

Outi Laukkanen

”Siitähän se lähtöö kaikki, että sinä oot oma ihtes ja aito.” Lähihoitajamiesten koulutus- ja urapolut, siirtymät sekä kokemukset naisvaltaisella alalla työskentelystä

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Filosofinen tiedekunta

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Tammikuu 2017

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Tiedekunta Filosofinen tiedekunta	Osasto Kasvatustieteiden ja psykologian osasto		
Tekijät Outi Laukkanen			
Työn nimi ”Siitähän se lähtöö kaikki, että sinä oot oma ihtes ja aito.” Lähihoitajamiesten koulutus- ja urapolut, siirtymät sekä kokemukset naisvaltaisella alalla työskentelystä			
Pääaine	Työn laji	Päivämäärä	Sivumäärä
Kasvatustiede, ohjaus	Pro gradu -tutkielma <input checked="" type="checkbox"/> Sivuainetutkielma <input type="checkbox"/> Kandidaatin tutkielma <input type="checkbox"/> Aineopintojen tutkielma <input type="checkbox"/>	30.1.2017	112 + 1 liite
Tiivistelmä			
<p>Tässä tutkielmassa tarkastellaan sitä, millaisia polkuja pitkin miehet ovat päätyneet lähihoitajiksi, millaisia heidän ammatilliset siirtymänsä ovat olleet sekä millaista työskentely naisammattissa heidän kokemuksiansa mukaan on. Lisäksi tutkitaan sitä, millaisena miehet näkevät oman roolinsa työssään. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Millaisia koulutus- ja työpolkuja pitkin miehet ovat päätyneet lähihoitajiksi? 2) Millainen on ollut heidän siirtymänsä lähihoitajaksi? 3) Millaisena miehet kokevat oman roolinsa ja merkityksensä naisammattissa työskentelyssä? <p>Tutkielman teoriatausta pohjautuu ammatillisen segregaaation tarkasteluun sekä Savickaksen uranrakentamisteorian esittelyyn. Teoriaosuudessa on myös katsaus lähihoitajakoulutukseen ja ammattikuvaan. Näiden kokonaisuuksien lisäksi tutkielman pohjana on aiempien tutkimusten tuloksia samankaltaisista tutkimusaiheista. Tutkielman aineistona on viiden lähihoitajamiehen yksilöhaastattelut, jotka toteutettiin Pohjois-Savossa sekä Pohjois-Karjalassa keväällä 2016. Ikäedustukseltaan tutkimusjoukko on monipuolinen, sillä mukana on niin nuoria kuin vanhempiakin lähihoitajamiehiä. Aineisto on analysoitu aineistolähtöisesti sekä teoriaohjaavasti, nojaten juuri Savickaksen uranrakentamisteoriaan sekä aiempiin tutkimustuloksiin.</p> <p>Miesten aiemmat koulutus- ja työpolut olivat moninaisia. Ymmärrettävästi varttuneempien miesten poluille oli ehtinyt kertyä nuoria miehiä enemmän koulutus- ja työkokemuksia, kun taas nuorilla miehillä lähihoitajatutkinto saattoi olla ensimmäinen varsinainen tutkinto. Lähihoitajaksi hakeutumiseen löytyi useampia syitä. Vanhemmilla miehillä lähihoitajaksi opiskelemiseen oli usein syynä takaisin työelämään pääseminen, mikäli aiemmat työtehtävät olivat loppuneet. Osaltaan valintaa selitti myös tahto auttaa muita ihmisiä. Lähihoitajakoulutus nähtiin yksilöllisesti myös askelmana kohti korkeampaa koulutusta. Kaikilla haastatelluilla yhtä lukuun ottamatta työvoimapolut olivat merkittävässä osassa lähihoitajaksi päättämisessä. Siirtymä lähihoitajaksi ja työllistyminen valmistumisen jälkeen olivat olleet melko sujuvia ja nopeita kaikilla haastatelluilla. Opintojen aikaisten harjoittelupaikkojen merkitys korostui työelämään siirtymisessä.</p> <p>Miehet kokivat olevansa tyytyväisiä työhönsä, vaikka ajoittain saattoikin esiintyä pohdintaa alan sopivuudesta itselle. Miesten koettiin tuovan työyhteisöihin rauhallisuutta ja järjestelmällisyyttä. Lisäksi ilmeni, että miehiä kaivattaisiin hoitoalan tehtäviin nykyistä enemmän. Miehet kokivat asemansa työpaikoillaan tasa-arvoiseksi ja työssä korostettiin enemmän empatian, aitouden ja persoonan merkitystä sukupuolen sijaan. Myös vuorovaikutustaitojen merkitystä työssä korostettiin. Joissain tapauksissa sukupuoleen liittyvät seikat nähtiin kuitenkin hyödyksi, esimerkiksi fyysisen voiman, miesasiakkaiden hoitamisen tai yleensä asiakkaiden tarpeisiin monipuolisemman vastaamisen suhteen. Miesten vähyyttä hoitoalalla selitettiin matalalla palkkauksella sekä sillä, että hoitoala nähdään edelleen naisten työkenttänä.</p> <p>Tulokset antavat viitteitä nykyajan ennakoimattomuudesta ja siitä, että yksilöiden tulee olla valmiina joustamaan ja sopeutumaan entistä enemmän uusiin tilanteisiin. Elinikäisen oppimisen merkitys korostuu ihmisten elämänsä aikana. Työelämän segregatio lienee jossakin määrin vähentynyt, mutta niin naisten kuin miestenkin olisi hyvä kokeilla erilaisia ammattimahdollisuuksia rohkeasti.</p>			
Avainsanat lähihoitaja, mies, uran rakentaminen, työ, siirtymä, segregatio			

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

Faculty Philosophical Faculty	School School of Educational Sciences and Psychology		
Author Outi Laukkanen			
Title "It all starts from that you'll be yourself and real." Male practical nurses' educational and work paths, work transitions and experiences from working in a female occupation			
Main subject	Level	Date	Number of pages
Education, counselling	Pro gradu -tutkielma	x	30.1.2017
	Sivuainetutkielma		
	Kandidaatin tutkielma		
	Aineopintojen tutkielma		
Abstract			
<p>This study examines of what kind of paths men have ended up to work as practical nurses, what kind of occupational transitions they have experienced and how it is like to work in an occupation where the most of the workers are women. Furthermore, it is examined what kind of roles men consider they have in their workplace. The research problems are:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) What kind of education and work experiences men had when they ended up working as practical nurses? 2) How were their occupational transitions to becoming a practical nurse? 3) How men consider their work role and their meaning as working in a female occupation? <p>The theoretical background of this study is based on examining the occupational segregation and the introduction of Savickas' career construction theory. There is also an overview to the studies of practical nursing and to the occupation. In addition, there is former studies that examine same theme. The study data consists of five male practical nurses interviews that were actualized in Northern Savonia and North Karelia in spring 2016. The study group is diverse for their ages because there were young and older men included. The data was analyzed by using data driven and content analysis based on Savickas' career construction theory and former studies' results.</p> <p>The men had very diverse educational and work backgrounds. Understandably, the older men had gained more educational and work experience compared to the younger men, when practical nurse's examination might have been the only one degree to younger men. There were multiple reasons for becoming practical nurse. For older men becoming practical nurse was a way to get back in work life if former job was no longer available. The choice was partly explained by willing to help other people. Becoming a practical nurse was also individually seen as a step for a higher education. Employment agencies were significant factors for becoming practical nurses for men except for one of them. Transition for becoming a practical nurse and being employed had been quite fluent and fast for the interviewed men. Practice places during the studies played quite significant role for the employment process.</p> <p>The men experienced that they were satisfied with their jobs even though there have been occasionally some thoughts of if this was the right job for themselves. It seemed that male practical nurses make workplace more peaceful and organized. The results showed also that there is a need for more men in nursing. The men experienced being equal to other people in their workplaces and they emphasized the meaning of empathy, being true and personality more than worker's gender. In addition, interaction skills were seen very important in their job. In some cases there were some benefits for being a male practical nurse, for example physical strength, taking care of male clients and opportunity for better respond to different needs of clients. The lack of male practical nurses was explained by low income and because of nursing is still seen as a women's work.</p> <p>The results show that the time we live is quite unpredictable and that individuals need to be ready to be flexible and more able to adapt to different situations. The meaning of life-long learning emphasizes. The work life segregation has decreased but both women and men should be more eager to take new chances when choosing career.</p>			
Keywords practical nurse, male, career construction, work, transition, segregation			

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	1
2 SUKUPUOLTEN SEGREGAATIO TYÖELÄMÄSSÄ.....	4
2.1 Mitä segregatio on?	4
2.2 Työelämän segregatio Suomessa.....	6
3 LÄHIHOITAJAN AMMATTI NAISVALTAISENA ALANA.....	17
3.1 Ammattina lähihoitaja	22
4 KOULUTUS- JA URAPOLKUJEN RAKENTUMINEN	27
4.1 Uran rakentaminen	27
4.2 Aiempia tutkimuksia toisen sukupuolen ammatissa toimimisesta	33
5 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	47
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	48
6.1 Tiedonkeruu haastatteluin	49
6.2 Osallistujat ja haastattelujen toteutus	51
6.3 Aineiston analyysi	52
6.4 Tutkielman eettisyys.....	55
7 TULOKSET	57
7.1 Koulutus- ja työpolut lähihoitajiksi.....	57
7.1.1 Suoraviivainen koulutus- ja työpolku	58
7.1.2 Vankka kokemus liikunta-alan tehtävistä	59
7.1.3 Pitkä työura tehdastyössä.....	60
7.1.4 Omaa polkua etsimässä.....	61
7.1.5 Monipuolinen koulutus- ja työkokemus	62
7.2 Siirtyminen lähihoitajaksi.....	62
7.2.1 Välitön siirtyminen keikkatöihin ja sijaisuuksiin	63
7.2.2 Hiljainen siirtyminen	63
7.2.3 Harjoittelujaksot merkittävänä osana.....	64
7.2.4 Selkeä suunta lasten pariin.....	66
7.2.5 Harjoittelujakso herättelijänä.....	67
7.3 Kokemukset omasta roolista ja merkityksestä lähihoitajana.....	69

7.3.1 Tasavertaisena ja tarpeellisena kisällinä.....	69
7.3.2 Järjestelmällisyyden ja jämakyyden tuojana.....	72
7.3.3 Työtä pelkäämättömänä kuulijana.....	77
7.3.4 Työtä huumorin keinoin	80
7.3.5 Pitkäaikaissijaisuuksia vankalla elämäkokemuksella.....	84
7.4 Yhteenvetoa ja tulkintaa.....	89
7.4.1 Koulutus- ja työpolkujen moninaisuutta.....	89
7.4.2 Siirtymien sujuvuutta.....	91
7.4.3 Työtä myönteisten kokemusten keskellä.....	95
8 POHDINTA	101
8.1 Tulosten merkityksestä.....	102
8.2 Tutkielman arviointia	104
8.3 Jatkotutkimusideat.....	106
LÄHTEET.....	107
LIITE	

1 JOHDANTO

Aiemmin kandidaatintutkielmassani tarkastelin jo täysi-ikäisten lähihoitajaopiskelijoiden koulutusvalinnan perusteita. Lähihoitajakoulutus kiinnosti tuolloin siksi, että koulutuksessa on monia suuntautumisvaihtoehtoja ja toisaalta sen vuoksi, että koulutus ja työnkuvien moninaisuus tulisivat itselleni tutummiksi. Tutkielman teon jälkeen lähihoitajateema kiinnosti edelleen ja päätin jatkaa saman teeman parissa syventyen nyt kuitenkin hieman erilaiseen tutkimusjoukkoon, lähihoitajamiehiin. Yksilöllisten koulutus- ja urapolkujen tarkastelu tuntuu mielenkiintoiselta siksi, että jokaisella on oma yksilöllinen tarinansa kerrottavanaan ja halusin päästä lähelle ihmisiä ja heidän kokemuksiaan sekä tuntemuksiaan.

Tutkielman aihe sivuaa osittain ajankohtaista teemaa, sillä sosiaali- ja terveysala palveluineen on viime aikoina ollut esillä monella tapaa. Työ- ja elinkeinoministeriön (2015b, 4) raportissa työvoimapula mainitaan yhdeksi hoito- ja hoiva-alan suurimmaksi tulevaisuuden haasteeksi. Työvoimavajeen arvellaan koskevan eniten juuri lähihoitajia. Toinen merkittävä syy alan pinnalla pysymiseen on sosiaali- ja terveysalan uudistus (Sote- ja maakuntauudistus 2016), jonka tavoitteena on muuttaa julkista sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Uudistuksessa palveluiden järjestämisvastuu siirtyy maakunnille ja tavoitteena ovat nykyaikaisia tarpeita vastaavat palvelut, terveyserojen kaventaminen sekä yhdenvertaisen palvelun takaaminen. Uudistuksella halutaan lisäksi vastata väestörakenteen muutokseen, karsia tehottomia toimintatapoja sekä kohentaa valtion heikkoa taloustilannetta. Lähihoitajakoulutus on ollut esillä puolestaan siksi, että esimerkiksi Helsingin Sanomat (2015) kertoi työttömiksi jääneiden tai alaa vaihtavien keski-ikäisten nousseesta mielenkiinnosta opiskella lähihoitajiksi. Kouluttautumiseen motivoi koulutuksen lyhyt kesto ja hyvä työllisyystilanne sen ohella, että työ koetaan muutenkin tärkeäksi.

