

# MIEHET HYVINVOINTIPALVELUIDEN AMMATILAISINA

Peter Peitsalo 2009

© Miessakit ry / Miestyön Osaamiskeskus

## **Abstrakti:**

Marraskuussa 2009 järjestettiin laatuaan ensimmäinen valtakunnallinen *Miehet hyvinvointipalveluiden ammattilaisina -seminaari*, johon osallistui yli viisikymmentä miesammattiauttajaa ympäri Suomea. Seminaariin liittyi myös Internetin kautta toteutettu kysely, jossa selvitettiin miesten kokemuksia hyvinvointipalveluiden ammattilaisuuteen liittyen. Näkökulma kyselyssä oli tarkoituksellisesti sukupuolisensitiivinen, mistä johtuen saaduissa vastuksissa sukupuoli/mieheys tulee myös selkeästi esille. Oheinen raportti on koostettu saaduista vastauksista, joita on tarkastelussa on hyödynnetty ainokaisuuteen liittyvää teoreettista näkemystä.

Keskeisimmät hyödyt, joita mieheyteen liittyä konkretisoituvat saatujen vastausten mukaan asiakastyössä ja miesnäkökulman tuottamisessa. Vastaavasti haasteellisimmiksi ilmiöiksi nostettiin miehen asema työyhteisössä sekä miehiin kohdistuvat monet odotukset. Vastaukset osoittavat myös sen, että miehenä oleminen ja mieheys ovat elementtejä, joita on mahdollista hyödyntää osana työtä ja siten myös parantaa työn laadukkuutta.

## SISÄLLYS

Johdanto.....	2
Ainokaisuus .....	3
Taustaa raportin toteutuksesta.....	5
Kyselyn tulokset .....	7
Miestyöntekijöiden ammatillinen rooli.....	7
Miehen lisäarvo palveluiden tuottamisessa.....	8
Miehenä olemisen etuja.....	9
Miehenä olemisen haasteita .....	10
Johtopäätöksiä ja pohdintaa .....	13

## LIITE 1 Netissä esitetyt kysymykset

## Johdanto

Tässä raportissa on kuvattu syksyllä 2009 järjestetyn Miehet hyvinvointialojen ammattilaisina -seminaarin yhteydessä toteutetun kyselyn tuloksia. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, minkälaiseksi hyvinvointialojen miehet tulkitsevat ammatillisen roolinsa sekä mitä etuja ja haasteita miehenä olemisesta on työskennellessä naisvaltaisella alalla. Teoreettisena taustana tässä tutkimuksessa hyödynnettiin Kanterin ainokaisanalyysiä, jota hyödynnettiin esimerkiksi aineiston luokittelussa.

Kysely lähetettiin kaikille seminaariin ilmoittautuneille miehille. Koska sekä lähetettyjen kyselyiden määrä että saatu vastausprosentti olivat matalat, ei suuria yleistyksiä ole mahdollista tehdä. Sen sijaan vastaukset antavat viitteitä siitä, että ainokaisina ja vähemmistöedustajina olevat miehet kohtaavat työssään odotuksia, jotka liittyvät monella tapaa perinteisiin sukupuolirooliodotuksiin. Se, miten miehet kokevat tämän ”perinteisten miesten tehtävien” lankeamisen heille, ei tästä selvityksestä tule ilmi. Selvää kuitenkin on, että miesten kokemuksia hyvinvointipalveluiden ammattilaisuudesta sekä heidän ajatuksiaan miehenä olemisen hyödyntämisen mahdollisuuksista tulisi selvittää aiempaa enemmän.

