HUMAK

O P I N N Ä Y T E T Y Ö

Merkityt miehet

Homomiesten osallisuuden kokemus
ja sen kehittäminen työyhteisöissä

Ari Virmes

Yhteisöpedagogi (AMK), työyhteisön kehittäjä

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

4/2023

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi (AMK), työyhteisön kehittäjä

Tekijä: Ari Virmes
Opinnäytetyön nimi: Merkityt miehet – Homomiesten osallisuuden kokemus ja sen kehittäminen työyhteisöissä
Sivumäärä: 77 ja 13 liitesivua
Työn ohjaaja: Laura Castrén
Työn tilaaja: Seta ry

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten homomiehet kokevat osallisuutensa työyhteisössä, kun heidän seksuaalinen suuntautumisensa oli siellä tiedossa. Tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään osallisuutta ilmiönä siihen vaikuttavine tekijöineen sekä löytämään keinoja vahvistaa hyvinvointia ja toimijuutta tukevaa osallisuuden kokemusta.

Tutkimus- ja kehittämistarve perustuu opinnäytetyön tekijän omiin kokemuksiin pitkäaikaisesta työyhteisöstään sekä aiempiin tutkimuksiin, joiden mukaan työyhteisöissä esiintyy yhä epäasiallista ja syrjivää suhtautumista seksuaalivähemmistöihin. Merkittävä osa homomiehistä salaa homoutensa työpaikallaan huonon kohtelun pelossa. Sekä epäasiallinen kohtelu että salaaminen heikentävät työviihtyvyyttä ja hyvinvointia.

Osallisuutta tarkasteltiin tutkimuksessa sosiaalipedagogisesta näkökulmasta määriteltynä käsitteenä. Tutkimusotteena oli fenomenologista lähestymistapaa soveltava laadullinen tutkimus. Tutkimusmenetelminä käytettiin teemahaastattelua ja teemakirjoittamista. Aineiston analyysissä hyödynnettiin sekä teorialähtöistä että aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tutkimukseen osallistui yhteensä kymmenen homomiestä.

Tutkittavat kokivat osallisuutensa työyhteisöissään pääasiassa erittäin hyväksi. Hyvien kokemusten koettiin parantavan erityisesti työviihtyvyyttä, hyvinvointia ja organisaatioon sitoutumista. Omalla avoimuudella, työyhteisön avoimella vuorovaikutusilmapiirillä sekä esihenkilöiltä saadulla myönteisellä palautteella nähtiin olevan erityisen vahva yhteys hyvään osallisuuskokemukseen. Esiin tulleet negatiiviset kokemukset liittyivät työyhteisön ennakkoluuloiseen tai seksuaalivähemmistöille vihamieliseen ilmapiiriin sekä oman homoseksuaalisuuden salaamiseen ja näkemiseen itse kielteisenä asiana.

Tutkimus vastasi hyvin sille asetettuihin tavoitteisiin ja piirsi osallisuudesta monipuolisen ja monivivahteisen kuvan. Yllättävää, mutta samalla ilahduttavaa tutkimustuloksissa oli myönteisten kokemusten vallitsevuus. Toisaalta lähes kaikki tutkittavat olivat organisaatioissaan hyvissä ja vakiintuneissa asemissa sekä työskentelivät pääkaupunkiseudulla, jossa seksuaalivähemmistöihin suhtautumisen voidaan arvioida olevan avarakatseista.

Työn tuloksena laadittiin koulutussuositus, jota voidaan käyttää sekä työyhteisöille että homomiehille itselleen suunnatun osallisuuskokemusten vahvistamista tavoittelevan koulutuksen suunnittelussa. Tutkimuksen viitekehys tarjoaa mallin, jonka avulla osallisuutta on mahdollisuus tutkia ja arvioida muissakin kohderyhmissä. Työ antaa myös tietoa, joka auttaa huomioimaan osallisuuden näkökulman kaikenlaisissa työyhteisöjen kehittämishankkeissa.

Asiasanat: homoseksuaalisuus, osallisuus, seksuaalivähemmistöt, työelämä, työyhteisöt

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor of Humanities, Degree Programme in Workplace community development

Author: Ari Virmes
Title: The labelled men – Inclusion of gay men and ways to improve it in the workplace
Number of Pages: 77 and 13 attachment pages
Supervisor: Laura Castrén
Commissioned by: Seta ry

The aim of the thesis was to study how included gay men feel in the workplace when their being gay is known to their colleagues. The goal was to understand workplace inclusion as a phenomenon and the influencing factors. Furthermore, this study reveals ways to improve inclusivity in the workplace thus supporting the well-being and agency of gay men.

The need for research and identifying improvements for more inclusive workplaces is based on the author's own experience and on prior research that reveals continued discriminatory behaviour in workplaces towards sexual minorities. A significant number of gay men conceal their homosexuality at work due to the fear of improper treatment. Consequently, their comfort and well-being in the workplace is negatively impacted.

Inclusivity was studied as a social pedagogical concept. The research was executed as a qualitative study with a phenomenological approach. Data was collected from ten gay men using semi-structured interviews and theme-based writing as methods and analysed using thematic analysis.

The respondents' experiences of an inclusive workplace were mainly positive. The positive experiences were recognized to improve the enjoyment of work, well-being, and organizational commitment. In particular, the gay man's own openness, a sincere social interaction atmosphere in the workplace, and positive feedback by the superiors were identified as being strongly linked with positive experiences of inclusion. The few revealed opposing results were linked with prejudiced or anti-gay sentiments in the workplace as well as trying to conceal one's homosexuality and having own negative thoughts about it.

The study achieved its stated goals and painted a versatile picture of workplace inclusion. The predominance of positive experiences was surprising yet pleasing. However, almost all the respondents were in skilled and stable positions in their organizations working in the capital area of Finland where attitudes towards sexual minorities are likely to be more positive.

This study developed recommendations for inclusivity training to be included in the workplace community training. The social pedagogical model used as the theoretical framework can be used to study and evaluate inclusivity also in other subject groups. In addition, the thesis provides extensive information that aids in taking the perspective of inclusion into consideration in various workplace development projects.

Keywords: homosexuality, inclusion, sexual minorities, working life, workplace

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO 6

2 KEHITTÄMISKOHDE JA TUTKIMUSASETELMA 9

2.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset 9

2.2 Tutkimusote ja tutkimusmenetelmät 10

2.3 Kohderyhmä 12

2.4 Tutkimuksen luotettavuus 12

2.5 Keskeiset käsitteet 13

3 TUTKIMUKSEN TAUSTAA 16

3.1 Aiemmat tutkimukset ja selvitykset 16

3.2 Tutkimuksen ja kehittämisen tarve 18

3.3 Heteronormatiivisuus ja avoimuuden ongelma 22

4 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS 26

4.1 Osallisuus käsitteenä 26

4.2 Sosiaalipedagoginen osallisuuskäsitys 29

4.3 Tunnustuksen tarve 31

5 TUTKIMUSPROSESSI 34

5.1 Tutkimusteemat 34

5.2 Aineiston hankinnan suunnittelu ja toteutus 35

5.3 Tutkittavien hankkiminen 37

5.4 Aineiston analysointi 38

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

6 TUTKIMUSTULOKSET 40
6.1 Kaapista tulo 40
6.2 Yhteenkuuluvuus ja sen mahdollisuudet työyhteisössä 41
6.3 Työyhteisön osoittama hyväksyntä 43
6.4 Oma merkityksellisyys työyhteisön jäsenenä 47
6.5 Vaikutusvalta ja mahdollisuudet 49
6.6 Arvostuksen saaminen 52
7 JOHTOPÄÄTÖKSET 54
8 KOULUTUSSUOSITUS 63
8.1 Johdon ja esihenkilöiden koulutus 64
8.2 Työyhteisön yhteinen koulutus 65
8.3 Homomiesten koulutus 66
9 POHDINTA 67
LÄHTEET 72
LIITTEET 78

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

1 JOHDANTO

Jos työkaveri on homo, se ei välttämättä näy päällepäin. Hän voi olla kuin kuka tahansa mies. Homous herättää kuitenkin monissa edelleen ristiriitaisia tunteita ja ajatuksia. Se näkyy usein esimerkiksi vilkkaana mielipiteenvaihtona, kun seksuaalivähemmistöjen asiat nousevat julkiseen keskusteluun. Monilla tuntuu yhä olevan näkemys, että ei-heteroseksuaalisissa ihmisissä on jotain vikaa ja että he eivät ansaitse hyväksyntää tai yhdenvertaista kohtelua sellaisina kuin ovat. Homo on koululaisten yleisimpiä haukkumasanoja. Sillä halveksutaan ja halutaan leimata huonoksi, joukkoon kuulumattomaksi. Herättääkö oikean homon paljastuminen työyhteisössä samanlaisia mielleyhtymiä? Merkitseekö homous miehen ja tuleeko siitä syy tulla jätetyksi porukasta sivuun?

Euroopan yhteisön perusoikeusviraston vuonna 2019 tekemä, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille kohdistettu laaja kyselytutkimus osoittaa, että lähes neljä viidestä suomalaisesta homomiehestä salaa homoutensa töissä joko kokonaan tai osittain. Lähes joka toinen ei kerro siitä esihenkilölleen ja joka neljäs ei kerro edes yhdelle työkaverilleen (European Agency for Fundamental Rights 2020a). Salaamiseen johtaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä ja työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Helsingin yliopistossa pitkään tutkineen Jukka Lehtosen mukaan ensi sijassa huonon kohtelun ja syrjinnän pelko, sillä epäasiallista käytöstä seksuaalivähemmistöjä kohtaan työyhteisöissä ilmenee edelleen (Tahkokorpi 2022).

Tämän opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, millaiseksi homomiesten työyhteisökokemus muodostuu, kun homous on tullut työyhteisössä tietoon tai siitä on tehty paikkansa pitäviä oletuksia. Pyrin tutkimuksen avulla saamaan vastauksia siihen, miten työyhteisö on suhtautunut, millaisiin kokemuksiin se on johtanut, miten kokemukset ovat vaikuttaneet ja miten työyhteisöjä tulisi kehittää, jotta homoutta ei tarvitsisi salata ja olisi mahdollista kokea olevansa hyväksytty ja yhdenvertainen siitä huolimatta.

Työni toimeksiantaja ja työelämäyhteistyökumppani on Seta ry. Se on vuodesta 1974 asti toiminut tunnettu valtakunnallinen kansalaisjärjestö, jonka tavoitteena on ihmisoikeuksien ja hyvinvoinnin toteutuminen ihmisten seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta riippumatta (Seta ry 2023a). Työni tuotoksena on tutkimuksen perusteella laadittu koulutussuositus. Se sisältää ehdotuksia koulutusaiheista työyhteisöille, organisaatioiden johdolle ja esihenkilöille sekä homomiehille itselleen. Työn toimeksiantaja ja kaikki

työyhteisöjen kehittämisestä kiinnostuneet voivat hyödyntää suositusta ja koko tätä opinnäytetyötä apuna työyhteisöjen kehittämisessä.

Lähestyn aihettani osallisuuden käsitteen kautta. Viitekehyksenä käytän Elina Nivalan ja Sanna Ryynäsen artikkelissaan (2013) hahmottelemaa sosiaalipedagogista osallisuuskäsitystä. Sitä mukaillen henkilökohtainen osallisuuden kokemus yhteisössä muodostuu yhteenkuuluvuudesta, hyväksynnästä, merkityksellisyydestä, vaikutusvallasta ja mahdollisuuksista sekä arvostuksen saamisesta. Selvitän näiden tekijöiden toteutumista homomiesten työyhteisökokemuksissa, niiden taustalla olevia asioita, kokemusten seurauksia sekä keinoja parantaa kokemuksia niin työyhteisöjen kuin henkilöiden itsensä näkökulmasta. Tutkimusotteeni on laadullinen ja tutkimusmenetelminäni ovat teemahaastattelut ja teemakirjoittaminen.

Homomiesten työyhteisökokemuksia ei ole aiemmin tutkittu tässä viitekehyksessä. Tutkimukseni tärkeänä tavoitteena onkin oppia ymmärtämään osallisuuden kokemusta työyhteisössä ilmiönä ja tunnistaa siihen vaikuttavia tekijöitä. Pyrin tunnistamaan käytäntöjä, joita soveltamalla työyhteisöt voivat toimia niin, että homomiehetkin voivat tuntea kuuluvansa niihin ja tulevansa hyväksytyiksi ja arvostetuiksi omana itsenään. Pyrin löytämään myös keinoja, joilla homomiehet itse voivat edistää omaa osallisuuttaan työyhteisössä. Ratkaisumallit voivat lisäksi auttaa luomaan yleisesti myönteisempää suhtautumista erilaisuuteen. Näin voidaan tavoitella parempaa työilmapiiriä, viihtyvyyttä ja hyvinvointia sekä parantaa niin työn tuottavuutta kuin organisaatioon sitoutumistakin koko työyhteisössä.

Aihe kiinnostaa minua paljolti omien kokemuksieni vuoksi. Työskentelin aiemmin pankissa pienessä kaupungissa, jossa seurustelusuhteeni miehen kanssa ei pitkään pysynyt salassa työyhteisöltä. Päällisin puolin tieto näytettiin otettavan hyväksyen tai ainakin suvaiten vastaan. Muutaman vuoden työtehtävissä harjaannuttuani halusin kehittyä urallani, sillä sain työstäni usein erinomaista palautetta. Viihdyin työyhteisössä erityisesti joidenkin mukavien työkavereiden ansiosta ja pyrin hyödyntämään organisaation sisällä avautuvia mahdollisuuksia. Silloin aloin kuitenkin törmäämään esteisiin. Tuntui kuin minulta olisi päätetty sulkea tiet. Koin sen johtuvan siitä, että osa esihenkilöistä suhtautui ennakkoluuloisesti homouteeni. Kukaan ei sanonut sitä suoraan, mutta en koskaan myöskään saanut tukea tai kannustusta. Lopulta yksitoista vuotta kestäneen työsuhteen jälkeen minut valittiin yt-neuvottelujen jälkeen irtisanottavaksi. Vasta jälkikäteen ymmärsin, etten toiveistani ja pyrkimyksistäni huolimatta koskaan saanut kokea todellista osallisuutta tuossa työyhteisössä.

Homomiesten työelämäkokemuksia on tutkittu verraten vähän niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Tutkimukseni kannalta merkittävää suomalaista viiteaineistoa on vuonna 2002–2004 yhteiseurooppalaisen Equal-hankkeen yhteydessä toteutettu laaja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen työelämäkokemuksia kartoittanut kyselytutkimus oheistutkimuksineen. Työelämää on Suomessa tutkittu myös nuorten ei-heteroseksuaalien ja transihmisten näkökulmasta (Lehtonen 2014; Lehtonen 2016). Osallisuuden näkökulmasta seksuaalivähemmistöjä on tutkittu Isossa-Britanniassa (Fletcher, Miller, Green, Young & Wahab 2021; Williams, Thompson & Kandola 2022). Kanadassa on tehty erityisesti menetelmätasolla omaani vertautuva tutkimus, jossa on kartoitettu homoseksuaalisuuden koettuja vaikutuksia työuralla teemahaastatteluin (Wicks 2017). Tieteellisissä artikkeleissa on kartoitettu esimerkiksi seksuaalivähemmistöjen äänen kuulumista ja vaikutusvaltaa organisaatioissa (Bell, Özbilgin, Beauregard & Sürgevil 2011) sekä työelämän osallisuuteen liittyvää tutkimuskenttää tarpeineen ja mahdollisuuksineen (Ng & Rumens 2017).

Seuraavassa luvussa määrittelen tutkimusongelman, tutkimuskysymykset, tutkimuksen kohderyhmän ja keskeiset käsitteet sekä esittelen tutkimusotteen ja valitsemani tutkimusmenetelmät. Luvussa 3 luon katsauksen aiempiin, tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoisiin tutkimuksiin ja selvityksiin, ja perustelen tutkimukseni tarvetta niiden valossa. Sen jälkeen tarkastelen, miten heteronormatiivisuus ja seksuaalivähemmistöön kuulumisen salaaminen tai paljastaminen työyhteisössä vaikuttavat. Luvussa 4 esittelen tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen. Tutkimusprosessin kulun kuvaan luvussa 5 ja luvussa 6 esittelen tutkimustulokset. Tämän jälkeen esitän analyysini perusteella tekemäni johtopäätökset ja niiden pohjalta laatimani koulutussuosituksen. Lopuksi pohdin tutkimuksen antia ja luotettavuutta sekä hahmottelen ehdotuksia jatkotutkimukselle.

Seksuaalivähemmistöjä koskevaa työelämätutkimusta käsittelevää lähdemateriaalia etsiessäni olen saanut apua Helsingin yliopiston humanistisen tiedekunnan kulttuurien osaston vanhemmalta tutkijalta Jukka Lehtoselta. Esitän hänelle siitä parhaimmat kiitokseni.

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

2 KEHITTÄMISKOHDE JA TUTKIMUSASETELMA

Kehittämiskohteena työssäni on homomiesten osallisuuden kokemus työyhteisössä. Se tarkoittaa toisaalta sellaisten toiminta- ja käyttäytymismallien tunnistamista, joita soveltamalla kokemus syntyy tai vahvistuu, ja toisaalta sen ymmärtämistä, millainen toiminta ja käyttäytyminen estää tai heikentää kokemusta. Kehittämistarvetta voidaan perustella sillä oletuksella, että hyvä tai parantunut osallisuuden kokemus johtaa parempaan työssä viihtymiseen, työyhteisöön ja työnantajaan sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen ja hyvinvointiin yleensä. Siitä huolimatta, että tässä opinnäytetyössä etsitään ratkaisuja, jotka palvelevat rajattua vähemmistöä, ne voivat samalla olla työkaluja koko työyhteisöön ulottuvien myönteisten vaikutusten aikaansaamiseksi. Tässä luvussa määrittelen tutkimusongelman, tutkimuskysymykset ja tutkimuksen kohderyhmän. Esittelen myös tutkimusotteen, tutkimuksen lähestymistavan ja valitsemani tutkimusmenetelmät sekä suunnitelman tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi. Lopuksi määrittelen työssäni esiintyvät keskeiset käsitteet.

2.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tarvittavien kehittämistoimien tunnistaminen edellyttää tutkimusta. Pyrin tutkimuksen avulla ensinnäkin arvioimaan yleisesti, millainen tarve kehittämiselle on. Tämän selvittämiseksi pyrin saamaan kuvan kehittämiskohteen nykytilanteesta eli homomiesten kokemasta osallisuudesta työyhteisöissään. Toiseksi pyrin saamaan selville erilaisten kokemusten vaikutuksia, jotta on mahdollista arvioida, mitä kehittämisellä tavoitellaan. Kolmanneksi tutkin, miten osallisuuden kokemukseen voidaan vaikuttaa, jotta voidaan tunnistaa kehittämistä vaativia osa-alueita ja kehittämiskeinoja. Tutkimusongelmani voidaan tiivistää seuraavasti:

Tutkimusongelma	Millainen on homomiesten osallisuuden kokemus työyhteisössä, miten se vaikuttaa heihin ja miten siihen voidaan vaikuttaa?

Kehittämistarpeen arvioimiseksi on ratkaisevaa, millaiseksi homomiehet nykyisellään kokevat osallisuutensa työyhteisössä. Kokemuksen laadulla voidaan olettaa olevan erilaisia vaikutuksia. Kun tunnistetaan, millaisia seurauksia toisaalta hyvillä ja toisaalta huonoilla kokemuksilla on, voidaan arvioida, mitä myönteisiä asioita kokemuksen kehittämisellä voidaan saavuttaa ja mitä kielteisiä voidaan ehkäistä tai välttää. Tutkimuksen käytännöllisenä tavoitteena on antaa vastaus siihen, millä keinoin työyhteisöä voidaan kehittää niin, että se synnyttää osallisuuden kokemuksia, jotka tukevat hyvinvointia ja toimijuutta työssä. Siksi on selvitettävä, mitä hyvien

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

tai huonojen osallisuuden kokemusten taustalla on ja mitä näistä taustatekijöistä voidaan oppia. Tavoitteena on tunnistaa yhtä lailla olemassa olevia ja todellisia, todennäköisiä kuin mahdollisiakin osallisuuden kokemusta vahvistavia asioita. Tutkimusongelma tarkentuu siten seuraaviksi tutkimuskysymyksiksi:

1) Kuinka vahvasti homomiehet kokevat osallisuutta työyhteisöissään?
2) Miten kokemukset vaikuttavat?
3) Millaiset asiat vahvistavat homomiesten osallisuuden kokemusta ja edistävät hyvinvointia ja toimijuutta työssä ja työyhteisössä?

2.2 Tutkimusote ja tutkimusmenetelmät

Valitsin tutkimusotteeksi laadullisen tutkimuksen. Se on perusteltua silloin, kun tutkittavaa ilmiötä ei juuri tunneta eikä ole olemassa sitä selittäviä valmiita teorioita (Kananen 2017, 32). Laadullisen tutkimuksen kautta ilmiöitä pyritäänkin ymmärtämään sen sijaan että niitä selitettäisiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 33). Tässä tutkimuksessa pyrin ymmärtämään ilmiötä, joka esiintyy ihmisen kokemuksena. Ymmärtäminen on tällöin eläytymistä tutkimuskohteen ajatteluun, tunteisiin ja motiiveihin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 33–34). Laadullinen tutkimusote sopii, kun tavoitteena on tuoda esiin kuvauksia koetusta todellisuudesta. Sillä on mahdollista selvittää elämän varrella pidemmällekin jaksolle sijoittuvia merkityksellisiä tapahtumia. (Vilkka 2015, 118.) Tutkimukseni kohdistuu kuitenkin vain pieneen joukkoon. Näin ollen ja siitäkin huolimatta, että ilmiöstä saataisiin syvällistä näkemystä, laadullisen tutkimuksen tuloksista ei voida tehdä yleistyksiä vaan ne pätevät vain kohdetapauksiin (Kananen 2017, 33). Tutkimuksen tuloksia voidaan siten pitää vain mahdollisina ilmiötä selittävinä tekijöinä.

Tutkimuksen lähestymistapaa voin kuvata fenomenologiseksi. Sen avulla tutkitaan ihmisen aktiivista vuorovaikutussuhdetta maailmaan, jossa hän elää, toisin sanoen hänen elämäntodellisuuttaan. Tutkittava ilmiö tulee tarkasteluun tässä elämäntodellisuudessa. (Vilkka 2015, 171.) Lähestymistavan avulla pyritään pääsemään tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden maailmaan ja tarkastelemaan ilmiötä heidän kokemustensa kautta. Kokemukset pyritään kuvaamaan sellaisina kuin he ne itse kokevat. (Huhtinen & Tuominen 2020, 287, 295.) Minulla on myös itselläni omakohtainen käsitys tutkittavasta ilmiöstä. Fenomenologiseen lähestymistapaan liittyy, että tutkijalla on elämänkokemuksensa tuomia edellytyksiä ymmärtää tutkimuksensa kohdetta koskevia merkityksiä. Hänellä on ilmiöstä esiymmärrys ja siihen liittyviä ennakko-oletuksia ja -käsityksiä. Tutkimuksen tavoitteena on kuitenkin esiymmärryksestä etääntyminen ja

sen kyseenalaistaminen oman ymmärryksen laajentamiseksi. (Vilkka 2015, 171–172.) Pyrinkin suhtautumaan aiheeseeni avoimesti ja objektiivisesti omista kokemuksistani riippumatta.

Valitsin tutkimusmenetelmäksi haastattelun. Kun tutkimuksen kohteena on ihminen, haastattelun tärkeänä etuna on tutkittavan mahdollisuus tuoda itseään koskevia asioita esille mahdollisimman vapaasti (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35). Haastattelu on myös nähty usein ainoaksi keinoksi saada tietoa subjektiivisista kokemuksista ja asioille annetuista merkityksistä (Puusa 2020a, 100). Tutkimuksen viitekehys määritteli tutkimukselle keskeiset teemat, joita haastattelussa oli välttämätöntä käsitellä tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Menetelmästä voidaan siten käyttää nimitystä teemahaastattelu tai puolistrukturoitu haastattelu. (Vrt. Vilkka 2015, 124.) Teemahaastattelussa edetään etukäteen määritellyistä aiheista keskustellen. Haastateltavien kertomaan perustuen tehdään tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä. Tavoitteena on saada esiin tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiä vastauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.) Haastatteluja varten laaditaan etukäteen haastattelurunko, johon kootaan keskusteltavat aiheet. Itse haastattelussa keskustelu etenee haastateltavan ehdoilla. (Kananen 2017, 95–96.) Oleellisinta teemahaastattelussa on, että teemojen varassa eteneminen tarkkaan määriteltyjen kysymysten sijaan tuo haastateltavien äänen kuuluviin. Siinä huomioidaan haastateltavien asioista tekemät tulkinnat ja heidän niille antamansa merkitykset samoin kuin tulkintojen ja merkitysten syntyminen vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 48.)

Puolistrukturoidulle haastattelulle on ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on määritelty tarkkaan etukäteen (Hirsjärvi & Hurme 2010, 47). Katsoin parhaaksi esimerkiksi käsitellä kussakin haastattelussa teemat samassa järjestyksessä, jotta haastatteluja olisi helpompi verrata toisiinsa ja aineiston purkaminen sekä analysointi olisi helpompaa. Lisäksi määrittelin etukäteen haastateltavien kertomista joko myönteisistä tai kielteisistä kokemuksista riippuvia vaihtoehtoisia tarkentavia kysymyksiä. Ne auttoivat etenemään tutkimusongelman kannalta tarkoituksenmukaisesti, vaikka jouduin hieman tinkimään haastattelun vapaamuotoisuudesta. Puolistrukturoidun haastattelun etuna pidetäänkin sitä, että sen avulla on mahdollista saada haastateltavilta omasanaiset näkemykset kaikkiin tutkijan määrittelemiin keskeisiin aiheisiin tutkimuksessa (Puusa 2020a, 107).

Suunniteltuani ensin koko tutkimukseni teemahaastattelun varaan päätin vielä juuri ennen haastattelukutsun julkaisemista tarjota mahdollisuutta osallistua tutkimukseen myös kirjoittamalla. Halusin näin saada mukaan tutkimukseen myös sellaisia henkilöitä, joille kynnys osallistua haastatteluun olisi mahdollisesti ollut liian korkea tutkimusaiheen arkaluonteiseksi kokemisen

tai muiden syiden vuoksi. Varsinkin negatiiviset työelämäkokemukset ja niihin liittyvät kipeät muistot tunteineen voivat olla arkaluonteisia. Esimerkiksi köyhyyttä tutkittaessa on kirjoituksista saatu kerättyä laaja tutkimusaineisto (Isola, Turunen & Hiilamo 2016). Omaan tutkimukseeni lisäämääni vaihtoehtoista menetelmää voidaan kuvata teemakirjoittamiseksi, sillä kirjoittamalla osallistuvia pyydettiin kirjoittamaan ensisijaisesti samoista teemoista kuin haastattelussa olisi puhuttu. Teemakirjoittamista onkin pidetty teemahaastatteluun verrattavana aineistonhankintatapana. Se vaatii kuitenkin tutkittavalta taitoa ilmaista itseään ja kuvata kokemuksiaan kirjallisesti. Se voi myös tuntua työläältä eikä välttämättä motivoi kovin spontaaniin tai syvälliseen ilmaisuun. Toisaalta parhaassa tapauksessa sen avulla saadaan kokoon hyvin jäsenneltyä aineistoa, johon tutkijan persoona ei ole vaikuttanut. (Laajalahti 2015, 19.)

2.3 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat suomalaiset homomiehet, jotka työskentelivät parhaillaan tai olivat työskennelleet jäseninä jossain työyhteisössä lähimenneisyydessä. Tämä rajaus sulki pois esimerkiksi jo pidemmän aikaa työelämästä poissaolleet ja kokonaan yksin työskentelevät. Toinen keskeinen kriteeri oli se, että tutkittavien homoseksuaalisuus oli tullut työyhteisössä tietoon joko heidän itsensä kertomana tai jollain muulla tavalla tai että siitä oli vähintäänkin syntynyt vahva olettamus työyhteisön tai sen yksittäisten jäsenten keskuudessa. Pyrin ennen kaikkea saamaan tutkittaviksi homomiehiä, jotka työskentelivät finanssi- eli pankki-, rahoitus- tai vakuutusalalla tai myyntityössä. Toimialoja rajaamalla tutkimus olisi tuottanut mielenkiintoista alakohtaista tietoa. Oma työtaustani finanssi- ja myyntialoilta olisi myös voinut hyödyttää itseäni tutkijana. Koska tunnen kyseisten alojen työyhteisöjen piirteitä, olisin saattanut kyetä analysoimaan aineistoa intuitiivisemmin.

Tavoitteenani oli löytää yhteensä 5–7 tutkittavaa mainitsemiltani toimialoilta. Sopivia tutkittavia ei kuitenkaan löytynyt ja jouduin muuttamaan suunnitelmaani. Päätin lopulta ottaa mukaan tutkimukseen kaikki kohderyhmän kriteerit täyttäneet halukkaat toimialasta riippumatta sekä kasvattaa tutkittavien määrää tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi. Kerron tutkittavien hankinnasta tarkemmin tutkimusprosessia käsittelevässä luvussa 5.

2.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa keskeisiä käsitteitä ovat tutkimuksen validius ja reliaabelius. Validiudella kuvataan, mitataanko ja tutkitaanko juuri sitä ilmiötä, jota on tarkoituskin

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

tutkia ja reliaabeliudella tutkimuksen toistettavuutta siten, etteivät satunnaiset tekijät vaikuta sen tuloksiin. Nämä alun perin määrällistä tutkimusta palvelleet käsitteet eivät kuitenkaan sovellu täysin samaan tapaan laadullisen tutkimuksen arviointiin, koska laadullisessa tutkimuksessa tuloksia ei voida määritellä yhtä tarkasti eikä sen tavoitteena ole päätellä yleisiä lainalaisuuksia. Tutkimustulosten ohella onkin tärkeää voida arvioida laajasti koko tutkimusprosessia päättelyketjuineen samoin kuin tutkimuksen eettisyyttä. (Aaltio & Puusa 2020, 171–172.)

Pyrin edellä kuvatun mukaisesti varmistamaan tutkimuksen luotettavuuden tutkimusasetelmassa, tutkimuksen suunnittelussa ja tutkimusprosessissa. Tutkimusaiheeni perustuu ensinnäkin omakohtaisiin kokemuksiin, joista syntynyt esiymmärrys tutkittavasta ilmiöstä ohjaa minua tiedonhankinnassa. Tutkimusprosessi on suunniteltu, kuvattu ja dokumentoitu yksityiskohtaisesti. Tutkimuksen validiutta tukee harkiten valittu teoreettinen viitekehys sekä se, että tutkittavilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuksen reliaabeliutta tukevat valitut tutkimus- ja analysointimenetelmät. Tutkimuksessa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittelemää hyvää tieteellistä käytäntöä sekä ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023).