Toisaalta Helsingin Sanomat (2016) uutisoi lähihoitajien huolesta hoidon laatua kohtaan. Tehty selvitys kertoi työn kuormittavuuden kasvaneen muun muassa henkilöstömitoitusten vuoksi ja tämä puolestaan vaikuttaa kielteisesti esimerkiksi työtyytyväisyyteen. Sosiaali- ja terveysala vaikuttaa siis saavan huomiota niin myönteisissä kuin negatiivisissa merkeissä. Tältä pohjalta on mielenkiintoista lähteä tarkastelemaan sitä, millainen tuntuma tutkimushenkilöillä on alaan liittyen.

Lähihoitajan ammatti on hyvin naisvaltainen ja siksi yksi esimerkki niistä ammateista, jotka ovat Suomessa sukupuolen mukaan segregoituneita. Segregaation merkityksen tarkastelu vaikuttaa tärkeältä ajatellen opinto-ohjaajana toimimista. Ohjauksen kannalta lienee hyödyllistä tunnistaa niitä yhteiskunnallisia ja yksilöllisiä rakenteita, jotka ylläpitävät segregaatiota niin koulutuksessa kuin työelämässä. Kenties ohjauksessa voitaisiin osaltaan pyrkiä vaikuttamaan segregaation vähentämiseen ja sitä kautta yksilöiden vaihtoehtojen monipuolistamiseen. Lisäksi nimenomaan opinto-ohjauksen kannalta näyttäytyi edelleen hyödyllisenä tarkastella lähihoitajakoulutusta sekä työnkuvaa. Myös ammatillisten siirtymien tarkastelu on ohjauksellisesta näkökulmasta kiintoisaa, sillä on mielenkiintoista tietää, mitkä eri tekijät vaikuttavat yksilöiden valintoihin ja millaisia prosesseja valintojen taustalla on ollut.

Tutkielmani rakenne koostuu johdannon lisäksi kahdeksasta pääluvusta. Aluksi tarkastelen sitä, millaisena sukupuolten segregaatio näyttäytyy yleisesti työelämässä. Tässä kohtaa avaam segregaation käsitettä ja kerron tarkemmin siitä, miten segregaatio ilmenee suomalaisessa työelämässä. Segregaatiota käsittelevän pääluvun jälkeen siirryn tarkastelemaan lähihoitajakoulutusta ja lähihoitajan ammattia. Tässä luvussa kerron lyhyesti koulutuksen rakenteesta sekä siitä, millaista lähihoitajan työ on. Lähihoitajaluvun jälkeen siirryn tarkastelemaan koulutus- ja urapolkujen rakentumista. Esittelen Savickaksen (2002, 2012) uranrakentamisteoriaan, joka toimii viitekehyksenä haastattelemieni lähihoitajamiesten koulutus- ja urapolkujen tarkastelulle. Uranrakentamisteorian jälkeen siirryn esittelemään aiempia tutkimustuloksia, jotka luovat pohjaa omalle tutkielmalleni. Tutkielman teoreettisen osuuden jälkeen esittelen tutkielmani tavoitteen ja tutkimuskysymykset, josta puolestaan siirryn kertomaan tutkimuksen toteutuksesta. Järjestyksessään seitsemännessä luvussa esittelen tutkielmani tulokset

tutkimuskysymyksittäin ja tutkielman päättävässä pohdintaluvussa tarkastelen tutkielmaa kokonaisuutena, pohdin tutkielman merkitystä sekä mahdollisia jatkotutkimusideoita.

2 SUKUPUOLTEN SEGREGAATIO TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Mitä segregatio on?

Segregatiota voidaan kuvailla monin eri tavoin. Se voidaan nähdä erotteluna, eristämisenä tai erillään pitämisenä. Segregaation käsitettä on käytetty muun muassa siihen, että sen avulla on voitu eritellä vaikkapa erilaisten ryhmien jäseniä tai sen avulla on kyetty erottelemaan ihmisiä fyysisesti tai sosiaalisesti. Kaiken kaikkiaan kyseessä on ollut ihmisten luokittelu ja vielä usein niin, että on haluttu tehdä selkeä jako enemmistö- ja vähemmistöryhmiin. (Kolehmainen 1999, 17–18.)

1970-luvulla segregatiota alettiin käyttää enenevässä määrin kuvaamaan sukupuolia sekä sukupuolen mukaista työnjakoa. Sukupuolen mukainen työnjako ja segregatio mielletään useimmiten synonyymeiksi. Yhteiskuntatasolla tarkasteltuna segregatiota voidaan nähdä jäykistävän työmarkkinoiden rakenteita, estävän työvoiman täydellistä hyödyntämistä, liikkuvuutta sekä inhimillisiä resursseja. Samalla segregatio kuitenkin ylläpitää yhteiskunnallista sopua sukupuolten kesken, minkä avulla voidaan estää konflikteja miesten ja naisten välillä. Puolestaan yksilön kannalta katsottuna segregatio rajoittaa valintoja ja mahdollisuuksia työelämän sisällä. (Kolehmainen 1999, 17–18, 27.) Segregaatiota voidaan siis katsoa ilmentyvän niin ammatinvalinnassa, koulutuksessa kuin työelämässäkin. Tarkastellaan segregatiota olemusta seuraavaksi hieman tarkemmin.

Witz (1988, 77) esittelee artikkelissaan Hakim (1979) luoman määritelmän siitä, kuinka ammatillinen segregatio voidaan jakaa kahteen osaan: horisontaaliseen ja vertikaaliseen segregatioon. Horisontaalinen segregatio kuvastaa sitä, että miehet ja naiset

yksinkertaisesti tekevät erilaisia töitä, kun taas vertikaalinen osa puolestaan kuvaa ammatteja, jotka ovat hierarkkisesti pääosin joko miesten tai naisten ammatteja. Tähän liittyy myös keskeisesti seikka, jonka mukaan miesten ammatit ovat korkeampi-arvoisia verrattuna naisten harjoittamiin ammatteihin. Myös Kolehmainen (1999, 140) on tarkastellut segregatiota Hakimien määritelmän kautta. Ammatillinen segregatio hahmottaa segregatian horisontaalista ulottuvuutta, jolla tarkoitetaan sitä, kuinka naiset ja miehet suuntautuvat erilaisiin ammatteihin. Segregatian toinen dimensio on puolestaan vertikaalinen ja se kuvastaa puolestaan sitä, miten naiset ja miehet asemoituvat työelämässä erilaisiin hierarkioihin. Kun tarkastellaan työmarkkinoita, sulautuvat nämä dimensiot toisiinsa. Myös Puhakka (2003, 35–36) on tehnyt omassa tutkimuksessaan huomion segregatian horisontaalisuudesta ja sen vaikutuksesta työmarkkinoiden epätasa-arvoon. Hän mainitsee lisäksi segregatian heikentävän niitä mahdollisuuksia, joilla yhteiskunta ja markkinat voisivat kehittyä. Jos naisia ja miehiä voitaisiin hyödyntää työmarkkinoilla entistä paremmin, tarjoaisi se luovuutta, parantaisi päätöksentekoa ja voisi tuoda tehokkuutta työn tekemiseen.

Vanhalakka-Ruoho (2003, 68) kuvailee artikkelissaan nais- ja mieserityisyyttä. Nämä erityisyydet ovat läsnä lähinnä niillä epävirallisilla kentillä, joita työ- ja organisaatioelämässä on. Ajatus on, että naiset ja miehet omaavat itselleen ominaisia töitä, mutta lisäksi myös erilaisia olettamuksia ja tapoja toimia. Eroavaisuudet ovat muotoutuneet yhteiskunnallisen työnjaon kautta. Tässä jaossa miehet ovat hallinneet julkista elämänpiiriä, naiset yksityistä.

Kolehmainen (1999, 249–251, 254–255) määrittelee segregatian kuvaavan yhdellä tapaa yhteiskunnan sukupuolijärjestelmän ilmentymistä. Se voidaan hänen mukaansa nähdä sukupuolen järjestysrakenteena työmarkkinoista. Segregatio on sukupuolistamisen prosessin lopputulemaa; naiset ja miehet sijoittuvat eri paikkoihin ja asemiin. Samalla tulemme konstruoinneeksi käsityksiämme sukupuolesta sekä maskuliinisuuteen ja feminiinisuuden liittyvistä arvoista. Yhteiskunnallisesta kontekstista käsin katsottuna sukupuolten työnjako ja segregatio voi koskettaa enemmän naisia. Yleisemmin pohditaan naisten asemaa, kun taas harvemmin pohditaan sitä, miksi miehet hakeutuvat pääasiallisesti miesvaltaisiin koulutuksiin ja työtehtäviin. Länsimaiselle sukupuolikäsitykselle olennaista on, että se antaa naisille enemmän mahdollisuuksia kuin miehille. Miesten valinnat koskevat

pääasiassa palkkatyötä tai yrittäjyyttä miesammateissa. Sukupuolen voidaan katsoa rajoittavan ammatillisia mahdollisuuksia työelämässä ja miesten mahdollisuudet näyttävät naisten mahdollisuuksia kapeammilta. Naisammateille tyypilliset sukupuolileimat lienevät miesammattien sukupuolileimoja voimakkaampia. Sukupuoleen perustuva syrjintä koulutuksessa, työnhaussa tai uralla etenemisessä on lain mukaan kiellettyä. Kuitenkin työnjaon horisontaalisuus ja vertikaalisuus osoittavat, että syrjintää voi ilmentyä epäsuorasti. Huomioitavaa on, että kulttuuriset käsitykset siitä, mitkä työt sopivat naisille ja miehille, muuttuvat hitaasti. Segregaatiolla lienee kuitenkin oma merkityksensä. Se määrittelee naisille ja miehille toiminta-alueet, vahvistaa sukupuoli-identiteetin muotoutumista sekä estää erilaisten sukupuolikonfliktien syttymistä. Se kertoo siitä, että miehet ja naiset ovat erilaisia, mutta samaan aikaan pysyvyydellään se kertoo siitä, ettei erilaisuutta hyväksytä kovin helposti.

Vanhalakka-Ruoho (2003, 66–67, 82–83) pohtii, voidaanko sukupuolijakoa pitää minä tahansa jakamisen tapana työ- ja organisaatiomaailmassa. Ihmisten jaottelu sukupuolen perusteella on hyvin universaalia ja sukupuolen voidaan katsoa olevan kategoria, joka läpäisee koko sosiaalisen elämän. Sukupuolijakoa voidaan pitää myös niin sanottuna kuumana jakona, sillä varsinkin kärjistetyissä tapauksissa se voi aiheuttaa suuriakin tunteita. Työssä ja organisaatioissa sukupuoli ilmenee useimmiten erojen, erottamisten ja erottautumisten kautta. Erojen ja erottamisten kohdalla tämä näkyy esimerkiksi niin, että työn sisällä naiset ja miehet tekevät eri tehtäviä. Organisaatioissa naiset ja miehet voivat toimia eri tehtävissä ja asemissa. Erottautuminen puolestaan ilmenee siinä, kuinka teemme ja rakennamme sukupuolta. Sukupuolen ei voida kuitenkaan katsoa olevan vain staattinen ero, pikemminkin se voidaan nähdä prosessuaalisena erona, joka on monella tapaa yhteydessä kulttuuriimme. Sosiaaliset käytännöt eli työt, näkemykset, puheet, yhteistyö, tunteet ja ristiriidat, vaikuttavat osaltaan siihen, millaiseksi muodostuu suhde sukupuolten välillä.

2.2 Työelämän segregaatio Suomessa

Saatuamme käsityksen siitä mitä segregaatiolla tarkoitetaan ja miten se ilmenee, siirryn seuraavaksi selvittämään sitä, miten segregaatio näyttäytyy suomalaisessa työelämässä.

Tässä kohtaa tarkastelen aluksi lyhyesti Suomen segregaatiotasoa verrattuna muihin EU-maihin. Tutkin lisäksi sitä, mistä segregatio juontaa juurensa ja tarkastelen ilmiön pysyvyyttä sekä muuntuvuutta. Pohjaan tässä kohtaa tarkasteluni aiemmilta vuosilta kerättyihin tilastotietoihin sekä eri vuosikymmeninä tehtyihin tutkimuksiin ja niiden tuloksiin. Käyttämäni lähteet ovat pääosin suomalaisia, mutta joukossa on myös yhdysvaltalaisia tutkimuksia. Tässä kohtaa lienee hyväksi mainita myös se, että vaikka suuri osa käyttämästäni lähteistä ajoittuu julkaisultaan 80- ja 90-luvuille, ovat ilmiöt kuitenkin huomattavissa vielä tämän päivän yhteiskunnassa. Segregatio itsessään on pysyvä, vaikkakin aika ajoin muuntuva ilmiö, joten sen vuoksi vanhemmatkin lähteet tuntuvat tässä kohtaa relevanteilta tutkimuksen tukena.