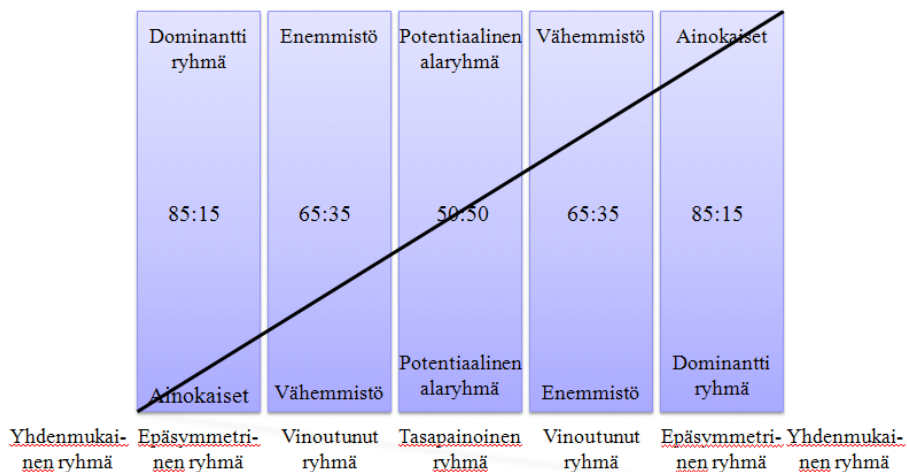
Helsingissä 7.12.2009

Peter Peitsalo

## Ainokaisuus

Arkisessa kielessä ainokaisuudella tarkoitetaan usein henkilöä, joka on sosiaalisen viiteryhmänsä, kuten etnisyytensä tai sukupuolensa ainoa edustaja jossakin yhteisössä. Tässä yhteydessä ainokaisiksi nimetään miehiä, joiden työpaikoilla miesten osuus on >15 % työyhteisöstä. Tällöin esimerkiksi yksinäinen miestyöntekijä neljän hengen yhteisössä ei tässä yhteydessä ole ainokainen, kun taas kaksi miestä kahdenkymmenen hengen yhteisössä ovat ainokaisia. Peruste lähestyä ainokaisuutta valitulla tavalla liittyy ensisijaisesti mahdollisuuteen kytkeä kerätty aineisto jo olemassa olevaan teoreettiseen viitekehykseen. Toissijainen peruste on yhteisöjen dynamiikka, joka yllä esitetyissä esimerkeissä muotoutuu toisistaan poikkeavaksi.

Tarkastelemalla yhteisöjä sen jäsenissä esiintyvän tietyn ominaisuuden kautta, yhteisöjä voidaan jaotella valitun ominaisuuden esiintyvyyden mukaisesti kuvassa 1 esitetyllä tavalla. Mikäli tarkasteltavaksi ominaisuudeksi valitaan esimerkiksi sukupuoli ja yhteisössä on jompaakumpaa sukupuolta alle 15 %, kyseisen sukupuolen edustajat lasketaan ainokaisiksi. Ainokaisuus muuttuu vähemmistöryhmäksi, mikäli sukupuolen edustus kasvaa 16–35 %:iin. Sukupuolen edustuksen ollessa 36–65 % yhteisöä pidetään Kanterin mukaan tasapainoisena ryhmänä. Huolimatta siitä, että ainokaisuus vaikuttaa miehiin ja naisiin keskimääräisesti eri tavoin, kumpikin sukupuoli saattaa Kanterin mukaan kokea yksinäisyyttä johtuen eroista pääasialliseen sosiaaliseen ryhmään<sup>1</sup>.



Kuva 1 Sosiaalinen viiteryhmä ja ryhmän rakentuminen

<sup>1</sup> Kanter R.M. 1977, 207

Keskeisin ainokaisuuteen liittyvä ryhmädynaaminen ilmiö on ainokaisen kohtaaminen ensisijaisesti oman sosiaalisen joukkonsa edustajana kuin yksilöllisenä persoonana.<sup>2</sup> Tämä johtuu muun muassa siitä, että ainokaisasemassa korostuvat näkyvyys, vastakohtaisuus ja samankaltaistuminen. Ainokaisten näkyvyys (visibility) on suurempi, kuin muun ryhmän, mikä osaltaan nostaa heidät ”erityisasemaan”. Usein erityisasemassa oleva työntekijä saattaa muun muassa kohdata kollegoihinsa verrattuna erilaista kohtelua, mikä yleensä tulkitaan korostuneen myönteisenä tai kielteisenä sekä ainokaisen että muun työryhmän taholta.

Kanterin mukaan ainokaisen vastakohtaisuus (contrast) suhteessa muuhun pakottaa ihmiset kohtaamaan kulttuurinsa, tapansa tms. ja suhteuttamaan toimintaansa siihen. Mikäli kulttuuria tulisi jollain tapaa muuttaa ainokaisen takia – ja muu yhteisö vastustaa tätä joko tietoisesti tai tiedostamattaan – ainokainen saatetaan ”jättää” syrjään sosiaalisesta toiminnasta. Keskeisin haitta tästä on vallitsevan kulttuurin aitojen kasvaminen ja ainokaisen eristäminen.<sup>3</sup>

Samankaltaistumisen (assimilation) yhteydessä nousee esille stereotyyppien käyttö ja ihmisen sosiaalisesta luokittelusta nousevat yleistykset. Karkeasti yleistään, ainokaiset pyrkivät sopeutumana vallitsevaan yleistykseen. Ainokaisia myös yleistetään enemmän kuin muuta sosiaalista viiteryhmää.<sup>4</sup> Esimerkiksi, jos mieheltä odotetaan johtajuutta, päätöksentekoa tai miehistä käyttäytymismallia, tämä saatetaan projisoida miestyöntekijään. Tällöin mies joutuu kohtaamaan odotuksia, jotka eivät välttämättä liity suoranaisesti häneen persoonana vaan yleensä miehiin.