2.5 Keskeiset käsitteet

Seuraavassa määrittelen, mitä eräillä käsitteillä tässä opinnäytetyössä tarkoitan:

ei-heteroseksuaalinen = ks. HLBTIQ+

hetero = heteroseksuaalinen = syntymäsukupuoleltaan mies tai nainen, jonka romanttinen kiinnostus ja/tai seksuaalinen halu kohdistuu miehellä naisiin ja naisella miehiin

heteronormatiivisuus = ajattelutapa, joka perustuu oletukselle, että sukupuolia ovat vain mies ja nainen, ja että ihmisen on itsestään selvää tuntea romanttista kiinnostusta ja seksuaalista halua toista sukupuolta kohtaan; kaikkien oletetaan arkielämässä käyttäytyvän tämän mukaisesti ja tästä poikkeamista pidetään odottamattomana, usein oudoksuttuna ja paheksuttavana elämäntapana; ks. luku 3.3

HLBTIQ+ (vaihtoehtoisesti LHBTIQ+) = sekä seksuaali- että sukupuolivähemmistöihin viittaava lyhenne (homot, lesbot, biseksuaalit, transihmiset, intersukupuoliset, queerit sekä kaikki muut seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluviksi itsensä kokevat); kirjaimista voidaan käyttää vain osa sen mukaan, mihin ryhmiin viitataan; tässä opinnäytetyössä olen käyttänyt

kirjainyhdistelmää siinä laajuudessa, kuin se esiintyy lähdeaineistossa (engl. GLBTIQ+ tai LGBTIQ+ = gay, lesbian, bi, trans, inter, queer, plus)

homofobia = homoseksuaalisuutta ja homoseksuaalisia ihmisiä kohtaan tunnettu pelko, inho tai viha, joka voi ilmetä vihamielisenä asenteena, yhteistyöhaluttomuutena, ulossulkemisena, kiusaamisena tai syrjintänä; homofobiaa voidaan pitää rasismiin verrannollisena suhtautumis- ja käyttäytymistapana (Seta ry 2021)

homomies = homo = syntymäsukupuoleltaan mies, jonka romanttinen kiinnostus ja/tai seksuaalinen halu kohdistuu toisiin miehiin

homous = homoseksuaalisuus; miehen seksuaalisen halun ja/tai romanttisen kiinnostuksen kohdistuminen toisiin miehiin

inklusiivisuus = inkluusio, osallistaminen, mukaan ottaminen

kaappi = vertauskuva seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumisen salaamiselle; olla kaapissa = salata seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluminen; tulla kaapista, kaapista tulo = seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumisen paljastaminen toisille ihmisille

moninaisuus = se, että edustettuna on monipuolisesti erilaisia ihmisiä; esimerkiksi yhteisöön kuuluu eri-ikäisiä, eri sukupuolia edustavia, etniseltä ja sosiaaliselta taustaltaan erilaisia sekä erilaisiin vähemmistöihin kuuluvia ihmisiä

osallisuus = yksilön ja yhteisön välinen suhde, jota määrittävät yksilön yhteenkuuluvuuden tunne yhteisön kanssa, kokemus hyväksytyksi tulemisesta, kokemus merkityksellisyydestä yhteisön jäsenenä, vaikutusvalta ja mahdollisuudet sekä arvostuksen saaminen yhteisössä; ks. luku 4

pride-tapahtuma = kulttuuri- ja ihmisoikeustapahtuma, joka korostaa erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksia; pride-tapahtumiin liittyy yleensä kulkueita, kokoontumisia ja värikästä juhlatunnelmaa; Suomen suurin pride-tapahtuma on Helsinki Pride, jonka kulkueeseen osallistui vuonna 2022 arviolta 70 000–80 000 ihmistä (Seta ry 2021; Tahkokorpi & Rimppi 2022)

sateenkaareva, sateenkaari- = seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvaa ihmistä tai niihin liittyvää asiaa yleisesti kuvaava määre ja etuliite (Seta ry 2021)

seksuaalinen suuntautuminen = seksuaalisen vetovoiman tunteminen, joka voi suuntautua miehellä naiseen tai naisella mieheen (heteroseksuaalisuus), samaan sukupuoleen (homoseksuaalisuus), sekä samaan että eri sukupuoleen (biseksuaalisuus) tai kaikkiin sukupuoliin (panseksuaalisuus) (Seta ry 2023b)

seksuaalivähemmistö = seksuaaliselta suuntautumiseltaan muut, kuin heteroseksuaaliset (Seta ry 2021)

sukupuolivähemmistö = sellaisiin ihmisiin viittaava yläkäsite, joiden sukupuoli-identiteetti ei vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta tai jotka kokevat sukupuolensa ja/tai ilmaisevat sitä joko kokonaan tai osittain yleisestä sukupuolikäsityksestä poikkeavasti; sukupuolivähemmistöjä ovat esimerkiksi transsukupuoliset, transvestiitit, muunsukupuoliset ja intersukupuoliset (Seta ry 2021)

transihminen = ihminen, jonka sukupuoli-identiteetti joskus tai aina eroaa syntymässä määritellystä sukupuolesta; transihmisiin luetaan usein transvestiitit, muunsukupuoliset ja transsukupuoliset (Seta ry 2021)

työyhteisö = henkilöt, jotka ovat työpaikan ja/tai työtehtäviensä kautta toistensa kanssa säännöllisesti vuorovaikutuksessa ja yleensä saman työnantajan palveluksessa; omaksi työyhteisöksi voidaan kokea esimerkiksi yrityksen tai muun organisaation koko henkilöstö, samassa toimipaikassa tai samalla osastolla työskentelevät, tiimin jäsenet tai lähimmät työkaverit

ulostulo = kaapista tulo; ks. kaappi

virtuaalinen työyhteisö = työyhteisö, jonka vuorovaikutus tapahtuu pääasiassa etänä digitaalisilla alustoilla

yhdenvertaisuus = ihmisiin suhtautuminen ja heidän kohtelunsa samanarvoisina riippumatta mistään heidän näkyvästä tai näkymättömästä ominaisuudestaan

yhteisöllisyys = kulttuuri, jonka ominaispiirteitä ovat yhdessäolo, yhdessä tekeminen, keskinäinen välittäminen, tukeminen ja auttaminen

3 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

Tässä luvussa esittelen, miten homomiesten asemaa ja kokemuksia työelämässä on aikaisemmin tutkittu Suomessa ja kansainvälisesti. Tutkimukset käsittelevät tyypillisesti seksuaalivähemmistöjä laajemmasta kuin vain homomiesten näkökulmasta. Usein ne käsittävät myös sukupuolivähemmistöt. Tutkimuksissa korostuvat useimmiten syrjintä ja muut huonot kokemukset. Osallisuutta näkökulmana käyttäen tehtyjä tutkimuksia on vähän. Esitän tässä luvussa aiempien tutkimustulosten ja selvitysten nojalla, että jatkotutkimusta tarvitaan ja että laadullinen tutkimusote on siinä perusteltu. Lisäksi käyn aiempien tutkimusten valossa läpi niin homomiesten kuin muidenkin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen työelämäkokemuksille usein leimaa antavia ja oman tutkimukseni ja kehitystyöni kannalta keskeisinä näyttäytyviä ilmiöitä, työyhteisöjen heteronormatiivisuutta ja avoimuuden ongelmaa – vähemmistöön kuulumisen salaamisen ja paljastamisen problematiikkaa.

3.1 Aiemmat tutkimukset ja selvitykset

Suomessa on tutkittu homomiesten työelämäkokemuksia varsin vähän saati, että tutkimusnäkökulmana olisi ollut osallisuus. Kansainvälinen moninaisuutta ja osallisuutta kartoittanut työelämän tutkimus on sekin pitkälti keskittynyt näkyvään moninaisuuteen, kuten rotu- ja sukupuolikysymyksiin (Williams ym. 2022, 1069). Homomiesten osallisuuden kokemuksia työyhteisöissä kartoittaneita tutkimuslähteitä on siten harvassa.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä työelämässä on ylipäänsä vain vähän tutkimusta verrattuna vastaavaan muuta moninaisuutta, kuten naisia, vammaisia tai etnisiä vähemmistöjä käsittelevään tutkimukseen. Tälle on löydetty monia syitä. Seksuaalinen suuntautuminen ei välttämättä näy päällepäin ja moni salaa tämän osan identiteetistään työyhteisöltä. Seksuaalivähemmistöt voivat siis olla näkymättömiä, jolloin niihin kuuluvien henkilöiden määrää saatetaan aliarvioida ja niitä koskevaa tutkimustakin voidaan pitää merkityksettömänä. Tutkijat voivat myös pelätä leimautumista HLBT-tutkijoiksi ja heteronormatiivisen ajattelun vuoksi korkeakoulujen ilmapiiri voi olla penseä tällaista tutkimusta kohtaan. (Ng & Rumens 2017, 110–112.)

Uraauurtava homomiehiä ja työelämää käsittelevä suomalainen tutkimus on vuonna 1995 tehty haastattelututkimus, jossa tutkittiin homomiesten elämän rakentumista eri tiloissa. Yksi niistä oli heteronormatiivisesti rajattu työyhteisö. (Heikkinen 1997, 68–69; Heikkinen 2002, 41.) Sa-

moihin aikoihin tehtiin myös tutkimus hiv-positiivisten homo- ja bi-miesten kokemasta syrjinnästä työelämässä (Huotari 2002, 77). Niin ikään haastattelututkimuksin on kartoitettu toimisto- ja palvelualoilla toimivien homojen ja lesbojen työhyvinvointia (Hoffman 2002) ja homo-, lesbo- ja bi-opettajien kokemuksia (Valkonen 2002; Lehtonen 2004a). Ei-heteroseksuaalisten nuorten kokemuksia työelämässä on tutkittu sekä 1990-luvun lopulla että vuonna 2013 (Lehtonen 2002a, 70; Lehtonen 2014; Lehtonen 2016). Vuonna 2002–2004 osana yhteiseurooppalaista Equal-yhteisöaloitehanketta toteutettiin iso tutkimusprojekti, jossa selvitettiin monipuolisesti Suomen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia työelämässä (Lehtonen 2002b, 143). Projektin puitteissa toteutettiin laaja kyselytutkimus, joka käsitteli muun muassa työpaikkaa, avoimuutta, työilmapiiriä ja syrjintää. Sen lisäksi tehtiin lähes 50 haastattelua. (Mustola & Vanhala 2004a, 25–27.) Projektin yhteydessä tehtiin lisäksi tutkimukset terveydenhuollon työyhteisöjen seksuaalivähemmistöjen avoimuudesta ja hyvinvoinnista (Vanhala 2003) sekä seksuaalivähemmistöjen kokemuksista kirkon työyhteisöissä (Valve 2004).

2000-luvulla on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen työyhteisökokemuksista tehty joitakin tutkimuksia ammattikorkeakoulujen opinnäytetöinä. Ne ovat käsitelleet hoitotyön työyhteisöjä (Mäkipere 2007), kirkon työntekijöitä (Tiilikka & Tähtinen 2011) sekä kirjastoalaa (Kulha & Viertola 2016). Tutkimusnäkökulmana on ollut esimerkiksi työhyvinvointi ja avoimuus seksuaalivähemmistöön kuulumisesta. Osallisuuskin on esiintynyt tutkimusnäkökulmana. Sitä tutkittiin yksilön kokemuksena ja tunteena yhteenkuuluvuudesta yhteisöön selvitettäessä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien eteläpohjalaisten nuorten kokemuksia koulusta, työstä ja terveydenhuollosta (Keiski, Kuivala & Rauhala 2017, 24). Eteläsavolaisten aikuisten sateenkaarevien elämänhallintaa ja voimavaroja kartoittaneessa tutkimuksessa osallisuutta tarkasteltiin elämänhallintaan, vaikuttamiseen ja yhteiseen hyvään osallistumiseen liittyvänä ilmiönä sekä syrjäytymisen vastaparina (Heikkilä 2020, 10–11).

Isossa-Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa on analysoitu seksuaalivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden vastauksia vuosittaisessa laajassa valtakunnallisessa työelämäkyselyssä usean vuoden ajalta osallisuuden näkökulmasta ja verrattu niitä heteroseksuaalisten työntekijöiden vastauksiin. Osallisuutta määrittävinä tekijöinä tässä tutkimuksessa käytettiin työyhteisössä koettuja ristiriitoja, työyhteisökokemusten laatua, asenteita työtä kohtaan ja hyvinvoinnin kokemusta. (Fletcher ym. 2021, 7–16.) Toinen tutkimus selvitti homo-, lesbo- ja bi-työntekijöiden osallisuuden kokemusta anonyymissä julkisen sektorin organisaatiossa. Siinä osallisuutta tarkasteltiin käsitteenä, joka koostuu vaikutusvallasta työyhteisön päätöksenteossa, informaation

saatavuudesta, jolla tarkoitettiin esimerkiksi tiedon, koulutuksen, tuen ja palautteen saamista, sekä yhteenkuuluvuudesta työkavereiden kanssa, johon liittyy myös heiltä saadun kohtelun laatu. (Williams ym. 2022, 1069.) Kanadalaisessa haastattelututkimuksessa tutkittiin, miten eri ikäiset ja eri aloilla työskentelevät homomiehet olivat kokeneet homoseksuaalisuuden vaikuttaneen omalla urallaan ja heidän kertomuksistaan pyrittiin löytämään kokemuksia yhdistäviä teemoja (Wicks 2017). London School of Economicsin julkaisemassa kansainvälisen tutkimusryhmän kirjoittamassa artikkelissa puolestaan analysoidaan, millä edellytyksillä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ääni saataisiin paremmin kuuluviin ja osallisuus toteutumaan 2000-luvun organisaatioissa (Bell ym. 2011).

Jo mainitun Equal-hankkeen tutkimustulosten perusteella laadittujen suositusten mukaan tarvitaan lisää tutkimusta eri työyhteisöjen ja työtilanteiden osalta, jotta voidaan sekä tuoda esiin epäkohtia että lisätä ymmärrystä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteesta työmarkkinoilla (Lehtonen & Mustola 2004, 248). Tutkimusta tarvittaisiin erityisesti siitä näkökulmasta, miten itse seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ymmärtävät ja kokevat osallisuutensa työyhteisöissään ja millaisia eroja näissä kokemuksissa on homojen, lesbojen, biseksuaalien ja transihmisten välillä (Ng & Rumens 2015, 115–117). Yksilöt eivät myöskään välttämättä tunnista ulkopuolelle jättämistään tai sen vakavuutta siten, että se tulisi esiin määrällisissä, esimerkiksi kyselytutkimuksissa. Laadullisella tutkimuksella voitaisiinkin täydentää tutkimuskirjallisuutta tältä osin (Williams ym. 2022, 1070, 1080). Omalla tutkimuksellani pyrin vastaamaan näihin haasteisiin.

Aikaisempaan tutkimukseen tutustuminen auttoi minua muodostamaan käsityksen tutkimuskentästä ja tutkimuksen tarpeesta sekä ennakoimaan mahdollisia tutkimustuloksia. Pohdin niistä saamieni vaikutteiden avulla myös omalle tutkimukselleni sopivaa lähestymistapaa ja tutkimusmenetelmää. Omassa tutkimuksessani käyttämäni osallisuuden viitekehys on kuitenkin erilainen, joten aiemmat osallisuuden näkökulmasta tehdyt tutkimukset eivät ole siihen suoraan verrattavissa.

3.2 Tutkimuksen ja kehittämisen tarve

Työskentelin itse aikaisemmin pitkään työyhteisössä, jonka jäsenet olivat tietoisia homoseksuaalisuudestani. En löytänyt tuolloin nimeä kokemuksilleni, mutta opiskellessani työyhteisön kehittäjäksi ja tutustuttuani sosiaalipedagogiseen ajatteluun ja osallisuuden käsitteeseen tarkemmin ymmärsin, etten sitkeästä yrittämisestä ja kärsivällisyydestä huolimatta päässyt tuossa

työyhteisössä osalliseksi. Päällisin puolin kaikki näytti hyvältä. Minua ei loukattu avoimesti eikä työkavereiden tai esihenkilöiden kanssa ollut mitään näkyviä ongelmia. Työstäni sain hyvää palautetta. Koin kuitenkin vuosi vuodelta vahvemmin, miten minut pinnan alla ikään kuin eristettiin yhteisöstä. Urakehitys ei onnistunut, työtehtäviä muutettiin vähempiarvoisiksi ja minut jätettiin sivuun työpaikan verkostoista. En saanut minkäänlaista tukea tai kannustusta työyhteisön sisältä. Koin kaiken pitkälti johtuneen homoseksuaalisuudestani. Sitä oli kuitenkin vaikea todistaa. Pidinkin tutkimuksen arvoisena selvittää, millaisia osallisuuden kokemuksia muilla homomiehillä on työyhteisöistään ja miten he näkevät oman homoseksuaalisuutensa niiden taustalla. Tutkimuksen avulla olisi mahdollisuus tunnistaa asioiden tilaa, kehittämistarpeita sekä sellaisia hyviä käytäntöjä, joilla jo nyt luodaan hyvää osallisuutta työyhteisöissä. Näin voitaisiin löytää toimintamalleja ja kehittämiskeinoja, joita soveltamalla työyhteisöissä olisi laajemminkin mahdollista ehkäistä syrjään jätetyksi tulemisen kokemuksia.

Moninaisuus ja osallisuus on tunnistettu yhdeksi vahvaksi työyhteisöjen tulevaisuutta leimaavaksi trendiksi (Fletcher ym. 2021, 3). HR-ammattilaiset näkevät ensiarvoiseksi pitää yllä keskustelua sekä määrittää ja ajaa parannuksia moninaisuuden, osallisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi organisaatioiden kulttuureissa. Tätä varten tarvitsee luoda tukea antavat puitteet, jotka vastaavat jokaisen tarpeeseen olla merkityksellinen, arvostettu ja kokea olonsa turvalliseksi. (Green, Peters & Young 2020, 21.) Silti yhä löytyy esimerkkejä organisaatioista, joissa yhdenmukaisesta enemmistöstä poikkeavat suljetaan helposti ulkopuolelle tai painostetaan peittämään erilaisuus ja sopeutumaan yhdenmukaisuuteen menestyäkseen (Williams ym. 2022, 1073–1074). Kulttuurissa, joka on heteroseksuaalisten normien kyllästämä, on todennäköisesti seksuaalivähemmistöjä syrjivä hierarkia (Wicks 2017, 1884). Seksuaalivähemmistöön kuuluvalle voikin syystä olettaa aiheuttavan epävarmuutta, tuleeko hän hyväksytyksi työpaikan sosiaaliseen verkostoon omana itsenään (Kaskisaari 2004, 122). Euroopan perusoikeusviraston vuonna 2019 tekemän laajan kyselyn mukaan Suomessa lähes joka neljäs homomies salaa homoutensa kaikilta työtovereiltaan (European Agency for Fundamental Rights 2020a). Nuorista 18–30-vuotiaista ei-heteroseksuaalisista miehistä salaavien osuus on toisen tutkimuksen mukaan 41 %. Paljastumista ja sen seurauksia pelätään erityisesti miesvaltaisilla työpaikoilla. (Lehtonen 2016, 297.)

Näkymättömänä pysymiseen ja heteroseksuaaliseen valtavirtaan sopeutumiseen monet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat ajaa syrjinnän, kiusaamisen ja työsuhteen päättämisen pelko (Bell ym. 2011, 136). Yli kolmasosa heistä kertoi laajassa brittiläisessä tutkimuksessa

pelkäävänsä ennakkoluuloja (Fletcher ym. 2021, 5). Valtaosa nuorista ei-heteroseksuaalisista miehistä pelkäsi suomalaisessa tutkimuksessa tulevansa jätetyksi työpaikallaan ulkopuoliseksi (Lehtonen 2014, 306).

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintä työelämässä on tosiasia. Euroopassa noin joka viides ja Suomessa 13 prosenttia niihin kuuluvista ilmoitti kohdanneensa sitä lähimenneisyydessään (European Agency for Fundamental Rights 2020b, 31, 33). Välitöntä, suoraa syrjintää on esimerkiksi, kun vähemmistöön kuulumisen vuoksi ei palkata, ei ylennetä tai irtisanotaan. Välillistä, epäsuoraa syrjintää on esimerkiksi, kun ei hyväksytä tai arvosteta, kiusataan, häiritään tai siirretään vähemmistöön kuulumisen takia syrjään näkyvistä tehtävistä. (Bell ym. 2011, 136; Kaskisaari 2002, 111.)

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat edelleen paljon myös muita kielteisiä asenteita, vähättelyä ja epäoikeudenmukaista kohtelua (Fletcher ym. 2021, 4–5, 8; Oikeusministeriö 2014). Työyhteisössä voi esiintyä vähemmistöille kielteistä ja epäkunnioittavaa kielenkäyttöä, nimittelyä ja vitsailua (Hoffman 2002, 88; Williams ym. 2022, 1074). Se on tyypillistä varsinkin miesvaltaisille aloille (Lehtonen & Mustola 2004, 241). Sanallinen väkivalta voi vieraannuttaa ja etäännyttää työyhteisöstä ja saada peittelemään omaa identiteettiään (Fletcher ym. 2021, 5). Se vaikeuttaa myös työhön keskittymistä kuten muukin kiusaaminen ja syrjintä (Lehtonen 2016, 301). HLB-työntekijöiden on todettu tutkimuksessa olevan jopa kaksinkertaisessa vaarassa joutua kiusatuiksi heteroihin verrattuna eivätkä monet kerro kiusaamisesta eteenpäin (Fletcher ym. 2021, 5). Häirintä on saanut myös uusia muotoja: mikroaggressiot ja eristämisen. Mikroaggressiot ovat tahallisia tai tahattomia, usein tulkinnanvaraisia ja sanojansa harmittomana pitäviä, mutta silti loukkaavia kommentteja, jotka kumpuavat stereotyyppisestä ja ennakkoluuloisesta ajattelusta (Karvinen 2020, 196–197). Eristäminen on huomiotta ja ulkopuolelle jättämistä. Molemmat ovat ulkopuoliselle vaikeasti havaittavissa ja uhreillensa vaikea todistaa (Ng & Rumens 2017, 116).

Stereotypiat ja ennakkoluulot voivat varsinkin uran alkuvaiheessa estää homoksi tiedetyn miehen etenemisen organisaation portaissa, jos tätä ei niihin perustuen esimerkiksi pidetä soveltuvana edustamaan organisaatiota ulospäin (Wicks 2017, 1881–1882). Työyhteisössä voi olla epämuodollisia verkostoja, sisäpiirejä, joihin HLB-ihmisten voi olla vaikea päästä, ja se voi rajoittaa niin tiedon saantia kuin olla esteenä urakehitykselle. Voi syntyä kokemus, ettei omia kykyjä ja taitoja tunnusteta, arvosteta eikä hyödynnetä (Williams ym. 2022, 1074–1075). Sek-

suaali- ja sukupuolivähemmistöjen ääni pyritäänkin usein vaimentamaan muodollisissa organisaatioissa (Bell ym. 2011, 132). Heille ei anneta yhdenvertaisia vaikutusmahdollisuuksia päätöksenteossa tai mahdollisuudet jäävät näennäisiksi. Vaikka mielipiteensä saisi ilmaista, niille ei anneta merkitystä. (Williams ym. 2022, 1076.) Yhteisön paineessa joudutaan peittelemään omaa identiteettiä tai välttelemään yksityiselämästä puhumista, mikä kuluttaa voimia ja vieraannuttaa työyhteisöstä (Kaskisaari 2002, 110). Ulossuljetuksi tulemista voi myös olla vaikea tunnistaa tai sitä voi itsekin vähätellä, jos on päässyt edes jollain tavalla osalliseksi työyhteisön verkostoista ja on muuten sopiva organisaatioon esimerkiksi taustansa ja persoonallisuutensa puolesta (Williams ym. 2022, 1077–1078).

Jos työyhteisössä joutuu käyttämään energiaa HLBT-vähemmistöön kuulumisen salailuun, on vaarassa kokea ahdistusta, henkistä uupumusta ja sosiaalista stressiä (Ng & Rumens 2017, 112). Se, että töissä on vaikea olla oma itsensä, voi lisätä mielenterveysongelmien riskiä, heikentää työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista. Se voi myös johtaa sekä ura- että elämänhaaveiden kariutumiseen. (Fletcher ym. 2021, 5.) Syrjinnän on tutkittu vaikuttavan negatiivisesti työtyytyväisyyteen ja asenteisiin työtä kohtaan (Bell ym. 2011, 136). Seurauksena voi myös olla itsesyrjintä, jolloin omanarvontunne ja itsekunnioitus vähenevät, tunnetaan kuluttavia, negatiivisia tunteita ja syntyy ongelmia ihmissuhteissa (Nissinen L. 2011, 152). HLBT-vähemmistön on todettu kokevan psykologisen turvallisuutensa, työhyvinvointinsa, työtyytyväisyytensä ja työpaikkansa ihmissuhteet heteroita heikommiksi (Fletcher 2021, 3, 12).

Panostus työhön koetaan mielekkääksi vasta, kun sitä tehdään omaan persoonan kautta. Ellei näin ole, työ voi näyttäytyä pakkovalintana ja uuvuttaa. (Kaskisaari 2002, 111–112.) Pyrkimys kehittää työyhteisöjä osallistavammiksi persoonaan katsomatta on perusteltua ja tarpeellista. Sen lisäksi, että osallistavien käytäntöjen kehittäminen ja vähemmistön aseman parantaminen edistää vähemmistöön kuuluvien henkistä hyvinvointia ja halua olla avoimesti oma itsensä, se tukee koko henkilöstöä (Lehtonen & Mustola 2004, 240; Ng & Rumens 2017, 113). HLBT-ihmiselle se tarkoittaa vähemmän stressiä ja masentuneisuutta, enemmän vaikutusvaltaa, henkistä hyvinvointia, työtyytyväisyyttä sekä parempaa työsuoritusta ja urakokemusta (Ng & Rumens 2017, 113–114). On tutkimusnäyttöä siitä, että organisaatiot, jotka muuttavat toimintatapojaan ja joiden johtajat ja työntekijät edustavat moninaisuutta ovat menestyksekkäämpiä ja houkuttelevampia myös uusille potentiaalisille työntekijöille (Green ym. 2020, 21). Moninaisuus ja osallisuuden vahvistaminen on myös liiketoiminnalle arvokasta: se auttaa kasvatta-

maan tuottavuutta ja tulosta, parantamaan organisaation ongelmanratkaisukykyä ja laajentamaan markkinaosuutta. Se tulisi siitä huolimatta nähdä arvokkaana myös pelkän sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. (Ng & Rumens 2017, 114.)

3.3 Heteronormatiivisuus ja avoimuuden ongelma

Ihmisten suhde yhteisöön ja kokemus siitä rakentuu vuorovaikutuksessa. Työpaikoilla ja työyhteisöissä vuorovaikutus liittyy työnteon rutiineihin, taukoihin ja yhteisiin kokouksiin ja tilaisuuksiin sekä joskus myös vapaa-ajan viettoon työn ulkopuolella. Puheeksi tulevat työasioiden ohella usein puolisot, kumppanit, lapset ja vapaa-ajan tekemiset. Heteroseksuaalisista suhteista puhumista pidetään luonnollisena ja tavallisena. (Heikkinen 1997, 69; Heikkinen 2002, 45.) Tämä ei ole ihme, sillä heteroseksuaalinen kulttuuri on läsnä kaikkialla ja heterot voivat jatkuvasti ajatella ja toimia sen mukaisesti (Vilkka 2010, 68). Heteroseksuaalisuutta ilmaistaankin niin automaattisesti, ettei siihen edes kiinnitetä huomiota. Työpaikka on useimmiten tällainen heteroseksualisoitu tila, jossa ei-heteroseksuaaliset ihmiset voivat kokea joutuvansa muokkaamaan niin sanomisiaan kuin toimintaansakin ympäristön odotusten mukaiseksi. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi omista asioista vaikenemista, vain valikoivaa kertomista tai puheenaiheen vaihtamista. (Heikkinen 1997, 70.) Voidaan ilmaista puolitotuuksia tai vuorovaikutuksesta voidaan vetäytyä kokonaan (Fletcher ym. 2021, 6). Jotkut keksivät peitetarinoita heteroseksuaalisista kumppaneista tai tuovat työpaikan juhliin vastakkaista sukupuolta olevan seuralaisen kulissiksi (Bell ym. 2011, 136).

Ihmisyhteisöt ovat tyypillisesti ajattelutavoiltaan ja käytännöiltään heteronormatiivisia. Heteronormatiivisesti ihmiset jakautuvat kahteen vastakkaiseen sukupuoleen, naisiin ja miehiin. Sukupuoli perustuu biologiseen naisen tai miehen ruumiiseen, joka on saatu syntymässä. Kumpaankin sukupuoleen yhdistetään tietyt anatomiset piirteet sekä käsitys, että seksuaalinen kiinnostus ja halu kohdistuu vastakkaiseen sukupuoleen. Tätä pidetään normina, ja itsestäänselvyytenä tai ainakin kaikkea tästä poikkeavaa pidetään usein huonompana, kielletympänä ja epäsuotavampana. (Charpentier 2004, 93; Lehtonen 2002c, 16.)

Heteronormatiivisuuteen johtaa Myyrän (2011, 178–189) mukaan helposti samanlainen ajattelu, jolla myös oikeutetaan naisten eriarvoinen asema. Ajattelun perustana on jyrkän kaksinapaisen sukupuolijaon lisäksi patriarkaalinen käsitys miesten ja naisten psyykkisestä erilaisuudesta. Symboliikkaan perustuvan järjestyksen kautta määritellään, millainen seksuaalisuus

on vääränlaista. Järjestystä häiritsevät virheet on muutettava järjestykseen sopivaksi tai suljettava ulos. Uskottelemme esimerkiksi mielellämme itsellemme, että ruotsalaiset ovat homoja, emme me suomalaiset.

Heteronormatiivisessa ympäristössä henkilön odotetaan tai toivotaan olevan heteroseksuaalinen. Henkilön myös odotetaan käyttäytyvän sukupuolelleen tyypillisesti. (Lehtonen 2016, 290.) Tietyn ikäisenä tulisi heteronormatiivisten odotusten mukaan tulla tiettyyn elämänvaiheeseen, hankkia puoliso, perustaa perhe ja saada lapsia (Charpentier 2004, 98). Naisilta odotetaan ”oikeanlaista” feminiinisyyttä ja miehiltä maskuliinisuutta. Malliin eivät sovi ihmiset, jotka eivät käyttäydy riittävästi sukupuoleltaan odotetulla tavalla tai jotka ilmaisevat olemuksessaan tai käytöksessään liikaa toiseen sukupuoleen yhdistettyjä tyylejä ja tapoja. (Lehtonen 2002c, 16.) Sukupuolten kahtiajako on myös hierarkkinen: miehet ja miehisyys on arvokkaampaa kuin naiset ja naiseus (Lehtonen 2016, 290).

Heteronormatiivisuus sulkee siis ulkopuolelleen normista poikkeavat ihmiset, ei-heteroseksuaalit ja sukupuolivähemmistöt (Lehtonen 2002c, 16). Se kieltäytyy näkemästä seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuutta tai ne määritellään toiseutena ja erilaisuutena (Lehtonen 2016, 290). Heteronormatiivinen ajattelutapa on tyypillisesti automatisoitunutta ja totuttua, sillä siihen on kasvettu ja kasvatettu lapsuudesta asti (Lehtonen 2002c, 16). Heteronormatiiviseksi voidaan tulkita esimerkiksi kielteinen puhe tai vitsailu ei-heteroseksuaaleista ja kaikenlainen nimittely. Myös ruumiinkielen tai puheen äänenpainojen ja -sävyjen voidaan tulkita ilmentävän heteronormatiivisuutta. Työpaikalla saatetaan keskustella vain heteroiden parisuhteista ja perhe-elämästä. Ei-heteroseksuaalinen ihminen on monesti hyvin herkkä aistimaan hänenlaiselleen kielteisen ilmapiirin. (Charpentier 2004, 112.)

Työelämässä heteronormatiivisuus voi nousta esiin esimerkiksi rekrytointitilanteissa, ylennyksissä ja siinä, miten työilmapiiri koetaan. Heteroseksuaalisia normeja toteuttavien asema työelämässä ja uramahdollisuudet ovat todennäköisesti paremmat kuin niiden, jotka eivät näihin normeihin sovi. Voi kuitenkin olla vaikea tulkita, johtuvatko erilaiset hankaluudet työssä tai uralla etenemisessä heteronormatiivisista asenteista vai muista syistä. (Charpentier 2004, 112–113.) Heteronormatiivisuudesta johtuvaa syrjintää tai epäoikeudenmukaista kohtelua voi olla vaikea näyttää toteen, sillä työelämän ratkaisuille löydetään usein objektiivisilta kuulostavia perusteluja ja selityksiä. Selkeitä perusteluja on monesti myös vaikea saada, ja syrjiviksi koettujen ratkaisujen syyt jäävät pelkkien arvelujen varaan.

Heteronormatiivisen ajattelun vahvuus ja hallitsevuus yhteisön kulttuurissa ratkaisee, kuinka helppoa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvan on olla avoin identiteetistään ja millaisiin kokemuksiin avoimuus johtaa. Euroopan perusoikeusvirasto toteutti vuonna 2019 laajan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskevan kyselytutkimuksen, joka käsitti useita eri elämänalueita. Tulokset ovat haettavissa verkkosivuilta vastaajaryhmittäin ja maittain. (European Agency for Fundamental Rights 2020a.) Suomesta tutkimukseen osallistui 751 homomiestä (European Agency for Fundamental Rights 2020b, 58). Erittäin avoin seksuaalisesta suuntautumisestaan elämässä yleisesti kertoi olevansa kolmannes suomalaisista homomiehistä. Työssään erittäin avoimia oli kuitenkin vain 11 prosenttia. Lähes neljännes kertoo salaavansa homoutensa kaikilta työtovereiltaan ja 30 prosenttia paljastaa sen vain muutamille heistä. Lähimmiltä esihenkilöiltään asian piilottaa 47 prosenttia, kun täysin avoimia heille asiasta on noin kolmannes. (European Agency for Fundamental Rights 2020a.)