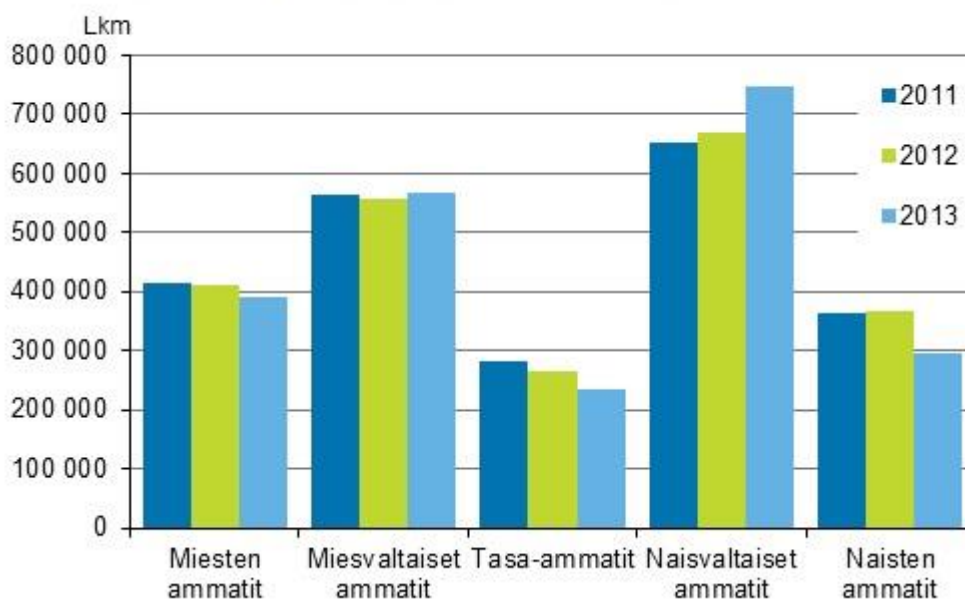
Mikkela (2013, 73–75) mainitsee artikkelissaan, ettei segregatio ole Suomessa ilmiönä lainkaan uusi, vaan se on vallinnut jo useiden vuosikymmenten ajan. Vuoden 2013 tietojen mukaan Suomessa ammatillinen segregatio oli muihin EU-maihin verrattuna kuudenneksi suurinta, jolloin Suomen edelle segregatiota tarkastellessa menivät Slovakia, Viro, Bulgaria, Kypros sekä Liettua (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013, 7). Puolestaan työ- ja elinkeinoministeriön mukaan vuoden 2015 tietojen perusteella horisontaalinen segregatio työmarkkinoilla oli Suomessa kolmanneksi suurinta verrattuna muihin EU-maihin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015a, 3).

Segregatio saa alkunsa varhain jo nuorten tekemistä koulutusvalinnoista, jotka eriytyvät toisistaan, kun naiset ja miehet hakeutuvat erilaisille koulutusaloille. Vaikka hakeuduttaisiin samallekin alalle, voi suuntautuminen alan sisällä vaihdella sukupuolen mukaan. Vuonna 2010 ammatillinen segregatio oli merkittävintä nuorten keskuudessa. Kun kaikista työssäkävivistä henkilöistä 13 prosenttia toimi tasa-ammateissa, nuorten osuus (alle 28-vuotiaat työlliset nuoret) oli vain yhdeksisen prosenttia. Naisten ammateissa ja naisvaltaisissa ammateissa kaikista työllisistä toimi 73 prosenttia, nuorista naisista 79 prosenttia. Vastaavat luvut miesten puolella olivat 67 ja 62 prosenttia. Tuloksista käy ilmi, että nuoret naiset työskentelevät yleisemmin naisvaltaisissa ammateissa verrattuna kaikkiin työssäkäyviin naisiin. Toinen huomio on, että nuorilla miehillä oli jokseenkin yleisempää työskennellä naisvaltaisessa ammatissa verrattuna kaikkiin työssäkäyviin miehiin. Noin 24 prosenttia nuorista miehistä toimi naisvaltaisessa ammatissa. Suhteellisesti verrattuna kaikkiin työssäkäyviin miehiin nuoria miehiä työskenteli enemmän esimerkiksi sairaala- ja

laitosapulaisina sekä koulunkäyntiavustajina. Nuorten kohdalla edellä mainitut esimerkkiammatit olivat luokiteltu naisvaltaisiksi, kun taas kaikkien työllisten kohdalla ne olivat luettu kuuluviksi naisten ammatteihin. (Mikkela 2013, 73–75.)

Mikkela (2013, 76–78) toteaa ammatillisen segregaaation näkyvän eri sektoreilla. Vuonna 2010 työssäkäyntitilasto osoittaa työllisten miesten osuuden yksityisellä sektorilla olevan 71 prosenttia ja vastaavan naisten osuuden 52 prosenttia. Kuntatyöntekijöistä naisista oli 35 prosenttia, miehistä vain joka kymmenes. Työllisistä henkilöistä yrittäjinä toimi noin 7 prosenttia naisista, miehistä puolestaan noin 14 prosenttia. Myös nuorten puolella yksityinen sektori oli yleisin työllistäjä. Segregoituminen ilmenee myös johtotehtävissä sillä, esimerkiksi vuonna 2010 johtajina työskenteli noin 4 prosenttia työssäkäyvistä. Miehiä johtotehtävissä työskentelevistä oli jopa 70 prosenttia.

Työllisten määrä eri segregatioluokissa vuosina 2011–2013



KUVIO 1. Työllisten määrä eri segregatioluokissa vuosina 2011-2013 (Tilastokeskus 2015)

Tilastokeskuksen (2015) kuvioista selviää työllisten määrän vaihtelu vuosina 2011-2013 segregatioluokittain. Miesten ammatit ovat vähentyneet hieman, mikä kertonee siitä, että naiset ovat saaneet enemmän jalansijaa miesammateissa. Miesvaltaisten ammattien

työntekijöiden määrä on pysynyt kutakuinkin samanlaisena lukuun ottamatta vuoden 2012 pientä notkahdusta. Tasa-ammateissa työskentelevien määrä sen sijaan on vähentynyt vuodesta 2011 vuoteen 2013 mennessä. Naisvaltaisissa ammateissa työskentelevien määrä on ollut kasvusuhdanteinen, kasvua on tapahtunut etenkin vuosien 2012 ja 2013 välillä. Myös naisammateissa työskentelevien määrä on vähentynyt vuodesta 2011 vuoteen 2013 kuluessa.

Vuosien 2004–2007 silloisen hallituksen tasa-arvo-ohjelman loppuraportissa todetaan segregaaation istuvan tiukasti suomalaisilla työmarkkinoilla sekä myös tehdyissä koulutusvalinnoissa ja sen voidaan todeta olevan hyvinkin jyrkkää. Sukupuolten osallistumista koskeviin eroihin on yritetty vaikuttaa usein koulutuspoliittisesti jo vuosikymmenten ajan. Selvin ero sukupuolten välillä näkyy hakeutumisessa tietyille koulutusaloille, joissa sukupuolisidonnaisuus on huomattavissa. Segregaaation vähentäminen tapahtuu hitaasti, vaikka erilaisia toimintakeinoja on kokeiltu. Useimmiten erilaiset projektit on suunnattu naisille, jolloin miesten huomio on jäänyt vähemmälle. Tähän olisikin hallituksen mukaan kiinnitettävä huomiota. Segregatio heikentää niin työvoiman saatavuutta kuin kysyntääkin. Raportissa todetaan kuitenkin, että esimerkiksi työhallinnon puolelta tehdyt toimet ovat helpottaneet segregatiota jokseenkin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 18.) Myös Mikkela (2013, 65, 67–69.) toteaa artikkelissaan ammattien jakautumisen miesten ja naisten keskuudessa olevan Suomessa perinteistä. Palvelu- ja myyntityö työllisti noin 60 prosenttia työssäkävivistä henkilöistä. Näihin töihin laskettiin kuuluvaksi muun muassa juuri hoivapalvelut sekä terveydenhuolto. Runsas osa palvelu- ja myyntityön ammateista oli naisvaltaisia, sen sijaan miesten ammatteja tai tasa-ammateja oli vain muutamia. Miehiä kyseisen alan ammateissa oli eniten myyjinä, kiinteistöjen huoltajina sekä vartijoina. Kun naiset olivat miehiä tavallisempi näky palvelu- ja myyntityössä, olivat miehet puolestaan yleisempi sukupuoli muun muassa rakennus-, korjaus- ja valmistustyössä samoin kuin johtotehtävissä. Työssäkävivistä miehistä viidesosa toimi rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöinä. Miesten osuus tällä alalla oli noin 90 prosenttia. Mikkela (2013) tarkasteli artikkelissaan myös nuorten ammattirakennetta verrattuna kaikkiin työllisiin. Kävi ilmi, että myös nuoret olivat työllistyneet eniten palvelu- ja myyntityöhön. Nuorten kohdalla naisvaltaisimmat ammatit palvelu- ja myyntityössä olivat esimerkiksi myyjät, muut lähihoitajat (tässä tapauksessa ne lähihoitajat, jotka eivät ole mielenterveyshoitajia, kehitysvammaisten hoitajia tai sosiaalialan hoitajia) sekä sosiaalialan

hoitajat. Nuoria miehiä puolestaan löytyi määrällisesti eniten myyjistä, vartijoista sekä kiinteistöhuollosta, lisäksi myös esimerkiksi kokeista. Tasaisempaa sukupuolten edustusta löytyi muun muassa asiakaspalvelukeskusten myyjistä sekä kauppiaista.

Silloin kun segregatio rakentuu ammattien sukupuolikoostumusten pohjalta, voi se purkautua ainakin kolmella tapaa. Ensiksikin silloin, mikäli tasa-ammattia tulee lisää, toisekseen jos joidenkin ammattien sukupuolikoostumuksessa tapahtuu muutoksia tai jos nämä kaksi edellä mainittua seikkaa toimivat vuorovaikutuksessa keskenään. (Kolehmainen 1999, 138.) Segregaation purkamiseen työelämässä kuin koulutuksessakin on muodostettu erilaisia toimintakeinoja. Lainsäädäntö kieltää osaltaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja epätasa-arvoisen kohtelun työpaikoilla sekä kouluissa. Kielto kuitenkin usein aktivoituu vasta syrjinnän tapahtumisen jälkeen, jolloin segregoiva teko on ehtinyt tapahtua. Tasa-arvoistavilla toimilla on tarkoitus muuttaa työelämään liittyviä rakenteita ja käytäntöjä. Tällöin toimet ovat ennakoivia ja ne on suunnattu kokonaisuuksiin ja ryhmiin yksilöiden sijaan. Merkittävimpiä esimerkkejä tällaisista toimista lienevät esimerkiksi sukupuolikiintiöt työpaikoilla ja koulutuksissa. (Räsänen 1996, 172.) Myös Varanka (2008, 23–25) toteaa, että ammattien jakautuminen mies- ja naisammatteihin on maassamme yksi merkittävimpiä segregaaation ilmenemismuotoja kuten myös tasa-arvopolitiikan teemoja. Pääasiassa segregatiota on pyritty purkamaan kannustamalla naisia miesvaltaisille aloille, mutta päinvastoin miesten kannustaminen naisvaltaisille työkentille on jäänyt vähemmälle. Jotta segregatiota voitaisiin purkaa entistä tehokkaammin, tulisi keskittyä enemmän myös miesnäkökulmaan. Varanka (2008) esittää tekstissään, että voisi olla suotavaa jatkossa kehittää sellaisia segregaaation purkuun tähtääviä projekteja, jotka kohdistuvat sekä naisiin että miehiin yhtä aikaa. Hän esittää myös tekstissään omat arvionsa sille, miksi miesten hakeutuminen naisten töihin on vähäisempää. Syynä voi olla sukupuolistereoiden tiukempi sitominen poikien kohdalla, seksuaalisten normien suurempi rajoittavuus pojilla verrattuna tyttöihin (ammattistereotyytiat), opinto-ohjaus ei tarjoa riittävästi tietoa epätyypillisistä ammattivalinnoista, maahanmuuttajilla voi olla valtaväestöön verrattuna tiukemmat sukupuolirajat sekä naisammattien alempi palkkataso, työehdot ja etenemismahdollisuudet.