Tiihosen mukaan hyvinvointialoilla työskentelevät miehet kokevat ristiriitaisimmaksi mies-odotukseksi työ-mies –odotuksen. Syynä tähän on (naispuolisten) työkalereiden erilaiset mieheen kohdistamat odotukset. Mieheltä odotettiin perinteistä miehisyyttä suhteessa asiakkaisiin (varsinkin hankaliin) ja suhteessa ”mies-ten töihin”, hegemonista miehisyyttä suhteessa organisaation johtoon (ja osin ideaalimiehenä) ja ambivalenttia (neuvottelevaa) suhteessa naiskollegoihin ja varsinkin, jos naiset olivat alaisia<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Em 1977, 212; Peitsalo P. 2008

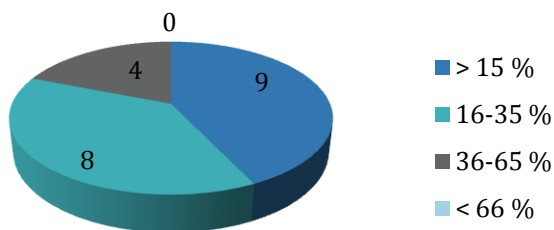
<sup>3</sup> Kanter R.M. 1977, 212

<sup>4</sup> Em 1977, 212

<sup>5</sup> Tiihonen A., 2009.

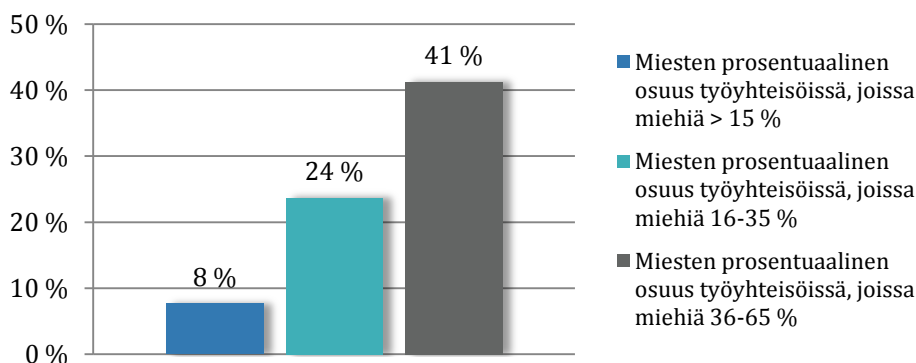
## Taustaa raportin toteutuksesta

Kysely lähetettiin kaikille Miehet hyvinvointipalveluiden ammattilaisina –seminaariin ilmoittautuneille, joita oli yhteensä 49. Kysymykseen vastasi yhteensä 21 henkilöä (N=21), joka tarkoittaa sitä, että vastausprosentiksi muodostui 43 %. Otoksen pienuudesta ja vähäisestä vastausprosentista johtuen tuloksista ei ole mahdollista saada riittävällä varmuudella kuvaa laajemmin hyvinvointipalveluiden kentällä työskentelevien miesten kokemuksista. Kuitenkin tulokset antavat suuntaa niistä ilmiöistä ja kokemuksista, joita miesammattiauttajuuteen ehkä laajemminkin liittyy.



Kuva 2 miesten prosentuaalinen osuus vastaajien työyhteisöissä

Saadut vastaukset jaoteltiin vastaamaan aiemmin tässä raportissa kuvattua Kanteerin tapaa jaotella yhteisö sosiaalisen viiteriikän mukaan ainokaisiin, vähemmistöön, potentiaaliseen alaryhmään, enemmistöön ja dominanttiin. Tähän kyselyyn vastanneista miehistä 9 sijoittui ainokaisiksi, 8 vähemmistöön ja loput 4 potentiaaliseen alaryhmään (kts. kuva 2). Ainokaisryhmässä miesten keskimääräinen osuus oli 8 % työryhmästä, vähemmistöryhmässä vastaava luku oli 24 % ja potentiaalisessa alaryhmässä puolestaan 41 % (kuva 3).



Kuva 3 Miesten keskimääräinen prosentuaalinen osuus vastaajien työyhteisöissä

Luokittelun tarkoituksena oli mahdollistaa selvittää poikkeavatko saadut vastaukset toisistaan, mikäli vastaaja työskentelee esimerkiksi ainokaisena tai tasapainoisessa ryhmässä. Lisäksi, mikäli vastukset poikkeavat toisistaan, antaa luokittelu mahdollisuuden tarkastella, minkälaisia teemoja kustakin ryhmästä nostetaan esille.