Suomalaiset homomiehet ovat siis muussa elämässään huomattavasti avoimempia homoudestaan kuin työelämässä. Erityisesti esihenkilöille asiasta kertominen ei houkuttele. Kuten aikaisemmin todettiin, homoseksuaalisuuden salaamisen syynä on usein syrjinnän, muun epäasiallisen kohtelun ja ulkopuolelle jätetyksi tulemisen pelko. Salaaminen kertoo samalla myös siitä, että käsitykset suomalaisten työyhteisöjen heteronormatiivisuudesta elävät yhä vahvoina.

Aiemmissa tutkimuksissa on kuitenkin tullut esiin, että vain vähemmistö niistä, jotka olivat kertoneet ei-heteroseksuaalisuudestaan työpaikalla, olivat saaneet osakseen huonoa kohtelua tai negatiivisia reaktioita (Fletcher 2021, 5; Lehtonen 2016, 298). Vain harvat olivat kokeneet kiusaamista tai syrjintää ei-heteroseksuaalisuuden takia, vaikka joutuivatkin kohtaamaan muita heteronormatiivisia käytäntöjä (Lehtonen 2016, 303). Erään kokemuksen mukaan työyhteisölle ulos tultua homovitsailu ja monet muut vihjailut olivat laantuneet. Kun työkaverit huomasivat, ettei ollut muita kummempi, asiasta tuli konkreettinen ja arkipäiväinen. Oli myös mahdollista saada puolustajia, jos selän takana jotain puhuttiin. (Autio 2011, 143.) Kertominen seksuaalivähemmistöön kuulumisesta voidaan nähdä osoituksena rehellisyydestä ja luottamuksesta, joita kulttuurimme arvostaa. Avoimuus lähentääkin usein työyhteisön jäseniä. (Vanhala 2004, 205.) Läheisiä työkaveri- ja esihenkilösuhteita pidetään merkittävänä työtyytyväisyystekijänä. Avoimuus voi myös lisätä myönteisyyttä, auttaa poistamaan ennakkoluuloja ja kielteistä suhtautumista seksuaaliseen moninaisuuteen sekä vähentämään juoruilua. (Hoffman 2002, 86–87.)

On kuitenkin muistettava, ettei avoimuus seksuaalivähemmistöön kuulumisesta ole joko-tai-tyyppistä. Valinta on tehtävä aina uusia ihmisiä ja tilanteita kohdattaessa. (Mustola & Vanhala

2004b, 37.) Osa näyttää suuntautumisensa avoimesti, mutta enemmistö, joka ei halua tehdä itsestään numeroa joutuu ratkaisemaan, kuinka tarpeellista ja turvallista heidän on kulloinkin lähteä murtamaan hetero-olettamuksia (Nissinen J. 2011, 22). Avoimuuden takana onkin usein paljon harkintaa siitä, kertoako vai ei, milloin, kenelle ja millä tavalla (Lehtonen 2016, 298). Toisaalta avoimuus ei välttämättä edellytä aktiivista asiasta kertomista. Se voi olla myös asian peittelemättä jättämistä, osittaista kertomista tai vihjailua (Mustola & Vanhala 2004b, 37). Ei-heteroseksuaalisuudesta kerrotaan useimmiten työpaikoilla, joiden ilmapiiri koetaan myönteiseksi ja työkavereille, joiden arvioidaan suhtautuvan myönteisesti (Bell ym. 2011, 135; Lehtonen 2014, 306). Onkin tavallista, että henkilön työyhteisössä osa työkavereista tietää, mutta osa ei (Mustola & Vanhala 2004b, 37).

Seksuaalivähemmistöön kuulumisen salaaminen on myös usein kuormittavaa (Lehtonen 2016, 298). Kun piilottelee osaa yksityiselämästään, sen on koettu vaikuttavan työpaikan ihmissuhteisiin (Williams ym. 2022, 1075). Työpaikan ihmissuhteet vaikuttavat merkittävästi työtyytyväisyyteen ja oman identiteetin salaaminen voi heikentää työssä viihtymistä (Hoffman 2002, 85). Salailuyritykset voivat myös johtaa kiusatuksi tulemiseen (Autio 2011, 145). Toisaalta myös avoimuus voi johtaa kiusaamiseen ja nimittelyyn (Mustola & Vanhala 2004b, 47–49). Avoimuuden on todettu johtavan parempaan työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja tasapainoon työssä, mutta sekä niiden HLBT-vähemmistöön kuuluvien, jotka ovat enemmän kaapissa että myös niiden, jotka ovat hyvin avoimia asiasta, on todettu kokevan enemmän vähemmistöstressiä (Bell ym. 2011, 135–136). Heteronormatiivisuuden aiheuttama paine voi siis tehdä avoimuudesta ongelman niin ei-heteroseksuaalisuutensa salaaville kuin sen paljastaneille. Toisaalta avoimuus voidaan nähdä riskin ottamisen arvoisena mahdollisuutena paremman työyhteisökokemuksen syntymiselle. Näistä lähtökohdista käsin homomieskin kipuilee suuntautumisensa piilottelun ja valikoivan tai täyden avoimuuden välillä.

4 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

Tutkimuksen viitekehyksenä käytän sosiaalipedagogisen lähestymistavan kautta hahmoteltua käsitystä osallisuudesta ja siihen liittyvää teoriaa ihmisen kokemasta tunnustuksen tarpeesta. Sosiaalipedagogiikka voidaan määritellä erilaisia ideologisia, filosofisia ja pedagogisia näkemyksiä yhdistäväksi ajattelu- ja keskusteluperinteeksi tai oppialaksi, joka tavoittelee teoreettisen ja käytännöllisen ymmärryksen toisiaan rikastuttavaa vuorovaikutusta. Sen taustalla ja innoittajana on toimivien ratkaisumallien löytäminen erilaisiin sosiaalisiin ongelmiin, joihin yhteiskunnan muuttuminen ja modernisoituminen on johtanut. Sosiaalipedagoginen ajattelu ja toiminta edistää ihmisten omia mahdollisuuksia parantaa hyvinvointiaan ja taistella yhteiskunnallisia epäkohtia vastaan. (Hämäläinen & Kurki 1997, 10–11.)

Sosiaalipedagogiselle osallisuuskäsitykselle on tunnusomaista yksilön oma kokemus yhteisöön kuulumisesta ja tuon kokemuksen syntymiselle merkityksellisistä asioista. Osallisuus on käsitteenä kuitenkin ymmärretty eri aikoina ja eri yhteyksissä eri tavoin. Sosiaalipedagoginen osallisuuskäsitys rakentuu käsitteen historialliselle taustalle ja monimerkityksisyydelle lopulta tietyin painotuksin. Tästä syystä selvitän aluksi käsitettä yleisesti.

4.1 Osallisuus käsitteenä

Osallisuus on käsitteenä yhdistetty aiemmin erityisesti yhteiskunnan ja yksilön suhteisiin (Vehviläinen 2006, 76). Termiä alettiin käyttää Suomessa laajemmin 1990-luvulla hankkeissa, jotka tähtäsivät kansalaisten yhteiskunnallisen osallistumisen edistämiseen. Kun esimerkiksi äänestysaktiivisuus poliittisissa vaaleissa heikkeni, tuli tarpeelliseksi luoda ihmisille uusia mahdollisuuksia vaikuttaa erityisesti lähellä tapahtuvaan päätöksentekoon suoran kansalaisosallistumisen kautta. (Nivala & Ryynänen 2013, 11.) Myös erilaisten vähemmistöryhmien huomiointi on kuulunut yhteiskunnan osallisuutta rakentavaan työhön (Kiilakoski 2007, 13). Osallisuuden katsottiin siis syntyvän osallistumisen mahdollisuuksien ja itse osallistumisen eli päätöksenteossa mukana olemisen tuloksena. Toisaalta osallisuuden käsite on liitetty osattomuuden eli köyhyyden ja syrjäytymisen – ulkopuolelle joutumisen – torjuntaan ja kansalaisen perusoikeuksiin. Osallisuuden lisääntyminen tarkoittaa tällöin lisää valtaa ja resursseja oman elämän hallinnassa. (Vehviläinen 2006, 76.) Osattomuudella osallisuuden vastakäsitteenä voidaan ymmärtää tunnetta jäämisestä huomioon ottamatta, vaikka pyrkisi huomiota saamaan tai sitä mielestään ansaitsisi (Kiilakoski 2007, 12).

Osallisuutta on pyritty hahmottamaan myös muiden vastakäsitteiden avulla. Näitä ovat esimerkiksi passiivisuus, välinpitämättömyys ja vieraantuminen. Passiivisuus kuvaa yhteiskunnalliseen päätöksentekoon tai aktiiviseen kansalaisuuteen osallistumatta jättämisestä aiheutuvaa osallisuuden puutetta. Välinpitämättömyys on kiinnostuksen puutetta ympäröivän yhteisön asioihin ja haluttomuutta vaikuttaa niihin. (Nivala & Ryynänen 2013, 19.) Vaikutusmahdollisuudet koetaan usein olemattomiksi eikä omaa panosta yhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi koeta tärkeäksi (Kiilakoski 2007, 11). Vieraantuminen on suhteen kadottamista itseensä ja ympäristöönsä (Nivala & Ryynänen 2013, 19). Siihen voi johtaa se, ettei ihminen pysty toteuttamaan omia arvojaan elämässään. Olemassaolo alkaa tuntumaan merkityksettömältä ja oma persoonallisuus väheksyttävältä. (Kiilakoski 2007, 12.) Vastakäsitteiden kautta voidaan siis määritellä, mitä osallisuus ei ainakaan ole. Näin osallisuus hahmottuu aktiivisuudeksi, kiinnostukseksi ympäristöä kohtaan, vaikuttamishaluksi, osansa saamiseksi resursseista ja mahdollisuuksista, paikan löytämiseksi yhteiskunnassa ja yhteydeksi itseen ja omaan ympäristöön. (Nivala & Ryynänen 2013 19–20.)

Nykyisin osallisuuden käsitettä käytetään paljon eri yhteyksissä ja sille annetaan erilaisia määritelmiä. Käsitettä voidaan pitää sekä poliittisena että sosiaalisena. Toisaalta se viittaa mahdollisuuksiin tulla kuulluksi ja vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin liittyvään päätöksentekoon ja toisaalta se kuvaa kuulumista yhteiskuntaan tai johonkin yhteisöön ulkopuolisuuden vastakohtana. Osallisuus voi siis tarkoittaa niin kiinnittymistä yhteiskunnan toimintaan kuin mahdollisuutta merkityksellisiin sosiaalisiin suhteisiin omassa lähiyhteisössä. (Nivala 2021.)

Sosiaalista osallisuutta, erilaisiin ryhmiin tai yhteisöihin kuulumista ja sosiaalisissa suhteissa toimimista voidaan pitää poliittisen osallisuuden, siis yhteisistä asioista päättämiseen osallistumisen ja vaikuttamisen edellytyksenä. Se muodostaa perustavan kuulumisen kokemuksen, ehkäisee syrjäytymistä ja vahvistaa elämänhallintaa. (Maunu & Kiilakoski 2018, 114.) Ideaali osallisuus on vahvasti kokemuksellista kuulumista ja kiinnittymistä yhteisöön, mukana olemista yhteisön elämässä ja toiminnassa. Tunne kuulumisesta yhteisöön on sen perusta. Osallisuuskokemus ankkuroituu viime kädessä ihmisen identiteettiin. (Anttiroiko 2003, 16.)

Osallisuus luo ihmiselle tilaa, jossa tämän on mahdollista tulla tunnustetuksi omana itsenään. Se on oikeutta omaan identiteettiin ja arvokkuuteen osana perhettä tai sitä muistuttavaa yksikköä, ryhmää, yhteisöä, yhteiskuntaa tai ekosysteemiä. Osallisuutta tavoittelevassa yhteisössä yksilön tulee voida olla vapaasti, hänen tulee saada tuoda omat näkemyksensä esiin ja hänelle on annettava mahdollisuus toimia. Yksilön kuuleminen ei kuitenkaan edistä osallisuutta, ellei

tämän mielipiteille anneta arvoa päätöksenteossa. (Kiilakoski 2007, 13–14.) Paitsi, että osallisuus tuottaa halua olla osa ympäristöä ja vaikuttaa siihen, on se myös vastuun kantamista ja saamista omasta, toisten ja koko yhteisön toimintakyvystä. Se on sitoutumista toimintaan yhteisten asioiden parantamiseksi. (Kiilakoski 2007, 11, 14.)

Osallisuus rakentuu siis yhteisöön kuulumisesta, sen perusteella olemassa olevasta oikeudesta osuuteen yhteisön hyvästä ja tämän avaamista mahdollisuuksista elää yhteisön jäsenenä, osallistumisesta yhteisön toimintaan ja elämään ja yhteisöön kuulumisen kokemuksesta (Nivala 2008, 168). Yhteisöön kuulumisen kokemuksen perustana voi olla samaistuminen yhteisön muihin jäseniin, sitoutuminen yhteisön edustamiin periaatteisiin ja arvoihin tai kiinnittyminen sen kulttuuriin, historiaan tai aatteelliseen perustaan. Kokemuksellinen suhde yhteisöön toteutuu eri vahvuisena yhteisön jäsenen identiteettinä, yhteenkuuluvuuden tunteena, lojaalisuutena ja solidaarisuutena yhteisöä ja sen jäseniä kohtaan. (Nivala 2008, 171.)

Ihmisen kasvu osallisuuteen edellyttää, että lähiympäristö ja läheiset suhteet tukevat osallisuuden tunteen ja kokemusten muodostumista. Osallisuus ei vain tapahdu itsestään eikä sitä voi tarjoilla valmiina ”pakettina”. Mikäli kokemus ylipäänsä syntyy, se syntyy heikompana tai vahvempana yksilöllisessä kasvuprosessissa yhteistoiminnallisuuden ja vuorovaikutuksen kautta. Saman ihmisen osallisuus eri yhteisöissä onkin yleensä eri vahvuista. (Nivala & Ryynänen 2013, 27–28, 30.)

Yhteisöllisyys toimii parhaimmillaan osallisuutta vahvistavasti. Yhteisöt voivat kuitenkin olla myös sellaisia, joissa ihmisten välisiä suhteita leimaavat oman edun tavoittelu, kilpailuasetelma ja keskinäinen epäluuloisuus. Ne voivat toisaalta toimia ihmisiä yhdistävinä ja heitä vahvistavina, mutta toisaalta myös erilaisuutta huonosti sietävinä ja ongelmia tuottavina. Yhteisö voi myös piilottaa ja sulkea silmänsä syrjään joutuneilta sekä syrjäytymistä luovilta tai ylläpitäviltä rakenteilta. (Gothóni, Hyväri, Kolkka & Vuokila-Oikkonen 2016, 15–16.)

Suomenkieliselle osallisuus-termille ei ole helppo löytää yksiselitteisiä vastineita muista kielistä (Nivala & Ryynänen 2013, 10). Termin valintaan tuntuukin vaikuttavan vahvasti se, millaista osallisuutta asiayhteydessä tarkoitetaan. Esimerkiksi englannin kielen participation voidaan kääntää sekä osallisuudeksi että osallistumiseksi (Nivala & Ryynänen 2013, 10; Gothóni ym. 2016, 13). Terminä participation viittaa kuitenkin ensisijaisesti osallistumiseen. Sillä tarkoitetaan toiminnallista ja aktiivista mukanaoloa muiden toimijoiden kanssa sosiaalisessa prosessissa, joka on tavallisesti muiden järjestämä. (Anttiroiko 2003, 14; Gothóni ym. 2016, 13.)

Suomen kielen osallisuus taas sisältää ajatuksen laajemmasta ja vahvemmasta omakohtaisesta sitoutumisesta. Osallisuus on kokemusta jäsenyydestä ja mahdollisuudesta osallistua, toimia ja vaikuttaa asioiden kulkuun. Osallisuus liittyy aina johonkin yhteisöön ja sitä kautta myös oman osallisuuden kokemukseen. (Gothóni ym. 2016, 14.) Termeillä inclusion ja social engagement kuvataankin syvällistä, jopa identiteettiin ankkuroituvaa kokemusta tai tunnetta jäsenyydestä yhteisössä ja mahdollisuutta vaikuttaa sen prosesseissa. Sen vastakohtana exclusion ilmentää ulkopuoliseksi jäämisen ja syrjäytymisen kaltaisia ongelmia. (Anttiroiko 2003, 16.) Työyhteisöjen osallisuutta käsittelevässä englanninkielisessä kirjallisuudessa käytetään usein termiä inclusion. Suomenkielisessä kirjallisuudessakin käytetään nykyisin inkluusiota ja inklusiivisuutta osallisuutta ja osallistamista tarkoittavina ilmaisuina.

Osallisuutta on luonnehdittu myös toiminnassa kehittyväksi tunteeksi, jota voi kuvata hyvin empowerment-sanan käännöksellä voimaantuminen ja valtautuminen. Voimaantuminen on yksilöstä lähtevää sisäistä voiman tunnetta. Tunteeseen yhdistyy kompetenssi: osallistuja tuntee itsensä päteväksi ja oman roolinsa merkittäväksi, ja tämä tunne tuottaa hänelle kompetenssia tuoda esiin toimintaan liittyviä ajatuksiaan yhteisössä. Valtautuminen voi tarkoittaa sosiaalisten rakenteiden muutosta, alistavien rakenteiden murtamista ja ennen kaikkea yksilön toimijuuden vahvistumista niin, että hän rohkealla osallistumisellaan voi jopa muuttaa vuorovaikutuksen käytäntöjä. (Gretschel 2002, 91, 93.) Toimijuus voidaan ymmärtää yksilön tai laajemmin kokonaisen yhteisön kykynä, haluna ja mahdollisuuksina hallita elämäänsä, tehdä tarkoituksenmukaisia valintoja ja vaikuttaa erilaisissa sosiaalisissa ympäristöissä ja yhteyksissä (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014, 207–212). Ihanneyhteisössä koetaan vahvaa osallisuutta ja arvokkuutta ja ollaan osaltaan sen vuoksi sekä motivoituneita että pystyviä toimimaan yhteisössä ja sen kautta ympäröivässä maailmassa (Nivala & Ryynänen 2013, 28). Osallisuuden kokemus, valtautuminen ja voimaantuminen voidaan tulkita merkittäväksi oppimiskokemukseksi, sillä se vahvistaa identiteettiä ja sillä voi olla elämänkulkua ohjaava vaikutus (Gretschel 2002, 93).

4.2 Sosiaalipedagoginen osallisuuskäsitys

Viitekehyksen tutkimukselleni antaa sosiaalipedagoginen osallisuuskäsitys, jota tutkijat Elina Nivala ja Sanna Ryynänen hahmottelevat artikkelissaan (2013) lähtökohtanaan kriittisen sosiaalipedagogiikan perusajatukset. Kriittinen sosiaalipedagogiikka korostaa toimintaympäristöön

kiinteästi liittyvän, dialogisen eli yhteiseen vuoropuheluun perustuvan ja yhteisöllisen toiminnan tärkeyttä, yhteiskunnan valta-asetelmien paljastamisen merkitystä, tasa-arvoon perustuvaa toimintaa ja heikommassa asemassa olevien puolelle asettumista (Nivala & Ryynänen 2013, 25). Tutkijat ymmärtävät osallisuuden kuuluvan olemuksellisesti sosiaalipedagogiseen käsitteistöön ihmisen ja yhteisöjen sekä ihmisen ja yhteiskunnan välisten suhteiden kuvaajana. Tunne kuulumisesta johonkin yhteisöön ja yhteiskuntaan sekä tunne omasta merkityksestä niiden osana on ratkaisevaa ihmisen hyvinvoinnille. (Nivala & Ryynänen 2013, 10.)

Osallisuuden ja osallistumisen käsitteiden eron huomioiminen on yksi tarkastelun peruslähtökohta. Osallisuus on ihmisen sosiaaliseen perusluonteeseen liittyvää kuulumista johonkin. Se on olemista, elämistä ja toimimista yhdessä muiden ihmisten kanssa. Osallistuminen voi edistää osallisuutta, mutta se ei voi olla osallisuuden synonyymi huolimatta siitä, kuinka vaikuttavaa ja laadukasta se on. (Nivala & Ryynänen 2013, 26.) Sosiaalipedagogisessa tarkastelussa osallisuuden lähtökohtana on vahvempi ajatus vuorovaikutuksellisuudesta, kokemuksellisuudesta ja tasa-arvosta kuin julkishallinnollisissa määrittelyissä, joissa keskeistä on etenkin se, miten ihmiset saadaan osallistumaan (Nivala & Ryynänen 2013, 24).

Osallisuus on yksilön perustavanlaatuista olemista ja yhteisöön kuulumista (Nivala & Ryynänen 2013, 24). Se ei ole yksilön ominaisuus eikä toimintaa, vaan sellaista, joka toteutuu ihmisen ja yhteisön suhteessa. Osallisuuden toteutumisen edellytyksinä voidaan nähdä kolme ulottuvuutta.

1. Ihminen on osa yhteisöä eli kuuluu johonkin yhteisöön
2. Ihminen toimii osana yhteisöä eli osallistuu yhteisön toimintaan
3. Ihminen kokee olevansa osa yhteisöä eli tuntee kuuluvansa yhteisöön

Osallisuuden toteutumiseksi kaikkien näiden tulee toteutua. Osallisuus voi toteutua suhteessa hyvin erilaisiin yhteisöihin, jos kaikki osallisuuden ulottuvuudet ovat niissä mahdollisia. (Nivala & Ryynänen 2013, 26.)

Millaista yksilön ja yhteisön suhdetta sitten voidaan pitää osallisuutena? Osallisuus edellyttää olemisen tasolla sekä yksilön halua olla yhteisön jäsen että yhteisön hyväksyntää. Toiminnan tasolla yhteisöllä on oltava todelliset toimintamahdollisuudet ja yksilö hyödyntää niitä osallistumalla yhteisön elämään. Yksilöllä on oltava myös riittävät valmiudet osallistua. Kokemisen tasolla yhteisön pitää tarjota yhteenkuuluvuuden mahdollisuuksia. Yksilölle pitää kehittyä tie-

toisuus ja tunne kuulumisesta yhteisöön, mahdollisuuksista osallistua ja omasta merkityksellisyydestä osana yhteisöä. (Nivala & Ryynänen 2013, 27.) Yhteisöön kuulumisella ja kuulumisen tunteella on perustavanlaatuinen merkitys. Osattomuus voidaan määritellä henkilökohtaisella tasolla tunteeksi, ettei tule otetuksi huomioon ja kokee ulkopuolisuutta yhteisössä. Osallisuus on näin ”sisäpuolelle pääsemistä”, mukaan otetuksi ja huomioiduksi tulemista, mahdollisuutta jakaa kokemuksia muiden kanssa. (Nivala & Ryynänen 2013, 20.)

Osallisuuden keskeinen määrittelykriteeri on, tuntuuko osallistujasta itsestään osalliselta (Nivala & Ryynänen 2013, 24.) Yksilön kokemus on myös osallisuuden välttämätön ehto. Se ei kuitenkaan pelkästään riitä osallisuuden määrittelemiseksi, sillä jäseniään sortava yhteisökin voi tuottaa osallisuuden kokemuksia. Sosiaalipedagogisen osallisuuskäsityksen perustana on siksi myös ihmisen ja yhteisön tasapainoinen suhde. Yhteisö ei alista jäseniään, mutta yksilökään ei voi täysin yhteisöstä riippumatta toimia siellä aivan kuten haluaa. Osallisuuden on mahdollista toteutua yhteisöissä, joissa on mahdollista olla ja toimia omana itsenään, tulla nähdyksi, kuulluksi ja tunnustetuksi ainutlaatuisena ihmisenä ja arvokkaana yhteisön jäsenenä. (Nivala & Ryynänen 2013, 27.)

4.3 Tunnustuksen tarve

Sosiaalipedagogia pyrkii ymmärtämään ihmistä sekä ainutlaatuisena persoonana omine tarpeineen että suhteessa yhteiselämään ja vuorovaikutukseen toisten ihmisten kanssa. Osallisuus ja osallistuminen yhteisöjen toimintaan merkitsee tästä näkökulmasta, että yksilöllä on mahdollisuus päästä osalliseksi siitä solidaarisuudesta ja arvostuksesta, jota yhteisöillä on mahdollisuus antaa. Tällä on suuri merkitys yksilölle. Sillä on eroa, mitä yksilö voi suorittaa ja mistä suoriutua yksinään verrattuna siihen, mitä yhteistyöllä voi saavuttaa. (Madsen 2006, 282.)

Sopivan näkökulman osallisuuden kokemiseksi sosiaalipedagogisessa tarkastelussa tarjoaakin lisäksi tunnustuksen ja arvostuksen saaminen, jota voidaan tarkastella Axel Honnethin tunnustuksen teorian kautta (Nivala & Ryynänen 2013, 28–29). Honneth on vuonna 1949 syntynyt saksalainen filosofi, jonka merkittävimpänä pidetty tutkimustyö käsittelee tunnustuksen eli kunnioituksen, arvostuksen ja välittämisen merkitystä ihmisten välisissä suhteissa (Laitinen 2019, 171).

Pystymme hyvin kuvittelemaan, että kokeaksemme solidaarisuutta ja arvostusta, meidän on saatava yhteisöltä jonkinlaista tunnustusta. Honneth esitti vuonna 1992 julkaistussa kirjassaan,

Kampf um Anerkennung, teorian, jonka mukaan mahdollisuus tunnustuksen kokemiseen on välttämätön yhteiskunnan yhtenäisyydelle ja yksilön motivaatiolle osallistua sen toimintaan (Laitinen 2019, 171–172). Tunnustusta tarvitaan, jotta voimme nähdä itsemme myönteisesti, sillä ihmisestä tulee oma itsensä vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Siten tunnustuksen saaminen erilaisissa merkityksellisissä suhteissa on edellytys kyvyllemme nähdä itsemme myönteisesti. (Maunu & Kiilakoski 2018, 115.)

Odotamme vuorovaikutuksessa toisiltamme tietynlaista suhtautumista ja kohtelua ja koemme tietynlaisen taas loukkauksena tai vääryytenä. Kunnioituksen, arvostuksen tai välittämisen puute heikentää itsekunnioitusta, itsearvostusta ja itseluottamusta. Negatiivinen käsitys itsestä heikentää kykyämme toimia sosiaalisessa maailmassa. (Laitinen 2019, 171.) Tunnustuksen saaminen taas merkitsee yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta eikä tunnustusta voi saavuttaa yksin (Maunu & Kiilakoski 2018, 115).

Honneth ei käytä osallisuuden käsitettä, mutta hänen teoriaansa voidaan tulkita sosiaalipedagogisen osallisuuden näkökulmasta. Teorian lähtökohtana on näkemys, että ihmiset saavat elämänsä perusedellytyksiä vain toisiltaan. (Maunu & Kiilakoski 2018, 114–115.) Honneth esittää ne ehdot, joiden on täytyttävä, jotta ihmisen tunnustuksen tarve toteutuu niin, että arvokas elämä on mahdollista. Teoria kuvaa samalla niitä seurauksia, joita tunnustuksen puuttuminen aiheuttaa yksilölle ja yhteiskunnalle. (Madsen 2006, 234.)

Tunnustus tarkoittaa Honnethin mukaan toisten ihmisten, heidän tarpeidensa ja haavoittuvuutensa huomioimista, heidän vaatimustensa kunnioittamista ja erityispiirteidensä arvostamista (Laitinen 2019, 181). Tämä tarkoittaa samalla hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemista (Nivala & Ryynänen 2013, 29). Tunnustusta voidaan antaa myös valikoivasti. Voi esimerkiksi olla, että naiset eivät saa yhtä vilpitöntä tunnustusta samanlaisista saavutuksista kuin miehet. Suhtautumistapa voi olla ”epätunnustus”. Tällaista on esimerkiksi nöyryyttäminen, halventaminen, oikeuksien loukkaaminen ja kiistäminen tai syrjintä. (Laitinen 2019, 182.) Tunnustus tai sen puute vaikuttaa arjen sosiaalisissa tilanteissa syntyvinä tunteina, jotka liikuttavat meitä ja ohjaavat vuorovaikutusta (Maunu & Kiilakoski 2018, 115).

Taistelemme tunnustuksen saamiseksi kolmella rintamalla: läheissuhteissamme, kansalaisyhteiskunnassa ja niissä arvoyhteisöissä, johon sitoudumme ja joista työyhteisö on merkittävä esimerkki (Nivala & Ryynänen 2013, 29). Eri rintamilla saatu tunnustus vaikuttaa Honnethin mu-

kaan ihmisen identiteettiin eri tavoin. Läheisissä suhteissa toisiin itselle merkityksellisiin ihmisiin saatu tunnustus rakentaa itseluottamusta. Se on kokemus rakastetuksi tulemisesta omana itsenään ja perustavanlaatuinen edellytys sille, että ihminen ylipäänsä uskaltautuu solmimaan ihmissuhteita. Kansalaisyhteiskunnan tunnustus rakentaa puolestaan itsekunnioitusta. Valtio osoittaa kansalaisilleen arvostusta suojelemalla näitä mielivallalta ja takaamalla perustuslailliset oikeudet. Itsekunnioituksesta syntyy myös itsearvostus. Se on edellytys yksilön motivaatiolle puolustaa tarvittaessa oikeuksiaan. (Madsen 2006, 236–237.)

Muut yhteisöt ovat erityisen tärkeitä siinä suhteessa, että ne ovat edellytys oman erityisen potentiaalin näkyväksi tekemiselle. Kun omat saavutukset ja panostukset saavat tunnustusta yhteisössä, se rakentaa itsetuntoa. Samalla yhteisöstä tulee arvoyhteisö, jossa yksilö voi nähdä oman arvonsa yhteisten tavoitteiden ja pyrkimysten valossa. Yhteisön osoittama solidaarisuus kertoo, että henkilö nähdään tärkeänä yhteisön rakentajana. Solidaarisuus merkitsee enemmän kuin pelkkä kunnioitus tai suvaitsevaisuus. Se on sen näkemistä, että omat tavoitteet toteutuvat vain toisten ominaisuuksien ja kykyjen avulla. Itsetuntoa loukkaa, kun yksilön ponnisteluja, saavutuksia tai ominaisuuksia ei huomioida eikä pidetä arvossa. (Madsen 2006, 238.)

Työyhteisöllä on ratkaiseva merkitys ihmisen itsetunnon kehittymiselle. Työpaikasta on tullut merkityksellisin areena kokemukselle siitä, että yksilö antaa panoksensa yhteiskunnan rakentamiseen. Siellä mitataan ihmisen kapasiteetti tuottaa hyötyä ja tämän arvo yhteiskunnalle. Tunnustus työyhteisössä on siten perusta sosiaalisen arvostuksen kokemiselle, jota ilman myönteinen itsetunto ei voi kehittyä. (Madsen 2006, 274.)

5 TUTKIMUSPROSESSI

Tässä luvussa kuvaan tutkimusprosessin käytännön suunnittelua ja toteutusta. Määrittelen aluksi tutkimuksessa tarkasteltavat teemat. Kerron myös kunkin teeman yhteydessä ennakko-arvioistani niihin liittyvistä, tutkimuksessa mahdollisesti esiin nousevista aiheista. Laadullisessa tutkimuksessa ei aseteta yleensä hypoteeseja eli ennakko-olettamuksia varsinaisista tutkimustuloksista, mutta uuden oppiminen edellyttää, että myös muunlaiset tutkimuskohteeseen liittyvät ennakko-oletukset on tiedostettu ja otettu huomioon (Eskola & Suoranta 1998, 16). Teemojen esittelyn jälkeen käsittelen aineiston keräämisen suunnittelua ja toteutusta ja tutkittavien hankintaa. Lopuksi kuvaan, miten analysoin aineiston.