Kolehmainen (1999, 243–244) on tarkastellut tutkimuksessaan sukupuolen mukaan ilmenevää työnjakoa työmarkkinoilla. Tutkimuksessa analysoitiin ammatillisen segregaaation rakenteen muotoja ja muutosta, ammatillisen segregaaation hierarkkisia

rinnakkaisilmiöitä sekä joidenkin ammattiryhmien osittaista naisistumis- ja miehistymisprosessia. Tutkimuksesta kävi ilmi, että suomalainen ammattirakenne on eriytynyt selkeästi sukupuolen mukaisesti ja työvoima on omalle sukupuolelle tyypilliseen ammattiin keskittynyttä. Jonkin verran segregaatiossa on kuitenkin tapahtunut muutosta tutkimusperiodin aikana. 50- ja 60-luvulla alkaneen muutoksen myötä, kun maatalousyhteiskunnasta siirryttiin kohti teollista palveluvaltaista yhteiskuntaa, työmarkkinat ja työllisyyden rakenteet olivat muutoksessa. Kolehmainen kuvailee ammatillisen segregaatian muutokseen liittyvän neljä piirrettä. Ensimmäisenä piirteenä on segregoitumisen tason lasku, jolloin työvoiman keskittyminen sukupuolen mukaan eriytyneesti väheni ja tasa-ammattisuus kasvoi jokseenkin. Tästä seurauksena ilmeni toinen piirre, jolloin segregaatiorakenteet hieman murtuivat, kun jotkin ammatit kokivat sukupuolikoostumuksen muutosta. Tästä voidaan jatkaa kolmanteen piirteeseen, joka kuvaa sitä, että sukupuolikoostumuksen muutos tapahtui pääasiallisesti miesammateissa, kun niihin saatiin naistyöntekijöitä. Tämä tarkoitti samalla myös sitä, että miesammattien määrä ammattirakenteessa väheni. Neljänneksi piirteeksi kuvataan se, kuinka työvoiman keskittyminen naisammatteihin vahvistui, mutta samanlaista sukupuolikoostumuksen muutosta ei kuitenkaan ilmennyt. Segregaation muutos naisilla ja miehillä oli siis vastakkainen.

Vaikka ammateissa on tapahtunut sukupuolikoostumuksen muutoksia, työskentelevät naiset ja miehet silti sukupuolelleen tyypillisemmissä ammateissa. On tyypillistä, että miehet ja naiset päätyvät eri ammatteihin, toimialoihin ja erilaisiin työtehtäviin samankin ammatin sisällä. Työelämän rakenteista ja käytännöistä löytyy sukupuolistavia piirteitä. On tavallista valita omalle sukupuolelleen tyypillinen ammatti, kun taas vaihtaminen vastakkaisen sukupuolen ammattiin tai tasa-ammattiin on harvinaisempaa. Sukupuoltenväliset hierarkiaerot ovat madaltuneet samoin kuin miesten ja naisten väliset palkkaerot. Silti segregaatian osalta muutos ei kuitenkaan ole ollut kovin suuri. Miehet suuntaavat pääasiassa miesammatteihin ja naiset naisammatteihin. Huomioitavaa lienee myös se, että miesammatit asetetaan ammatihierarkiassa useimmiten naisammattien edelle. Kolehmainen toteaa segregaatiolle tyypillistä olevan sekä muutoksen että pysyvyyden. Hänen mukaansa ammatit voidaan jakaa aina miesten ja naisten ammatteihin ja työvoima jakautuu aina sukupuolen mukaisesti eri ammatteihin. Muutos ilmenee kuitenkin niin, että yksittäisissä ammateissa tapahtuu sukupuolikoostumuksen muutoksia. Myös muutokset esimerkiksi taloudessa

voivat vaikuttaa ammattien organisointiin tai kysyntään sekä tarjontaan, jolloin myös segregaaation rakenne voi kokea muutoksia. Kuitenkin voidaan todeta, että pitkän ajan kuluessa tasaistuneetkin ammatit saattavat miehistyä tai naisistua uudelleen. (Kolehmainen 1999, 246–248.) Reskinin ja Padavicin (1994, 61) mukaan joidenkin ammattien naisistuminen on yleisempää kuin ammattien miehistyminen. On hyvin harvinaista, että miehet valtaisivat jonkin naisvaltaisen ammatin. Reskin ja Padavic (1994) toteavat hekin syyksi juuri naisammattien matalapalkkaisuuden ja alhaisemman arvostuksen.

Kolehmaisen (1999, 154–157) tutkimustulokset osoittavat, että miesammateissa työskennelleiden miesten siirtyminen tasa-ammatteihin, saati naisammatteihin oli marginaalista. Jos puolestaan jonkin aiemmin miehisen ammatin rakenne alkoi merkittävästi naisistua, siirtyivät miehet herkemmin muihin miesten ammatteihin. Sukupuolen mukaan tapahtuva työnjako rajoittaa miehiä mahdollisesti enemmän kuin naisia. On harvinaisempaa, että miehet työskentelisivät naisille tyypillisessä ammatissa ja miehille oli yleisempää vaihtaa omalle sukupuolelle tyypilliseen ammattiin. Segregaaation pysyvyys ja vastaavan kaltainen liike työmarkkinoilla kertonevat siitä, kuinka vahvana sukupuoli-ideologia elää. Ammatilliseen segregatioon kohdistettu poikkileikkausanalyysi kertoi tulostensa puolesta segregaaation vähentyneen jokseenkin vuosina 1970–1990 varsinkin siksi, että miesammateissa tapahtui naisistumista. Samalla myös osa miehistä työllistyi joihinkin naisammatteihin. Kolehmainen toteaa Jacobsin (1989) maininneen yhdeksi mahdolliseksi syyksi naisammattien sukupuolileiman pysyvyyteen sen, että miestyövoima kyseisissä ammateissa vaihtuu nopealla frekvenssillä. Myös miesten siirtyminen naisammatteihin on vähäistä ja usein muutamakin miehet hakeutuvat myöhemmin takaisin miesmäisempiin tehtäviin.

Ammatillinen sukupuolisegregaatio juontaa juurensa jo aivan lapsuudessa ja nuoruudessa tapahtuvaan sosialisatioon. Jo nuoret suuntautuvat vahvasti oman sukupuolensa ammatteihin, ammatinvalinnassa noudatetaan perinteisyyttä. Vaikka koulutuspolitiikka linjaa sukupuolineutraaliutta, annetaan naisille ja miehille erilaisia tietoja ja taitoja, josta valikoituvuus saa alkunsa. Sukupuolistuneet koulutusvalinnat ovatkin siis yksi tekijä, joka linjaa työvoiman sijoittumista työmarkkinoilla tietyllä tapaa. Vastakkaisen sukupuolen ammatteihin tullaan yleensä työmarkkinoiden ulkopuolelta, mutta jonkin verran tilannetta

selitti myös ammatillinen liikkuvuus. Suurin osa naisammattien uudesta työvoimasta, tässä tapauksessa juuri miehistä, tuli ammattiin työmarkkinoiden ulkopuolelta. Koulutuksen avulla segregatiota on mahdollista purkaa. Kuitenkin huomioitavaa on, että työelämään liittyvät sukupuolistavat käytännöt sekä työmarkkinoiden sukupuolirakenteet vahvistavat toisiaan. (Kolehmainen 1999, 159, 161.) Tuotamme ja ylläpidämme kulttuurissamme käsityksiä siitä, millaisiksi miellämme naiset ja miehet ja yhtenä ilmenemismuotona tämä näkyy juuri feminiinisuuden ja maskuliinisuuden erotteluina työelämässä (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 13). Työntekijöille ja työnantajille on tyypillistä luokitella ammatteja miesten ja naisten töihin. Kun esimerkiksi monet autonkorjaajat ovat miehiä ja lastentarhanopettajat naisia, on helppoa ajatella kummankin sukupuolen sopivan luonnollisesti paremmin kyseisiin ammatteihin. Lopulta sukupuolella on kuitenkin hyvin vähän merkitystä ammattien työtehtävien osalta. (Reskin & Padavic 1994, 79.)

Nummenmaan ja Vanhalakka-Ruohon (1985, 35, 97-98) mukaan sukupuolten ammatilliseen eriytymiseen vaikuttavat niin yhteiskunnalliset, taloudelliset, kasvatukselliset ja kulttuuriset tekijät, mutta myös käytännön arki- ja perhe-elämän tekijät. Vuonna 1983 työmarkkinoilla oli selkeästi huomioitavissa jakautuminen sukupuolen mukaan. Yhteiskunnan rakennemuutoksista huolimatta sukupuolten eriytyneisyys työmarkkinoilla oli pysynyt vakaana. Historialliset ja kulttuuriset ehdot vaikuttavat sukupuolen ammatilliseen eriytymiseen paljon. Naisten ammateiksi luokiteltavien ammattien voidaan katsoa olevan naisten perheroolin laajentumia. Myös koulutusalat ovat samalla tavoin jaettavissa naisten ja miesten koulutusaloiksi.

Suomessa on tehty verrattain vähän tutkimusta miesten ja naisten ammatillisista eroista ja suurin osa tutkimustiedosta pohjautuu yhdysvaltalaisiin tutkimuksiin. Suomalaisen työmarkkinoiden ammattisegregatiota on kuitenkin tarkasteltu vuosina 1995–2004. Tutkimustuloksia on saatu palkkarakennetilastotiedoista ja niistä käy ilmi niin yksityisen sektorin, kunnan kuin valtionsektorin tiedot. Naisten osuus yksityisellä ja valtion sektorilla on samankaltainen, 43–48 %, mutta kuntasektorilla naisten osuus on huomattavan suuri, 74–77 %. Tutkimusperiodin aikana tapahtui muutoksia, sillä esimerkiksi miesvaltaisten ammattien osuus oli vuonna 1995 12 prosenttia ja vastaavasti vuonna 2004 viisi prosenttia. Myös naisvaltaisissa ammateissa tapahtui muutosta. Niin kutsuttujen naisammattien osuus kaikista ammateista yksityisellä sektorilla väheni viidestä prosentista kahteen

tutkimusperiodin alun ja lopun välillä. Samanlaista liikettä tapahtui myös valtionsektorilla, mutta puolestaan kuntasektorilla voimakkaasti segregoituneiden ammattien määrä kasvoi jonkin verran tutkimuksen aikana. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 19, 21.)

Tutkimustulokset osoittavat naisten ja miesten välisten ammatillisten erojen olevan suuria, kun tarkastellaan suomalaisia työmarkkinoita. Näin on kaikilla kolmella sektorilla. Voimakkainta segregaatio on kuitenkin indeksien mukaan kuntasektorilla. Kaventumista erojen suhteen on tapahtunut, mutta se on kuitenkin ollut hyvin vähäistä, etenkin yksityisellä ja kunnallisella puolella. Sen sijaan verrattuna yksityiseen ja kunnalliseen sektoriin, valtiosektorin segregaatian pieneneminen on ollut suurempaa. Lisäksi on tehty havainto, jonka mukaan yksityisen ja kunnallisen sektorin sisäisten erojen kaventuminen on hidastunut 2000-luvulla verrattuna 90-luvun loppupuolen lukuihin. Valtiosektorilla tällaista hidastumista ei ole ollut huomattavissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 23–24.)

Yksityisellä sektorilla segregaatian on huomattu olevan suurempaa vanhemmissa ikäryhmissä. Yhtenä syynä tälle lienee se, että vanhemmille työntekijöillä eroavaisuudet koulutuksen suhteen ovat suuremmat kuin nuoremmilla työntekijöillä. Ikäryhmien väliset segregaatioerot ovat kuitenkin pieniä ja huomattavaa puolestaan se, että segregaatio on vähentynyt eniten alle 30-vuotiaiden ryhmässä. Lisäksi 2000-luvulla 30-vuotiaiden kohdalla ammattierojen pieneneminen on pysähtynyt täysin. Näin ollen voidaan olettaa, ettei suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen aiheuta suurta muutosta segregaatian suhteen. Vaikka tulkinnoissa huomioitaisiin koulutustaso, ovat miesten ja naisten väliset ammatilliset erot merkittäviä. Yksityisellä sektorilla segregaatio pienentynee hieman työkokemuksen myötä riippumatta ikäryhmistä, mutta suurimmat muutokset tapahtuvat nuoremmassa ikäryhmissä. Kuitenkin myös nuorten kohdalla väheneminen on melko pientä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 25–26, 29.)

Sukupuolten välisten ammatillisten erojen todetaan syntyvän monien eri tekijöiden vaikutuksesta. Erojen voidaan katsoa johtuvan esimerkiksi siitä, että sukupuolet sijoittuvat eri ammatteihin ja lisäksi sukupuolet sijoittuvat työnantajallaan tasoiltaan erilaisiin tehtäviin. Tuloksista todetaan myös, ettei segregaatiossa ole Suomessa isoja eroja eri työsektoreiden

kesken, mutta kuitenkin huomattavimmat erot ilmenivät kuntasektorilla. Kaikilla sektoreilla segregatio vähentyi jokseenkin tutkimusperiodin aikana. Yksityisellä sektorilla iäkkäämmissä ikäryhmissä sukupuolten eriytyminen oli suurempaa verrattuna nuorempiin ikäryhmiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 105–106.)