Luokittelun jälkeen saadut vastaukset käsiteltiin sisällönanalyysin keinoin, tarkoituksena selvittää minkälaisia yhteisiä teemoja vastauksista voidaan tavoittaa<sup>6</sup>. Koska suuria eroja eri luokista saatujen vastausten välillä ei ollut, jäljempänä esitetyissä vastauksissa luokkaeroja ei ole huomioitu. Mikäli jokin teeman kohdalla luokkaero oli merkittävä, tämä myös tuodaan kyseisessä kohdassa esille.

---

<sup>6</sup> Sisällönanalyysiä olen käsitellyt laajemmin tutkimuksessani Peitsalo P. 2007. Miesryhmät – Miesryhmien toimintamalli sivulla 46.

## Kyselyn tulokset

### Miestyöntekijöiden ammatillinen rooli

Saaduista vastauksista kaikista ehkä merkittävimmäksi esiin nousseeksi ammatilliseen rooliin liittyväksi asiaksi oli mieheys ja miehen työt. Toki kysymyksenasettelu ja tuleva miesammattiauttajien seminaari vaikuttivat suurella todennäköisyydellä tähän, mutta vastauksissa myös kuvataan arkityöhön liittyviä ilmiöitä, joista miesammattilaiset ovat yleisemminkin kertoneet muun muassa Miessakit ry:n järjestämissä Erityistason Miesosaaja -koulutuksissa.

*”... olen joissakin asioissa se, jolta pyydetään apua: lähinnä tämä koskee perinteisiä miehisiä puuhasteluja (esimerkiksi remonttihommat ja fyysisesti raskas parityöskentely)”*

*”Minulle osoitetaan paljon teknisiin töihin liittyviä talon askareita”*

Mielenkiintoista oli se, että henkilöt, joiden työyhteisössä miehiä oli yli 35 % työntekijöistä, eivät vastauksissaan nostaneet millään tapaa esiin mieheyttä kuvatesaan ammatillista rooliaan. Heidän vastauksissa sen sijaan korostuivat miesten ja naisten tasavertaisuus sekä perustyö, johon heidät oli palkattu. Tämä antaa viitettä siitä, että miesten ja naisten tasapuolinen lukumäärä saattaa vahvistaa kokemusta omasta ammatillisesta roolista ensisijaisesti perustehtävän, ei sukupuolen kautta.

Lukumääräisesti eniten omaa työroolia kuvattiin samankaltaiseksi kuin muillakin työyhteisön jäsenillä. Huomioitavaa kuitenkin on, että jokainen vastaaja, joka työskenteli yhteisössä, jossa miesten lukumäärä oli yli 35 % yhteisöstä, korosti samankaltaisuutta suhteessa työyhteisön naisiin. Näin ainokaisina ja vähemmistöjoukossa työskentelevät raportoivat tästä suhteellisesti vähemmän, mikä saattoi myös olla ennalta pääteltävissä.

*”Työnkuvani on sama kuin muidenkin ohjaajien (kaikki naisia)”*

*”Työtehtäväni ovat periaatteessa ihan samat kuin kaikilla muillakin”*

*”Koen ammatillisenroolini rakentuvan ensisijaisesti koulutukselleni ja osaamiselleni. Sukupuoli tulee vasta näiden jälkeen.”*

Vastaajista ne, jotka työskentelivät esimiesasemassa korostivat tätä myös vastauksissaan. Vastaajat, jotka nostivat esimieheyden ammatillisen roolin kuvaukseen, eivät tässä yhteydessä myöskään nostaneet esiin mieheyteen liittyviä teemoja.

Simpsonin mukaan miehet hyötyvät ainokaisuudestaan naisvaltaisella alalla johtajuuteen liittyvien käsitysten johdosta<sup>7</sup>.

*“Esimiestyö varhaiskasvatuksessa”*

*“Esimies- ja asiakastehtävät*

## Miehen lisäarvo palveluiden tuottamisessa

Kysyttäessä miehen lisäarvoa palveluiden tuottamisessa, sukupuoleen liittyvät ominaisuudet nähtiin keskeisimmiksi lisäarvoa tuottaviksi asioiksi. Miesnäkökulma sekä asiakastyössä että työyhteisön toiminnassa nähtiin kautta linjan yleisimmin lisäarvoksi sekä työyhteisöjen että asiakaskohtaamisen tasolla. Lähes 50 % vastaajista nosti miesnäkökulman tavalla tai toisella lisäarvoksi.