5.1 Tutkimusteemat

Perustin tutkimusteemat edellisessä luvussa käsittelemääni, tutkimuksen viitekehyksenä käyttämääni sosiaalipedagogiseen osallisuuskäsitykseen ja siihen liittyvään teoriaan tunnustuksen tarpeesta. Pidin tärkeänä, että tutkittavaa ilmiötä kuvaava teoreettinen osallisuuden käsite oli viitekehyksen avulla operationalisoitavissa eli käännettävissä arkikielelle (Eskola & Suoranta 1998, 57). Osallisuudesta muodostui näin yleistajuisista teemoista koostuva kokonaisuus. Kuka tahansa voisi arvioida näitä teemoja suhteessaan työyhteisöön tarvitsematta pohtia osallisuustermin merkitystä tai määritelmää. Teemojen avulla voitiin sekä muodostaa käsitys osallisuuskokemuksesta kokonaisuutena että ymmärtää niitä yksityiskohtia, joista se koostuu. En asettanut teemoja mihinkään tärkeysjärjestykseen. Pidän niitä osallisuuskokemuksen syntymiselle ja kokemuksen laadulle yhtä merkittävinä niin yhdessä kuin erikseen. Teemoja on viisi.

Osallisuuden kokemisen edellytyksenä on yhteisöön kuuluminen, sen toimintaan osallistuminen ja kokemuksen kannalta ehkä tärkeimpänä tunne kuulumisesta. Ensimmäinen teema oli yhteenkuuluvuus ja sen mahdollisuudet työyhteisön kanssa. Arvioin ennakolta, että teemaan voi liittyä tunnetasolla koetun yhteenkuuluvuuden lisäksi työpaikan ilmapiiri, ihmissuhteiden laatu, mahdolliset riidat, konfliktit, klikkiytyminen ja kiusaaminen.

Osallisuus edellyttää yhteisön hyväksyntää. Tämä oli toinen tutkimusteema. Arvioin, että teeman avulla voidaan selvittää erityisesti kokemusta homoseksuaalisuuden merkityksestä työyhteisön suhtautumiselle omaan itseen. Hyväksynnän kokemukseen voi henkilökohtaisen, omalla tunnetasolla koetun hyväksynnän lisäksi liittyä myös esimerkiksi keskustelun sävy työpaikalla ja työyhteisön yleinen asenneilmapiiri homoseksuaalisuutta ja seksuaalivähemmistöjä kohtaan.

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Yksilölle pitää kehittyä tunne omasta merkityksellisyydestä yhteisön jäsenenä, jotta osallisuus toteutuisi. Tämä oli kolmas teema. Ennakkoarvioni mukaan merkityksellisyyden tunne suhteessa yhteisöön voi syntyä esimerkiksi, kun kokee olevansa tärkeä muille ja kun tulee huomatuksi ja huomioiduksi. Tuen, avun ja kannustuksen saaminen voi myös olla ratkaisevaa merkityksellisyyden kokemiseksi. Sekä työpaikan ihmissuhteet että työtehtävät voivat luoda niin merkityksellisyyden kuin merkityksettömyydenkin kokemuksia.

Yksilöllä pitää olla vaikutusvaltaa yhteisössä ja hänen on koettava siellä toimintamahdollisuuksia ollakseen osallinen. Vaikutusvalta ja mahdollisuudet oli neljäs tutkittava teema. Arvioin, että tämä teema toisi esiin koetut vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi omaan työhön ja muihin tärkeäksi koettuihin asioihin sekä siihen, miten omiin ajatuksiin ja ehdotuksiin suhtaudutaan. Teeman avulla voitaisiin käsitellä myös kokemusta omista mahdollisuuksista esimerkiksi uralla etenemiseen tai ammatilliseen kehittymiseen.

Viides teema oli arvostuksen saaminen. Työyhteisö voidaan nähdä arvoyhteisönä, jossa yksilö pyrkii jatkuvasti aistimaan omaa arvostustaan yhteisten tavoitteiden ja pyrkimysten toteuttajana. Arvostus näkyy siinä, miten omat ominaisuudet, ponnistelut ja saavutukset huomioidaan yhteisössä. Arvioin, että tämän teeman kautta tulisi esiin esimerkiksi palaute ja johtaminen päivittäisessä työssä sekä urakehitys ja palkka pidemmällä aikavälillä.

Yhdistävänä taustateemana oli, miten tutkittavien homoseksuaalisuus oli tullut työyhteisössä tietoon. Käytän teemasta nimitystä kaapista tulo. Tutkimus perustui siihen, miten työyhteisön tieto tai oikea arvaus homoudesta vaikuttaa osallisuuden kokemukseen. Teema yhdistää näin koko tutkimusta. Osallisuuskokemuksia on kiinnostavaa tarkastella siltä pohjalta, miten avoimesti, oma-aloitteisesti ja laajasti oma seksuaalinen suuntautuminen on tuotu esiin yhteisössä.

5.2 Aineiston hankinnan suunnittelu ja toteutus

Suunnittelin haastatteluja varten tutkimusteemoihin perustuvan haastattelurungon, joka toimi samalla haastattelun ”käsikirjoituksena” (Liite 1). Rungon avulla haastattelua ohjaten voidaan varmistaa, että saadaan mahdollisimman kattavasti tutkimusongelman kannalta tarkoituksenmukaista ja valitun teorian avulla tulkittavissa olevaa tietoa (Puusa 2020a, 109). Runko auttoi myös saamaan haastattelut rakenteeltaan ja tunnelmaltaan samankaltaisiksi ja keskenään helpommin verrattaviksi. Sen avulla oli helppo muistaa kertoa haastateltavalle tarpeellinen informaatio. Testasin haastattelurunkoa harjoittelemalla omaa puheosuuttani ja tekemällä yhden

koehaastattelun. Testien perusteella lyhensin esimerkiksi omaa esittelyosuuttani ja suunnittelin kuhunkin teemaan liittyvät tarkentavat jatkokysymykset sen mukaan, kertooko haastateltava teeman yhteydessä myönteisistä vai kielteisistä asioista.

Muutama päivä ennen sovittua haastattelua lähetin haastateltaville sähköpostin, jossa kerroin haastattelun teemat ja pyysin pohtimaan niistä mieleen tulevia asioita jo etukäteen. Jotta haastattelussa saataisiin mahdollisimman paljon haluttua tietoa, on perusteltua ja suositeltavaa antaa haastateltavien tutustua haastattelun teemoihin jo ennakolta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86). Sähköpostin liitteenä lähetin lisäksi tutkimustiedotteen (Liite 2), tietosuojaselosteen (Liite 3) sekä suostumuksen osallistua tutkimukseen (Liite 4). Haastattelut toteutettiin Microsoft Teams -verkkotapaamisina, jotka tallensin ilman alku- ja loppujutusteluja. Litteroin varsinaiset haastatteluosuudet reaaliaikaisesti Teams-ohjelman transkriptiotoiminnolla.

Haastattelun aluksi pyrin luomaan luottamuksellista tunnelmaa kertomalla ja kysymällä aivan yleisiä kuulumisia. Sen jälkeen kerroin lyhyesti omasta taustastani ja opiskelustani sekä tutkimuksestani ja sen tavoitteista. Kerroin myös lisätietoja haastattelun kulusta. Rohkaisin haastateltavaa kertomaan aidoista kokemuksistaan ja tuntemuksistaan. Korostin, ettei oikeita tai vääriä vastauksia ollut eikä ajattelutaukoja tarvinnut pelätä. Annoin vielä tilaisuuden esittää kysymyksiä ennen tallennuksen aloittamista. Tallennuksen aluksi varmistin haastateltavan suostumuksen haastatteluun. Sitten kysyin taustatietoja hänen ammattialastaan sekä niistä työpaikoista ja työyhteisöistä, joista hän oli halukas kertomaan kokemuksiaan. Tämän jälkeen siirryttiin keskustelemaan haastattelun teemoista. Haastateltavat saivat vapaasti kertoa niistä mieleensä tulevia asioita. Tarkentavilla kysymyksillä pyrin saamaan tutkimuskysymysteni kannalta oleellista lisätietoa. Haastattelut kestivät noin 35–50 minuuttia. Kunkin haastattelun jälkeen vertasin transkriptiotoiminnon tekemiä litterointeja tallenteisiin ja korjasin litteroinnit tallennetun puheen mukaisiksi.

Tutkimukseen kirjoittamalla osallistuviksi ilmoittautuneille lähetin sähköpostiviestin edellä mainittuine liitteineen. Pyysin viestissäni heitä kirjoittamaan tutkimuksen teemoista tai lähettämään vapaamuotoisen kertomuksen työyhteisökokemuksistaan. Saatujen kirjoitusten perusteella varauduin pyytämään lisätietoja tutkimuskysymysteni kannalta oleellisen tiedon saamiseksi.

5.3 Tutkittavien hankkiminen

Julkaisin kutsun osallistua tutkimukseen (Liite 5) aikavälillä 7.-9.12.2022 useissa eri Facebook-ryhmissä, joiden kautta arvioin olevan mahdollista tavoittaa mahdollisimman laajasti työelämässä olevia homomiehiä. Julkaisukanavina olivat ryhmät Sateenkaari-Suomi, Asiallisesti miesten kesken, Helsinki Homoinvaasio, Bear With Us ja Homot. Lisäksi julkaisin kutsun seksuaalivähemmistöille suunnatun ranneliike.net uutissivuston keskustelupalstalla ja oman Facebook-sivuni kautta valikoiduille vastaanottajille. Kutsussa oli linkki Google Forms -verkkolomakkeeseen, jonka kautta tutkimukseen voi ilmoittautua. Lomakkeessa kysyttiin, halusiko vastaaja osallistua haastatteluun vai kirjoittaa kokemuksistaan ja millä alalla hän työskenteli. Lisäksi pyysin sähköpostiosoitetta yhteydenottoa varten ja annoin mahdollisuuden kertoa lisätietoja tai tiedustella tutkimuksesta. Julkaisin kutsussa myös oman sähköpostiosoitteeni vaihtoehtoisena tapana ilmoittautua mukaan tutkimukseen tai kysyä siitä lisätietoja.

Kutsussa ilmoitin olevani erityisen kiinnostunut saamaan tutkittavia, jotka työskentelivät finanssi- tai myyntialoilla, sillä olin suunnitellut rajaavani tutkimuksen noille aloille. Vastauksia pian haastattelukutsun julkaisemisen jälkeen tuli kuitenkin vain kaksi eikä kumpikaan vastanneista sopinut rajaukseeni. Tulkitsin tilanteen niin, että lyhyellä aikavälillä voisi olla vaikeaa löytää tavoittelemani 5–7 tutkittavaa mainituilta aloilta. Vaihtoehtona olisi ollut esimerkiksi lähteä etsimään tutkittavia aloilla toimivien yritysten henkilökunnasta. Hylkäsin kuitenkin ajatuksen, sillä se olisi vaatinut asiasta sopimista yritysten kanssa, prosessit olisivat voineet viedä aikaa, ja niiden lopputulos sekä haastateltavien löytäminen olisi edelleen ollut epävarmaa. Mikäli tutkittavat olisivat osallistuneet yritysten edustajina ja niiden luvalla, se olisi saattanut myös vaikuttaa heihin esimerkiksi epäkohdista tai ikävistä kokemuksista kertomista ehkäisevästi.

Julkaisin kutsun vielä LinkedIn-sivullani. Lisäksi Seta ry tarjosi yhteistyötä tutkittavien hankkimisessa ja kutsu lähetettiin yhdistyksen jäsenille joulukuussa 2022 sähköisen uutiskirjeen liitteenä. Päätin samalla ottaa tutkimukseen mukaan kaikki sopivat halukkaat ilman toimialarajoituksia ja kasvattaa suunniteltua osallistujamäärää parantaakseni tutkimuksen luotettavuutta. 15.1.2023 mennessä olin saanut yhteensä 13 ilmoittautumista ja suljin ilmoittautumismahdollisuuden. Ilmoittautuneista kymmenen halusi osallistua haastatteluun ja kolme kirjoittamalla. Heistä kolme jätti kuitenkin vastaamatta yhteydenottooni ilmoittautumisensa jälkeen. Haastattelin lopulta yhdeksää homomiestä aikavälillä 16.12.2022 – 20.1.2023 ja yhdeltä sain kirjoitelman, johon tein kahteen otteeseen tarkennuskysymyksiä saadakseni siitä vertailukelpoisen haastattelujen kanssa.

5.4 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analysointitavan valintaan ei ole yksiselitteistä ohjetta eikä sen analysointiin standardoituja tapoja (Puusa 2020b, 141). Hain vaikutteita aineistoni analysointiin sisällönanalyysistä. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jolla pyritään tiivistämään ja selkeyttämään aineisto niin, ettei sen sisältämää informaatiota menetetä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117, 122). Sen käytännön toteutukseen liittyy esimerkiksi pelkistäminen, kategorisointi ja tulkinta (Puusa 2020b, 144). Sovelsin analyysissäni osin teorialähtöisyyttä, jolloin aineiston luokittelu perustuu ennalta tunnettuihin käsitteisiin ja osin aineistolähtöisyyttä, jolloin luokittelun perusteet löytyvät aineistosta itsestään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127).

Aineiston pelkistämiseksi laadin analyysirungoksi taulukon, joka soveltuisi sekä haastattelujen että kirjoitelman analyysiin. Anonymisoiduiksi tunnistetiedoiksi annoin haastateltaville tunnukset H1…H9 ja kirjoittajalle K1. Taustatietoina kirjasin taulukoihin lisäksi tutkittavien iän, heidän edustamansa toimialan ja asemansa organisaatiossa, työskentelyn keston kussakin työyhteisössä sekä työyhteisöjen koot ja sijaintipaikat.

Tutkimuksessa pyrin muodostamaan kokonaiskäsityksen osallisuudesta tutkimuksen viitekehykseen perustuvien tutkimusteemojen perusteella, joten niiden esiintyminen tutkittavien kertomuksissa oli tarpeen erottaa. Tästä syystä analysoin näitä teemoja ensin teorialähtöisesti. Kirjasin teemat riviotsikoiksi taulukon vasempaan reunaan ja kokosin ensimmäiseen sarakkeeseen tutkittavien kertomuksista sellaisia katkelmia, joissa he kuvasivat kuhunkin teemaan liittyviä kokemuksiaan. Tutkimuskysymykseni edellyttivät vielä vastauksia siihen, mitä asioita tutkittavat pitivät kokemustensa taustasyinä, miten kokemukset vaikuttivat sekä miten niihin voitaisiin vaikuttaa työyhteisön taholta ja miten itse. Kirjasin näitä asioita käsittelevät katkelmat erikseen samaan sarakkeeseen. Toisessa sarakkeessa pelkistin kaikkiin teemoihin ja alakysymyksiin liittyvät kertomukset tiivistelmiksi, jotta voin helpommin tarkastella niitä asiatasolla ja tehdä niitä yhdistäviä ja erottavia havaintoja. Kolmanteen sarakkeeseen kirjasin tiivistetysti omia huomioita ja tulkintojani kertomuksista.

Aineistosta oli jo ennen analyysia varsin helposti tulkittavissa, kuinka vahvasti tutkittavat kokivat osallisuutta työyhteisöissään ja saada vastaus ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Pelkistetystä aineistosta oli myös melko vaivatonta laatia yhteenveto osallisuuskokemusten vaiku-

tuksista ja saada vastaus toiseen tutkimuskysymykseen. Jotta oli mahdollista vastata kolmanteen tutkimuskysymykseen, oli kuitenkin vielä palattava aineiston pariin ja analysoitava sitä aineistolähtöisesti.

Kokosin aineistosta tutkittavien kuvaamat eri osallisuuden teemoja edistävät ja estävät asiat sanoina, lyhyinä lauseina tai kuvauksina eli koodeina (ks. Kananen 2017, 136–137; Puusa 2020b, 148). Ryhmittelin koodit sen mukaan, liittyivätkö ne työyhteisön vai henkilön itsensä toimintaan ja olemiseen. Työyhteisöä käsittelevät koodit olivat edelleen ryhmiteltävissä sen mukaan, liittyivätkö ne ennen muuta työyhteisön keskinäiseen vai sen johdon ja esihenkilöiden toimintaan ja olemiseen. Ryhmien sisällä koodeista syntyi vielä useita alaluokkia, eli osallisuuden kokemuksen kannalta merkityksellisiä osa-alueita kunkin ryhmän toiminnassa ja olemisessa. Ne helpottivat jäsentämään kokonaisuutta ja havainnollistamaan esimerkiksi koulutustarpeiden painopistealueet. Tämän analyysin perusteella oli mahdollista vastata tutkimuskysymykseen siitä, miten työyhteisö tai homomies itse voivat vahvistaa osallisuuden kokemusta sekä laatia näitä tavoitteita palveleva koulutussuositus. Aineistolähtöisen analyysin tuloksena syntyneen ryhmittelyn ja luokittelun esittelen luvun 7 taulukoissa.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimukseen osallistuneet kymmenen tutkittavaa olivat iältään noin 25 ja noin 60 vuoden välillä. Heistä kuusi oli 40–50-vuotiaita, kaksi tätä nuorempia ja kaksi vanhempia. He kertoivat työyhteisökokemuksistaan matkailu-, ravintola-, rahoitus-, IT-, opetus-, tukkukaupan ja kulttuuri- ja media-aloilta sekä järjestötyöstä. Kokemusten kesto eri työyhteisöistä vaihteli muutamasta kuukaudesta yli 25 vuoteen. Työyhteisöjen koko vaihteli muutamasta noin sataan henkilöön. Tutkittavista neljä toimi nykyisin johtavassa asemassa ja kolme oli kokeneita asiantuntijoita. Yksi oli työskennellyt pitkään asiakaspalvelutyössä esihenkilönä. Asiantuntijatyössä toimihenkilönä työskenteli yksi ja asiakaspalvelutyössä työntekijänä yksi tutkittava. Yksi tutkittava oli tehnyt työuran ulkomailla työyhteisöissä, joissa työskenteli myös muita suomalaisia. Yksi työskenteli etänä kansainvälisessä työyhteisössä. Kaikkien muiden työyhteisöt sijaitsivat pääkaupunkiseudulla lukuun ottamatta yhtä hieman sen ulkopuolella Etelä-Suomessa.

6.1 Kaapista tulo

Tutkittavista valtaosa (H1, H2, H3, H4, H5, H7 ja H9) oli kertonut homoseksuaalisuudestaan työyhteisöissään omasta aloitteestaan joko heti tai melko pian työsuhteen alettua. Kaksi (H6 ja H8) oli ainakin aluksi kertonut siitä vain valikoivasti luotetuille työyhteisön jäsenille. Toinen heistä (H8) kertoi rohkeuden kertoa asiasta kasvaneen iän myötä. Vain yksi tutkittavista (K1) ilmoitti, ettei ollut kertonut asiasta oma-aloitteisesti.

Heti tai melko pian työsuhteen alettua kaapista tulleille oli yhteistä, että he tuntuivat hyväksyvän homoutensa luonnollisena osana persoonaansa. He olivat tuskin koskaan kohdanneet työyhteisöissään siihen liittyen painostavaa ilmapiiriä tai epämiellyttäviä tilanteita. Kaapista tulo tuntui monen (H1, H3, H7, H9) mielestä turvalliselta, kun työyhteisössä oli muitakin homomiehiä. Myös esihenkilön myönteinen ja kannustava suhtautuminen ulostuloon oli auttanut olemaan avoin. Työyhteisö ei valtaosan (H1, H2, H4, H5, H7 ja H9) mielestä koskaan ollut reagoinut itseen kielteisesti työuralla niin, että homoseksuaalisuutta olisi voinut pitää syynä.

Valikoivasti kaapista tulleet (H6 ja H8) olivat varsinkin työuransa alussa pyrkineet välttämään homouden paljastamista. Etenkin aiemmissa työpaikoissa asian laaja julkitulo olisi tuntunut aiheuttavan ongelmia. Se olisi ehkä heikentänyt arvostusta ja vaarantanut hyviä henkilösuhteita. Työyhteisöissä esimerkiksi keskusteltiin homoista aliarvioivaan sävyyn. Omasta seksuaalisesta suuntautumisesta oli tuntunut epämukavalta kertoa erityisesti miespuolisille työkavereille (H6).

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Homoutensa salaamaan pyrkinyt tutkittava (K1) vältteli työssä keskusteluja, joissa asia saattoi paljastua. Hän kertoi myös, ettei hän ole itsekään asian kanssa täysin tasapainossa vaan siihen liittyy häpeää ja vaikeita tunteita. Hän pelkäsi vihamielisiä asenteita ja kaikenlaisia kielteisiä seurauksia. Työyhteisöissä asiaa kuitenkin udeltiin ja arveltiin. Oli esimerkiksi nolostuttavaa, että hänen heteroseksuaalista mieskaveriaan epäiltiin hänen seurustelukumppanikseen. Hän oli työskennellyt useissa eri työyhteisöissä viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana, ja niissä kaikissa työkaverit olivat tuntuneet painostavan häntä tulemaan kaapista, mikä oli tuntunut epämukavalta.

6.2 Yhteenkuuluvuus ja sen mahdollisuudet työyhteisössä

Kaikki tutkittavat kahta (H7 ja K1) lukuun ottamatta kuvasivat yhteenkuuluvuuden tunnetta nykyisessä tai viimeisessä työyhteisössään hyväksi tai vahvaksi. Kaksi, jotka muuten tunsivat hyvää yhteenkuuluvuutta (H1 ja H5), mainitsi, että joidenkin heteromiesten kanssa sitä on vaikeampi tuntea. Nämä heteromiehet saattoivat olla vuorovaikutuksessa joko varautuneita tai ilmaista itseään ja maskuliinisuuttaan tavalla, joka tuntuu epäasialliselta tai epäkunnioittavalta muita kohtaan. Kun yhteenkuuluvuuden tunne oli hyvä, homous ei tuntunut vaikuttavan tutkittavilla sen enempää työyhteisöön yhdistävänä kuin siitä erottavana tekijänä.

Yksi tutkittava (H7) kuvasi aikaisemmin vahvan yhteenkuuluvuuden tunteen heikentyneen. Tämän syynä oli kuitenkin työjärjestelyt, joiden myötä etätyöstä ja fyysisesti työyhteisöstä erossa olemisesta oli tullut jatkuvaa. Yhden tutkittavan (H6) edellisessä työyhteisössä yhteenkuuluvuuden tunne oli ollut heikko, sillä siellä tuntui vaikealta olla täysin avoin itsestään. Homoutensa salanneen tutkittavan (K1) läheiset ja luottamukselliset suhteet työyhteisöihin rajoittuivat muutamaan yksittäiseen työkaveriin. Yhteenkuuluvuutta työyhteisöjensä kanssa hän ei oikein tuntenut. Hän arvioi työyhteisön pitävän homoutta heikkoutena, jota ei kannattanut paljastaa ja jota kohtaan on paljon tuomitsevia asenteita. Yhteenkuuluvuutta esti myös kiusallinen uteliaisuus ja vihjailu. Heteromiesten kanssa oli vaikeinta. Hän tunsi heidän kokevan homomiehet jonkinlaiseksi miehisyyden uhaksi ja suhtautuvan siksi vihamielisesti.

Hyvälle yhteenkuuluvuuden tunteelle tutkittavat löysivät useita syitä. Neljä heistä (H1, H3, H7 ja H9) piti merkityksellisenä, että työyhteisössä oli muitakin homomiehiä. Näiden nähtiin tarvittaessa voivan antaa tukea (H3 ja H7) tai toimia esikuvina (H1 ja H9). Kaksi (H3 ja H9) korosti työyhteisön jäsenten samankaltaista arvomaailmaa ja kaksi (H2 ja H6) sitä, että voi olla

yhteisössä aina aidosti oma itsensä. Yksi tutkittava (H8) voi itse osallistua rekrytointiin ja vaikuttaa siihen, millaisia ihmisiä palkataan. Muina tekijöinä mainittiin esimerkiksi sujuva, kunnioittava ja hienotunteinen vuorovaikutus (H8) sekä yhteinen huumori ja vapaa-ajanvietto (H9).

Hyvä yhteenkuuluvuuden tunne vaikuttaa tutkittavien mielestä monella tapaa olemisen ja toimimisen helppouteen. Ei tarvitse pelätä tai jännittää eikä esittää mitään muuta kuin on (H1). Uskaltaa olla läsnä ja kertoa avoimesti omista asioistaan ja tuntemuksistaan (H5). Avoimuus rohkaisee myös muita avoimuuteen (H2 ja H5). Vuorovaikutus ja yhteistyö sujuu (H2, H3 ja H9). Töissä viihtyy ja sinne on mukava mennä (H8). Puuttuvan yhteenkuuluvuuden tunteen tutkittava (K1) kertoi vaikuttaneen niin, että jo ajatus työyhteisöstä pelottaa eikä moniin työpaikkoihin edes halua hakea. Sekä työarki että yhteiset vapaa-ajan tapahtumat tuntuivat hankalilta. Parhaaksi vaihtoehdoksi hän näki omalta kannaltaan työskennellä kokonaan yksin.

Jotta organisaatio voisi luoda yhteenkuuluvuutta, tulisi tarkastella niitä arvoja ja sitä kulttuuria, johon työyhteisön johtaminen perustuu (H2 ja H6). Keskustelua olisi käytävä säännöllisesti ja yhteisesti (H2). Erityisesti tulisi huomioida se, että kaikki työyhteisön jäsenet pääsevät mukaan suunnittelemaan yhteenkuuluvuutta vahvistavia käytäntöjä, toimintaa ja koulutusta (H2 ja H3). Olisi aktiivisesti luotava mahdollisuuksia yhdessä työskentelemiseen (H4). Etänä työskenteleviäkään ei saisi unohtaa (H7). Työn lomassa tulisi olla aikaa myös vapaamuotoiselle yhdessäololle. Esimerkiksi säännölliset yhteiset keskustelu- ja kahvihetket nähtiin hyödyllisiksi keskustelun ja avoimuuden edistämiseksi (H2 ja H6). Tapahtumat työajan ulkopuolella nähtiin myös tärkeiksi (H4, H6, H7 ja H9) samoin kuin omatoimiset after work -tapaamiset (H6), harrasteryhmät (H3) tai illanvietot (H9), joissa voi tavata ja tutustua vapaammissa merkeissä.

Mahdollisuuksina vaikuttaa itse yhteenkuuluvuuden tunteeseen nostettiin esiin oma avoimuus (H2, H5 ja H7), muiden huomioiminen (H4 ja H9), omana itsenään toimiminen (H2), aito läsnäolo (H5) ja ystävällinen kohtaaminen (H8). Yksi tutkittava kokee tärkeäksi luoda yhteenkuuluvuutta työyhteisössään ja esihenkilön roolissa tämä vain korostuu:

> Mun tehtävä on myös aktiivisesti rakentaa sitä yhteisöä, että mun tehtävä on niinku se, että mä niinku tietoisesti ruokalassa menen aina eri ihmisten kanssa syömään ja ei ole niinku väliä onko ne [ammattinimike] vai [ammattinimike] vai [ammattinimike]. Ja tavallaan niinku yritän jotenkin sillä omalla esimerkilläni rakentaa yhdenvertaista työyhteisöä, niin tavallaan siinä vähän niinku sekoittuu myös se, että mä teen siinä sitä johtamisfunktiota, että se ei ole niinku vaan, että miltä musta tuntuu ihmisenä, että miten mä ehkä itse toimisin, jos mulla ei olisi ikään kuin tällaista vähän niinku roolia tai viitekehystä siinä omassa toiminnassa siellä työyhteisössä. (H5)

Merkittävänä mainittiin myös, että osallistuu itse mahdollisimman paljon työyhteisön yhteisiin tapahtumiin ja tapaamisiin (H7 ja H9). Kaksi tutkittavaa (H3 ja H7) näki, että etätapaamisillakin on suuri merkitys. Yksi tutkittava (H9) suunnittelee itse yhteistä toimintaa ja aktivoi muita mukaan. Yhteenkuuluvuuden rakentamista voi oma homoidentiteettikin esimerkiksi naisvaltaisessa työyhteisössä edesauttaa:

> Tietysti jos mä olisin joku naisen kanssa naimisissa oleva perheenisä, niin eihän ne lähestyisi minua samalla tavalla kuin… Että onhan se selvä, että siinä on niinku se on niin erilainen se meidän niinku keskinäinen yhteys, kun… kyllä meillä on, niinku koen, että se taas tavallaan on niinku avain siihen, että mulla on niinku silleen suora kontakti ihmisten kanssa...En tiedä, voi olla [seksuaalisella suuntautumisella asiassa merkitystä]. (H4)

6.3 Työyhteisön osoittama hyväksyntä

Omaan itseen homomiehenä kohdistuvan hyväksynnän kokemus oli tutkittavien mielestä myönteinen lähes kaikissa työyhteisöissä. Vain yhden (K1) kokemus oli pääosin kielteinen. Matkailualalla pitkään työskennellyt tutkittava (H1) toi esiin, että erilaisuuden hyväksyminen on kuulunut jo kauan alan kulttuuriin. Toinen tutkittava (H5) työskenteli taiteilijoista koostuvassa työyhteisössä, jossa erilaisuus hyväksytään ja sitä arvostetaan hänen mukaansa myös siksi, että se on jo itse taiteen moninaisuudelle välttämätöntä. Yksi tutkittava (H7) korosti esihenkilön selkeästi osoittaman hyväksynnän merkitystä. Kun työyhteisö oli koostunut pääasiassa heteromiehistä, yksi tutkittava (H4) koki, että tuli hyväksytyksi suurelta osin itsevarmuutensa ja huumorinsa ansiosta. Yhdellä tutkittavalla (H6) hyväksynnän kokemus muuttui myönteiseksi vasta alan vaihdon ja uuden työyhteisön myötä. Yksi tutkittava (H3) oli vain kerran kohdannut homokielteisyyttä työkavereiden taholta ja toinen (H7) koki työnantajansa toimineen epäeettisesti seksuaalivähemmistöjä kohtaan myönnytyksenä asiakkaalle.

Lähes kaikki tutkittavat olivat siis lähes aina kokeneet tulleensa hyväksytyksi homoudestaan riippumatta, joten hyväksyntää määrittivät muut syyt. Kaksi (H4 ja H5) mainitsi ensisijaisina hyvät työsuoritukset. Johtotehtävissä toimiva tutkittava (H8) toi esiin, että työyhteisössä on usein erityisesti esihenkilöihin kohdistuvaa tyytymättömyyttä. Hän näki tärkeäksi kyvyn erottaa, milloin se, ettei tule hyväksytyksi, kohdistuu omaan persoonaan ja milloin taas pelkästään esihenkilönä tehtyyn työhön ja päätöksiin. Puutteellista hyväksyntää tuntenut tutkittava (K1) koki, että varsinkin miestyökaverit osoittivat epäluuloa tai suoranaista vihaa homomiehiä kohtaan. Naisetkin tuntuivat osoittavan enemmän uteliaisuutta kuin hyväksyntää. Hän koki, että hänen olisi jotenkin pitänyt kyetä perustelemaan homoidentiteettinsä tullakseen hyväksytyksi,

eikä hän mielestään löytänyt päteviä perusteluja. Hänen mielestään homoihin liittyy edelleen paljon stereotypioita kuten naismaisuus, juoruilu, seksuaalinen yliaktiivisuus ja seksitavat, jotka herättävät muissa negatiivisia mielikuvia ja ylläpitävät tuomitsevia asenteita.