Vuoden 2008 Tasa-arvobarometrin työelämää koskevien asenteiden tuloksissa todetaan, että melko moni vastaaja kaipaisi sosiaali- ja terveystalveluiden työtehtäviin miehiä. Kolme neljäsosaa vastaajista oli väittämistä täysin tai jokseenkin samalla kannalla, naiset miehiä enemmän. Miehiin näkemys sen sijaan oli muuttunut verrattuna naisiin. Heistä kokonaan eri mieltä olevien osuus oli pienentynyt kymmenen vuoden saatossa sekä jokseenkin samaa mieltä olevien ryhmä kasvattanut kokoaan. Julkisen sektorin työntekijät pitivät lisäystä tärkeämpänä verrattuna yksityisen sektorin työntekijöihin. Perusasteen koulutuksen omaavat vastaajat eivät kokeneet miesten lisäämistä alalle niin merkittävänä kuin korkeammin koulutetut vastaajat. Sukupuoli ei vaikuttanut näkemyseroon, mutta korkeasti koulutetut naiset pitivät asiaa miehiä tärkeämpänä. Barometrissa todettiin myös, että miehistä 80 % sekä naisista 39 % ei ole tuntenut, että sukupuoli olisi ollut haitta työelämän kannalta. Työelämässä vähättelyä sukupuolen vuoksi oli kokenut 42 % naisvastaajista ja 36 % miesvastaajista. Miesten aseman yhteiskunnassamme todetaan olevan edelleen naisia parempi. Useimmiten naiset ovat miehiä enemmän tätä mieltä, mutta kuitenkin iso osa miehistä on samaa mieltä. (Nieminen 2008, 18–19, 30, 54, 65.)

Tilastokeskuksen (2016, 27–28, 46) tietojen mukaan vuonna 2014 sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan tutkintoja valmistui yhteensä 6339. Tutkinnon suorittaneiden määrästä miesten osuus oli 11,1 prosenttia, kun taas naisten osuus 88,9 prosenttia. Tilastokeskuksen raportissa tarkasteltiin myös nais- ja miesvaltaisia aloja prosenttiosuuksin, jossa mukana olivat 15–74-vuotiaat työlliset. Terveys- ja sosiaalialalla jakautuminen oli kaikista merkittävin. Naisten osuus oli 86,7 prosenttia ja miesten 13,3 prosenttia. Rakennusala oli puolestaan kaikista miesvaltaisista miesten osuuden ollessa 92,1 prosenttia ja naisten osuus 7,9 prosenttia.

Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstömäärää ja keski-ikää on seurattu vuosien varrella. Vuonna 2000 henkilöstöstä naisia oli 273 500 ja miehiä 36 000. Vuonna 2005 vastaavat luvut olivat 297 200 ja 38 500. Vuonna 2010 luvut kasvoivat edelleen ollen naisten kohdalla

329 200 ja miehiä oli puolestaan 43 400. Vuonna 2013 naisia työskenteli alalla 340 100 ja miehiä 46 300. Mittausajankohtien välillä työntekijöiden keski-ikä on vaihdellut 42,6 ja 43,5 ikävuoden välillä. (Ailasmaa 2013, 7.) Kuten edellä mainituista tiedoista käy ilmi, ovat miehet melko merkittävä vähemmistö terveys- ja sosiaalipalvelujen työkentällä, mutta miesten osuus alan työntekijöistä on kuitenkin ollut kasvusuhdanteinen.

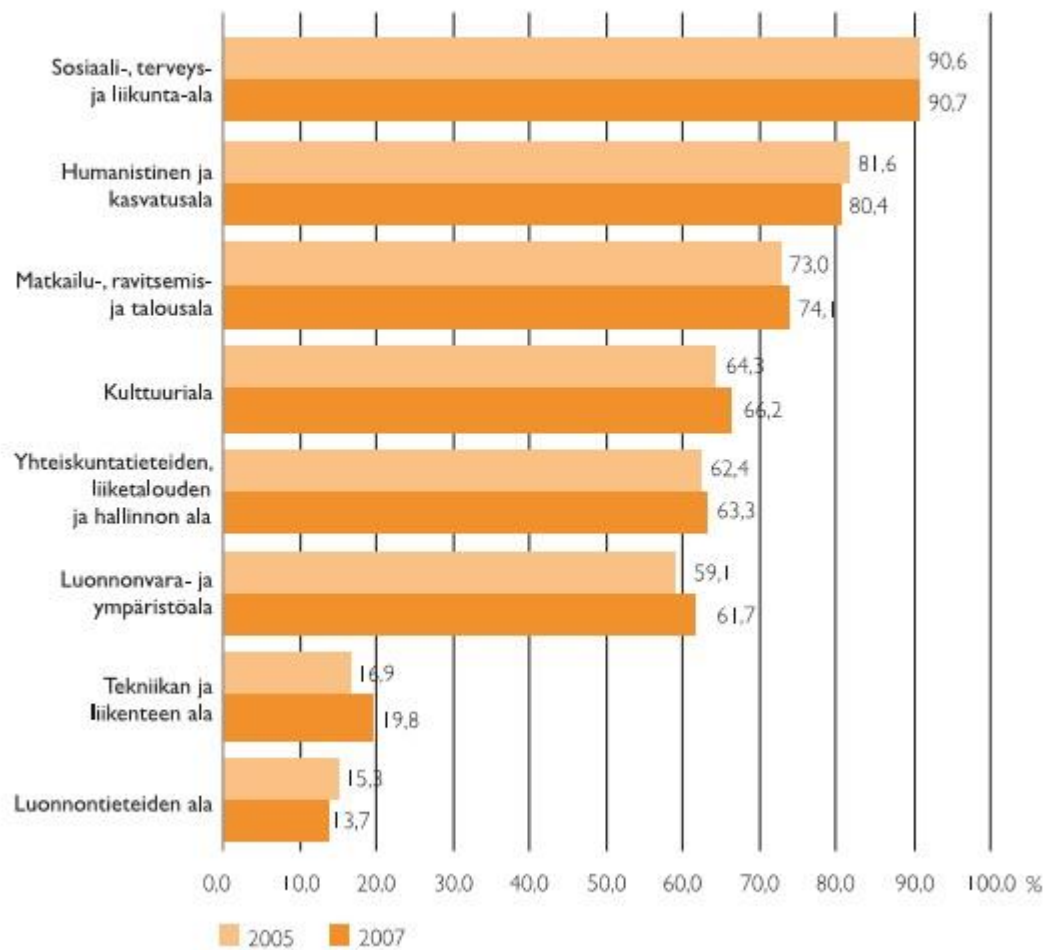
Segregaation purkamisen edistämiseksi on toteutettu monia projekteja ja seuraavaksi lyhyesti esiteltävä Vieno-projekti on yksi monista. Pohjois-Karjalan kunnille suunnatulla Vieno-projektilla haluttiin edistää tietoa siitä, että koulutus ja työelämä ovat sukupuolen mukaan kahtiajakautuneita. Tavoitteena oli myös edistää segregaation purkamismahdollisuuksia. Projektista kävi ilmi, että kunnissa tasa-arvoa pidettiin tietyllä tapaa itsestäänselvyytenä, eikä siinä nähty epäkohtia. Kuitenkin samaan aikaan oli selkeää, että työnjako kunnissa oli jakautunut sukupuolien mukaisesti. Sukupuolisegregaatiota ei siis pidetty tasa-arvon näkökulmasta ongelmana. Kunnissa koettiin, että sukupuolen mukaan tapahtuvaa ammatteihin jakautumista on vaikeaa muuttaa kuntien omilla keinoilla. On selkeästi huomattavissa, että kunnissa sukupuolen mukainen eriytyminen ammateissa on merkittävää ja tasa-arvolain nojalla tätä eroa tulisi kaventaa. Tehtävä ei ole kuitenkaan helppo, sillä jo tarkastelemalla yhtä kuntaa voidaan nähdä koko yhteiskunnan tason jakautuminen sukupuolen perusteella koulutus- ja ammattivalinnoissa. (Mustakallio 2003, 102, 106–107.)

Julkunen (2009, 68–69) toteaa, että sukupuolisegregaatiosta on oltu enemmän huolissaan naisten kohdalla ja miehet ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Julkunen mainitsee, että myös miehille on suunnattu erilaisia hankkeita. Esimerkiksi vuosina 2002–2005 toteutetun Soteman-projektin (Julkunen 2009, 68) tarkoituksena oli kasvattaa mieshakijoiden määrää sosiaali- ja terveysalan koulutuksiin. Lisäksi Stakes toteutti samaan aikaan ESR-rahoitetun projektin, jonka tavoitteena oli parantaa tietotekniikkavalmiuksia sosiaali- ja terveysalalla. Tuolloin ajateltiin, että tietotekninen puoli ja moderni teknologia saisi nuoret miehet kiinnostumaan hoiva-alasta. Pirkanmaalla miehille järjestettiin lähihoitajakoulutusta, johon oli kytketty mukaan järjestyksenvalvonnan sekä henkilö- ja tuoteriskienhallintaan liittyvää koulutusta. Lisäksi vuosina 2007–2008 Helsingin Diakonissaopisto pyrki vaikuttamaan Voimaa hoivaan –projektillaan korostamaan hoivatyön maskuliinisuutta ja tuomaan esiin ongelmia, joihin miehet alalla törmäävät.

3 LÄHIHOITAJAN AMMATTI NAISVALTAISENA ALANA

Lähihoitaja ammattina on merkittävältä osin naisten edustama ammatti. Tarkastelen seuraavaksi hieman tilastojen kautta sitä, miten naisvaltaisuus koulutuksessa ja ammatissa näyttäytyy. Ensimmäisenä tarkastelen koulutukseen liittyviä tietoja, jonka jälkeen teen katsauksen myös työelämän puolelle. Tilastojen tarkastelun jälkeen kerron vielä lisää lähihoitajakoulutuksen rakenteesta sekä itse ammatissa toimimisesta.

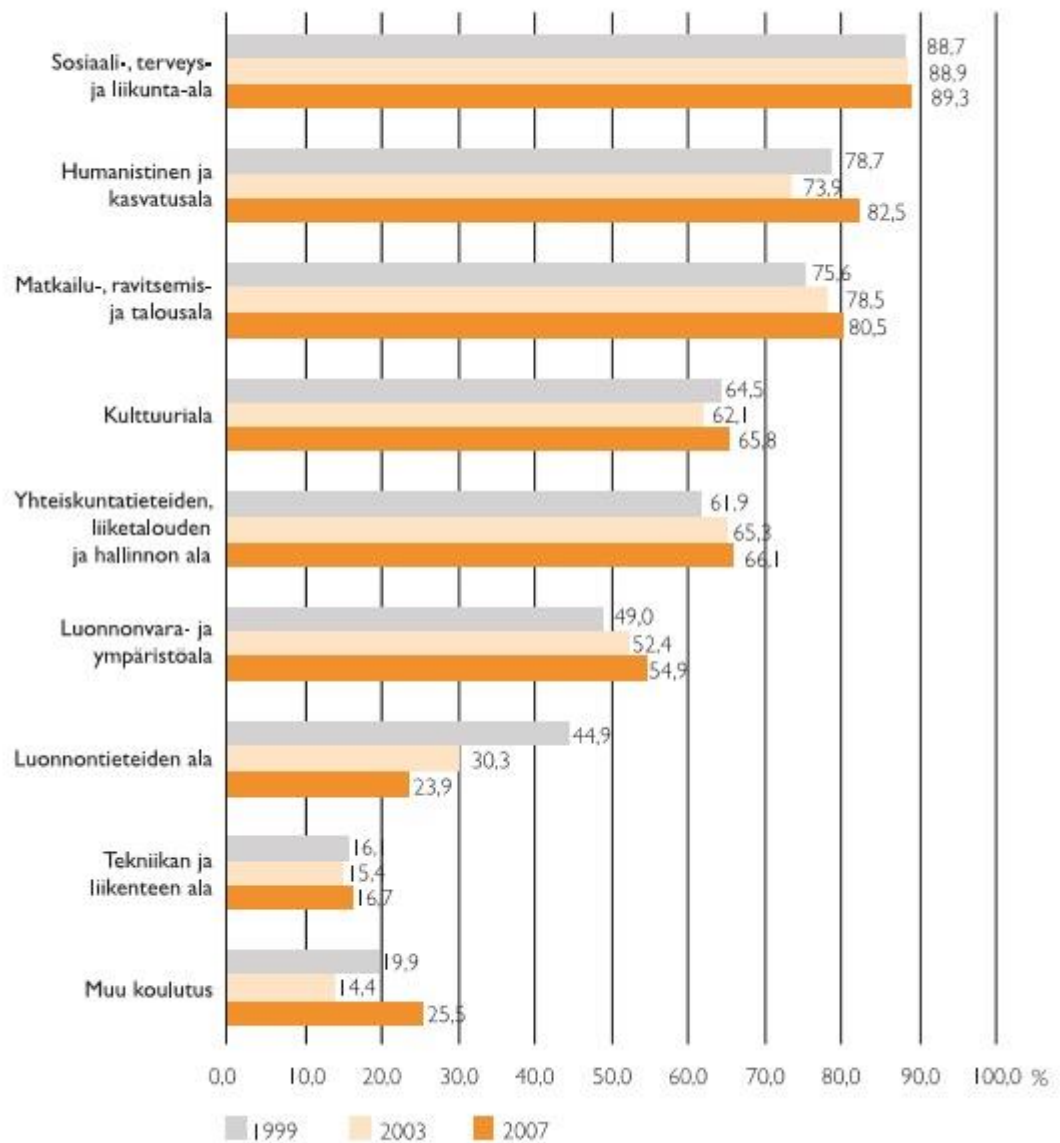
Kuvio 8.7. Naisten osuudet ammatilliseen peruskoulutukseen hakeneista koulutusalan mukaan 2005 ja 2007



KUVIO 2. Naisten osuudet ammatilliseen peruskoulutukseen hakeneista koulutusalan mukaan vuosina 2005 ja 2007. (Lähde: Kuusi, Jakku-Sihvonen & Koramo 2009, 49)

Kuusen, Jakku-Sihvosen ja Koramon (2009, 49) kuviosta ilmenee selkeästi sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan naisvaltaisuus. Vuonna 2005 alan peruskoulutuksiin hakeutuneista 90,6 prosenttia oli naisia ja vastaavasti vuonna 2007 naisten määrä on pysynyt lähestulkoon samana.