*“Miehen ja isän näkemys varhaiskasvatukseen perinteisesti erittäin naisvaltaisella alalla.”*

*“Tuo palveluihin miesnäkökulmaa.”*

*“Lisäarvona on miesnäkökulman kautta työskentely miesten kanssa.”*

Miesnäkökulman kanssa osin ehkä päällekkäinen esiin noussut teema oli miehenä olemisen hyödyntäminen asiakaskohtaamisessa. Työntekijän ollessa mies, on hänellä sukupuolestaan johtuen mahdollisuus tarjota fyysisesti läsnä olevaa myönteistä miehen mallia asiakkaille. Yleensä miehen mallia pidetään merkittävänä lisänä muun muassa varhaiskasvatuksessa ja lastensuojelussa, mutta kaksi vastaajista nosti miehen merkityksen esiin myös aikuisten kanssa tehtävässä työssä.

*“Myönteinen maskuliinisuus”*

*“Koen olevani miehenmallina osalle asiakkaistani.”*

*“Myös syvästi syrjäytyneet naiset voivat nähdä, että on olemassa myös ”kunnollisia miehiä”, jotka eivät käytä heitä hyväkseen.”*

*“Olen huomannut lisäarvoa tulevan vanhempien kanssa työskennellessä varsinkin isän ja lasten suhteita työstettäessä. Silloin tällöin on asiakkaina isä-perheitä ja olen joskus huomannut työstöjen olevan isälle helpompia kun työntekijä on mies. Toki lapset ja nuoretkin saavat miehen hoivatyöstä mallia. Joskus on lapsia, joiden miesmalli on väki-*

---

<sup>7</sup> Simpson R. 2004, 352

*valtainen tai muuten pelottava. Koen voivani antaa mallin toisenkinlaisesta miehestä.”*

Työyhteisöjen tasolla miestä pidettiin ensisijaisesti yhteisöä ”tasapainottavana” jäsenenä. Tällä viitattiin yhteisön keskinäiseen dynamiikkaan ja mahdollisuuteen toteuttaa sille asetettua perustehtävää. Joissain naisiin liittyvissä vastauksissa oli selkeästi tuotu esille, että kyse on ainakin osittain vitsikkäästä ilmaisusta. Tulkinanvaraiseksi jää, onko tässä yhteydessä käytetty myös huumoria naisyhteisöjä kuvattaessa.

*”Pitää naisyhteisö edes jollain tapaa järkevänä. Joillekin naisille pelkkä miehen läsnäolo luo mielentilan, jossa ei viitsitä kanailla toisille naisille.”*

*”Lisäarvo on miesnäkökulman ja miestapaisen ajattelun sekä toimintatavan esille tuominen työyhteisössä tai asiakastyössä.”*

## Miehenä olemisen etuja

Saatujen vastausten perusteella miehenä olemisen keskeisimmät edut konkretisoituvat miehen asemassa työyhteisöissä sekä asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä. Vastauksissa omassa asemassa korostuu tietynlainen mutkattomuus sekä mahdollisuus tulla kuulluksi ja arvostetuksi. Toisaalta kaksi vastaajista myös nosti esille, että miehenä olemisesta ei ole mitään etua ja joskus mieheys saatetaan jopa kokea rasitteeksi.

*”Minulle syntyy aika vähän ristiriitoja työkavereideni kanssa. En osaa sanoa, mistä tämä johtuu, mutta arvelen niin, että loppujen lopuksi naiset aina yrittävät olla miellyttäviä miehille ja miehet naisille.”*

*”...tunnen olevani miehenä sellaisessa asemassa, että mielipiteitäni kuunnellaan hyvin ja niitä arvostetaan.”*

*”ei etuja. rasite välillä enemmän.”*

Mieheyden edut suhteessa asiakastyöhön nostettiin kaikista keskeisimmäksi tekijäksi kautta linjan. Vastauksissa nousi esiin miehen mallina oleminen ja kontaktin luomisen helppous erityisesti poikien kanssa työskenneltäessä. Myös miesnäkökulman esiin nostaminen ja miesten huomioiminen nousi tässä kohtaa esiin, johon viimeisessä lainauksessa saatetaan viitata.