Mitä tutkittavat sitten kokivat hyväksynnän osoituksiksi? Yksi (H4) kuvasi, että tuntee itsensä aina tervetulleeksi työkavereiden seuraan ja että myös hänen seuraansa hakeudutaan. Toinen (H6) oli saanut työkavereilta hyvää palautetta siitä, että on aito ja oma itsensä. Yhden tutkittavan (H7) esihenkilöt olivat suhtautuneet aivan odottamattoman kannustavasti hänen ulostuloonsa. Yksi tutkittava (H8) odotti, ettei homous herättäisi mitään erikoista reaktiota ja että se kohdattaisiin osana arkielämää. Työkaverin kannustus ja rohkaiseminen tuoda omaa seksuaalista suuntautumista esille voi myös olla merkittävä hyväksynnän kokemus:

> Kun varsinkin yhden [heteroseksuaalisen] työkaverin kanssa käydään paljon niin kun omia semmoisia niinku henkilökohtaisia elämän niinku asioita ja muita läpi, että voi niinku hyvin avoimesti puhua asioista ja näin, ja meillä oli yksi semmoinen tilaisuus, mikä oli oli tota tämmöinen että kutsu oli avec ja tota sitä niinku mietin että no hitto, kenet mä siihen sitten niinku otan aveciksi ja muuta ja näin poispäin niin tota, niin jotenkin se kannustus, mikä hänellä sitten, että ota joku kiva jätkä sieltä nyt sitten niinku mukaan, että sehän on vaan niinku kiva juttu, mut se oli tosi niinku ihana kuulla sitten ja jotenkin moni muukin sitä niinku kanssa, että joo joo, nyt se että joku tota kiva hoito nyt sitten mukaan ja muuta niin vähän niinku tota nauratti se. Mutta tuli semmoinen niinku kiva fiilis siitä kyllä, että ei tarvitse siellä olla jotain niinku feikkityttöystävää suurin piirtein raahaamassa. (H9)

Myös työantajaorganisaatio voi edistää hyväksynnän kokemista. Yhden tutkittavan (H1) työnantaja on mukana pride-tapahtumissa ja kannustaa henkilöstöään osallistumaan niihin. Organisaation johdossa on myös seksuaalivähemmistöön kuuluvia. Toisessa, ruotsalaisomisteisessa organisaatiossa erilaisuuden hyväksyminen ja moninaisuuden edistäminen ovat tutkittavan (H2) mukaan vahvasti juurtuneet ajatteluun ja toimintatapoihin. Periaatteita on sovellettu kauan esimerkiksi rekrytoinnissa. Moninaisuuden läsnäolo on luonut hyväksyvää ilmapiiriä.

Kaksi tutkittavaa (H1 ja K1) kertoi, ettei osa heteromiestyökavereista tuntunut osoittavan hyväksyntää, mutta vain toinen heistä (K1) oli kokenut selkeää torjuntaa ja vihamielisyyttä. Yhden (H6) aiemmissa työpaikoissa oli keskusteltu homoista väheksyvästi. Toisen (H8) työyhteisössä yksi työyhteisön jäsen oli tuonut esiin omaan Raamatun tulkintaansa perustuvia negatiivisia käsityksiä homoseksuaalisuudesta. Tutkittava kertoikin pyrkivänsä aina aistimaan tilannetta ja keskustelukumppaninsa ajatusmaailmaa ennen kuin ottaa asiaa esille. Vaikka reaktio olisi hyväksyväkin, voi heteronormatiivinen ajattelu kuitenkin joskus johtaa kiusalliseen tilanteeseen:

> Yksi kollega, joka tiesi, että oon miehen kanssa niin huomasi, että on sormus, niin onnitteli minua naimisiin menemisestä ja tuota sitten pöydässä istunut toinen entinen kollega alkoi kysyä, että ai jaa, että mistäs päin sun vaimo onkaan kotoisin ja muuta, niin siinä kohtaa mä siitä hänelle ensimmäistä kertaa sanoin, että niin, että itse asiassa…itse asiassa tota mun…mun mies niin tota, hän on [paikkakunta]lta kotoisin, ja hän meni sitten jotenkin niin, niin, niin hämilleen, että loppupeleissä mä päädyin häntä niinku tyynnyttelemään, että ei se nyt haittaa ja näin päin pois… (H8)

Hyväksynnän kokemuksella on tutkittavien mielestä monia myönteisiä vaikutuksia. Se saa viihtymään työyhteisössä ja sitouttaa organisaatioon pitkäksikin aikaa (H1, H2 ja H8). Se luo myös luottamusta omiin mahdollisuuksiin edetä ja kehittyä uralla (H1). Kaksi tutkittavista (H1 ja H2) oli viihtynyt samojen yritysten palveluksessa yli 20 vuotta. Tunne hyväksytyksi tulemisesta luo mielihyvää varsinkin, jos itsellä on vertailukohta aiempaan työyhteisöön, jossa samaa tunnetta ei syntynyt (H6). Pystyy olemaan jännittämättä ja voi ilmaista todellista mielialaansa ja tuntemuksiaan (H8). Vuorovaikutus tuntuu mukavalta (H4). Työyhteisössä vallitseva keskinäinen hyväksyntä on luonut yhteenkuuluvuuden tunnetta ja rohkaissut kaikkia avoimempaan vuorovaikutukseen (H7). On myös uskallettu rekrytoida rohkeammin erilaisia työntekijöitä (H2).

Homoutensa työyhteisössä salaamaan pyrkinyt tutkittava ei odottanut kohtaavansa hyväksyntää:

> Tiedän, että en voi odottaa mitään aitoa hyväksyntää, jos kertoisin olevani homoseksuaali työpaikoilla, sillä sitenhän vain ilmaisen olevani erilainen kuin muut. Sellaisen "kaapista tulon" jälkeen saattaa huomata jonkun aiemmin ystävällisesti suhtautuneen työkaverin muuttuneen jollain tapaa jäykemmäksi ja ehkäpä hieman tylymmäksi, jokin nainen sen sijaan saattaa tehdä kysymyksen "parisuhteestani" utelias katse silmissään, jne. Ja silloinkin tuntee olevansa kuin jokin erikoinen hyypiö tms. poikkeava. Monista työpaikoista jo ennakolta tietää siellä mahdollisesti vallitsevat asenteet. Luultavasti moni homoseksuaali jättää hakematta töihin paikkoihin, joista arvelee, ettei tule siellä viihtymään. Työpaikassa viihtyvyys on minulle aina ollut hyvin merkittävä asia. Olen jopa ottanut lopputilin silloin, kun olen kokenut sen painostavaksi, tai muuten saanut työsuhteen päätettyä. (K1)

Toinen tutkittava kertoi aiemman työyhteisönsä lannistavasta ilmapiiristä:

> Tää on jotenkin mun mielestä semmoinen hirveän vahva, että jos nyt ajattelen sitä että ne kokemukset, mitkä mulla on ollut valitettavasti sieltä mun aiemmasta maailmasta on ollut sellaisia, että minun täytyy pyytää anteeksi sitä, mikä mä oon, ja se on jotenkin mun mielestä semmoinen tosi merkityksellinen niinku juttu ja mikä varmaan meille jokaiselle niin kuin homomiehelle niin on varmaan niinku tosi iso asia, että mä veikkaan, että moni homo niinku tunnistaa itsessään sen, että tarvii jotenkin niin kuin pyytää anteeksi sitä mitä on. (H6)

Työyhteisön kulttuurilla vaikutti olevan keskeinen rooli hyväksynnän kokemuksen välittymisessä. Yhdenvertaisuusasiat tulisi olla kulttuurissa läsnä paitsi julki lausuttuina periaatteina

myös käytännössä (H2 ja H3). Suhtautuminen erilaisuuteen ja vähemmistöihin tulisi normalisoida. Esimerkiksi seksuaalivähemmistöön kuulumista tulisi pitää täysin arkipäiväisenä sen sijaan, että sitä ihmetellään tai väheksytään (H6). Kaikkien tulisi antaa olla oma itsensä eikä erilaisia ihmisiä saisi pelätä tai ihmetellä (H1). Jokaisen tulisi saada olla myös heikko ja haavoittuva ilman, että työyhteisö hämmästyy tai kääntää selkänsä (H8). Työyhteisö ohjaisi näin jäseniään hyväksymään ja arvostamaan moninaisuutta ja tukemaan toinen toisiaan.

Yhdenvertaisuusasioissa tulisi olla selkeät, käytännössä näkyvät linjaukset (H1, H2, H3 ja H5). Asioita on myös pidettävä aktiivisesti esillä ja niistä on keskusteltava johdosta lähtien (H1 ja H2). Käytännön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa organisaation on tärkeä tarjota tukea (H1). Yhdelle tutkittavalle (H7) lähimmät esihenkilöt olivat olleet merkittävimpiä hyväksynnän kokemisen kannalta. He olivat ymmärtäneet ulostuloon liittyvää epävarmuutta ja osasivat tukea, rohkaista ja kannustaa olemaan oma itsensä juuri oikealla hetkellä. Samalla he vahvistivat myös turvallisuuden tunnetta sen varalta, että muiden työyhteisön jäsenten kanssa olisi ilmennyt ongelmia. Toisen tutkittavan (H9) mielestä olisi hyvä luoda mahdollisuuksia yhdessä työskentelyyn, jottei tarvitsisi miettiä yksin hyväksytyksi tai torjutuksi tulemistaan ja jotta voisi saada jatkuvasti palautetta sekä persoonaansa että työsuoritukseensa liittyen. Päättäjillä ja esihenkilöillä tulisi yhden tutkittavan (H6) mielestä olla enemmän tietoa yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta sekä taitoa tuoda sitä esiin. Olisi ymmärrettävä, mikä merkitys ihmiselle on sillä, että voi toimia yhteisössä omana itsenään tarvitsematta pelätä muiden reaktioita tai käytöstä. Myös yhteiskunnallinen murros olisi huomioitava. Kun erilaisuus arkipäiväistyy, täytyisi entistä enemmän pohtia keinoja kaikkien mukaan saamiseksi.

Organisaatiot voivat viestiä erilaisten ihmisten hyväksymistä ja arvostamista myös henkilöstöpolitiikallaan. Useamman tutkittavan mukaan (H1, H5 ja H7) esimerkiksi johtoportaassa näkyvä HLBTIQ-moninaisuus on viesti hyväksynnästä, joka rohkaisee ja kannustaa työssä. Erilaisilla kysymyksillä ja testeillä voidaan selvittää työnhakijoiden asenteita erilaisuutta kohtaan (H8). Toisaalta epäkohtiin olisi puututtava myös siten, että asenneongelmaisista työyhteisön jäsenistä pyrittäisiin rohkeammin eroon (K1). Yksi tutkittava (H2) toi esiin whistleblowing-kanavat, joiden kautta ongelmista voi ilmoittaa nimettömänä ja saattaa ne johdon ja esihenkilöiden selvitettäväksi.

Monet tutkittavat (H2, H3, H4, H5 ja H6) pitivät avoimuutta keinona itse vaikuttaa siihen, että heidät hyväksytään työyhteisöissään. Itse osoitettu avoimuus voi toimia esimerkkinä ja edistää

avointa ja hyväksyvää kulttuuria (H2 ja H6). Yksi tutkittava (H8) toi esiin, että on tärkeä hyväksyä itsensä ja oma persoonallisuutensa, jotta olisi helpompi tuoda kohtaamisissa hyviä puolia esiin itsestään. Toisen tutkittavan (H2) mukaan on muistettava, että voi syntyä vaikeuksia ja ristiriitoja, jotka liittyvät vain työasioihin, eivätkä omana itsenään hyväksytyksi tulemiseen. Muihin työyhteisön jäseniin tulisikin osata suhtautua avoimesti ja yrittää ymmärtää heidän ajatteluaan. Asioista kannattaa alkaa keskustelemaan. Kerran luotu keskusteluyhteys voi syventyä, eivätkä toisen motiivit enää jää niin helposti arvailujen varaan.

Yhden tutkittavan (H4) kokemuksen mukaan aiemmassa työyhteisössä miesvaltaisessa ympäristössä ulostulon jälkeen hänelle oli hyötyä siitä, että hän itse on vahva persoona. Hän on kyennyt tarpeen tullen pitämään puolensa ja vastaamaan samalla mitalla alentavaan vitsailuun, jolla hänen luonteenlujuuttaan on ehkä testattu. Rennolla, mutta itsevarmalla suhtautumisella hän kertoi saaneensa epäasiallisen vitsailun heti loppumaan. Ronski huumori on ollut hänelle myös keino saada hyväksyntää. Itsevarmuus omasta homoidentiteetistä on myös vakuuttanut hänet siitä, että hän sopeutuisi hyvin erilaisiin työyhteisöihin.

Muita esiin tulleita omia keinoja vaikuttaa hyväksyvään työyhteisöön olivat esimerkiksi muiden auttaminen ja tukeminen odottaen sen johtavan vastavuoroisuuteen (H9). Varsinkin esihenkilönä on mahdollisuus tuoda yhdenvertaisuusteemoja keskusteluun ja edistää moninaisuutta tukevia hankkeita (H8). Siinä tapauksessa, että omat keinot ehtyvät tai ne eivät kerta kaikkiaan tepsi, oli kahden tutkittavan (H3 ja H6) ohjenuorana hakeutua pois painostavasta työilmapiiristä työyhteisöön tai alalle, jossa erilaisuus hyväksytään.

6.4 Oma merkityksellisyys työyhteisön jäsenenä

Tutkittavat eivät juuri kokeneet omaa merkityksellisyyttään työyhteisön jäsenenä teemaksi, joka olisi sidoksissa omaan homoseksuaalisuuteen. Kaikki tunsivat olevansa jollain tavalla merkityksellisiä. Pääasialliseksi merkitysten lähteeksi koettiin itse työ. Tämän lisäksi moni tutkittava nosti esiin omaan persoonaan ja toimintaan työyhteisössä liittyviä asioita.

Yksi tutkittava (H1) totesi kokemuksen riippuvan siitä, että oppii työtehtävät, suoriutuu niistä hyvin ja voi kantaa vastuuta. Myös mahdollisuus saada itseä kiinnostavia työtehtäviä ja tehdä asioita, joissa on hyvä, loivat merkityksellisyyttä. Asiakaspalvelutehtävissä työskennelleet tutkittavat (H1, H7 ja H9) mainitsivat merkityksellisyyden lähteenä onnistumisen palvelukoke-

muksen tuottamisessa ja vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa. Pitkään samassa organisaatiossa työskennellyt tutkittava (H2) koki merkityksellisyyttä kokemuksen kautta syntyneen auktoriteetin ja osaamisen myötä. Erityisesti nuoremmilta työkavereilta saatu arvostus, esihenkilön myönteinen palaute, tiivis mukanaolo työprosessien kehittämisessä ja tuttu tukiverkosto saivat tuntemaan merkityksellisyyttä. Oman osaamisen arvostus tärkeänä merkityksellisyyden lähteenä tuli esiin myös muiden tutkittavien (H4, H5 ja H9) kertomana. Se näkyy esimerkiksi siten, että kysytään neuvoja, mielipiteitä ja näkemyksiä eri asioista. Yksi tutkittava (H3) koki, että hän on pystynyt ”jättämään jäljen” työyhteisöön kehittämällä yrityskulttuuria yhteisöllisemmäksi.

Tutkittavat olivat kokeneet merkitykselliseksi myös sen, että työyhteisö on jollain tavalla ilmaissut itsen olevan tärkeä ja erityinen. Yhtä tutkittavaa (H4) oli kuvattu työyhteisön ”kannattelevaksi ja rauhoittavaksi voimaksi”. Toisille (H6 ja H8) työkaverit osoittivat luottamusta esimerkiksi kertomalla avoimesti huoliaan ja ajatuksiaan. Huomatuksi tuleminen omana itsenään ja samalla seksuaalivähemmistön edustajana tuntui merkitykselliseltä tutkittavalle (H5), jota työnantaja halusi haastatella pride-viikon yhteydessä työpaikan verkkolehteen. Merkitykselliseksi kuvattiin myös mahdollisuutta olla avuksi muille (H9 ja K1), esimerkkinä toimimista sekä mahdollisuutta puolustaa heikompiaan (H6).

Merkityksellisyyden kokemus luo mielihyvää ja hyvinvointia ja motivoi päivittäisessä työssä (H1, H4 ja H5). Yhden tutkittavan mielestä (H4) se voi toisaalta myös kuormittaa, jos muilta tulee liikaa ongelmia itselle ratkaistavaksi. Yksi (H2) koki merkityksellisyyden kokemuksen helpottavan yhteistyötä omien esihenkilöiden kanssa ja lisäävän omaa vaikutusvaltaa. Toisen (H1) mielestä se edistää viihtymistä työyhteisössä, hyviä ihmissuhteita ja avointa ja toimivaa vuorovaikutusta. Voi pyytää neuvoja ja apua ja ongelmat voidaan ratkaista. Merkityksellisyyden tunteen heikentymistä yksi tutkittava (H7) kuvasi tilapäisyyden ja ulkopuolisuuden tunteen lisääntymisenä. Hyväksyvämpää työyhteisöä tavoitellut ja sellaisen löytänyt taas kuvasi uutta merkityksellisyyden tunnetta:

> Mä koen sen niinku, että minuun suhtaudutaan niinku hirveen kivalla positiivisella tavalla, niin jotenkin se synnyttää mussa myös paljon sellaisia hyviä ajatuksia, että mä haluan vielä ehkä enemmän sitten omalla olemuksella ja ja puheilla ja teoilla niinku osoittaa sitä, että tuota kukin saa omana persoonana olla se ainutlaatuinen, ihana itsensä. (H6)

Merkityksellisyyttä organisaatio voi luoda tarjoamalla palautetta ja kehittymismahdollisuuksia sekä palkitsemalla suorituksista (H1, H4, H5 ja H8). Sen taustalla nähtiin myös se, että kykyihin

luotetaan, annetaan tunnustusta ja tarjotaan mahdollisuuksia vaikuttaa omaa työtä ja työyhteisöä koskeviin asioihin (H4 ja H7). Kiinnostavan tehtäväkentän rakentaminen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuus saavat kokemaan merkityksellisyyttä (H5). Johtamista tulisi myös kehittää kannustavammaksi ja enemmän päivittäistä työntekoa tukevaksi (H7).

Organisaatiokulttuurissa merkityksellisyyttä synnyttäviä piirteitä ovat yhden tutkittavan (H5) mielestä avoin vuorovaikutus ja vuoropuhelu, jossa viljellään myönteistä palautetta. Arvostusta ja huomiota tulisi saada paitsi osaamisestaan ja työn tuloksista myös ihmisenä (H9).

Kaksi tutkittavaa (H2 ja H5) toi esiin myönteisen palautteen jakamisen keskeisenä pohtiessaan omia vaikutusmahdollisuuksiaan merkityksellisyyden kokemiseksi. Yksi (H3) kuvasi, että yhteisöstä välittäminen luo hänelle merkityksellisyyttä. Moni (H3, H4, H5, H6, H7 ja H8) piti tärkeänä aktiivista hakeutumista ja osallistumista kaikenlaiseen keskusteluun ja vuorovaikutukseen. Etänä työskentelevä tutkittava kuvasi virtuaalisten tapahtumien merkityksellisyyttä:

> Se oma osallistuminen on myöskin vähentynyt, kun on tullut semmoinen tunne, että oli jotenkin ulkopuolinen, niin silloin myöskin se osallistuminen on vähentynyt esimerkiksi sellaisiin netissä järjestettäviin yhteisiin tapaamisiin, semmoisiin vapaaehtoisiin. Joo tuota kyllä se, että kun on pari kertaa osallistunut niihin sitten ihan tietoisesti, että nyt kannattaa mennä väliin sinne niin kyllä se on sitten lisännyt sitä merkityksellisyyden tunnetta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Että välillä siihen ei usko, että se niin kuin netin välityksellä tapahtuvat interaktiot ne niinku voisi lisätä sitä merkityksellisisyyttä voimakkaasti. Mutta kyllä se loppupeleissä lisää ja tota kyllä se on myöskin omissa käsissä, että sitä voi lisätä sitä tunnetta, vaikkei kokonaan olekaan. (H7)

Muina omaehtoisina keinoina kokea merkityksellisyyttä mainittiin oleminen tavoitettavissa muille (H8), avoimuus ja ennakkoluulottomuus työhaasteita kohtaan (H2) sekä muiden kuunteleminen ja ongelmien ratkaiseminen yhdessä (H4). Myös omien kiinnostuksen kohteiden löytymistä työssä (H1) sekä oppimista ja osaamisen kehittämistä (H2) pidettiin tärkeänä.

6.5 Vaikutusvalta ja mahdollisuudet

Vaikutusvalta ja mahdollisuudet työyhteisössä koettiin pitkälti olevan sidoksissa omaan asemaan työyhteisössä ja henkilökohtaiseen vaikuttamishaluun sen sijaan, että ne olisi koettu riippuvaiseksi seksuaalivähemmistöön kuulumisesta. Kaikki johtavassa asemassa työskennelleet (H2, H5, H6 ja H8) kokivat vaikutusvaltansa hyväksi eritoten oman aseman tuoman vallan ansiosta. Yksi heistä (H6) oli aiemmin julkisen alan johtotehtävässä kuitenkin kokenut heteronor-

matiivisuuden ja tiukkojen lainmukaisuusvaatimusten kaventaneen omaa vaikutusvaltaa. Toinen (H6), joka taas nykyisin työskentelee julkisen alan johtotehtävässä, aavisteli, että hänen persoonallisuutensa on saattanut heijastua hänen mahdollisuuksiinsa organisaatiossa. Hän kuvasi erääseen hakuprosessiin liittyviä tuntemuksiaan:

> Ne on niin sellaisia niin kuin hataria ajatuksia tai yhteyksiä, niin en…en silleen osaa sanoa, etteikö sen takia tietysti niinku…yhtä toista positiota tässä [organisaation nimi]n sisällä hain, ja tuota… mun mielestä se päättyi niinku mun osalta vähän hassusti, enkä mä saanut siihen niinku sitten mitään perusteita ja mä koin tavallaan niin kun, että mä olisin ollut ansioituneempi sitä tehtävää hoitamaan, kuin esimerkiksi se valittu tai ne muut, jotka oli niihin viimeisiin haastatteluihin valittu, niin jotenki sen mä tietysti…tietyllä tavalla otin henkilö…henkilökohtaisesti, mut että en ajatellut, että se nyt suoraan esimerkiksi liittyisi homouteen, mut että siihen, että mä en oo ehkä semmonen niinku stereotyyppinen [ammattinimike] muutenkaan, että teen vähän eri tavalla, kuin yleensä tehdään tätä hommaa niin mietin, että onks sitten se, se ollut siinä vaikuttimena, että ei sit se homma edennyt mun osalta...Mut et tää on vaan tällaista mun henkilökohtaista ja subjektiivista pohdintaa... Mut että se fiilis mulle jäi siitä niinku rekryprosessista, että se valinta ja päätökset ja tavallaan mun hylkääminen liittyi enemmän henkilöön meneviin asioihin, kuin siihen ansioihin ja osaamiseen, mitä mulla on. (H8)

Kaksi asiantuntijatehtävissä toimineista tutkittavista (H4 ja H7) koki, että omissa vaikutusmahdollisuuksissa olisi parannettavaa. Haasteet liittyivät johtamiseen, työjärjestelyihin ja työtä koskeviin näkemyksiin. Toinen heistä (H7) koki, ettei johto huomioinut hänen ja muun työyhteisön vaikuttamisyrityksiä, joilla haluttiin kumota asiakkaan vaatimuksesta tehty yrityksen tuotteeseen liittyvä seksuaalivähemmistöjen kannalta epäeettiseksi koettu päätös. Toimihenkilönä työskennellyt tutkittava (H9) koki voivansa vaikuttaa työyhteisöissään ilman, että homous olisi sitä mitenkään haitannut. Hän loi aktiivisesti verkostoja ja ylläpiti keskustelua muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Organisaation itseohjautumista tukeva työskentelymalli lisäsi kokemusta vaikutusvallasta omaan työhön. Työntekijänä työskennellyt, pääosin negatiivisista kokemuksista kertonut tutkittava (K1) oli kokenut voivansa vaikuttaa erityisesti työyhteisössä, jonka hallinnossa hän oli ollut mukana. Hän pyrki edistämään vaikutusvaltaansa myös ystävystymällä esihenkilöidensä kanssa.

Muita vaikutusvaltaa ja mahdollisuuksia lisänneiksi koettuja tekijöitä olivat pitkä ura, monipuolinen kokemus ja uralla saatu tunnustus (H2) ja työyhteisön pieni koko (H1). Yksi tutkittava (H3) nosti esiin oman ulospäin suuntautuneen persoonallisuuden ja ”äänekkyyden” vaikuttamisen työkaluna. Yksi oli aiemmassa työyhteisössään kokenut homoseksuaalisuuden vaikuttaneen kielteisesti vaikutusvaltaan ja mahdollisuuksiin:

> Kyllä mä muistan moniakin tilanteita, joissa niinku, et mulla ehkä liittyi niinku henkilöstöjohtamiseen joitain niinku pulmatilanteita, niin kyllä mä jotenkin koin että jos ei sitä niinku suoraan sanottu, että siinä joskus aina vähän viitattiin mun niinku henkilöön, joka näin jälkeenpäin katsottuna on jättänyt niinku semmoisia aika syviäkin haavoja muhun että, että jotenkin se että mun persoonaan niinku viitattiin, että se on jotenkin jonkun näköinen persoonallinen ominaisuus minussa, et mä oon niinku tietynlainen ja kyllä mä en voinut välttyä ajattelematta sillä tavalla, että esimerkiksi niinku, että joissain tilanteissa oman urakehityksen kannalta niin mä koen että että homous ei välttämättä ollut hyvä asia. (H6)

Toinen tutkittava (H2) taas koki oman asemansa organisaatiossa homoudestaan huolimatta erittäin vahvaksi. Hänen on helppo toimia ja olla vuorovaikutuksessa verkostoissa ja esihenkilöiden kanssa. Vaikutusvallan heikentymistä tai sen puutetta kokeneet tutkittavat (H4 ja H7) kertoivat sen johtaneen turhautumiseen. Oli tullut ulkopuolisuuden tunne tai oli liittouduttu samoin ajattelevien kanssa johtoa vastaan. Homoseksuaalisuutensa työssä salaamaan pyrkinyt tutkittava (K1) arveli, että avoimuus homoseksuaalisuudesta johtaisi helposti vaikutusmahdollisuuksien heikentymiseen.

> Miesvaltaisessa työpaikassa homo nähdään eräänlaisena "heikkona lenkkinä" ja voi olettaa saavansa mahdollisesti jopa vähemmän palkkaa, tai joutua töihin silloin kun muut eivät halua jne. Tämän seikan todistaminen seksuaalisuudesta johtuvaksi ennakkoluuloksi ja syrjinnäksi olisi käytännössä kuitenkin lähes mahdotonta. (K1)

Vaikutusvallan ja mahdollisuuksien kokemuksen synnyttämiseksi koettiin kehittämistarvetta esimerkiksi johtamisen demokraattisuudessa ja osallistavuudessa (H4 ja H7). Yksi tutkittava (H5) näki johtavassa asemassa tärkeäksi kehittää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia edistäviä käytäntöjä. Johtamisen lähtökohtana tulisi toisen tutkittavan (H2) mielestä olla itsenäiseen ajatteluun ja niin omien kehitysehdotusten kuin ongelmien ja haasteidenkin esille tuomiseen kannustaminen. Yksi tutkittava (H1) näki tärkeäksi huomioida jokaisen omia työhön ja kehittymiseen liittyviä kiinnostuksen kohteita ja tarjota mahdollisuuksia suuntautua niitä kohti.

Organisaatioissa oli käytössä erilaisia vaikutusvaltaa vahvistavia toimintamalleja. Yhden tutkittavan (H3) työyhteisössä henkilöstö oli organisoitunut työryhmiin, joiden tehtävänä oli eri vastuualueiden, esimerkiksi markkinoinnin, myynnin, sisäisen viestinnän ja työyhteisön kulttuurin kehittäminen. Työntekijät voivat kiinnostuksensa mukaan liittyä näihin työryhmiin. Myös matala organisaatiorakenne, jossa ei ole väliportaan esihenkilöitä, auttoi häntä kokemaan vaikutusvaltaa. Toisessa organisaatiossa vaikutusvallan tunnetta synnytti toimintamalli, jolla edistetään työntekijöiden ja tiimien itseohjautuvuutta ja kokeilukulttuuria (H9).

Omien keinojen parantaa vaikutusvaltaansa ja mahdollisuuksiaan tutkittavat näkivät liittyvän esimerkiksi persoonallisuuden piirteisiin. Kun uskaltaa puhua, saa äänensä paremmin kuuluviin. Moni vaikutti olevan hyvin aktiivinen ja halukas nostamaan asioita esille työyhteisöissään ja kehittämään sen toimintaa. Useampi tutkittava (H1, H4, H5 ja H7) katsoi työhön liittyvän osaamisen vaikuttamisen edellytykseksi. Yksi tutkittava (H9) kertoi toimivien verkostojen ja oman ratkaisukeskeisen lähestymistavan lisäävän omaa vaikutusvaltaansa. Seksuaalivähemmistöön kuuluminen nähtiin vaikuttamisen ja mahdollisuuksien näkökulmasta kaksijakoisena. Työnhakuprosessissa omaa homoseksuaalisuutta ei katsottu asiaksi, joka edistäisi omia mahdollisuuksia. Asiaa vältettäisiin nostamasta oma-aloitteisesti esiin. Toisaalta ne tutkittavat, jotka kokivat vaikutusvaltaa nykyisissä työyhteisöissään myös seksuaalivähemmistöön kuulumisensa vuoksi (H3, H5 ja H6), näkivät, että se on yksi työkalu, jolla he luovat parempaa työilmapiiriä ja vaikuttavat myönteisesti koko organisaation työnantajakuvaan. Kahden tutkittavan (H5 ja H6) mielestä työyhteisö voisikin luoda kulttuuria, joka kannustaisi vaikuttamaan vielä enemmän oman persoonan kautta. Vähemmistöön kuuluville voisi tarjota mahdollisuutta ottaa halutessaan esikuvarooleja ja jakaa tietoa vähemmistöasioista.

6.6 Arvostuksen saaminen

Kaikki tutkittavat yhtä (K1) lukuun ottamatta kokivat nauttivansa arvostusta nykyisessä tai viimeisessä työyhteisöissään. He myös liittivät saamansa arvostuksen pääasiassa omaan työsuoritukseen eikä homoseksuaalisuus vaikuttanut siihen.

Yhden tutkittavan (H6) aiemmassa työyhteisössä arvostuksen pohjautuminen yksinomaan työsuoritukseen ei kuitenkaan ollut selvää. Hän sai selville, että häntä moitittiin selän takana ja häntä pidettiin jollain tapaa heikkona, koska hän on homo. Toinen (K1) koki, että epäilyt homoseksuaalisuudesta saattoivat heikentää hänen arvostustaan. Työyhteisössä vaikutti joskus olevan ”näkemyksiä” häntä vastaan. Häntä esimerkiksi moitittiin epäsuorasti ja hänen työtehtäviään muutettiin ilman selkeää syytä. Homojen arvostukseen vaikuttavat hänen mielestään esimerkiksi stereotypiat ”turhamaisista ja naismaisista naisten kanssa juoruilijoista”.

Myönteisiä arvostuksen kokemuksia synnyttävät etenkin omaan työsuoritukseen tai työskentelytapaan liittyvä myönteinen palaute (H1, H2, H6, H7, H8, H9 ja K1). Korjaavan tai kehittävänkin palautteen kaksi tutkittavista (H9 ja K1) koki arvostavana. Oman esihenkilön antaman palautteen kaksi tutkittavaa (H7 ja H8) näki ratkaisevaksi. Myös osaamisen arvostamista monet (H1, H3, H4, H5, H8 ja H9) pitivät tärkeänä. Se näkyy esimerkiksi siten, että muut työyhteisön

jäsenet kysyvät neuvoa ja apua ja että omia mielipiteitä kuunnellaan. Konkreettisiksi arvostuksen osoituksiksi koettiin esimerkiksi uudet vastuulliset tehtävät ja uralla eteneminen (H1, H3 ja H9) ja omien toiveiden mukaisten työtehtävien saaminen (H1).

Arvostuksen puute heikensi viihtymistä ja sitoutumista (H4, H6, H7 ja K1). Myönteiset arvostuksen kokemukset saivat viihtymään ja sitouttivat (H1, H3, H6, H8 ja H9). Uransa alkuvaiheessa oleva tutkittava (H9) kuvasi kokemansa arvostuksen auttavan ammatti-identiteetin luomisessa varsinkin, kun hän tunsi sen kumpuavan onnistuneista työsuorituksista.

Organisaation tulisi palautteen antamisen lisäksi osoittaa luottamusta ja antaa toimintavapautta (H3). Työhön kaivattiin myös riittäviä resursseja (H4). Vaikutusmahdollisuudet ja kuulluksi tuleminen nähtiin myös arvostuksen kokemisen edellytyksinä (H5). Kulttuuriin tulisi kuulua avoin keskustelu, jossa asiantuntemusta ja mielipiteitä kunnioitetaan (H2 ja H4). Organisaation tulisi myös voida tarjota kehittymismahdollisuuksia pidemmällä aikavälillä (H1).