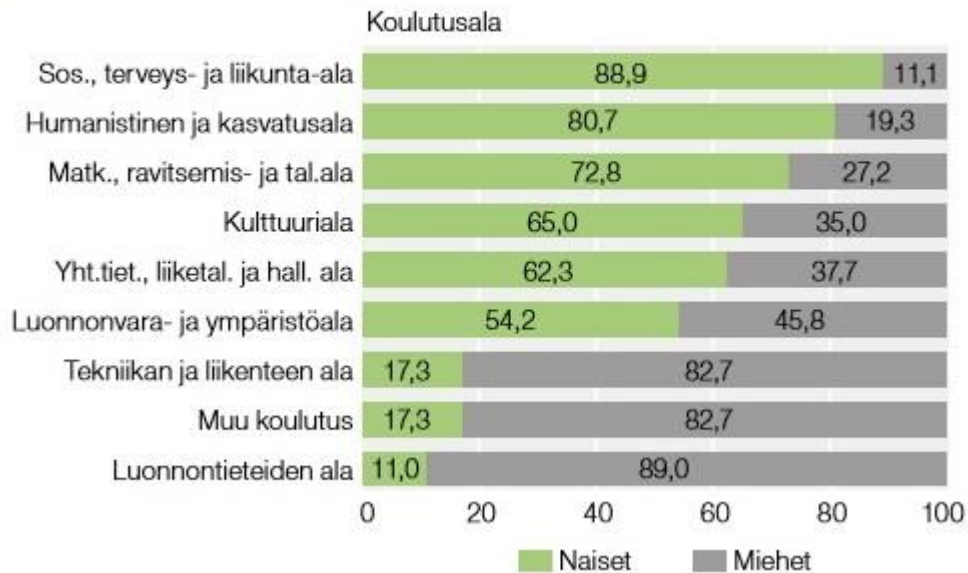
Kuvio 8.8 Naisten osuus koko ammatillisen peruskoulutuksen uusista opiskelijoista koulutusaloittain vuosina 1999-2007^s



KUVIO 3. Naisten osuus koko ammatillisen peruskoulutuksen uusista opiskelijoista koulutusaloittain vuosina 1999-2007 (Lähde: Kuusi, Jakku-Sihvonen & Koramo 2009, 50)

Yllä oleva kuvio ilmentää sekin sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan naisvaltaisuutta. Vuosien 1999, 2003 ja 2007 varrella naisten osuus on kasvanut mittaajankohdittain välillä hieman. Ammatillisen peruskoulutuksen aloilla juuri sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla sukupuolen mukainen eriytyvyys on huomattavinta. (Kuusi, Jakku-Sihvonen & Koramo 2009, 50.)

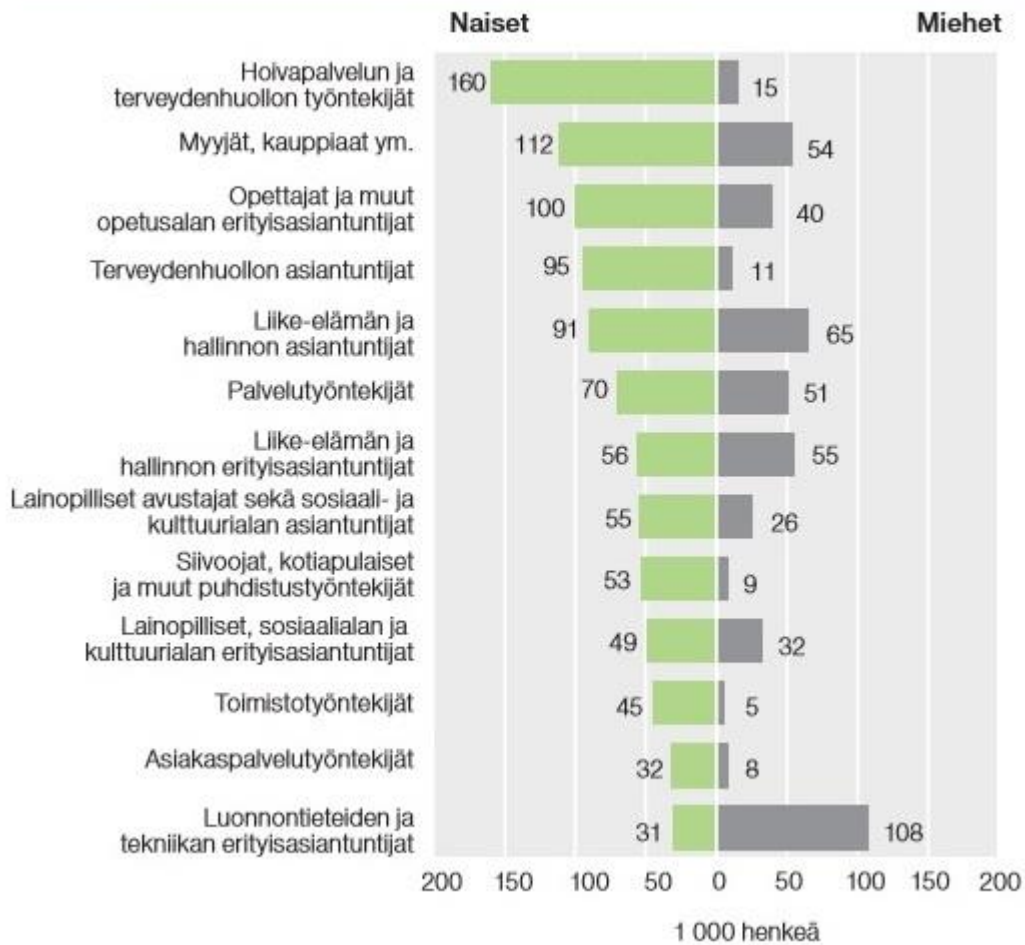
2.9 Vuonna 2014 ammatillisen* peruskoulutuksen tutkinnon suorittaneet koulutusalan mukaan, %



KUVIO 4. Vuonna 2014 ammatillisen peruskoulutuksen tutkinnon suorittaneet koulutusalan mukaan (Lähde: Tilastokeskus 2016, 28)

Tilastokeskuksen (2016, 28) kuviosta selviää puolestaan, että vuonna 2014 sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan perustutkinnon suorittaneista opiskelijoista vahva enemmistö, 88,9 prosenttia oli naisia ja miesten osuus valmistuneista oli 11,1 prosenttia. Koulutusaloittain vertailtuna sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla erot ovat merkittävimmät.

3.15 Työllisten naisten yleisimmät ammatit* 2014



KUVIO 5. Työllisten naisten yleisimmät ammatit vuonna 2014 (Lähde: Tilastokeskus 2016, 48)

Työelämän osalta katsottuna näyttää sielläkin, että hoiva-ala sekä terveydenhuollon tehtävät ovat pääosin naisten täyttämiä. Tilastokeskuksen (2016, 28) kuviosta selviää, että hoivapalveluiden ja terveydenhuollon työntekijöistä merkittävä osa, 160 000 työntekijää, on naisia, kun miesten osuus työntekijöistä on naisiin verrattuna vain 15 000 työntekijää.

Suomen lähi- ja perushoitajaliiton, SuPerin, jäsenistö koostuu lähes 90 000 sosiaali- ja terveysalan tutkinnon omaavista sekä alaa opiskelevista. Jäsenistöstä 94,3 prosenttia on naisia, jolloin miesten osuus on vajaa kuutisen prosenttia. Tutkinnoista lähihoitaja on kaikista yleisin 78,6 prosentin edustuksella. Apuhoitajia on 11,1 %, perushoitajia 5,6 % sekä muita tutkintoja 4,7 %. Myös ammattinimikkeiden osalta lähihoitaja on vallitsevin 60,7

prosentin voimin. Seuraavaksi eniten on perushoitajia 15,6 prosenttia, lastenhoitajia 6,4 prosenttia, hoitajia 3,5 prosenttia sekä vähemmistönä ohjaajia 3,4 prosenttia. (SuPer 2016.)

3.1 Ammattina lähihoitaja

Lähihoitajakoulutuksen alku juontaa juurensa vuoden 1993 syksyyn. Lähihoitajakoulutus oli osa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutosta, jolloin tehtiin ammatillista koulutusta koskevia uudistuksia. Vuonna 1992 aloitettiin lähihoitajien koulutuskokeilu, jolloin koulutus oli kaksi ja puolivuotinen. Kuitenkin seuraavassa uudistuksessa vuonna 1999 opinnot muutettiin kolmivuotisiksi. Koulutuksen aloittamisen seurauksena useat muut koulutukset päättyivät. Näistä muutamia olivat esimerkiksi perushoitajan, lastenhoitajan, hammashoitajan ja jalkojenhoitajan koulutus sekä muutamat muut koulutukset. Lähihoitajakoulutus räätälöitiin siis kymmenestä ammatista ja tämä tekeekin tutkinnosta erityisen laajan. (Pursiainen 2011, 11; Henriksson 2011, 111.) Lähihoitajan ammatti on melko uusi, joten rooliepäselvyyksien syntyminen voi olla yleistä. Lähihoitajakoulutuksen aloittamisen taustalla on nähty ajatus siitä, että sosiaali- ja terveydenhuollon perustason hoitotoiminta on hyvin samankaltaista. Tämän myötä koulutus on tähdännyt sellaisen tietotaidon antamiseen, joka mahdollistaa työskentelyn monenlaisissa tehtävissä. (Rintala & Elovainio 1997, 31, 84.) Myös Henriksson (2011, 109–110) toteaa artikkelissaan, että lähihoitajan ammatti on monialainen ja sillä on haluttu vastata nopeasti muuttuvan työelämän vaatimuksiin. Ammattiuudistuksen taustalla ovat vaikuttaneet eurooppalaiset strategiat, jotka ovat painottaneet elinikäistä oppimista sekä aktiivista työvoimapolitiikkaa. Koulutuksen myötä voitaisiin ehkäistä sosiaalisten ongelmien syntyä ja taata ammattitaitoista työvoimaa. Henriksson (2011) mainitsee ammatin mahdollisuuden ylittää alan sektorirajoja tuovan hankaluuksia ammatin luonteen ja työnjaon järjestyksen selventämiseen.

Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, tutkintonimikkeenä lähihoitaja, koostuu yhteensä 180 osaamispisteestä. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnossa on kymmenen eri osaamisalaa, jotka ovat asiakaspalvelu ja tietohallinta; ensihoito, jalkojenhoito, kuntoutus, lapset ja nuoret; mielenterveys- ja päihdetyö; sairaanhoito- ja huolenpito; suun terveydenhoito,

vammaistyö sekä vanhustyö. Tutkintokokonaisuus muodostuu 135 osaamispisteestä ammatillisen tutkinnon osia, 35 osaamispisteestä yhteisiä tutkinnon osia sekä vapaasti valittavista 10 osaamispisteen tutkinnon osista. Lisäksi opiskelijalla on mahdollisuus laajentaa osaamistaan tutkintoa yksilöllisesti laajentavilla tutkinnon osilla. Ammatillisista tutkinnon osista 70 osaamispistettä muodostuu pakollisista tutkinnon osista, 50 osaamispistettä valitun osaamisalan opinnoista sekä 15 osaamispistettä valinnaisista tutkinnon osista. Yhteisen tutkinnon osiin sisältyy viestintä- ja vuorovaikutusosaamista, matematiikkaa ja luonnontieteitä, yhteiskunta- ja työelämätaitoja sekä sosiaalista ja kulttuurista osaamista. Vapaasti valittaviin tutkinnon osiin voidaan esimerkiksi hyväksi lukea opiskelijan aiempi työkokemus. (ePerusteet 2016b.)