*“Pystyn helpommin keskustelemaan asiakasnuorten (poikien) kanssa heidän arkisista asioistaan ja toimimaan samalla tietynlaisena roolimallina johon samaistua.”*

*“Asiakastilanteissamme useimmiten tarvitaan miehenmallia.”*

*“Saan helpommin kontaktia asiakkaina oleviin poikiin ja pystyn keskustelemaan heidän kanssaan heitä kiinnostavista asioista kuten esim. autoista, mopoista ja urheilusta.”*

*“Tunnen joskus voivani toimia tulkkina poikien ja isien puolesta.”*

Vastaajista kaksi nosti etujen kohdalla esiin johtajuuden. Saaduista vastauksista toisessa viitataan siihen, että vastaaja ei itse aktiivisesti hakenut esimiestehtäviin, vaan esimieheksi ikään kuin passiivisesti ajaututtiin. Toinen vastaajista nosti esiin teeman, jossa esimieheys olisi helpompaa miehelle kuin naiselle. Varovaisen johtopäätöksen voisi vetää, että johtajuus ja mieheys liittyvät yhä ainakin mielikuvien tasolla kiinteästi toisiinsa. Muissa yhteyksissä hyvinvointialoilla työskentelevät miehet ovat osaltaan vahvistaneet tätä tuomalla esiin kuinka heihin on kohdistunut työyhteisön sisältä nousevia odotuksia hakeutua esimiestehtäviin.

*“ajauduin esimiestehtäviin ”koska olen mies”.”*

*“Esimiestyössäni ja johtamisessa koen, että miehenä minulla on hyvä mahdollisuus saada asioita onnistumaan kun ristipainetta naisena olemisesta ei ole.”*

## Miehenä olemisen haasteita

Siinä missä mieheyden koettiin vaikuttavan myönteisesti miehen asemaan työyhteisössä, keskeisimmäksi miehen haasteeksi nousivat heihin kohdistuvat odotukset ja asema työyhteisössä. Tämä korostui erityisesti, mikäli miesten osuus oli alle 35 % työryhmästä. Saatujen vastausten perusteella näyttäisi siltä, että mitä vähemmän miehiä yhteisössä oli töissä, sen enemmän miehiin työyhteisö kohdisti heihin paineita. Vastauksissa myös tuotiin esiin se, että odotuksena oli yleensä ”edustaa miestä”, jolloin miehet kokivat omana itsenä olemisen haasteelliseksi. Tämä korreloi myös Kanterin kuvaukseen ainokaisuudesta, jossa samankaltaistumiseen liittyvässä dynamiikassa ainokainen kokee painetta samankaltaistua yhteisössä vallitsevan (ainokaisiin kohdistuvan) stereotyyppisen kuvan kanssa.

*”Miehelle naiset asettavat sukupuolellisia osaamispaineita mitä erilaisemmista asioista.”*

*"Paljon ulkopuolisia paineita kohdistuu siihen, että ongelmatilanteissa miestyöntekijänä minun olisi " saatava kuria kurittomiin asiakkaisiin", koska olen mies. ... Haasteena siis on: Miten voin olla sellainen mies kun olen, ja kuitenkin hyväksytty työntekijänä."*

*"ehkä stereotyyppinen ja jäsentymätön toive "miehen mallista" sekä asiakkaiden että osan työtovereista puolelta luo (torjunta)paineita kun itse haluaisi toimia vain omana itsenään"*

*"Välillä tuntuu, että joutuu edustamaan koko sukupuolta eikä vain itseään."*

Simpson kuvailee naisvaltaisilla aloilla työskentelevien miesten rooliin liittyvää haastetta koulumaailmaan liittyvällä esimerkillä. Miehet hyötyvät oletetusta urheilullisuudesta ja erityisestä mahdollisuudesta olla vuorovaikutuksessa (male bonding) poikien ja miesten kanssa joutuen samoista ominaisuuksista johtuen kohtaamaan muuhun (nais)yhteisöön verrattuna vieraantumista. Ominaisuus, joka toisaalta saattaa mahdollistaa naisvaltaisella alalla työskentelevälle miehelle tiettyjä etuja, saatetaan myös kokea muuhun yhteisöön liittymistä vaikeuttavana tekijänä.

Miehen haasteiksi miellettiin alan feminiinisyyden ja naistapaisuus. Organisaatioiden olemassa olevat feminiiniset toimintatavat ja kulttuurit koettiin haastavaksi työympäristöksi, johon sisälle pääsy oli joidenkin mielestä hankalaa. Myös omien mielihipiteiden ilmaisu saatettiin kokea haastavaksi, mikä korostui erityisesti jos miehiä oli kollegoina vähän. Naistapaiseksi toiminnaksi muodostui vastauksissa asioiden monimutkaistaminen ja päätöksen teon vaikeus. Muutama vastaaja koki tarvetta yksinkertaistaa päätöksentekoa ja vähentää tähän liittyvää pohdintaa.