Tehokkaimpana keinona vaikuttaa itse omaan arvostukseen pidettiin hyvää työsuoritusta (H1, H4 ja H9). Yksi tutkittava (H7) toi esiin myös esimerkillisen vuorovaikutuksen ja taidon huomioida muut. Yksi (H5) koki, että omissa luonteenpiirteissä on ehkä osittain homoudenkin ansiosta pehmeyttä ja empaattisuutta, mikä herättää joskus arvostusta. Toisaalta yhden tutkittavan (K1) kaikissa ja toisen (H6) aiemmassa työyhteisössä homouden salaaminen tuntui välttämättömältä arvostuksen säilyttämiseksi. Yksi tutkittava piti persoonallisuuttaan vastavoimana sille, että joku pitäisi homoutta syynä olla arvostamatta häntä:

> Mä oon niinku ajatellut, että oonko mä sit persoonana kuitenkin sitten sellainen, niinku silleen niinku vahva luonne, siis tarkoitan niin kuin…,en tarkoita siis vahvaa niinku, et kestää siis itse, niinku itselleni kestävä näin, vaan niinku vahva persoona, että mä en anna sille tilaa, että joku rupeisi käyttämään sitä…, et se ois mulle joku heikkous ja se iskisi…yrittäisi iskeä siihen, vaan päinvastoin, se loppuu puolikkaassa lauseessa, että mä en anna semmoiselle tilaa. (H4)

Kahden tutkittavan (H5 ja H8) mielestä itseään on joskus tuotava esille saadakseen arvostusta. Toinen (H8) kertoi esimerkiksi valmistautuvansa keskusteluihin esihenkilön kanssa siten, että voi osoittaa konkreettisia esimerkkejä työn tuloksista ja osaamisestaan. Muutama tutkittava (H3, H6 ja K1) oli työurallaan päätynyt työyhteisöihin, joissa ei eri syistä tuntenut nauttineensa arvostusta. Kun asiaan tuntui olevan mahdotonta muuten vaikuttaa, oli paras ratkaisu heidän mielestään ollut vaihtaa työpaikkaa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Laadullisesta tutkimuksesta ei voida eikä ole tarkoituskaan tehdä yleistyksiä tai päätellä yleisiä lainalaisuuksia. Tutkimustuloksia ja niistä tekemiäni, tässä luvussa esittelemiäni päätelmiä voidaan siten pitää tutkimukseen osallistuneita tutkittavia luonnehtivina, mutta tätä yleisemmin korkeintaan mahdollisina homomiesten osallisuuskokemuksia työyhteisöissä kuvaavina ja selittävinä seikkoina. Johtopäätösten tekeminen on kuitenkin ainoa keino vastata tutkimuskysymyksiin ja pyrkiä löytämään lähtökohtia käytännön kehittämistyölle.

Aluksi kiinnittäisin huomiota siihen, että tutkittavat valikoituivat sattumanvaraisesti. Valitsin halukkaat mukaan ilmoittautumisjärjestyksessä. Tutkittavista ja heidän ikä- ja toimialajakaumastaan tuli näin harkinnanvarainen näyte, johon vaikuttivat tiedon saaminen tutkimuksesta, tutkittavien oma halu ja tilaisuus osallistua sekä se, että arvioin tutkijana heidän sopivan tutkittaviksi (vrt. Vilkka 2015, 151). Ikäjakauma oli laaja, mutta se painottui 40–50-vuotiaisiin. Tätä nuorempien tai vanhempien kokemukset eivät siis tule kovin vahvasti esiin. Edustettuina olivat myös vain harvat alat ja tutkittavat olivat tyypillisesti hyvässä ammattiasemassa esihenkilöinä tai asiantuntijoina. Työyhteisöt keskittyivät pääkaupunkiseudulle, jossa ilmapiiriä on arvioitu muuta Suomea myönteisemmäksi seksuaalivähemmistöille (Lehtonen 2004b, 152). Toisaalta työyhteisöt olivat monipuolisia ja vaihtelevan kokoisia. Niissä oli edustettuina niin julkinen, yksityinen kuin järjestösektorikin, kansainvälinen, virtuaalinen työyhteisö sekä ulkomaalaisomisteinen organisaatio.

Tutkittavat olivat kertoneet homoudestaan työyhteisössä yleensä omasta aloitteestaan. Siihen olivat kannustaneet työpaikan hyväksyvä ilmapiiri ja ennakko-odotukset myönteisestä suhtautumisesta (vrt. Lehtonen 2014, 306). Ennakkoluuloiseksi tai vihamieliseksi koettu ilmapiiri esimerkiksi, kun työyhteisössä puhuttiin seksuaalivähemmistöistä aliarvioivaan tai muuten negatiiviseen sävyyn, heikensi halua olla avoin tai avoimuudesta tuli hyvin valikoivaa. Lähes aina avoimuus oli otettu kuitenkin hyvin vastaan ja sen koettiin helpottavan toimimista. Aiempienkin tutkimusten mukaan vain vähemmistö ei-heteroseksuaalisista työntekijöistä, jotka olivat kertoneet ei-heteroseksuaalisuudestaan työpaikalla, oli kohdannut työtovereiltaan kielteistä reagointia (Fletcher ym. 2021, 5; Lehtonen 2014, 306). Avoimuuden on tulkittu myös johtavan myönteisempään puheeseen seksuaalivähemmistöistä, sillä tällöin ymmärretään, että kielteinen puhe voi loukata jotakuta yhteisön jäsentä (Mustola & Vanhala 2004b, 45).

Kyky olla avoin tuntuu edellyttävän sitä, että hyväksyy itse oman homoutensa ja pitää sitä luontevana ja erottamattomana osana omaa persoonaa. Henkinen vahvuus ja taito käyttää huumoria ja itseironiaa asian esille tuomisessa voivat tehostaa tätä kykyä joissain työyhteisöissä. Myös iän ja avoimuuteen liittyneiden myönteisten kokemusten myötä vaikuttaa helpommalta olla avoin (vrt. Wicks 2017, 1883). Avoimuuden koettiin edistävän hyviä suhteita työkavereihin, mikä paransi työtyytyväisyyttä (vrt. Hoffman 2002, 86). Avoimuuden nähtiin kannustavan myös muita seksuaalivähemmistöjen edustajia avoimuuteen ja esihenkilönä toimittaessa sillä koettiin olevan erityistä merkitystä esikuvana (vrt. Heikkinen 2002, 46; Lehtonen 2016, 298).

Ennakkoluuloisessa ilmapiirissä homous tuntui tarpeelliselta pyrkiä salaamaan hyväksyntää ja arvostusta vaille jäämisen pelossa. Se oli psyykkisesti kuormittavaa. Paljastumisen pelättiin aiemmassa tutkimuksessa johtavan epäasialliseen kohteluun ja siihen, että jätetään työyhteisössä ulkopuoliseksi (Lehtonen 2014, 306). Myös salaaminen koettiin stressaavaksi (Lehtonen 2016, 298).

Tutkitut homomiehet kokivat osallisuutensa työyhteisöissään lähes poikkeuksetta erittäin hyväksi. Homoseksuaalisuuden ei koettu vaikuttavan juuri lainkaan merkityksellisyyden, vaikutusvallan ja mahdollisuuksien tai arvostuksen kokemiseen. Lähes kaikki kokivat myös tulleensa hyväksytyksi omana itsenään ja tuntevansa hyvää yhteenkuuluvuutta työyhteisönsä kanssa. Hyvillä osallisuuskokemuksilla oli yhteys ennen kaikkea oma-aloitteiseen homoseksuaalisuudesta kertomiseen. Huonojakin kokemuksia tuli esiin. Niillä oli yhteys työpaikan ennakkoluuloiseksi tai homokielteiseksi koettuun ilmapiiriin, oman homouden näkemiseen kielteisenä sekä pyrkimyksiin salata se työyhteisöltä.

Tutkimusteemoista myönteisimmin tutkittavat luonnehtivat omaa merkityksellisyyden kokemustaan. Kukaan ei nähnyt homouden heikentäneen sitä missään työyhteisössä. Sen sijaan yhteenkuuluvuuden, hyväksynnän ja arvostuksen kokemuksiin homous heijastui homokielteiseksi tai ennakkoluuloiseksi koetussa työyhteisössä. Vaikutusvallan ja mahdollisuuksien osalta oli vaikea tulkita, missä määrin homous oli todellisuudessa vaikuttanut niiden osalta negatiivisiin kokemuksiin.

Hyvät kokemukset paransivat ennustettavasti työviihtyvyyttä. Työyhteisössä, jossa ei tarvitse pelätä omaa arvoaan uhatuksi, voi ilmaista itseään avoimesti ja kertoa todellisista tuntemuksistaan. Jännittämisen sijaan energiaa ja potentiaalia voi käyttää työhön ja hyvän työilmapiirin

rakentamiseen. Hyvät kokemukset lisäävät avoimuutta ja helpottavat vuorovaikutusta koko työyhteisössä. Yhteistyö sujuu ja yhteisö tuntuu toimivalta. (Vrt. Bell ym. 2011, 137.)

Hyvä osallisuuden kokemus voidaankin nähdä voimavarana, joka tukee työviihtyvyyttä, työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Se kasvattaa luottamusta ja sitouttaa sekä työyhteisöön että työnantajaan. (Vrt. Williams ym. 2022, 1069.) Se myös innostaa, motivoi, lisää vastuuntuntoa, vahvistaa ammatti-identiteettiä ja kannustaa kehittymään. Sen tuloksena on parempi itsetunto ja itseluottamus. Se kannustaa työskentelemään yhteisen hyvinvoinnin puolesta ja edistämään yhteisöllisyyttä tukevia arvoja, asenteita ja käytäntöjä. Puutteellinen osallisuus saa helposti tuntemaan yksinäisyyttä ja ulkopuolisuutta. Itseen kohdistuva kielteisyys tai epäluulo voi heikentää itsetuntoa. Työyhteisöön ei synny luottamusta. Yhteisissä tapahtumissa voi olla vaikea viihtyä. Työviihtyvyys ja työhyvinvointi kärsivät. Työyhteisöön ei sitouduta vaan työpaikan tai koko alan vaihto voi tuntua välttämättömältä. Heikko osallisuuden kokemus voi aktivoida toimimaan kohti myönteistä muutosta. Se voi kuitenkin saada myös kyseenalaistamaan mahdollisuuksia löytää jotain parempaa.

Aineistosta luvussa 5.4 kuvaamani analyysin tuloksena tunnistamiani osallisuuden kokemusta edistäviä ja estäviä asioita tarkastelemalla etsin tekijöitä ja toimintamalleja, joita soveltamalla homomiesten osallisuuden kokemusta voitaisiin vahvistaa. Ne ovat loogisesti ja havainnollisesti ryhmiteltävissä sen mukaan, liittyvätkö ne työyhteisön keskinäiseen, organisaation johdon ja esihenkilöiden vai omaan henkilökohtaiseen toimintaan ja olemiseen. Tämän jaon alla niitä voidaan tarkastella osa-alueittain. Esittelen aineistosta esiin nousseet osallisuutta vahvistavat tekijät ja toimintamallit seuraavassa taulukoiden 1, 2 ja 3 avulla.

Taulukko 1. Työyhteisön keskinäiseen toimintaan ja olemiseen liittyvät osallisuuden kokemusta vahvistavat tekijät ja toimintamallit.

Osa-alue	Osallisuutta vahvistaa
1 Vuorovaikutus ja ihmissuhteet	- avoin keskusteluilmapiiri - lupa olla oma itsensä - vastavuoroinen kiinnostus toisiaan kohtaan - hienotunteisuus ja tilan antaminen - ennakkoluulottomuus - varaukseton hyväksynnän ja yhteistyötahdon ilmaiseminen - tervetulleeksi toivottaminen, mukaan ottaminen - myönteinen puhe toisista ihmisistä - kun ei esitetä persoonaan tai identiteettiin kohdistuvaa kritiikkiä, arveluja tai uteluja - rentous, vapautuneisuus - luottamus - välittäminen, tukeminen, empaattisuus - rohkaiseminen, kannustaminen - vuoropuhelu, jossa kaikki voivat esittää mielipiteitään - kuunteleminen - kiittäminen - kunnioittava ja arvostava suhtautuminen - yhteinen hauskanpito ja huumori - objektiivisuus konflikti- ja ristiriitatilanteissa
2 Yhdessäolo	- yhdessä työskentely - vapaamuotoiset (myös virtuaaliset) kohtaamiset työn lomassa ja sen ulkopuolella
3 Tukiverkostot	- verkostoituminen työyhteisön jäsenten kanssa - muut homomiehet - usein naiset - erityisesti heteromiesten asenteiden kehittäminen
4 Arvot ja ajattelu	- yhteinen arvomaailma, samanhenkisyys - sitoutuminen arvojen noudattamiseen käytännössä - arvojen sisäistäminen ja tuleminen osaksi kulttuuria - pyrkiminen eroon heteronormatiivisesta ajattelusta

Pienemmissä työyhteisöissä koettiin yleisesti olevan suurempia paremmat edellytykset hyvälle osallisuuden kokemukselle. Yhteisesti tulisi voida keskustella muistakin kuin työasioista. Homomiehen vapaa-ajanvietto tai kotielämä tulee sopia keskustelunaiheeksi siinä, missä kenen tahansa muunkin. Homoutta tulee voida tuoda esiin aivan kuin heterouttakin ja ilman kummastelua. Omista asioista kertominen tai ulostulo ei kuitenkaan saa olla velvollisuus eikä ketään saa painostaa esimerkiksi uteliaisuudesta. Tärkeää on avoin ilmapiiri ja se, että osoitetaan myönteistä suhtautumista niin HLBTIQ+- kuin muitakin vähemmistöjä kohtaan. (Vrt. Lehtonen & Mustola 2004, 246–247.)

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Yhdessäolo luo mahdollisuuksia toisiin tutustumiseen. Yhdessä työskentely voi vähentää epävarmuutta siitä, miten oma persoona tai työsuoritus otetaan vastaan. Yhteiset tapaamiset ja mielekäs toiminta työn ulkopuolella on mahdollisuus syventää ihmissuhteita. Erityisen tärkeäksi tämä on arvioitu uusille työyhteisön jäsenille, sillä suhtautumiseen saattavat etenkin aluksi vaikuttaa paljolti erilaiset oletukset ja stereotypiat (Wicks 2017, 1883–1884).

Muut homomiehet voivat toimia vertaistukena ja rohkaisijoina. Heidän kanssaan voi myös käsitellä sellaisia asioita, joita muut eivät välttämättä ymmärrä. Johtajina ja esihenkilöinä heillä on merkittävä rooli kannustavina ja sitouttavina esikuvina. Myös naiset nähtiin usein jonkinlaisena tukiverkostona. Naisvaltaisessa työyhteisössä hyväksynnän kokeminen nähtiin helpommaksi, sillä naisten koettiin useimmiten hyväksyvän homomiehet paremmin. Heteromiesten sen sijaan koettiin monesti heikentävän osallisuuskokemusta. Heidän ajattelutavoissaan ja suhtautumisessaan tunnistettiin usein kehittämisen varaa. (Vrt. Heikkinen 2002, 46.)

Työyhteisössä yhteisinä arvoina tulisi nähdä esimerkiksi yhdenvertaisuus, hyvä vuorovaikutus ja moninaisuuden arvostaminen. Kun arvojen mukaan toimiminen vakiintuu, työyhteisö voi oppia suhtautumaan erilaisuuteen hyvin kuin luonnostaan, ilman ennakkoluuloja tai stereotyyppisiä käsityksiä. Vuorovaikutuksen kautta syntyvä ymmärrys voi auttaa pääsemään eroon heteronormatiivisesta ajattelusta.

Nivala (2008, 286–289) näkee sosiaalipedagogisen osallisuuden edistämisen yhteisön toiminnallisuuden, sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen laadullisen kehittämisen tukemisena yhteisöllisyyttä ja osallistumista vaalimalla. Keskeistä on yhteistoiminta, sen yhteinen reflektointi ja dialogiset vuorovaikutussuhteet, jotka rakentavat luottamusta ja luovat edellytyksiä persoonalliselle ja sosiaaliselle kasvulle.

Taulukko 2. Organisaation johdon ja esihenkilöiden toimintaan ja olemiseen liittyvät osallisuuden kokemusta vahvistavat tekijät ja toimintamallit.

Osa-alue	Osallisuutta vahvistaa
1 Organisaatio-kulttuuri	- yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistäminen - vähemmistöjen myönteinen huomaaminen ja huomioiminen - kannustaminen erilaisuuteen - heikkouden ja haavoittuvuuden salliminen
2 Johtaminen	- omana itsenään toimimiseen kannustaminen - myönteinen asenne ihmisiin - omien ennakkoluulojen työstäminen - tukeva ja rohkaiseva suhtautuminen ulostuloon - kun hyväksyntä ja arvostus sanotaan ääneen - valmius keskustella henkilökohtaisista asioista - palaute, joka huomioi myös työn tulokset, asenteen ja työskentelytavat ja joka auttaa kehittymään - kun jokaisen henkilökohtainen merkitys organisaatiolle huomioidaan - onnistumisten huomioiminen ja kiittäminen - vaikutusmahdollisuuksien luominen ja osallistaminen päätöksentekoon - omien ajatusten esittämiseen kannustaminen - vaikutus- ja toimintamahdollisuuksien edistäminen - yhdenvertaiset kehittymis- ja etenemismahdollisuudet - henkilökohtaisten kyvykkyyksien, kiinnostuksen kohteiden ja kehittymispyrkimysten huomioiminen - objektiivisesti tarkasteltuna yhdenvertainen vaatimustaso kaikille
3 Käytännöt, toimintamallit ja rakenteet	- epämuodollisuus ja epähierarkkisuus - matala organisaatiorakenne - selkeä arvojen määrittely ja arvolinjaukset - yhteiset, säännölliset arvokeskustelut - dokumentoidut yhdenvertaisuussuunnitelmat ja eettiset ohjeet - henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia tukevat käytännöt - henkilöstön osallistamiskäytännöt erityisesti yrityskulttuurin, arvojen ja työilmapiirin kehittämisessä - palaute- ja palkitsemiskäytännöissä huomioidaan tulosten lisäksi osaaminen ja persoona - luodaan myönteistä sävyä viestintään - heteronormatiivisuuden kitkeminen - kanavat arvojen vastaisesta toiminnasta raportoimiseksi ja prosessit siihen puuttumiseksi - tukiverkosto tai nimetyt tukihenkilöt HLBTIQ+-ihmisille
4 Työnantaja-kuva	- moninaisuus ja yhdenvertaisuus viestinnässä ja niitä edistävät hankkeet - pride-tapahtumiin osallistuminen - moninaisuus organisaation johdossa ja esihenkilöissä
5 Koulutus	- oppiminen kohtaamaan erilaisuutta - seksuaalivähemmistöjä koskevan asiallisen ja ajankohtaisen tiedon jakaminen
6 Rekrytointi	- erilaisten ihmisten kannustaminen hakemaan töihin organisaatioon - erilaisuuteen myönteisesti suhtautuvat asenteet valintakriteereinä

Organisaatiokulttuurissa tulisi vaalia pehmeitä arvoja. Kun moninaisuuden arvostus on vahvasti läsnä, se viestii hyväksyntää kaikille, jotka kokevat poikkeavansa jollain tavalla normista. Erilaisuuden kohtaaminen osallistavasti on oleellinen työyhteisötaito, ei mielipide- tai asennekysymys. Varsinkin johdon ja esihenkilöiden olisi tarvittaessa työstettävä omia käsityksiään ja ennakkoluulojaan, sillä heillä on ratkaiseva rooli ja vastuu. Suhtautumisen työyhteisön jäsenen ulostuloon seksuaalivähemmistön edustajana tulisi olla avoimen rohkaisevaa ja tukevaa, sillä kyse on itsensä alttiiksi asettamisesta. Yksiselitteinen tuki herättää turvallisuuden tunnetta, arvostusta ja luottamusta. Sen, että HLBT+-työntekijät tuntevat, että heistä välitetään ja että heitä tuetaan, on todettu myös johtavan parempaan tyytyväisyyteen sekä työhön että elämään yleensä ja tukevan halua olla avoin identiteetistään (Fletcher ym. 2021, 4).

Johdon on hyvä tiedostaa tarve kehittää ratkaisuja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamiseksi. Mahdollisuudet vaativampiin tehtäviin ja vastuisiin, uralla etenemiseen ja osaamisen kehittämiseen tulisi olla yhdenvertaiset kaikille. Homomiesten, kuten kaikkien muidenkin työyhteisön jäsenten kannalta on tärkeää sekä määrätä että valvoa, ettei noita mahdollisuuksia rajoiteta millään, mikä on yhdenvertaisuuden kannalta epämääräistä tai loukkaavaa. Kyseenalaiset menettelyt tulisi kieltää selkeästi myös liiketoiminnassa ja sidosryhmäsuhteissa. Myös aiempaan tutkimukseen viitaten muutos osallistavammaksi ja moninaisuutta vaalivaksi organisaatioksi edellyttää jatkuvaa linjausten ja käytäntöjen tarkastelua, huonojen toimintatapojen kyseenalaistamista ja erityisesti ylimmän johdon sitoutumista (Fletcher ym. 2021, 3, 30).

Osallistuminen työyhteisön kehittämiseen olisi tehtävä helpoksi ja siihen tulisi rohkaista kaikkia. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää siihen, että arkiset käytännöt ovat arvojen mukaisia, eivätkä ne perustu esimerkiksi heteronormatiiviseen ajatteluun. Osallistuminen pride-tapahtumiin on koko työyhteisölle vahva viesti moninaisuuden hyväksymisestä ja arvostamisesta. Se voi lujittaa monen luottamusta ja sitoutumista organisaatioon sekä luoda myönteistä työnantajakuvaa. Kun moninaisuus on edustettuna myös organisaation johdossa, se on tehokas viesti hyväksynnästä ja mahdollisuuksista kaikille. Se voi sekä houkutella töihin organisaatioon että kannustaa siellä työskenteleviä. Organisaatioon tulisi rekrytoida myönteisiä, moninaisuutta arvostavia, avoimia, ennakkoluulottomia ja yhteisöllisyyttä rakentavia ihmisiä. Koulutuksen avulla tulisi jakaa seksuaalivähemmistöjä koskevaa asiallista ja ajankohtaista tietoa, jolla voidaan hälventää ennakkoluuloja, stereotyyppisiä käsityksiä ja homofobiaa sekä pyrkiä purkamaan heteronormatiivista ajattelua.

Taulukko 3. Homomiehen itsensä toimintaan ja olemiseen liittyvät osallisuuden kokemusta ja toimijuutta vahvistavat tekijät ja toimintamallit.

Osa-alue	Osallisuutta vahvistaa
1 Asema ja työ-rooli	- johtava asema - organisaation hallinnossa mukanaolo
2 Työtehtävät, kokemus ja osaaminen	- kiinnostavat ja/tai vastuulliset tehtävät - pitkä, monipuolinen työkokemus samassa organisaatiossa - syvällinen osaaminen - mahdollisuus hyödyntää omaa persoonaa (myös seksuaalivähemmis-töön kuulumista) työssä
3 Omat tunte-mukset	- se, ettei omalla homoseksuaalisuudella ei ole merkitystä työyhteisölle - oman identiteetin hyväksyminen ja itsearvostus - kokemus oppimisesta ja kehittymisestä - kokemus osaamisesta ja onnistumisesta - kokemus arvostuksesta ja luottamuksesta - kokemus avuksi olemisesta - kokemus kuulluksi tulemisesta - kokemus toimintavapaudesta
4 Oma toiminta	- omana itsenä oleminen - muiden huomaaminen ja huomioiminen - muille hyväksynnän osoittaminen - mahdollisimman aktiivinen osallistuminen vuorovaikutukseen - avoimuus ja läsnäolo - ystävällisyys, avuliaisuus - kuunteleminen, hienotunteisuus - välittäminen, myötätuntoisuus - ratkaisukeskeisyys - myönteisen palautteen antaminen, palautteen pyytäminen - aktiivisuus yhteisöllisessä toiminnassa - kehittämistarpeiden esiin nostaminen, keskustelun herättäminen epä-kohdista ja moninaisuus-/yhdenvertaisuuskysymyksistä - hakeutuminen tehtäviin, joissa on mahdollisuus vaikuttaa (esim. työsuo-jelun tai ammattiyhdistyksen luottamustehtävät) - oppimisen ja kehittymisen halu - rohkea tarttuminen haasteisiin - pyrkimys laadukkaaseen työsuoritukseen - vastuullisuus - omien kykyjen, taitojen ja vahvuuksien hyödyntäminen - itsensä ja osaamisensa esille tuominen - hakeutuminen pois huonosta työyhteisöstä
5 Luonteen-piirteet	- henkinen vahvuus - ulospäinsuuntautuneisuus - iloisuus, huumorintajuisuus - itsevarmuus

Kun aseman kautta saa konkreettista vaikutusvaltaa ja arvostusta ja pääsee ehkä enemmän osallistumaan ja kokemaan merkityksellisyyttä, ei homous enää tunnu uhkalta osallisuudelle. Kokemuksen ja osaamisen myötä voi kokea osallisuutta erityisesti silloin, kun niille saa tunnustusta palautteen tai auktoriteettiaseman kautta.

Hyvin keskeinen johtopäätös on, että jos homoseksuaalisuudella ei tunnu olevan työyhteisön jäsenille mitään suurempaa merkitystä, kuin esimerkiksi sillä, että jollain on siniset ja jollain ruskeat silmät, vahvistaa se homomiehen kokemusta osallisuudesta. Kun ei koe kenenkään määrittelevän itseään vähemmistöön kuulumisen kautta, on helpompi nähdä itsensä ihmisenä, jolla on aidosti yhtäläiset edellytykset olla osallinen työyhteisössä kuin kaikilla muillakin. Aavistuskin siitä, että homous vaikuttaa negatiivisesti suhtautumiseen, kehittymismahdollisuuksiin tai arvostuksen saamiseen, heikentää osallisuuden kokemusta.

Itsehyväksynnän ja itsearvostuksen rooli osallisuuden vahvistajana näkyy esimerkiksi siten, että kun hyväksyy itsensä, voi olla helpompi tuoda myönteisiä puoliaan esiin. Heikko itsehyväksyntä tai itsearvostus voi johtaa pessimistisiin odotuksiin tai pelkoon siitä, ettei tule hyväksytyksi. Peittely ja salaaminen ruokkivat häpeän tunnetta. Työyhteisön jäsenten tarkkanäköisyys tai uteliaisuus tekee heistä potentiaalisia häpeän esiin nostajia.

Henkinen vahvuus, ulospäinsuuntautuneisuus, iloisuus, huumorintajuisuus ja itsevarmuus luonteenpiirteinä voivat helpottaa joihinkin työyhteisöihin sopeutumista. Osallistava suhtautuminen ei saisi kuitenkaan olla riippuvainen luonteenpiirteistä vaan työyhteisön tulisi oppia hyväksymään joukkoonsa luonteeltaan erilaisia ihmisiä.

On syytä muistaa, ettei osallisuutta voi edistää muuttamalla vain joko yksilöä tai yhteisöä vaan sen edellytykset luodaan tukemalla molempien muutoksia ja kasvua, mikä edistää yksilön ja yhteisön suhteen kehittymistä (Nivala & Ryynänen 2013, 30–31). Voi olla, ettei hyvää osallisuuden kokemusta itselle työyhteisössä synny erilaisista ponnisteluista huolimatta tai niiden riittämättömyyden takia. Heikko tai puutteellinen osallisuus näyttäisi olevan riski erityisesti työhyvinvoinnille ja työviihtyvyydelle. Se voi myös heikentää omaa käsitystä mahdollisuuksista onnistua valitsemassaan ammatissa ja ammattialalla. Sellaisen työyhteisön jättäminen, jossa ei koe osallisuutta, voikin olla hyvä ratkaisu. Hakeutuminen toiseen työyhteisöön, toisen tyyppiseen työhön ja jopa toiselle ammattialalle voi olla avain onnistuneeseen muutokseen.

8 KOULUTUSSUOSITUS

Esittelen tässä luvussa tutkimustuloksiin ja niistä tekemiini johtopäätöksiin perustuvan koulutussuosituksen. Suositus on malli siitä, mille työyhteisön kohderyhmille koulutusta voisi kohdistaa ja mitä sen voisi ajatella sisältävän, kun tavoitteena on homomiesten osallisuuskokemuksen vahvistaminen. Suosituksen tarkoituksena ei ole esittää koulutussisältöjä tai koulutusmenetelmiä yksityiskohtaisesti vaan toimia tarkemman suunnittelun ja kehittämisen lähtökohtana.

Edellisessä luvussa tutkimustuloksista johdetut osallisuutta vahvistavat asiat olivat ryhmiteltävissä sen mukaan, liittyvätkö ne työyhteisön keskinäiseen, organisaation johdon ja esihenkilöiden vai homomiehen itsensä toimintaan ja olemiseen. Kohderyhmien huomioimista erillisinä ja spesifisine koulutustarpeineen pidän lähtökohtana koulutuksen suunnittelulle.

Työyhteisön yhteiset sekä sen johdon ja esihenkilöiden koulutukset voitaisiin suunnitella ja järjestää organisaation sisäisin, esimerkiksi HR- tai henkilöstön kehittämisen vastuuhenkilöiden voimin, mikäli siihen on asiantuntemusta, halukkuutta ja resursseja. Koulutushankkeissa on tarkoituksenmukaista huomioida homomiesten ohella kaikki HLBTIQ+-ihmiset, ja niiden yhteydessä on hyvä tilaisuus antaa tärkeä rooli vähemmistön edustajille itselleen. Koulutusta voidaan järjestää myös ulkopuolisen työyhteisöjen kehittämisen asiantuntijan tai esimerkiksi Seta ry:n avustuksella tai palveluna. Koulutukset kannattaa toteuttaa työyhteisökohtaisesti, jotta voitaisiin paremmin keskittyä juuri kyseisen työyhteisön haasteisiin. Fyysisen läsnäolon kautta osallistujia voi olla helpompi aktivoida keskusteluun kuin verkon välityksellä, varsinkin, jos koulutus ei tunnu kaikista siihen kutsutuista kiinnostavalta tai tarpeelliselta. Koulutuksen yhteyteen voidaan suunnitella myös vapaamuotoista yhdessäoloa ja virkistystä.

Homomiesten koulutuksia voidaan toteuttaa yli työyhteisörajojen niin vapaaehtoisena kansalaistoimintana kuin asiantuntijatahon organisoimana. Verkkokoulutus on toimiva ratkaisu, sillä koulutuksiin voivat osallistua kaikki halukkaat fyysisestä sijainnista ja työyhteisöstä riippumatta, tarvittaessa jopa anonyymisti. Koulutustilaisuudet voisivat olla samalla keskustelufoorumeita, joista olisi hyötyä erityisesti työuran alkuvaiheessa tai silloin, kun työyhteisöön tuntuu vaikealta sopeutua. Ne tarjoaisivat mahdollisuuksia pohtia syitä ja ratkaisuja, kun homoseksuaalisuus esimerkiksi tuntuu heikentävän suhdetta työyhteisöön tai jarruttavan uralla kehittymistä.

Kaikissa koulutuksissa tulisi huomioida vuorovaikutteisuus, mahdollisuus kysyä ja keskustella. Mielipiteiden ja ajatusten vaihto on tilaisuus lisätä yhteistä ymmärrystä ja luoda merkityksiä.

Hyvän keskusteluilmapiirin aikaansaamiseksi koulutusten toteuttaminen pienryhmissä voi olla eduksi. Koulutussisältöjen laajuutta voidaan vaihdella kohderyhmäkohtaisesti. Koulutuksiin tarvittava aika on mahdollista arvioida, kun niiden tarkempi sisältö ja kulku on suunniteltu. Jotta koulutukset on mahdollista sovittaa yhteen työpaikkojen rutiinien kanssa ja jotta osallistujat jaksavat keskittyä niiden sisältöön, saattaisi olla hyvä rajoittaa niiden kestoa korkeintaan 1–2 tuntiin kerrallaan.