Vuorovaikutustaidot ja niiden sujuva käyttäminen monenlaisten asiakkaiden parissa ovat erityisen tärkeitä lähihoitajan ammatissa työskenneltäessä. Työssä tarvitaan myös eettistä osaamista, kykyä ottaa yksilöllisyys huomioon, empatiaa, ongelmanratkaisutaitoja sekä yhteistyötaitoja muun muassa moniammatillisissa tilanteissa. Ammatillinen koulutus onkin siis perusvaatimus työtä haettaessa. Yleensä työhön tulevilta hoitajilta tarkistetaan rikosrekisteri, lasten ja nuorten parissa työskenteleviltä rekisteri tarkistetaan aina. Rekisteri tarkastetaan etenkin väkivalta- ja seksuaalirikosten takia, jotta asiakkaiden turvallisuus voitaisiin taata. Valvira eli sosiaali- ja terveysalan valvontavirasto valvoo yhdessä aluehallintovirastojen kanssa terveydenhuollon työntekijöiden sekä yksityisten terveydenhuollon palveluiden toimintaa. Lähihoitajanimikettä saa käyttää vain pätevätyöntekijä lähihoitaja ja hänen tulee olla Valviran rekisterissä. (Pursiainen 2011, 26–27.) Vaikka lähihoitajat toimivat nimikkeensä alla, lienee lähihoitajan ammattiin liittyvä arvostus kuitenkin horjuvassa asemassa siksi, että työvoiman tarve pakottaa työllistämään vähemmän koulutettuja sekä kuntoutettavia henkilöitä. (Henriksson 2011, 122.)

Rintalan ja Elovainion (1997, 25, 29, 30–31) mukaan lähihoitajan ammatin kohdalla voidaan puhua työn laajentamisesta, jolla tarkoitetaan eri tehtävien yhdistämistä isommiksi kokonaisuuksiksi. Samalla tarvitaan myös tarvittavien taitojen kehittämistä. Siirtymä koulutuksesta työelämään nähdään kriittisenä tilana siksi, että tuolloin työntekijä omaksuu itselleen olennaisimmat työskentelytavat. Kirjoittajat pohtivat lähihoitajien ammatti-identiteettiä peilaten sitä työllisyyteen. He olettavat, että töissä käyvillä hoitajilla olisi työttömiä korkeampi ammatti-identiteetti. Syynä tähän voisi olla esimerkiksi se, että töissä

käyvät hoitajat voivat saada palautetta työskentelystään. Sen sijaan työttömillä hoitajilla tätä mahdollisuutta ei ole. Palautetta voidaan pitää tärkeänä siksi, että se toimii rakennuspalikkana ammattitaidon subjektiivisesta käsityksestä.

Lähihoitajia koulutetaan erilaisissa ja tasoiltaan vaihtelevissa koulutusväylissä, jolloin seurauksena on se, ettei ammatti ole kovinkaan vakiintunut ja julkisuuskuvaa leimaa tietynlainen epäselvyys. Pätevät lähihoitajat eivät välttämättä ole saaneet ammatilleen kuuluvaa arvostusta ja oman paikan löytäminen työorganisaatioissa ei ole ollut helppoa. Sektorirajojen ylittäminenäkään ei ole ollut niin yksinkertaista, sillä sektorit toimivat toisistaan erillään. Ongelmana on myös se, ettei ammatti ole kaikissa työpaikoissa kovinkaan tuttu. (Henriksson 2011, 114.)

Lähihoitajat ovat olleet median otsikoissa usein erinäisistä syistä. Milloin tapetille on nostettu vanhusten hoidon laiminlyönti, työntekijöiden vähäisyys ja sen seuraukset tai osa-aika- ja pätkätyöt. Osaltaan keskustelua on aiheuttanut myös työttömien rekrytoiminen hoitajiksi vanhushuoltoon, jota on perusteltu tasa-arvonäkemyksellä sekä syrjäytymisen ehkäisemisellä. Tätä voidaan kutsua ”julkiseksi alennusmyynniksi”, jolla lienee vaikutusta juuri ammatin julkiseen kuvaan sekä siihen liittyvään arvostukseen. (Henriksson 2011, 116, 122.)

Sosiaali- ja terveysalalla työskennellään merkittävästi ihmisten parissa. Työ vaatii tekijältään niin laajaa osaamispintaa kuin erikoisosaamistakin. Asiakasryhmät ovat vaihtelevia samoin kuin työskentely-ympäristöt. Asiakkaiden erilaiset kulttuuriset taustat tuovat työhön omat haasteensa. Tämän vuoksi vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot painottuvat lähihoitajan työssä unohtamatta kuitenkin esimerkiksi teknologista osaamista. Lähihoitajan työssä ovat läsnä myös elinikäinen oppiminen, taito muovautua muuttuviin tilanteisiin sekä tarpeiden mukainen joustavuus. Lähihoitajat voivat työskennellä niin julkisella, yksityisellä kuin kolmannellakin sektorilla. Lähihoitajien työn voidaan katsoa olevan toimintaa, joka tähtää terveyden edistämiseen, ehkäisevään ja kuntouttavaan kasvatukseen, hoito- ja huolenpitytyöhön. Sosiaali- ja terveysalalla tähdätään yleisesti siihen, että asiakkaiden toimintakykyä ylläpidetään ja tuetaan asiakkaiden osallisuutta, hyvinvointia sekä terveyden edistämistä kokonaisvaltaiselta kantilta. Erilaisten sosiaali- ja

terveyspalveluiden tarve kasvaa tulevaisuudessa ikääntymisen, lapsiperheiden tuen tarpeen, mielenterveys- ja päihdeongelmien sekä kansansairauksien lisääntyessä. Lähihoitajan työssä olennaista on asiakkaan kohtaaminen kokonaisvaltaisesti, inhimillisellä ja suvaitsevaisella otteella. Persoona voidaan nähdä olennaisena osana lähihoitajan työskentelyssä. Lähihoitaja arvostaa asiakkaitaan yksilöinä, heidän arvojaan ja kokemuksiaan. Työssä toimitaan lainsäädännöllisten puitteiden mukaisesti huolehtien asiakasturvallisuudesta sekä asiakkaiden oikeuksista. (ePerusteet 2016a.)

Lähihoitajien työllisyystilannetta pidetään yleisesti hyvänä ja myös tulevaisuudessa lähihoitajille on tarvetta. Siihen, mihin kukin lähihoitaja työllistyy vaikuttaa valittu koulutusvaihtoehto. Lähihoitajan työssä tarvitaan elinikäisen oppimisen taitoja jo senkin vuoksi, että sosiaali- ja terveydenhuoltoa koskevat lainsäädännöt ja palvelujärjestelmät muuttuvat aika ajoin. Samoin myös hoitomenetelmät kehittyvät ajan kuluessa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lähihoitajien on päivitettävä osaamistaan valmistumisen jälkeenkin. Työhön liittyy olennaisesti lisäksi työn kehittäminen niin, että asiakkaille voitaisiin tarjota kokonaisvaltaista ja laadukasta hoitoa. Samalla työn kehittäminen tukee myös hoitajien omaa työssäjaksamista. Sosiaali- ja terveysalalla on tähdätty laitoshoidosta avopalveluihin siirtymiseen. Tavoitteena on siis, että asiakkaille voitaisiin järjestää hoivapalveluita entistä enemmän heidän kotonaan tai vastaavasti kodinomaisessa ympäristössä. (Pursiainen 2011, 8.)

Ihmisarvo ja etiikka luovat pohjaa lähihoitajan työn arvomaailmalle. On olennaista, että lähihoitaja kohtaa työssään asiakkaansa kokonaisvaltaisesti. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että hoidollisten toimenpiteiden lisäksi on tarpeellista myös keskustella asiakkaan kanssa. Lähihoitajan työtä viitoittavat eettiset periaatteet, jotka ovat ihmisarvon kunnioittaminen sekä ihmistä arvostava kohtaaminen, itsemääräämisoikeus, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, vastuullisuus, työyhteisö ja yhteiskunta. Hoitotyönperiaatteet puolestaan juontavat juurensa ammattieettisistä periaatteista ja lainsäädännöstä. (Pursiainen 2011, 36–37, 89.)

Yleisesti yksilöllisyyden huomioiminen hoitotyössä on olennainen seikka. Yksilöllisyyden tukeminen voi ilmentyä lähihoitajan työssä monin eri tavoin, kuten esimerkiksi asiakkaan oman näkemyksen tukemisena ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamisena. Hoitotyössä yleiseksi käytännöksi muodostuneella omahoitajajärjestelmällä pyritään huomioimaan asiakkaiden yksilöllisyys entistä paremmin, kun asiakkaan omahoitajana toimiessa voidaan syventyä tarkemmin asiakkaan yksilöllisiin tarpeisiin. Myös turvallisuus on olennainen asia hoitotyössä. Tämä näkyy esimerkiksi erilaisten riskitekijöiden ennakoimisena ja asiakkaiden turvallisuuden edistämisenä. Erityisesti turvallisuuden merkitys korostuu silloin, jos asiakkaan toimintakyky vaikkapa ikääntymisen myötä on alentunut. Käytännössä turvallisuudesta huolehtiminen voi näkyä esimerkiksi apuvälineiden huolehtimisesta ja saatavilla olosta sekä ympäristöstä huolehtimisena. Turvallisuuden tunteen luominen on tärkeää myös sen vuoksi, että sairastumiseen liittyy useimmiten pelon tunne. Kun asiakkaalle tarjotaan laadukasta hoitoa, pelon tunne yleensä vähenee. Turvallisuutta ja luottamusta lähihoitaja voi luoda ympärilleen rauhallisella työskentelyllä, kuuntelemisella ja kunnioittamisella sekä vastaamalla hänelle esitettyihin kysymyksiin. Yksi olennainen osa hoitotyötä on myös omatoimisuuden tukeminen. Se nivoutuu toisaalta yhteen yksilöllisen työskentelyn sekä itsemääräämisoikeuden huomioimisen kanssa. Asiakkaita tulisi ikään katsomatta kannustaa itsenäiseen toimintaan ja tässä tarvitaankin asiakastuntemusta siksi, että tiedetään missä asiakas tarvitsee tukea ja mistä hän voi selviytyä itse. (Pursiainen 2011, 263–264.)

SuPerin teettämän selvityksen (Simberg & Nevala 2016, 48–49) mukaan lähihoitajakoulutuksen tulevaisuuden haasteena nähdään laadun takaaminen jatkossakin. Tämä on tärkeää erityisesti siksi, että koulutustulokset ovat suorassa yhteydessä potilasturvallisuuteen ja laadukkaaseen hoitoon. Yksi merkittävimmistä huolenaiheista on se, että monet koulutuksen järjestäjät luopuvat pääsy- ja soveltuvuuskokeiden käytöstä opiskelijavalinnassa. Osaltaan tätä luopumista selittää se, ettei kokeilla ole riittävää painoarvoa, mutta osaltaan selittävänä tekijänä ovat myös säästösyöt. Toinen huolta nostattanut aihe olivat hoitoalalla yleistyneet päihdeongelmat. Selvityksessä todetaan, että työvoiman tarve sosiaali- ja terveysalalla on suuri ja ala onkin suosittu alanvaihtajien ja työttömien keskuudessa. SuPerista painotetaan kuitenkin sitä, että lähtökohtainen syy alavalintaan tulisi kuitenkin pohjautua aitoon kiinnostukseen työtä kohtaan.

4 KOULUTUS- JA URAPOLKUJEN RAKENTUMINEN

Tutkimukseni yhtenä tavoitteena on tarkastella lähihoitajamiesten koulutus- ja urapolkuja ja niiden muotoutumista. Koulutus- ja urapolkujen rakentumisen kohdalla teoreettisena viitekehystenä tutkimuksessani toimii Savickaksen (2002, 2012) uranrakentamisteoria. Tarkastellaan seuraavaksi sitä, mitkä ovat uranrakentamisteorian ydinteemoja ja millaisena kyseinen teoria näyttäytyy.