*"naisten maailmassa välillä vaikeaa olla."*

*"Näkemyksen ja työtapojen erilaisuus korostuu, johtuen siitä että olen ainut mies."*

*"En aina jaksa kaikkia naisellisia kotkotuksia (esim. kaiken maailman Oriola ja maustetilaukset). Joskus väsyn myös asioiden mahdottoman pitkään vatvomiseen: asiat eivät aina ole niin monimutkaisia kuin haluaisimme niiden olevan."*

*"Haasteena on päästä sisälle organisaatioon, missä on pitkät perinteet toimia naisvaltaisena työyhteisönä. Haasteena on päästä sisään ajattelemaan ja toimintatapaan, mikä on muotoutunut organisaationtradition mutta myös sukupuolen perusteella. Miehenä olen myös sekoittamassa työyhteisön nais erityistä dynamiikkaa."*

*“Toisinaan haluaisi yksinkertaistaa suunnittelua ja ongelmaratkaisuprosesseja; sopia asiat asioina ilman työntekijöiden välisiä ihmissuhdekiemuroita.”*

*“En aina jaksakaan kaikkia naisellisia kotkotuksia (esim. kaiken maailman oriola- ja maustetilaukset). Joskus väsyn myös asioiden mahdottoman pitkään vatvomiseen: asiat eivät aina ole niin monimutkaisia kuin haluaisimme niiden olevan.”*

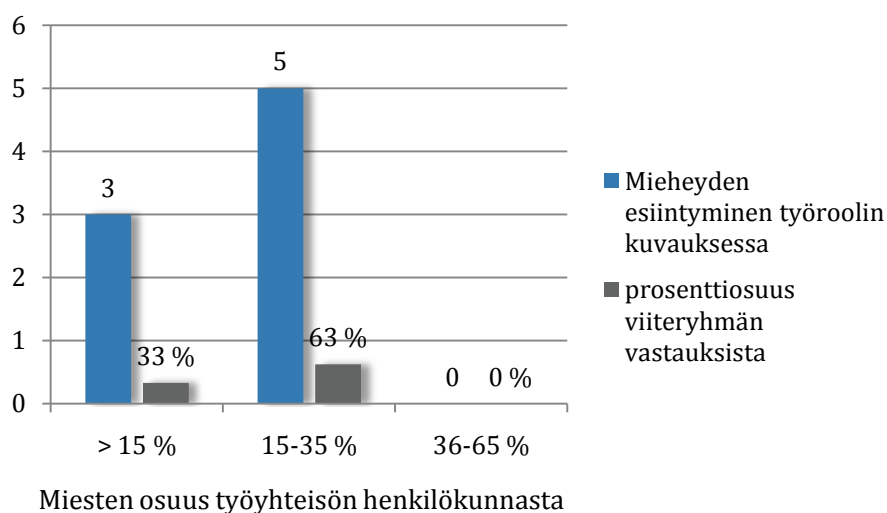
Eräs maininnan arvoinen haaste, joka nostettiin esiin, liittyi asiakastyöhön. Muutama mies koki asiakastyön haastavana erityisesti silloin, kun asiakkaana on nuori tyttö. Vastausten perusteella asiakkaana oleva tyttö kokee tilanteen vaikeammaksi kuin työtä tekevä mies.

*“Joissakin tapauksissa asiakaskuntamme nuoret tytöt kokevat tilanteen vaikeaksi miesohjaajan ollessa läsnä.”*

*“Jos asiakkaana on nuori tyttö, niin hänen kanssaan on ajoittain hankala puhua hänen henkilökohtaisista asioistaan. Tämä johtuu paljolti siitä, että monesti nuoret tytöt kokevat tilanteen epämiellyttäväksi, jos työntekijä on mies.”*

## Johtopäätöksiä ja pohdintaa

Mieheys ja miehenä oleminen näyttäisi korostuvan saatujen tulosten valossa erityisesti yhteisöissä, joissa miehiä on vähän. Yleinen trendi vastauksissa oli se, että mitä tasapainoisempi sukupuolijakauma työyhteisössä oli, sen vähemmän miehet toivat vastauksissaan esiin sukupuoleen liittyviä teemoja. Heidän vastauksissaan korostui enemmän tasavertaisuus ja perustehtävä, johon heidät oli palkattu. Kuvassa 4 havainnollistuu, kuinka ainokais- tai vähemmistöryhmään kuuluvien miesten vastauksissa mieheys korostui verrattuna sukupuolijakaumaltaan tasapainoiseen ryhmään.