8.1 Johdon ja esihenkilöiden koulutus

Työnantajaorganisaation johdon kanssa tulisi yhdessä tutkia ja selvittää organisaatiokulttuurin piirteitä sekä tunnistaa, millaiselle arvopohjalle se rakentuu. Suositaanko organisaatiossa kovia vai pehmeitä arvoja? Arvostetaanko ihmisyyttä ja yhdenvertaisuutta ja miten se näkyy käytännössä? Onko vallalla vahvuuden ja pärjäämisen kulttuuri vai onko lupa olla myös heikko ja haavoittuva? Miten moninaisuuteen suhtaudutaan arkipäivän tasolla? Näiden asioiden merkitystä sekä kehitys- ja muutostarpeita olisi hyvä lähestyä keskustellen.

Johdon tulisi oppia tunnistamaan oma avainroolinsa ja vastuunsa ensisijaisena suunnannäyttäjänä suhtautumisessa moninaisuuteen. HLBTIQ+-ihmisiin liittyviä ennakkoluuloja voidaan koulutuksessa työstää asiallisella ja ajankohtaisella tiedolla. On hyvä tuoda esiin, että vähemmistön edustajien näkyminen johdossa ja esihenkilöinä voi olla merkittävä signaali osallistavista arvoista ja yhdenvertaisista mahdollisuuksista niin henkilöstölle kuin ulospäin. On myös tärkeä käsitellä, miten organisaatio viestii niin sisäisesti kuin ulkoisesti inklusiivisella tavalla. Mahdollisuutta pride-osallistumiseen ja sen merkitystä työnantajakuvaan voidaan pohtia. Koulutuksessa voidaan hyödyntää muiden organisaatioiden onnistuneita HLBTIQ+-inklusiivisuuteen liittyviä käytäntöjä ja kokemuksia esimerkkeinä.

Koulutuksessa tulisi arvioida myös organisaation työyhteisötaitoja siitä näkökulmasta, miten hyvin niissä näkyvät ihmisläheiset ja moninaisuutta edistävät arvot. Onko työyhteisössä yhteistyöongelmia, asenteellisuutta, kiusaamista tai ulkopuolelle jättämistä? Tulisi syventyä siihen, miten arvot voidaan ottaa keskusteluun, määriteltäväksi ja sovittavaksi yhdessä työyhteisön kanssa. On ratkaistava, miten yhteiset linjaukset dokumentoidaan ja miten yhdenvertaisuussuunnitelmia tai eettisiä ohjeita kannattaisi laatia ja pitää esillä siten, että ne tavoittavat työyhteisön ja tuntuvat tärkeiltä. Tärkeää olisi myös oppia luomaan jatkuvia yhteisiä käytäntöjä suunnitelmista ja ohjeista keskustelemiseksi ja niiden kehittämiseksi. Arvot, linjaukset ja ohjeet olisi

myös opittava tuomaan osaksi kulttuuria ja työilmapiiriä. Organisaation on osattava viestiä selkeästi, että jokaisella on lupa olla oma itsensä ja että sellaisena on jokaisen myös saatava arvostusta, hyväksyntää ja yhdenvertaiset kehittymismahdollisuudet. Rekrytoinnista lähtien on pyrittävä varmistamaan, että henkilöstön asenteet ja arvomaailma tukevat näitä tavoitteita.

Esihenkilöiden koulutuksessa tulisi painottaa lähijohtamista. Tulisi käydä läpi, miten ulostuloon olisi ylipäänsä suhtauduttava ja mikä olisi paras tapa osoittaa tukea, vilpitöntä hyväksyntää ja arvostusta. Esihenkilöille tulisi tarjota myös opastusta siitä, miten asiaa voi tarpeen vaatiessa käsitellä lisää. Johtamiskäytännöiksi tulisi omaksua säännöllinen myönteinen palaute ja johdettavien kykyjen ja kehittymispyrkimysten huomioiminen siten, ettei erilaisuuden voida tulkita saattavan ketään heikompaan asemaan työyhteisössä.

8.2 Työyhteisön yhteinen koulutus

Työyhteisön jäsenten yhteinen koulutus voidaan aloittaa avoimella keskustelulla HLBTIQ+-ihmisistä. Näin mahdollinen tiedon tarve, ennakkoluulot tai stereotyyppiset käsitykset tulevat esiin ja niihin voidaan vastata. Keskustelun yhteydessä voidaan selkeyttää HLBTIQ+-käsitettä. Tämän jälkeen voidaan keskustella ja pyrkiä yhteisymmärrykseen arvoista, jotka työyhteisö näkee tärkeimmiksi ja pohtia, miten ne näkyvät käytännössä. Voidaan ottaa esiin, miten arvot ja käytännön toiminta tukevat sitä, että HLBTIQ+-ihminen voi tulla kaapista ja olla avoin. Työyhteisön on tärkeä tuntea avoimuuteen liittyvät pelot ja haasteet, miten heteronormatiivisuus näkyy ja miltä se tuntuu sekä miten siitä on mahdollista pyrkiä eroon. On myös hyvä sisäistää, miten myönteinen kokemus HLBTIQ+-ihmiselle voi olla vain se, ettei erilaisuuteen reagoida millään tavalla muiden työyhteisön jäsenten suhtautumisessa tai käyttäytymisessä.

Osallistavan ilmapiirin luomiseksi työyhteisön on hyvä oppia tiedostamaan vuorovaikutuksen avoimuuden ja jokaisen mukaan ottamisen merkitys. Siihen kuuluu itsestään selvänä, että jokainen voi kertoa omista asioistaan, perhesuhteistaan ja vapaa-ajan tekemisistään. Jokainen saa ilmaista itseään ja seksuaalisuuttaan kulttuuristen käytöstapojen rajoissa. Kiinnostus muita kohtaan ja halu oppia tuntemaan toiset on hyvä tunnistaa kaikkien osallisuutta vahvistavaksi. Siihen liittyy kiinteästi kuitenkin myös hienotunteisuus ja tilan antaminen. Tunkeileva uteliaisuus tai muita koskevat arvelut, juorut ja ilkeilyt selän takana eivät kuulu työyhteisöön. Keskinäisessä suhtautumisessa olisi opittava tiedostamaan arvostamisen, kannustamisen ja välittämisen merkitys. Yhdessäolo on ymmärrettävä tärkeäksi ja hyödylliseksi osallisuuden vahvistajaksi. Tukiverkostojen merkitys vähemmistöille ja niiden muodostaminen on myös tuotava esiin. Koska

homomiehet kokevat erityisesti heteromiehet usein haasteeksi työyhteisössä, koulutuksella olisi erityisen tärkeää tavoittaa juuri heidät.

8.3 Homomiesten koulutus

Homomiesten itsensä koulutuksen tavoitteena olisi oppia tiedostamaan, millä omassa vaikutuspiirissä olevilla asioilla voi kyetä vahvistamaan omaa osallisuuden kokemustaan työyhteisössä. Perustana tulisi oppia näkemään kyky hyväksyä oma seksuaalinen suuntautuminen osana omaa identiteettiä niin työ- kuin muussakin elämässä ja löytää voimavaroja itsehyväksyntään. Koulutuksen keskeiseksi viestiksi sopii, että ulostulo ja avoimuus omasta homoseksuaalisuudesta on suurella todennäköisyydellä ratkaisevaa hyvän työyhteisökokemuksen ja oman hyvinvoinnin kannalta. Salaaminen ja peittely taas kuormittaa ja voi johtaa umpikujaan. Olisikin hyvä keskustella ulostuloon ja salaamiseen liittyvistä asioista ja niihin liittyvistä kokemuksista. Voidaan pohtia myös käytännön tapoja kertoa homoseksuaalisuudesta työpaikalla ja miten toimia haasteellisissa tilanteissa, esimerkiksi kohdattaessa heteromiesten ennakkoluuloista suhtautumista. Apuna voidaan käyttää myös tutkimuksessa esiin tulleita rohkaisevia esimerkkejä.

Koulutuksessa voitaisiin syventyä myös oman toiminnan merkitykseen. Tulisi sisäistää, että osallistava käyttäytyminen on myös mahdollisuus itse kokea osallisuutta. Vaikka se voi tuntua itsestään selvältä, on sitä hyvä joskus pysähtyä pohtimaan. Rikommehan monia harmoniselle yhteiselämälle tärkeitä sääntöjä tämän tästä arkisessa kanssakäymisessä. Toiset tulisi oppia huomaamaan ja huomioimaan. Työpaikan vuorovaikutukseen kannattaisi osallistua pois vetäytymisen sijaan. Työkavereita tulisi pyrkiä ymmärtämään ja tukemaan. Voi osoittaa välittävänsä ja jakaa hyvää palautetta. Omista persoonallisuuden piirteistä on hyvä tunnistaa vahvuuksia, joita voi hyödyntää yhteisöllisyyden edistämisessä sekä kehittämiskohteita, joita voi pyrkiä hiomaan. Voidaan pohtia, miten itse voi aktivoida työyhteisöä toimintaan, keskusteluun tai kehittämiseen. Omalla uralla kehittymisen keinoihin voidaan myös syventyä. Jos toiminta työyhteisössä omana itsenään, työyhteisöstä ja osaamisestaan vastuuta kantavana työkaverina ei johda tyydyttävään tulokseen, on vaihtoehtona tiedostettava myös huonon työyhteisön jättäminen. Tämä vaihtoehto huomioiden koulutuksessa voidaan käydä läpi erilaisia keinoja kartoittaa moninaisuutta arvostavia työyhteisöjä.

9 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössäni olen tutkinut homomiesten osallisuuden kokemuksia työyhteisöissä taustasyineen ja vaikutuksineen sekä pyrkinyt löytämään niin työyhteisöille kuin homomiehille itselleenkin keinoja parantaa kokemuksia. Tutkimukseni perusteella olen laatinut koulutussuosituksen, jota on mahdollisuus käyttää sekä työyhteisöille että homomiehille itselleen suunnatun koulutuksen suunnittelussa.

Työni tavoitteena oli oppia ymmärtämään osallisuuden kokemusta työyhteisössä ilmiönä ja tunnistaa siihen vaikuttavia tekijöitä valitun kohderyhmän näkökulmasta. Käytännöllisenä tavoitteena oli lisäksi antaa vastaus siihen, millä keinoin työyhteisöä voitaisiin kehittää niin, että se synnyttäisi osallisuuden kokemuksia, jotka tukevat kohderyhmän hyvinvointia ja toimijuutta työssä. Tutkimuskysymyksinä oli, kuinka vahvasti homomiehet kokevat osallisuutta työyhteisöissään, miten kokemukset vaikuttavat ja millaiset asiat vahvistavat kokemusta sekä edistävät hyvinvointia ja toimijuutta työssä ja työyhteisössä.

Arvioin, että opinnäytetyöni saavutti tavoitteensa varsin hyvin ja antoi samalla monipuolisesti vastauksia tutkimuskysymyksiin. Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei voida pitää yleistotuuksina, mutta ne antavat mahdollisina selittävinä tosiasioina tarttumapintaa työyhteisössä koettavan osallisuuden paremmaksi ymmärtämiseksi sekä ilmiönä että tutkitun vähemmistön näkökulmasta. Olen saanut koottua havainnollisen ja laajan yhteenvedon tutkittavien osallisuuden kokemusta määrittävistä tekijöistä ja tiivistänyt niistä suuntaviivat koulutussuositukseksi, joka auttaa työyhteisöjen koulutuksen kehittämisessä. Työni tilaaja, Seta ry, on palautteessaan ilmaissut työn onnistuneen heidän näkökulmastaan jopa poikkeuksellisen hyvin ja ilman, että he olisivat nähneet siinä oikeastaan mitään kehittämis- tai korjaamistarpeita (Karvinen 2023). Näin uskon, että opinnäytetyöni on hyödyllinen tilaajalle ja kaikille työyhteisöjen kehittämisen parissa toimiville.

Tutkimustavoitteeni epäonnistui siltä osin, kuin suunnitelmana oli rajata tutkimus koskemaan finanssi- ja myyntialojen työyhteisöjä ja saada näin alakohtainen näkemys aiheesta. Tämä johtui siitä, että rajattuun kohderyhmään kuuluvia ei ollut niin helppo tavoittaa ja saada osallistumaan tutkimukseen kuin kuvittelin. Alakohtaisuuden saavuttamiseksi tutkittavien hankkimisessa käyttämäni kanavat eivät siten olleet oikeita tai riittäviä. Mikäli olisin saanut finanssi- ja myyntialoilta riittävästi ilmoittautuneita, olisi toisaalta ollut ikävää karsia osallistujia ja evätä muilta pääsy mukaan tutkimukseen. Nyt kaikki halukkaat saivat osallistua.

Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä toimi hyvin. Valitut teemat ohjasivat keskustelua tavoitteellisesti ja etukäteen suunnitellut tarkentavilla kysymyksillä oli mahdollista varmistaa tutkimuskysymysten kannalta oleelliseen tietoon keskittyminen. En kuitenkaan liikaa halunnut puuttua vapaaseen kerrontaan enkä ohjata keskustelua niin, että se olisi heikentänyt haastateltavien halua puhua oma-aloitteisesti. Näin ollen joidenkin haastateltavien kanssa osaa teemoista käsiteltiin ylimalkaisemmin. Microsoft Teamsin transkriptiotoiminto oli suuri apu litteroinnissa. Sen tuottama raakateksti nopeutti työskentelyä huomattavasti siihen verrattuna, että olisin kirjoittanut puhtaaksi haastatteluista kertyneet 132 tekstisivua itse alusta loppuun.

Teemakirjoittaminen osallistumismenetelmänä kiinnosti lopulta vain yhtä tutkittavaa, mikä oli paljon vähemmän kuin olin odottanut. Kirjoituksen saaminen vertailukelpoiseksi haastattelujen kanssa vaati tarkennuskysymyksiä sähköpostitse, ja sen analysointi oli työläämpää, koska se poikkesi rakenteeltaan haastatteluista niin paljon. Pidän kuitenkin tätä osallistumisvaihtoehtoa merkittävänä. Mielestäni on kuvaavaa, että juuri tutkittava, jonka työyhteisökokemukset homoseksuaalisuuteen liittyen olivat pääasiassa ikäviä, halusi osallistua tutkimukseen anonyymisti kirjoittamalla.

Aineistoa voikin kritisoida siitä, että siinä painottuivat vahvasti myönteiset kokemukset, eikä esimerkiksi tutkimuskirjallisuudessa tunnistettuja ongelmia noussut kovin paljon esiin. On yllättävää, mutta tietenkin ilahduttavaa, että homomiesten osallisuuskokemukset nykytyöyhteisöissä vaikuttavat melko ongelmattomilta. Aineiston kuvaavuutta voi kuitenkin kyseenalaistaa, että siinä olivat edustettuina pääasiassa akateemiset ammatit ja että lähes kaikki tutkittavat toimivat organisaatioissaan vakiintuneissa asemissa esihenkilöinä ja asiantuntijoina. Sain haastateltavista myös yleisvaikutelman, että he ovat aktiivisia ja rohkeita, ulospäin suuntautuneita työelämän selviytyjiä. Lisäksi käytännössä kaikki tutkittavat olivat pääkaupunkiseudulta. Siihen on saattanut vaikuttaa se, että tutkittavaksi haettiin miehiä, joiden homous oli työyhteisön tiedossa. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että pääkaupunkiseudulla asuvat salaavat seksuaalivähemmistöön kuulumisensa harvemmin kuin muualla asuvat. Työpaikkojen ilmapiiri koetaan siellä myös mitä ilmeisimmin myönteisemmäksi ja avarakatseisemmaksi kuin muualla Suomessa. (Lehtonen 2004b, 154.) Tutkittavat edustivat toisaalta useita eri aloja ja erilaisia työyhteisöjä sekä ilmaisivat kiitettävästi ajatuksiaan. Analyysini tuloksena aukenikin lopulta niin monipuolinen ja monivivahteinen kuva osallisuudesta, että tutkimustulosten ja johtopäätösten pukeminen tiiviiseen muotoon oli haasteellista.

Ikävämmistä kokemuksista kärsineitä olisin ehkä voinut tavoittaa paremmin anonyymillä verkossa toteutetulla kyselytutkimuksella, johon vastaaminen ei olisi edellyttänyt erikseen tutkimukseen ilmoittautumista. Tällaisella tutkimuksella aineistoa olisi voitu saada myös paljon suuremmalta joukolta. Menetelmällä olisi kuitenkin ollut todennäköisesti vaikeampi kartoittaa yhtä hyvin kokemusten syitä ja vaikutuksia samoin kuin kaikkia niitä osallisuutta edistäviä ja estäviä seikkoja, joita sain haastattelussa esiin sekä spontaanin puheen että tarkentavien kysymysten kautta. Olisin myös voinut kerätä aineistoa ensin kyselytutkimuksella ja pyytää siihen saamieni vastausten perusteella henkilöitä vielä haastateltavaksi. Tällä tavoin olisin ehkä saanut laajimman kuvan osallisuuskokemuksista haasteineen niin maantieteellisesti kuin ammattiryhmittäin.

Tarkastelen seuraavaksi tutkimuksen luotettavuutta ensin yleisesti ja lisäksi reliaabeliuden, validiuden, saturaation sekä eettisyyden näkökulmasta.

Minulla on tutkijana omakohtaista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä, joka auttoi minua muodostamaan siitä ennakkokäsityksen ja suuntaamaan huomion tiedonhankinnassa siinä keskeisiksi kokemiini asioihin. Tutkimusasetelman, tutkimus- ja analysointimenetelmät, niihin liittyvät dokumentoinnit sekä itse tutkimusprosessin tuloksineen olen kuvannut havainnollisesti ja yksityiskohtaisesti. (Vrt. Aaltio & Puusa 2020, 172–173.) Luotettavuuden varmistamiseksi valitsin tutkittaviksi henkilöitä, joilla oli kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (vrt. Kananen 2017, 128). Pyrin antamaan äänen tutkittavien omille kokemuksille ja oletin heidän kertovan niistä rehellisesti, sillä he osallistuivat tutkimukseen tietoisina sen tavoitteista. Oma ymmärrykseni ei myöskään asettunut ristiriitaan tutkittavien kertoman kanssa. (Vrt. Puusa 2020b, 145.) Litteroin haastattelut huolellisesti ja sanatarkasti. Analysoin aineiston systemaattisesti metodein, jotka olen kuvannut aiemmin (vrt. Puusa 2020b, 143). Pelkistäessäni ja analysoidessani aineistoa pyrin säilyttämään tutkittavien sanoman sisällön sekä välttämään ylitulkintaa. Tukea osalle tutkimustuloksistani antavat myös aiemmissa tutkimuksissa tehdyt havainnot. Tutkimuksessa ei toteutunut alun perin suunniteltu alakohtaisuus, mutta lisäsin tutkittavien määrää, jotta esiin olisi noussut enemmän eri näkökulmia.

Haastattelututkimuksen reliaabelius voidaan ymmärtää siten, että tutkittaessa samaa henkilöä saadaan toisellakin tutkimuskerralla sama tulos (Hirsjärvi & Hurme 2010, 186). Toisin sanoen tulokset ovat pysyviä ja ne ovat vahvistettavissa uusintamittauksella (Kananen 2017, 175). Jos tutkimusteemoista keskusteltaisiin uudelleen samaan tapaan samojen henkilöiden kanssa, ja he puhuisivat totta, he kertoisivat oletetusti ajatuksistaan samansisältöisesti. Tämä ei kuitenkaan

ole täysin varmaa. Joskus asiat muistetaan ja joskus ne unohdetaan. Ne voivat myös saada eri aikoina ja eri mielentiloissa eri merkityksiä. Uudet asiat ja oppiminen vaikuttavat ajatteluun. Ei siis voida taata, että saataisiin täsmälleen samanlaisia vastauksia ja voitaisiin tehdä täysin samanlaisia tulkintoja, jos tutkimus toistettaisiin.

Tutkimuksen validiudella arvioidaan, tutkitaanko juuri sitä, mitä on tarkoitus tutkia ja mitataanko ilmiötä oikein (Aaltio & Puusa 2020, 171). Usein luotettavuutta arvioidaan rakennevalidiuden kautta. Kysytään, käytetäänkö tutkimuksessa käsitteitä, jotka heijastavat tutkittua ilmiötä ja miten on päädytty luokittamaan ja kuvaamaan tutkittavien maailmaa kuten on tehty. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 187–189.) Tutkimukseni viitekehyksenä on sosiaalipedagogiseen osallisuustutkimukseen perustuva malli, jota voidaan pitää perusteltuna näkemyksenä osallisuudesta ilmiönä. Luokittaminen ja kuvaaminen perustuivat tähän malliin ja ilmiöstä johdettuihin tutkimuskysymyksiin, joihin pyrittiin saamaan vastaukset tutkittavien kertomuksista sekä niistä tehdyistä tulkinnoista ja päätelmistä.

Saturaatio tarkoittaa, että samanlaiset havainnot alkavat toistua useamman tutkittavan kohdalla (vrt. Kananen 2018, 179). Aineistoa voidaan pitää edustavuuden kannalta riittävänä, kun aineisto alkaa toistaa itseään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 97–99). En pyrkinyt tutkimuksessani saturaatioon ja katsonkin, että tutkimuksen arvo on paljolti sen näkökulmien runsaudessa ja vaihtelevuudessa. Saturaatiota kuitenkin tapahtui monien eri havaintojen kohdalla. Tästä vahvimpia esimerkkejä olivat oman avoimuuden, työyhteisön avoimen vuorovaikutusilmapiirin sekä työhön ja osaamiseen liittyvän myönteisen palautteen merkitys hyvän osallisuuskokemuksen syntymiselle.

Olen noudattanut tutkimuksessani hyvää tieteellistä käytäntöä ja ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita. Tutkittavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja antoivat siihen suostumuksensa. Heille ilmoitettiin myös, että osallistumisen voi keskeyttää halutessaan koska tahansa. Tutkimuksesta en nähnyt aiheutuvan tutkittaville haittaa. Kaikille toimitettiin etukäteen laajasti tietoja tutkimuksesta, suostumuslomake sekä tietosuojaseloste. Aineisto säilytettiin tietoturvallisesti oppilaitoksen palvelimella tiedostossa, johon käyttöoikeus oli vain tutkijalla, ja tuhottiin, kun opinnäytetyö oli arvioitu ja hyväksytty. Tutkimuksessa käytettiin henkilötietoina ainoastaan tutkittavien sähköpostiosoitteita yhteyden saamiseksi tutkittaviin. Tässä raportissa tutkittaviin liittyvät tunnistetiedot on anonymisoitu. (Vrt. Ranta & Kuula-Luumi 2017, 415–419; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–13.)

Ensimmäinen luonteva askel jatkokehittämiselle työni pohjalta olisi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osallisuuden edistämiseen tähtäävien koulutussisältöjen ja koulutusten suunnitteleminen työyhteisöille. Samoin olisi mahdollista suunnitella ja toteuttaa esimerkiksi verkossa keskustelutilaisuuksia, joissa käsiteltäisiin työelämään liittyviä tunteita ja kokemuksia. Vertailun vuoksi olisi hyvä kartoittaa tutkimuksin myös muiden ei-heteroseksuaalien kokemuksia osallisuudestaan työyhteisöissä. Homomiestenkin osalta olisi kiinnostavaa nähdä, millaisia tuloksia tutkimus tuottaisi, jos tutkittavia olisi enemmän pääkaupunkiseudun ulkopuolelta ja he edustaisivat joko alun perin itsekin tavoittelemaani suppeampaa alakohtaisuutta tai sitten vielä laajemmin erilaisia ammattiasemia ja toimialoja. Myös heteromiesten ja -naisten suhtautuminen ja asenteet seksuaalivähemmistöihin työelämässä tarjoaisivat mielenkiintoisia tutkimusmahdollisuuksia.

Opinnäytetyöni on tuottanut uutta ja ajankohtaista tietoa homomiesten työelämäkokemuksista ja täydentää siten osaltaan suomalaista seksuaalivähemmistöjen asemaa työelämässä kartoittavaa tutkimuskenttää. Tutkimustulokset ja laatimani koulutussuositus auttavat suuntaamaan huomion osallisuuskokemuksen kannalta keskeisiin asioihin työyhteisössä ja suunnittelemaan tavoitteellisesti niin homomiesten kuin sovelletusti myös muiden seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen toimijuutta edistävää koulutusta. Tutkimukseni tarjoaa mallin, jonka avulla osallisuutta voidaan tarkastella ja tutkia myös muiden kohderyhmien osalta. Työni voikin antaa työyhteisöjen kehittäjille ajatuksia kehittämishankkeiksi juuri osallisuutta lähtökohtana pitäen samoin kuin näkemystä osallisuuden näkökulman huomioimiseksi kaikenlaisessa kehittämisessä.

LÄHTEET

Aaltio, Iiris & Puusa, Anu 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti & Iiris Aaltio (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. (E-kirja.) Helsinki: Gaudeamus, 169–180.

Anttiroiko, Ari-Veikko 2003. Kansalaisten osallistuminen, osallisuus ja vaikuttaminen tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Pia Bäcklund (toim.) Tietoyhteiskunnan osallistuva kansalainen. Tapaus Nettimaunula. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Autio, Mikko 2011. Nelikymppinen luokanopettaja Pohjanmaalta. Teoksessa Liisa Tuovinen & Olli Stålström & Jussi Nissinen & Jorma Hentilä (toim.) Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 139–145.

Bell, Myrtle P. & Özbilgin, Mustafa F. & Beauregard, T. Alexandra & Sürgevil, Olca 2011. Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. Human resource management, 50 (1), 131-146. Viitattu 9.4.2023. https://eprints.lse.ac.uk/32094/1/Voice_silence_diversity_2011.pdf

Charpentier, Sari 2004. Heteronormatiivisuus ja työelämänkulku yli 45-vuotiaiden kertomana. Teoksessa Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) ”Eihän heterotkaan kerro…” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö, 92–116.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. (E-kirja.) Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja & Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna 2014. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta? Aikuiskasvatus 34 (3), 202–214. Viitattu 4.11.2022. https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/94100/52778

European Union Agency for Fundamental Rights 2020a. LGBTI Data Survey. Viitattu 12.4.2022. https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer

European Union Agency for Fundamental Rights 2020b. A long way to go for LGBTI equality. (E-kirja.) Luxembourg: Publications Office of the European Union. Viitattu 28.3.2023. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

Fletcher, Luke & Miller, Jill & Green, Mel & Young, Jake & Wahab, Abdul 2021. Inclusion at work. Perspectives on LGBT+ working lives. Research report. London: Chartered Institute of Personnel and Development. Viitattu 9.4.2023. https://www.cipd.co.uk/Images/inclusion-work-perspectives-report_tcm18-90359.pdf

Green, Mel & Peters, Rebecca & Young, Jake 2020. People Profession 2030. A collective view on future trends. London: Chartered Institute of Personnel and Development. Viitattu 9.4.2023. https://www.cipd.co.uk/Images/people-profession-2030-report-compressed_tcm18-86095.pdf

Gothóni, Raili & Hyväri, Susanna & Kolkka, Marjo & Vuokila-Oikkonen Päivi 2016. Inkluusio ja yhteisöllisyys yhteisen hyvän toteutumisena. Teoksessa Tony Addy & Raili Gothóni & Susanna Hyväri & Marjo Kolkka & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) Osallisuus yhteiskunnallisena haasteena. (E-kirja.) Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 13–23. Viitattu 4.11.2022. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-275-2

Gretschel, Anu 2002. Kunta nuorten osallisuusympäristönä: Nuorten ryhmän ja kunnan vuorovaikutussuhteen tarkastelu kolmen liikuntarakentamisprojektin laadunarvioinnin keinoin. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Heikkilä, Ann-Maria 2020. Aikuisten sateenkaarevien näkemyksiä hyvinvoinnista, osallisuudesta ja niiden tukemisesta. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Sosionomikoulutus. Opinnäytetyö. Viitattu 9.4.2023. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202005138825

Heikkinen, Teppo 1997. Homomiesten jokapäiväisen elämän rakentuminen tilassa. Teoksessa Jukka Lehtonen & Jussi Nissinen & Maria Socada (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen. Helsinki: Edita, 68–76.

Heikkinen, Teppo 2002. Homomiehet heteronormatiivisesti rajatuilla työpaikoilla ja työyhteisöissä. Teoksessa Jukka Lehtonen (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes, 41–47.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hoffman, Heidi 2002. Työhyvinvointi toimisto- ja palvelualoilla. Teoksessa Jukka Lehtonen (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes, 85–90.

Huhtinen, Aki-Mauri & Tuominen, Juha 2020. Fenomenologia. Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti & Iiris Aaltio (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. (E-kirja.) Helsinki: Gaudeamus, 286–298.

Huotari, Kari 2002. Hiv-positiiviset homo- ja bimiehet työelämässä. Teoksessa Jukka Lehtonen (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes, 77–83.

Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena 1997. Sosiaalipedagogiikka. Helsinki: WSOY.

Isola, Anna-Maria & Turunen, Elina & Hiilamo, Heikki 2016. Miten köyhät selviytyvät Suomessa? Yhteiskuntapolitiikka 81 (2016):2, 150–160. Viitattu 14.2.2023. https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201604149621

Kananen, Jorma 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 234. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karvinen, Marita 2020. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä – mikroaggressioiden haasteet. Teoksessa Suvi Heikkinen & Marjut Jyrkinen & Anna-Maija Lämsä & Charlotta Niemistö (toim.) Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä. Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa. (E-kirja.) Helsinki: Hanken Svenska handelshögskolan, 195–199. Viitattu 23.3.2023. https://helda.helsinki.fi/dhanken/bitstream/handle/10227/355402/FR%2077_WeAll%20978-952-232-416-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Karvinen, Marita 2023. VS: Tarkennus opinnäytetyön aineiston keruuseen ja kohderyhmään. Email ari.virmes@humak.fi 20.4.2023.

Kaskisaari, Marja 2002. Työuupumuksen yhteys työelämän sukupuolistaviin rakenteisiin. Teoksessa Jukka Lehtonen (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes, 105–113.

Kaskisaari, Marja 2004. Nuorten lesbojen ja bi-naisten työssä jaksaminen. Teoksessa Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) ”Eihän heterotkaan kerro…” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö, 117–126.

Keiski, Veera & Kuivala, Anna-Emilia & Rauhala, Alina 2017. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien eteläpohjalaisten nuorten kokemuksia osallisuudesta: Osallisuus koulussa, työssä ja terveydenhuollossa. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Opinnäytetyö. Viitattu 9.4.2023. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017120419725

Kiilakoski, Tomi 2007. Johdanto: Lapset ja nuoret kuntalaisina. Teoksessa Anu Gretschel & Tomi Kiilakoski (toim.) Lasten ja nuorten kunta. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 8–23.

Kulha, Taika & Viertola, Jenna 2016. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt kirjastoalalla. Turun ammattikorkeakoulu. Kirjasto- ja tietopalvelu. Opinnäytetyö. Viitattu 9.4.2023. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016121420383

Laajalahti, Anne 2015. Tutkijoiden attribuutiot: Mistä vuorovaikutusosaaminen tai sen puute johtuu? Aikuiskasvatus 35(1), 16–29. Viitattu 13.3.2023. https://doi.org/10.33336/aik.94119

Laitinen, Arto 2019. Axel Honneth – yhteiskunta, kritiikki, tunnustussuhteet. Teoksessa Ilkka Kauppinen & Miikka Pyykkönen & Olli-Pekka Moisio 2019 (toim.) 1900-luvun saksalainen yhteiskuntateoria. Helsinki: Gaudeamus, 171–190.

Lehtonen, Jukka 2002a. Ei-heteroseksuaaliset nuoret työssä ja asevelvollisuutta suorittamassa. Teoksessa Jukka Lehtonen (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes, 65–76.

Lehtonen, Jukka 2002b. Seksuaalista tasa-arvoa työelämään. Teoksessa Jukka Lehtonen (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes, 143–149.

Lehtonen, Jukka 2002c. Työntekijöiden moninaisuus ja työelämän heteronormatiivisuus. Teoksessa Jukka Lehtonen (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes, 9–18.

Lehtonen, Jukka 2004a. Näkymättömät nuorten mallit – seksuaalivähemmistöön kuuluvat opettajat. Teoksessa Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) ”Eihän heterotkaan kerro…” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö, 223–238.

Lehtonen, Jukka 2004b. Ammatinvalinta ja ei-heteroseksuaalisuus. Teoksessa Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) ”Eihän heterotkaan kerro…” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö, 143–168.