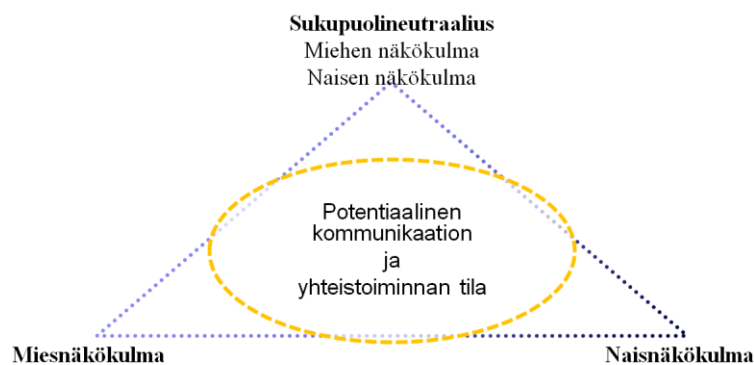
Kuva 4 Mieheyden esiintyminen ammatillisen roolin kuvauksessa

Saatujen tulosten valossa näyttää myös siltä, että miesten ollessa ainokaisina tai vähemmistöryhmässä työyhteisössään, heidän ammatillisessa roolissa hyvinvointipalveluiden työntekijöinä korostuvat perinteiset sukupuolisidonnaiset miesten työt. Jotkut vastaajista pitävät tätä osana heidän perustyötä, kun taas osa kokee nämä ylimääräisinä, perustehtävän päälle vain miehille lankeavina töinä. Mitään yksiselitteistä kuvaa ei kuitenkaan voi muodostaa siitä, kokevatko miehet tämän ainoastaan myönteisenä tai kielteisenä ilmiönä.

Keskeisimmät miesten kohtaamat haasteet liittyivät erilaisten mieheen kohdistuvien odotusten täyttämiseen ja mahdollisuuteen olla oma itsensä, sellaisena miehenä kuin itse kokee olevansa. Myönteiseksi puolestaan koettiin mahdollisuus hyödyntää omaa persoonaansa ja mieheyttä osana perustyötä. Tärkeätä olisi pohdita, minkälaisilla keinoilla olisi mahdollista vähentää negatiiviseksi koettuja haasteita ja samalla vahvistaa myönteisiä kokemuksia oman persoonan hyödyntämisen mahdollisuuksista. Eräs keino tähän saattaa olla ”ainokaismiesten” keskinäisen

vertaistuen kehittäminen, jotta miehet voisivat puhua ja käsitellä mieheen ja miehisiin kohdistuvia muutospaineita luottamuksellisesti<sup>8</sup>. Vertaistukea on jo toteutettu muun muassa miehille suunnatulla ryhmätyönohjauksella, mentoriryhmillä sekä ammattilaisista koostuvien vertaisryhmien keinoin.

Saaduissa vastauksissa monet nostivat esiin miesnäkökulman mahdollisuuden esiintuomisen sekä yhteisöissä että asiakastyössä. Haasteellista näkökulman esiinsaamisessa on miesten vähäinen määrä hyvinvointipalveluiden tuottajina. Lisäksi moniin työkuultuureihin ja traditioihin on naisnäkökulma jo saattanut kirjautua sisälle, mikä luo haasteen rinnakkaisen, uuden näkökulman liittämisen työhön (kts kuva 5). Erilaisten näkökulmien yhdistämisen haasteena olisikin saavuttaa yhteinen, keskustelun ja yhteistoiminnan tila, jossa sekä mies- että naisnäkökulmaa olisi mahdollista tarkastella suhteessa organisaatioiden näkökulmaan, joka saattaa pyrkiä ensisijaisesti sukupuolineutraaliuteen.



**Kuva 5 Sukupuolisensitiivisyys ja eri näkökulmien yhteensovittaminen**

<sup>8</sup> Tiihonen A. 2008

## LÄHTEET

Kanter R.M. 1977. Men and women of the corporation. New York: Basic Books, Inc., Publishers

Peitsalo P. 2008. Perusolettamukset ja ainokaisuus. Tasa-arvo 2/2008. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Simpson R. 2004. Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations. Work employment society 2004; 18; 349

Tiihonen A. 2008. Miehet naisvaltaisilla työpaikoilla – haasteita työlle, miehisyydelle ja asiakkaille. Luento Mielenterveysmessut. Helsinki.

Tiihonen A. 2009. Mies naisvaltaisella alalla – haaste miehille, kollegoille, asiakkaille ja yhteiskunnalle. Luento Miehet hyvinvointipalveluiden ammattilaisina –seminaari. Hämeenlinna.

Liite 1 Netissä esitetyt kysymykset

1. Montako miestä työyhteisösi kuuluu?
2. Montako naista työyhteisösi kuuluu?
3. Kuvaile ammatillista rooliasi (esim. sinulle kuuluvien/osoitettujen työntekijävien kautta tai sen, minkälaiseksi koet roolisi/asemasi työyhteisössäsi).
4. Mikä on miehen lisäarvo hyvinvointipalveluiden tuottamisessa?
5. Mitä etua sinulle on työssäsi siitä, että olet mies?
6. Minkälaisia haasteita koet työssäsi, koska olet mies?