Lehtonen, Jukka 2014. Ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemukset työelämästä. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 12 (3), 285–291.

Lehtonen, Jukka 2016. Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace. Teoksessa Thomas Köllen (toim.) Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity. Wien: Springer, 289–306.

Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati 2004. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus voimavaraksi. Teoksessa Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) ”Eihän heterotkaan kerro…” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö, 240–249.

Madsen, Bent 2006. Socialpedagogik: Integration och inklusion i det moderna samhället. Lund: Studentlitteratur.

Maunu, Antti & Kiilakoski, Tomi 2018. Ohjausta Osallisuuteen? Sosiaalinen ja poliittinen osallisuus ammattiin opiskelevien nuorten arjessa”. Aikuiskasvatus 38 (2), 112–129. Viitattu 11.10.2022. https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/88333.

Mustola, Kati & Vanhala, Anna 2004a. Tutkimusmenetelmät ja -aineistot. Teoksessa Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) ”Eihän heterotkaan kerro…” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö, 25–28.

Mustola, Kati & Vanhala, Anna 2004b. Seksuaalivähemmistöjä koskevan kyselyn tuloksia. Teoksessa Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) ”Eihän heterotkaan kerro…” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö, 30–57.

Myyrä, Johannes 2011. Psykoanalyysia ihan homona. Teoksessa Liisa Tuovinen & Olli Stålström & Jussi Nissinen & Jorma Hentilä (toim.) Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 172–190.

Mäkipere, Annina 2007. Seksuaalivähemmistöjen avoimuus hoitotyön työyhteisöissä. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 9.4.2023. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200809243221

Ng, Eddy S. & Rumens, Nick 2017. Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research. Canadian Journal of Administrative Sciences 34 (2), 109–120. Viitattu 9.4.2023. https://www.researchgate.net/publication/317348722_Diversity_and_inclusion_for_LGBT_workers_Current_issues_and_new_horizons_for_research

Nissinen, Jussi 2011. Luottamuksen rakentuminen moninaisuutta kunnioittaen. Teoksessa Liisa Tuovinen & Olli Stålström & Jussi Nissinen & Jorma Hentilä (toim.) Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 11–32.

Nissinen, Leena 2011. Myötäeläminen ja voimavarat. Teoksessa Liisa Tuovinen & Olli Stålström & Jussi Nissinen & Jorma Hentilä (toim.) Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 149–171.

Nivala, Elina 2008. Kansalaiskasvatus globaalin ajan hyvinvointiyhteiskunnassa. Kansalaiskasvatuksen sosiaalipedagoginen teoriakehys. (E-kirja.) Kuopio: Snellman-instituutti. Viitattu 22.10.2022. https://www.academia.edu/38717598/Kansalaiskasvatus_globaalin_ajan_hyvinvointiyhteiskunnassa_Kansalaiskasvatuksen_sosiaalipedagoginen_teoriakehys

Nivala, Elina 2021. Osallisuuden moninaisuus. Tietopankki. Kansalaisfoorumi. Viitattu 11.10.2022. https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/osallisuuden-moninaisuus/

Nivala, Elina & Ryynänen, Sanna 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja 2013, vol. 14, 9–41. Viitattu 9.4.2023. https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/122317/72652

Oikeusministeriö 2014. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien perus- ja ihmisoikeudet Suomessa. Selvityksiä ja ohjeita 34/2014. Helsinki: Oikeusministeriö. Viitattu 28.3.2023 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76543/omso_34_2014seksuaalivahemmistot.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Puusa, Anu 2020a. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti & Iiris Aaltio (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. (E-kirja.) Helsinki: Gaudeamus, 99–112.

Puusa, Anu 2020b. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti & Iiris Aaltio (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. (E-kirja.) Helsinki: Gaudeamus, 141–152.

Ranta, Juha & Kuula-Luumi, Arja 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa Matti Hyvärinen & Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 413–426.

Seta ry 2021. Sateenkaarisanasto 24.3.2021. Viitattu 15.3.2023. https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/

Seta ry 2023a. Järjestö. Viitattu 8.3.2023. https://seta.fi/jarjesto/

Seta ry 2023b. Seksuaalinen suuntautuminen. Viitattu 15.3.2023. https://seta.fi/sateenkaaritieto/seksuaalinen-suuntautuminen/

Tahkokorpi, Tuuli 2022. Moni vähemmistöön kuuluva on omalla työpaikallaan kaapissa – tutkija kertoo syitä. Iltalehti 8.6.2022. Viitattu 12.4.2023. https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/07f142b3-7212-4255-a0b5-41970e023234

Tahkokorpi, Tuuli & Rimppi, Sirri 2022. Katso kuvakooste: värikäs Pride-kulkue valtasi Helsingin – pääministeri Marin: "Merkitsee itselleni paljon”. Iltalehti 2.7.2022. Viitattu 15.3.2023. https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/c6a833ed-593e-4a35-801a-af9625df4027

Tiilikka, Ville & Tähtinen, Maiju 2011. Homojen hommaa? Kirkon homoseksuaalien työntekijöiden kokemuksia työelämästä. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 9.4.2023. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011121318287

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 12.4.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Ohjeet ja aineistot. Viitattu 6.4.2023. https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot

Valkonen, Miia. Homo-, lesbo- ja bi-opettaja työssään. Teoksessa Jukka Lehtonen (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes, 91–96.

Valve, Katri 2004. Arki ja kutsumus – seksuaalivähemmistöjen kokemuksia kirkon työyhteisöissä. Teoksessa Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) ”Eihän heterotkaan kerro…” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö, 210–222.

Vanhala, Anna 2003. Haloota nostamatta: Seksuaalivähemmistöjen avoimuus terveydenhuollon työyhteisöissä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 1.12.2022. http://hdl.handle.net/10138/11218

Vanhala, Anna 2004. Olla jotain muuta mitä on? Seksuaalivähemmistöjen avoimuus ja hyvinvointi terveydenhuollon työyhteisöissä. Teoksessa Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) ”Eihän heterotkaan kerro…” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö, 193–209.

Vehviläinen, Jukka 2006. Nuorten osallisuushankkeen hyvät käytännöt. (E-kirja.) Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 11.10.2022. http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/osallisuushanke/seudullinen%20nuorisotyo.pdf

Vilkka, Hanna 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vilkka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Wicks, David 2017. The consequences of outness: gay men’s workplace experiences. Management Decision, Vol. 55 Issue: 9, 1868–1887. Viitattu 9.4.2023. https://doi.org/10.1108/MD-12-2016-0900

Williams, Ashley & Thompson, Neill & Kandola, Binna 2022. Sexual Orientation Diversity and Inclusion in the Workplace: A Qualitative Study of LGB Inclusion in a UK Public Sector Organisation. The Qualitative report 27(4), 1068–1087. Viitattu 9.4.2023. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.4461

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun kulku

Liite 2. Tutkimustiedote

Liite 3. Tietosuojaseloste

Liite 4. Suostumus osallistua tutkimukseen

Liite 5. Kutsu osallistua tutkimukseen

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

LIITE 1

TEEMAHAASTATTELUN KULKU
Alkutervehdykset. Kiitos, kun halusit osallistua. Miten päivä on mennyt? / Miten on vuosi lähtenyt käyntiin?

OMA ESITTELY
- asun Helsingissä
- opiskelu työyhteisön kehittäjäksi
- aikaisempi työ pankissa
- opinnäytetyön idea omista työelämäkokemuksista

TUTKIMUKSEN TAUSTAA
- selitä osallisuuden näkökulma
Osallisuus tarkoittaa tässä sitä, että miten oma suhde työyhteisöön toimii kokonaisuutena, miten kokee olevansa mukana ja voivansa toimia ja vaikuttaa silloin, kun oma seksuaalinen suuntautuminen on tullut työyhteisön tietoon. Ja, että millainen vaikutus sillä työyhteisökokemuksella on sitten esimerkiksi työssä viihtymiseen, motivaatioon ja yleiseen hyvinvointiin. Tavoitteena olisi saada kokemustietoa siitä, mihin asioihin pitäisi kiinnittää huomiota, jotta työyhteisössä olisi mahdollista voida hyvin ja olla avoimesti oma itsensä. Sellainen olisi lyhyesti tausta tälle tutkimukselle.

TIETOJA HAASTATTELUSTA
Haastattelun tarkoituksena olisi keskustella kokemuksistasi työyhteisön jäsenenä eri teemojen avulla. Kerroinkin sinulle nämä teemat etukäteen sähköpostissa. Kaikki, mitä kerrot saa perustua täysin siihen, miten itse koet ja tunnet asiat. Haastattelu voi mennä sinun ehdoillasi, teen tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Teen haastattelusta tallenteen eli nauhoitan sen ja kirjoitan vielä tekstimuotoon analyysia varten. Kameraa ei tarvitse pitää päällä, ellet halua. Ei myöskään ole mikään kiire vastata, voit rauhassa miettiä mitä sanot. Tuumaustauot ovat ok. Onko sinulla tässä vaiheessa jotain mielessä, mitä haluaisit kysyä?

NAUHOITUKSEN JA TRANSKRIPTION KÄYNNISTÄMINEN

SUOSTUMUS HAASTATTELUUN (suostumuslomake lähetetty etukäteen)
Olet saanut suostumuslomakkeen haastattelua varten sähköpostilla etukäteen. Osallistut siis haastatteluun vapaaehtoisesti ja olet tietoinen siitä, että voit keskeyttää osallistumisen milloin vain. Pitääkö paikkansa? Jos keskeytät haastattelun, niin siihen mennessä antamaasi tietoa voidaan käyttää tutkimuksessa.

TAUSTAKYSYMYKSET
- Millainen työ ja työpaikka sinulla on päällimmäisenä mielessä, jossa olet ollut ns. ulkona kaapista ja josta olisit kertomassa kokemuksiasi?
- Milloin työskentelit siellä? Kuinka kauan?
- Miten seksuaalinen suuntautumisesi on tullut työyhteisössä tietoon?
- Kuinka monet ovat olleet siitä tietoisia?
- Millainen on (tai oli) / Millaisia ovat (tai olivat) työyhteisösi (tiimi, osasto, toimipiste tms.)?

TEEMA 1: YHTEENKUULUVUUS JA SEN MAHDOLLISUUDET TYÖYHTEISÖN KANSSA

Kun ajattelet, millaista yhteenkuuluvuutta tunnet työyhteisösi kanssa, niin mitä sinulle tulee mieleen?

Miksi tulee sellaisia ajatuksia? Esimerkiksi jokin tapahtuma?

Miten se vaikuttaa sinuun?

Jos negatiivisesti: Millaisia mahdollisuuksia tunnet ylipäänsä tuntea yhteenkuuluvuutta työyhteisön kanssa? Mitä työyhteisössä pitäisi muuttaa ja kehittää, jotta yhteenkuuluvuuden tunne paranisi? Voisitko itse mielestäsi vaikuttaa omaan yhteenkuuluvuuden tunteeseen? Miten?

Jos positiivisesti: Mistä johtuu, että yhteenkuuluvuuden tunne on vahva? Miten työyhteisön onnistuu luoda yhteenkuuluvuuden mahdollisuuksia? Tunnetko, että vaikutat itse jotenkin hyvään yhteenkuuluvuuden tunteeseen? Miten?

TEEMA 2: TYÖYHTEISÖN OSOITTAMA HYVÄKSYNTÄ

Kun ajattelet, miten hyväksytyksi tunnet olosi työyhteisössä, niin mitä sinulle tulee mieleen?

Miksi tunnet, että näin on? / Mitä siinä on taustalla? Esimerkiksi jokin tapahtuma?

Miten se vaikuttaa sinuun?

Jos negatiivisesti: Miten työyhteisössä pitäisi toimia toisin, jotta kokisit hyväksyntää? Voisitko itse vaikuttaa jotenkin siihen, että kokisit enemmän hyväksyntää? Miten?

Jos positiivisesti: Mitä voisimme oppia työyhteisöstä? Mikä työyhteisön toiminnassa on ratkaisevaa sille, että koet hyväksyntää? Tunnetko, että vaikutat itse siihen, että koet hyväksyntää? Miten?

TEEMA 3: OMA MERKITYKSELLISYYS TYÖYHTEISÖN JÄSENENÄ

Kun ajattelet, miten merkityksellinen tunnet olevasi osana työyhteisöä, niin mitä sinulle tulee mieleen?

Miksi tunnet niin? Esimerkiksi jokin tapahtuma?

Miten se vaikuttaa sinuun?

Jos negatiivisesti: Miten työyhteisö voisi luoda parempia merkityksellisyyden kokemuksia? Voisitko itse jotenkin vaikuttaa merkityksellisyyden kokemukseesi? Miten?

Jos positiivisesti: Mitä voisimme oppia työyhteisöstä? Mikä työyhteisön toiminnassa saa aikaan merkityksellisyyden kokemuksia sinulle? Tunnetko, että vaikutat itse siihen, että koet merkityksellisyyttä? Miten?

TEEMA 4: MAHDOLLISUUDET VAIKUTTAA TYÖYHTEISÖSSÄ

Kun ajattelet, miten paljon sinulla on vaikutusvaltaa työssäsi/työpaikalla, niin mitä sinulle tulee mieleen? Eli miten koet esimerkiksi, että sinua kuunnellaan ja että saat vastakaikua mielipiteillesi ja ajatuksillesi? Millaisia mahdollisuuksia koet sinulla olevan työyhteisössä?

Miksi tunnet niin? Esimerkiksi jokin tapahtuma?

Miten se vaikuttaa sinuun?

Jos negatiivisesti: Miten työyhteisössä tulisi toimia toisin, jotta kokisit enemmän vaikutusvaltaa? Voisitko jotenkin itse lisätä vaikutusvaltaasi/mahdollisuuksiasi työpaikalla? Miten?

Jos positiivisesti: Mitkä ovat ne työpaikan hyvät käytännöt ja toimintamallit, joista kokemus muodostuu? Tunnetko, että vaikutat myös itse niihin? Miten?

TEEMA 5: ARVOSTUKSEN SAAMINEN TYÖYHTEISÖLTÄ

Kun ajattelet, miten paljon sinua ja työpanostasi arvostetaan työpaikalla, niin mitä sinulle tulee mieleen?

Miksi tunnet niin? Esimerkiksi jokin tapahtuma?

Miten se vaikuttaa sinuun?

Jos negatiivisesti: Miten työyhteisön ja esihenkilön tulisi toimia toisin, jotta kokisit tulevasi arvostetuksi? Miten työpaikan käytäntöjä pitäisi kehittää? Voitko mielestäsi itse vaikuttaa mitenkään arvostuksen saamiseen tai sen kokemiseen? Miten?

Jos positiivisesti: Mikä työyhteisön ja esihenkilön toiminnassa saa kokemaan arvostusta? Miten vaikutat itse siihen, että tulet arvostetuksi?

Haluatko kertoa jotain muuta itsellesi merkityksellisiä kokemuksia työhön ja työyhteisöön liittyen?

HAASTATTELUN PÄÄTÖS
Haluatko palata vielä johonkin aiheeseen ja jäikö jotain sanomatta?

Minkä ikäinen olet?

TRANSKRIPTION JA NAUHOITUKSEN PÄÄTTÄMINEN
Kiitos haastattelusta.
Voinko olla yhteydessä, jos tarvitsen vielä apuasi sanomasi tulkitsemisessa?

Palaute haastattelusta (Miltä haastattelu tuntui?)

Informoin sinua, kun opinnäytetyö on valmistunut ja luettavissa Theseuksesta.

Lopputervehdykset.

LIITE 2

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Homomiesten osallisuuden kokemus ja sen kehittäminen suomalaisissa työyhteisöissä

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan homomiesten työelämäkokemuksia osallisuuden näkökulmasta. Osallisuuskokemus syntyy vuorovaikutuksessa muiden työyhteisön jäsenten kanssa ja rakentuu useista tekijöistä. Tutkimuksessa selvitetään koetun osallisuuden laatua, mikä siihen vaikuttaa, miten se vaikuttaa sekä miten siihen voidaan vaikuttaa. Tutkija on arvioinut, että sovellut tutkimukseen, koska kuulut kohderyhmään ja koska sinulla on viimeaikaista kokemusta työyhteisön jäsenenä toimimisesta. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja sinun osuuttasi siinä. Perehdyttyäsi tähän tiedotteeseen voit esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen sinulta pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, sinulta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyä aineistoa voidaan käyttää osana tutkimusta.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten homomiehet kokevat osallisuutta työyhteisöissä, mikä kokemukseen vaikuttaa sekä miten kokemukset vaikuttavat työnteon, työssä viihtymisen ja työssä onnistumisen edellytyksiin. Tutkimustiedon perusteella pyritään löytämään keinoja ja malleja, joilla työyhteisöjen kulttuureja ja käytäntöjä voitaisiin kehittää osallisuuskokemuksen parantamiseksi.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimuksen toteuttaa osana opinnäytetyötään ja siitä vastaa Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogiopiskelija Ari Virmes. Opinnäytetyön toimeksiantajana ja yhteistyökumppanina tutkimuksessa toimii Seta ry.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan haastatteluna, jonka arvioitu kesto on 45–60 minuuttia. Vaihtoehtoisesti tutkimukseen voi osallistua kirjoittamalla. Tutkittavalta edellytetään, että hän on työskennellyt vähintään kolmen hengen työyhteisössä ja että työskentelystä ei ole yli viittä vuotta aikaa.

Haastattelu toteutetaan etänä Teams-yhteydellä. Haastattelu tallennetaan ja siinä käyty keskustelu litteroidaan eli muunnetaan tekstimuotoon. Kirjoitukset lähetetään sähköpostilla. Haastattelu- ja kirjoitusaineistosta tarkastellaan ja analysoidaan tutkimuksen kannalta merkittävää sisältöä sekä tehdään tulkintoja, joiden lähtökohtana on tutkimusaiheen näkökulmat. Tutkimustulokset julkaistaan opinnäytetyön raportissa. Haastatteluvastauksista ja kirjoituksista voidaan raportissa julkaista myös suoria lainauksia. Niiden tarkoitus on perustella ja selittää tutkimustuloksia. Kaikki haastatteluaineistosta mahdollisesti tunnistettavissa olevat henkilöt, työyhteisöt ja työnantajaorganisaatiot anonymisoidaan siten, ettei niiden tunnistaminen raportista ole mahdollista.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Tämän tyyppisiä tutkimusaiheita on Suomessa tähän mennessä tutkittu vain vähän. Tutkimukseen osallistumalla on mukana vaikuttamassa työelämän yhdenvertaisuuden kehittämistä koskevan tiedon lisääntymiseen.

Tutkimuksesta mahdollisesti seuraavat haitat ja epämukavuudet

Ikävien tai ahdistavien työelämäkokemusten palauttaminen mieleen voi aiheuttaa epämukavia tunteita. Tutkimuksessa siitä on kuitenkin hyötyä kehittämistä vaativien epäkohtien tunnistamisen kannalta.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistumisesta ei peritä maksua. Osallistumisesta ei myöskään makseta korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkittaville ilmoitetaan, kun tutkimus on valmistunut ja opinnäytetyön raportti on julkaistu kaikille avoimessa Theseus-tietokannassa.

Tutkimuksen keskeyttäminen

Tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen esimerkiksi terveydentilan tai muiden henkilökohtaisten syiden perusteella. Tutkimuksen keskeytyessä tutkittaville pyritään ilmoittamaan mahdollisimman pian, jatkuuko tutkimus ja milloin sekä milloin opinnäytetyön raportti todennäköisesti julkaistaan.

Tietosuoja Tässä tutkimuksessa noudatetaan voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä

Lisätiedot Voit tarvittaessa esittää tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkimuksen suorittajalle tai opinnäytetyön ohjaajalle.

Yhteystiedot Tutkimuksen suorittaja ja opinnäytetyön tekijä
Ari Virmes
Puh.
Sähköposti:

Opinnäytetyön ohjaaja
Lehtori Laura Castrén
Humanistinen ammattikorkeakoulu
Puh.
Sähköposti:

LIITE Tutkimuksen tietosuojaseloste: Seloste henkilötietojen käsittelytoimista

LIITE 3

Seloste henkilötietojen käsittelytoimista

Yleisen tietosuoja-asetuksen (EU) 2016/679 artiklat 13 ja 14

Helsinki 30.11.2022

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Yleistä

Tämä on opinnäytetyötä varten tehty seloste opinnäytetyön tekemiseen liittyvien henkilörekisteritietojen käsittelytoimista. Selosteen on tehnyt opinnäytetyön tekijä.

1. Opinnäytetyön tekijä ja rekisterinpitäjä

Opinnäytetyön tekijä:
Ari Virmes
Opinnäytetyön ohjaaja:
Laura Castrén

Opinnäytetyöhön liittyvien, henkilötietoja* sisältävien rekisterien rekisterinpitäjänä toimii opinnäytetyön tekijä, ellei tässä dokumentissa muuta mainita. Mikäli opinnäytetyössä käsitellään henkilötietoa, toimivat muut opinnäytetyön tekemiseen osallistuvat henkilöt henkilötiedon käsittelijöinä rekisterinpitäjän lukuun. Mikäli henkilötiedon käsittelyyn osallistuu ulkopuolinen taho, tulee rekisterinpitäjän huolehtia sen ohjeistuksesta henkilötiedon käsittelyssä.

* Henkilötietoja ovat kaikki sellaiset dokumentit, jotka sisältävät yksilön tunnistamiseen johtavia suoria tai epäsuoria tunnisteita. Tällaisia ovat mm. erilaiset lomakkeet, joissa on henkilön nimi. Myös haastattelun ääni- tai videotallenne ja sen aukikirjoitettu versio (litteraatti) yksilöi henkilön eli on henkilötieto. Epäsuorilla tunnisteilla tarkoitetaan sitä, että yksilön voi tunnistaa vaikkapa iän, sukupuolen, asuinpaikan, haastattelusisällön yksityiskohtien tai edellä mainittujen tekijöiden yhdistelyn perusteella. Lisätietoja henkilörekisteristä ja siitä, millaisissa tapauksissa se syntyy, löytyy osoitteesta www.tietosuoja.fi.

2. Yhteishankkeena tehtävän opinnäytetyön osapuolet ja vastuunjako

Tämä opinnäytetyö ei ole yhteishanke.

3. Opinnäytetyön vastuullinen johtaja tai sitä vastaava ryhmä

Opinnäytetyöstä vastaa sen tekijä. Tilaaja antaa puitteet ja suunnan opinnäytetyölle. Opinnäytetyön ohjaaja ohjaa työtä ja tukee sen tekemistä omalta osaltaan siten, että työ täyttää opinnäytetyölle asetetut vaatimukset.

4. Oppilaitoksen tietosuojavastaavan yhteystiedot

Tietohallintopäällikkö Ari Savander
Sähköposti:

5. Opinnäytetyön suorittaja

Ari Virmes, ks. yhteystiedot kohdassa 1.

6. Yhteyshenkilö opinnäytetyöhön liittyvää rekisteriä koskevissa asioissa

Opinnäytetyöhön liittyvissä asioissa yhteyshenkilö on ensisijaisesti opinnäytetyön tekijä ja hänen lisäkseen tarvittaessa myös opinnäytetyön ohjaaja (ks. yhteystiedot kohdassa 1.) Tietoturva- ja tietosuoja-asioissa voi ottaa yhteyttä Humakin tietosuojatoimiston osoitteeseen: security@humak.fi.

7. Opinnäytetyöhön liittyvän rekisterin nimi, luonne ja opinnäytetyöprosessin kesto

Opinnäytetyön nimi: Työnimi: Homomiesten osallisuuden kokemus ja sen kehittäminen suomalaisissa työyhteisöissä

☒Kertatutkimus ☐Seurantatutkimus

Opinnäytetyön kestoaika
30.11.2022 - 31.5.2023

8. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tutkimuksessa tutkitaan haastateltavien ja kirjoittamalla osallistuvien osallisuuden kokemuksen laatua ja rakentumista työyhteisöissä, siihen vaikuttavia tekijöitä, sen vaikutuksia sekä sitä, miten sitä voidaan parantaa. Henkilötietoja (tutkittavien nimet ja sähköpostiosoitteet) käsitellään yhteyden saamiseksi tutkittaviin sekä sen todentamiseksi, että tutkittavat ovat hyväksyneet kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Haastatteluista tehtyjen tallenteiden ja litterointien sekä kirjoitusten avulla analysoidaan ja tulkitaan saatua tietoa tutkimustiedon ja -tulosten muodostamiseksi.

9. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietojen käsittelyn peruste on EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen artikla 6 tai artikla 9.

☒ rekisteröidyn suostumus
☐ rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattaminen
☐ yleistä etua koskeva tehtävä/rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttö
☐ tutkimusaineistojen ja kulttuuriperintöaineistojen arkistointi
☐ rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen
☐ yleisen edun mukainen arkistointitarkoitus, tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi

10. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Nimi, sähköpostiosoite, tutkittavan suostumus -lomake, haastattelutallenne, haastattelulitterointi vaihtoehtoisesti tutkittavalta tutkimusta varten pyydetty kirjoitus.

11. Mistä lähteistä henkilötietoa kerätään

Sähköpostiviestit, haastattelut.

12. Tietojen siirto tai luovuttaminen

Tietoja ei siirretä tai luovuteta mihinkään.

13. Automatisoitu päätöksenteko

Automaattisia päätöksiä tai profilointia ei tehdä.

14. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Korkeakoulu vastaa omalta osaltaan tutkimuksen tekijälle tarjottujen välineiden ja ympäristöjen tietoturvallisuudesta. Opinnäytetyön tekijä käsittelee henkilötietoa yksityisyyden suojaa kunnioittaen.

☒ Haastattelut tallennetaan oppilaitoksen tietoturvalliseen ympäristöön, jossa niihin on pääsy ainoastaan opinnäytetyön tekijällä ja tarvittaessa opinnäytetyön ohjaajalla.

☒ Haastattelut litteroidaan ja litteraatit tallennetaan oppilaitoksen tietoturvalliseen ympäristöön, jossa niihin on pääsy ainoastaan opinnäytetyön tekijällä ja tarvittaessa opinnäytetyön ohjaajalla.

☐ Henkilötietoja sisältävät kyselyn vastaukset tallennetaan oppilaitoksen tietoturvalliseen ympäristöön, jossa niihin on pääsy ainoastaan opinnäytetyön tekijällä ja tarvittaessa opinnäytetyön ohjaajalla.

☒ Tutkittavan suostumus -lomakkeet tallennetaan oppilaitoksen Wihi-järjestelmään, jossa niihin on pääsy opinnäytetyön tekijän ja ohjaajan sekä opinnäytetyökoordinaattorin lisäksi Wihin hallinnoijalla.

☒ Kirjoitukset tallennetaan oppilaitoksen tietoturvalliseen ympäristöön, jossa niihin on pääsy ainoastaan opinnäytetyön tekijällä ja tarvittaessa opinnäytetyön ohjaajalla.

☐ Muu, mikä

15. Henkilötietojen käsittely opinnäytetyöprosessin päättymisen jälkeen

☒Opinnäytetyöhön liittyvät aineistot hävitetään

☐Opinnäytetyöhön liittyvät aineistot arkistoidaan pysyvästi tutkimusarkistoon

☒Suostumuslomakkeet arkistoidaan pysyvästi oppilaitoksen opinnäytetyöarkisto Wihiin

☐Tutkimuslupa arkistoidaan pysyvästi oppilaitoksen opinnäytetyöarkisto Wihiin

16. Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Rekisteröidyn EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisista oikeuksista voidaan poiketa opinnäytetyössä seuraavin suojatoimin:

1. Henkilötietojen käsittely perustuu tutkimussuunnitelmaan.
2. Tutkimuksella on vastuuhenkilö tai siitä vastaava ryhmä.
3. Henkilötietoja käytetään ja luovutetaan vain historiallista tai tieteellistä tutkimusta taikka muuta yhteensopivaa tarkoitusta varten sekä muutoinkin toimitaan niin, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille.
4. Jos tutkimuksessa käsitellään tietosuoja-asetuksen artiklan 9 kohdassa 1 (erityiset henkilötietoryhmät) ja artiklassa 10 (rikostuomioihin ja rikkomuksiin liittyvät henkilötiedot) tarkoitettuja henkilötietoja, niin em. kohtien 1–3 noudattamisen lisäksi tulee tehdä tietosuoja-asetuksen 35 artiklan mukainen tietosuojan vaikutustenarviointi ja toimittaa se tietosuojavaltuutetun toimistoon 30 päivää ennen tutkimuksen aloittamista.

Seuraavista rekisteröidyn EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisista oikeuksista poiketaan tässä tutkimuksessa:

- ☐ Rekisteröidyn oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot (artikla 15).
- ☐ Rekisteröidyn oikeus tietojensa oikaisemiseen (artikla 16).
- ☐ Rekisteröidyn oikeus tietojensa poistamiseen (artikla 17). Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poistooikeus todennäköisesti estää tai vaikeuttaa käsittelyä.
- ☐ Rekisteröidyn oikeus käsittelyn rajoittamiseen (artikla 18).
- ☐ Rekisteröidyn oikeus vastustaa henkilötietojensa käsittelyä (artikla 21).

LIITE 4

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Tutkimuksen nimi:
Työnimi: Homomiesten osallisuuden kokemus ja sen kehittäminen suomalaisissa työyhteisöissä (opinnäytetyö)

Tutkimuksen toteuttaja:
Humanistinen ammattikorkeakoulu, Ari Virmes

Opinnäytetyön ohjaaja: Lehtori Laura Castrén

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää, miten homomiehet kokevat osallisuutta työyhteisöissä, mikä kokemukseen on vaikuttanut sekä miten kokemukset vaikuttavat työnteon, työssä viihtymisen ja työssä onnistumisen edellytyksiin. Tiedon perusteella pyritään löytämään keinoja ja malleja, joilla työyhteisöjen kulttuureja ja käytäntöjä voitaisiin kehittää osallisuuskokemusten parantamiseksi.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumuksen, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

_____, ____ . ____. _____

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

LIITE 5

HOMOMIEHENÄ TYÖELÄMÄSSÄ? – OSALLISTU TUTKIMUKSEEN

Oletko ollut avoin seksuaalisesta suuntautumisestasi työkavereille tai esihenkilölle vai onko asia tullut muuten tietoon? Teen opinnäytetyötä siitä, millaisia henkilökohtaisia kokemuksia ”kaapin avautumisesta” on seurannut. Tavoitteena on sekä tunnistaa epäkohtia että löytää hyviä käytäntöjä ja kehittämiskeinoja, jotta työyhteisössä voisi toimia ja kokea osallisuutta aidosti omana itsenään.

Voisinko haastatella sinua? Haastattelun sijaan voit myös kirjoittaa kokemuksistasi.

Opiskelen yhteisöpedagogiksi Humanistisessa ammattikorkeakoulussa ja suuntaudun työyhteisöjen kehittämiseen. Opinnäytetyöni yhteistyökumppanina on Seta ry.

Haen tutkimukseen mukaan homomiehiä, joilla on kokemuksia työyhteisöistä viime vuosilta. Olisin erityisen kiinnostunut kokemuksista pankki-, rahoitus- ja vakuutusalalta tai myyntityöstä. Voit kuitenkin olla myös muulla alalla.

Haastattelu tapahtuisi etänä Teams-yhteydellä lähiviikkoina sinulle sopivana ajankohtana ja kestäisi noin 45–60 minuuttia. Voit osallistua, vaikkei sinulla ole Teams-sovellusta omalla laitteella. Jos haluat osallistua mieluummin kirjoittamalla, annan sitä varten ohjeet, kun olet ilmoittanut halukkuudestasi osallistua tutkimukseen.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin luottamuksellista. Siinä ei myöskään julkaista mitään tietoja, joista sinut tai työnantajasi voitaisiin tunnistaa. Tutkimusaineisto tuhotaan työn valmistuttua.

Voit ilmoittautua ja kysyä tarvittaessa lisätietoja linkistä avautuvalla lomakkeella:

https://forms.gle/oPy3m1n3p1frwsyT8

tai lähettämällä sähköpostia

Vinkkaa myös ystävillesi ja tuttavillesi mahdollisuudesta osallistua!

Suomessa on aiemmin tutkittu homomiesten kokemuksia työelämässä vain vähän. Sinulla on tilaisuus olla mukana lisäämässä tietoa, jonka tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta.

Tutkimusterveisin,

Ari Virmes