4.1 Uran rakentaminen

Uranrakentamisteorian tavoitteena on selittää niitä tulkinnallisia ja ihmistenvälisiä prosesseja, joiden kautta yksilöt konstruoivat itseään, asemoivat suuntaansa ammatillisen käytöksen saralla ja luovat merkityksiä omasta urastaan. Kyseisen teorian perusolettamuksina ovat yksilöllinen ja sosiaalinen konstruktionismi. Teorian näkökanta on, että yksilöt luovat todellisuudesta tietynlaisia edustuksia, mutta eivät kuitenkaan itsessään konstruoi todellisuutta. Uranrakentamisteoriassa uria voidaan katsoa kontekstuaalisesta näkökulmasta, jolloin yksilön kehitys johtuu pikemminkin ympäristöön sopeutumisesta kuin yksilön sisäisten rakenteiden kypsymisestä. Yksilöiden urat eivät tapahdu itsekseen, vaan yksilöt luovat uraansa tekemiensä päätösten kautta, joilla he ilmaisevat itseään ja vahvistavat omaa sosiaalista todellisuutta työroolistaan. (Savickas 2012, 147.)

Uranrakentamisteorian mukaan yhteiskuntamme ja sen instituutiot vaikuttavat elämäämme erilaisten sosiaalisten roolien kautta. Yksilö muovautuu erilaisten sosiaalisten prosessien, kuten esimerkiksi sukupuolen ja muiden ydinroolien kautta. Jos ydinroolit, vaikkapa työrooli ja perheenjäsenrooli, ovat tasapainossa, yksilö voi tuntea tasapainoa, kun taas roolien epävakaas voi aiheuttaa kuormitusta. Työ luo ihmiselle usein yhden ydinrooleista, mutta yksilöllä on myös muita ydinrooleja liittyen muun muassa perheeseen ja vapaa-aikaan. Siihen millaiseksi yksilön uramalli muodostuu vaikuttavat vanhempien sosioekonominen tausta, yksilön hankkima koulutus, persoonallisuus, minäkuva, sopeutuminen erilaisiin töihin, mutta myös ne mahdollisuudet, joita yhteiskunta kulloinkin tarjoaa. Yksilöt ovat erilaisia ammatillisten ominaisuuksien suhteen, kunkin kyvyt ja persoonallisuuspiirteet vaihtelevat. Vaikka eri ammatit vaativat erilaisia tekijöitä, voi samassakin työssä työskennellä toisistaan jonkin verran poikkeavia ihmisiä. Siihen mitä töitä ihmiset tekevät, vaikuttavat useimmiten yksilön ammatilliset ominaisuudet sekä työn vaatimukset. Ammatilliseen menestyksen tunteeseen vaikuttaa se, miten hyvin yksilö kokee työroolinsa olevan sopusoinnussa omien ammatillisten ominaisuuksiensa kanssa. Työstä saatuun tyytyväisyyteen puolestaan vaikuttaa verrannollisesti se, miten paljon yksilö pääsee toteuttamaan itseään. Uranmuodostumisprosessille on välttämätöntä, että työhön liittyvä minäkuva kehittyy suhteessa työrooliin. Vaikka työhön liittyvä minäkuva alkaa vakiintua nuoruusiän jälkeen, voi se silti myöhemmin muuttua, sillä elämäntilanteet, samoin kuin työllisyystilanteet, kokevat muutoksia aika ajoin. (Savickas 2002, 154–156.)

Yksilön uran muodostamiseen ja muotoutumiseen voivat vaikuttaa monet tekijät, kuten fyysinen ympäristö, kulttuuri, etninen tausta, perhe sekä muu ympäröivä yhteisö. Työ linkittää yksilön tietyllä tapaa osaksi yhteisöä, sillä se on tapa olla yhteydessä muiden kanssa. Ympäristömme vaikuttaa myös tähän linkittymiseen. Yksi merkittävimmistä tekijöistä urakehityksen kannalta ovat sosiaaliset roolit, jotka tulivat mainituiksi jo edellä. Valintoihimme vaikuttavat kulttuurimme ja esimerkiksi sukupuolemme ja etninen taustamme. Savickas käyttää termiä ”life space” kuvaamaan niitä sosiaalisia rooleja, joita yksilöt kantavat mukanaan. Työrooli on vain yksi monista rooleista. Nämä roolit vaikuttavat siihen, miten yksilöt yhteiskunnassa toimivat ja samalla ne vaikuttavat esimerkiksi myös ammatinvalintaan. Useimmiten yksilöllä on muutama ydinrooli ja muut roolit ovat tällöin vähemmän merkittäviä. Nämä yksilön ydinroolit ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja ne myös muovaavat toinen toistaan. Vaikka yksilö tekisi päätöksiä työroolinsa suhteen,

vaikkapa valitessaan ammattia, vaikuttavat taustalla myös usein monet muut tekijät, jotka yksilö kokee tärkeiksi. Tämän vuoksi ammatinvalinnan ymmärtämisen kannalta on huomattava, että yksilön roolit luovat tietynlaisen verkoston, joka puolestaan kytkee yksilön osaksi yhteiskuntaa. (Savickas 2002, 157, 159.)

Savickas (2012, 155–156) kuvaa yksilöä toimijan näkökulmasta. Toimijuudella on merkitystä esimerkiksi juuri ammatillisissa positioissamme. Päämäärämme vaikuttavat siihen, millaisia valintoja teemme vaikkapa ammattimme suhteen. Ammatinvalinnan kautta pidämme itseämme kiinni yhteiskunnassa. Työhön mentäessä haluamme toteuttaa itseämme ja kun työhön on päästy sisälle, etsimme omia kykyjämme ja suojaamme itsetuntoamme. Nykyisin työn ja ammattien vaihtaminen on yleistä. Vaihdoistilanteet nähdään muutoksina, joissa yksilö joutuu pohtimaan päämääriään uudelleen ja totuttelemaan uuteen ympäristöön. Sopeutuminen muuttuviin tilanteisiin ei ole yksinkertaista, sillä ne vaativat yksilöltä jollakin tasolla oppimista ja kehitystä. Vaikka muutokset ovat omiaan kehittämään meitä, vastustamme muutosta helposti, koska olemme tottuneet siihen, miten asiat ovat. Uranrakentamisteorian merkittäviin haasteisiin kuuluvat ammatilliseen kehitykseen liittyvät tekijät. Jokaisen olisi hyvä löytää itselleen sopiva ammatti ja nuoria aikuisia opastetaan miten tulisi toimia, jotta työelämään siirtyminen onnistuisi. Toinen haaste ovat juuri aiemmin mainitut ammatilliset siirtymät. Joskus siirtymät ovat yksilön haluama asia, mutta eivät aina, sillä joskus ne voivat olla epämieluisia ja yllättäviäkin tapahtumia. Kolmas haaste ovat työhön liittyvät traumat kuten esimerkiksi erilaiset onnettomuudet, jotka useimmiten ovat vaikeita ennakoita.

Uranrakentamisteoriassa korostuu myös tarinoiden merkitys. Yksilön uratarinassa kiteytyy näkemys siitä, kuinka yksilö asemoi itseään suhteessa ympäröivään maailmaan. Ammatillisesti merkittävät piirteet, kuten kyvyt ja kiinnostuksen kohteet luovat perustan tarinan rakenteelle, vaikka tarinan olemus onkin narratiivin teema, joka muotoilee tarinan tarkoitusta, jatkuvuutta sekä eroavaisuutta. Tarinat auttavat yksilöitymisessä, jossa yksilö kokee erottuvansa muista yhteisön jäsenistään omanlaiseksi toimijaksi. Ammatinvalinta vahvistaa merkitystä siitä, kuka yksilö on ja millaiseksi hän haluaisi tulla. Uratarinat, joita yksilöt kertovat toimivat jonkinlaisina ovina työelämään ja samalla ne mahdollistavat yksilöiden oman äänen esiin pääsemisen. Mitä enemmän yksilöt kertovat tarinoitaan, sitä enemmän he tulevat vahvistaneeksi omaa todellisuuttaan. (Savickas 2002, 175.) Narratiivit

auttavat myös tavoitteiden selventämisessä, adaptoituvan käytöksen ohjaamisessa sekä erilaisten aktiviteettien tarkoituksen asemoimisessa. Yksilön ura on yksi merkittävimpiä osia identiteettinarratiiveja tarkastellessa. Uran merkitys tulee esille niissä itse määritellyissä tarinoissa eri tehtävistä, siirtymistä sekä vaikeuksissa, joita yksilö on kohdannut. (Savickas 2012, 163–164.)

Uranrakentamisteoriaan liittyy myös useampia käsitteitä. Tutkitaan hieman niiden sisältöä seuraavaksi. Adaptaation voidaan katsoa tarkoittavan mukautumista. Uranrakentamisteoriassa sopeutuvuudella tarkoitetaan niitä yksilön joustavuuden ja tahdon piirteitä, joilla tämä uraan liittyviä tehtäviä, siirtymiä ja haasteita. Uramuuntuvuus puolestaan tarkoittaa niitä yksilön psykososiaalisia voimavaroja, joilla hän pystyy selviytymään tämänhetkisistä sekä tulevista ammatillisista haasteista ja siirtymistä. Tällaisin itsesääntelyn keinoin yksilöt pyrkivät ratkomaan tuntemattomia ja monimutkaisia ongelmia, joita erilaiset tehtävät, siirtymät ja vaikeudet heille tuottavat. Keinoja pidetään psykososiaalisina, sillä niiden katsotaan sijaitsevan yksilön ja ympäristön risteyskohdassa. Muuntuvuus muotoilee yksilöä suhteessa sosiaaliseen ympäristöön ja yksilöiden yhdistyessä yhteiskuntaan he säätelevät omaa ammatillista käytöstään. (Savickas 2012, 157–158.)

Uramuuntuvuuteen kuuluu neljä ulottuvuutta. Urahuolen käsite on yksi osa uramuuntuvuutta. Sillä tarkoitetaan yksilön huolta ammatillisesta tulevaisuudesta, sen voidaan katsoa olevan orientoitumista tulevaisuuteen, tulevaisuuden suunnittelua. Suunnitelmallisuus ja optimistinen asenne tukevat valmistautumista, sillä ne herättävät yksilön huomaamaan tarvittavat valinnat ja päätöksenteot. Jos yksilöllä ei ole urahuolta, voi se ilmentyä välinpitämättömyytenä. Urahuolen ohella toinen merkittävä käsite on urakontrolli ja sillä tarkoitetaan yksilön kontrollia omasta ammatillisesta tulevaisuudestaan. Kontrolliin liittyy olennaisesti tunne sisäisestä itsekurista sekä tunnollisuuden, harkitsevuuden, organisoinnin ja päätöksenteon prosessit. Sen voidaan katsoa olevan vastakohta sekaannukselle ja urakontrollin puute voi näkyä esimerkiksi epäröintinä tai impulsiivisuutena. Itsekurin pohjalta ilmenee kiinnostus sitä kohtaan, mitä ihminen haluaisi tehdä ja samalla pohditaan ammatillisia mahdollisuuksia. Puhutaan myös urauteliaisuudesta ja sillä voidaan kuvata sitä, miten yksilö hakee tasapainoa itsensä ja työelämän välillä. Tiedonjano saa yksilön tutkimaan itseään ja ympäristöään tarkemmin. Jos on avoin uusille kokemuksille, on helpompaa kokeilla erilaisia uusiakin asioita ja uudet kokemukset

puolestaan antavat mahdollisuuden oppia tuntemaan itseään entistä paremmin. Savickas puhuu myös uraluottamuksen käsitteestä. Tarvitsemme itseluottamusta, jotta voimme tehdä erilaisia asioita. Tämän vuoksi tarvitsemme itseluottamusta esimerkiksi tehdessämme ammattiamme koskevia päätöksiä. Yksilön luottamus kasvaa sen pohjalta, että hän onnistuu toimimaan vaikkapa aivan perusarjessaan. Kun yksilö tuntee olevansa hyödyllinen, se puolestaan kasvattaa hänen hyväksyntäänsä itseään kohtaan. (Savickas 2012, 159–161.)

Uranrakentamisteorian kohdalla voidaan puhua lisäksi urateemasta. Tällä teemalla on merkitystä elämäntarinoiden saralla. Urateema muodostuu yksilön elämässä olevista tärkeistä asioista ja sen avulla voidaan saada näkökulmia eri kokemuksista. Olipa teema selkeä tai monimutkaisempi, se operoi niiden seikkojen rinnalla, jotka luovat yksilöistä juuri heitä, ja jotka merkitsevät eniten siinä, kun pohditaan, millaiseksi ihminen itsensä määrittelee. (Savickas 2012, 165.)

Savickaksen (2012) mukaan yhteiskunnalliset muutokset työelämän kentällä ovat saaneet aikaan sen, että työuran käsitettä on jouduttu määrittelemään uudelleen. Vielä aiemmin uran nähtiin tarkoittavan läpi elämän jatkuvaa polkua. Nykyisin ura kuitenkin nähdään niin, että se voi johtaa ihmisen myös aiemmin kartoittamattomille alueille. Uranrakentamisteoria näkee uran yksilön kertomina tarinoina työelämästä, eikä se näe uraa kehityksenä huonompaan tai parempaan suuntaan. Savickas (2012) toteaa, etteivät aiemmat pitkät työurat esimerkiksi samassa organisaatiossa ole tänä päivänä enää yhtä varmoja kuin aikaisemmin. Vaikka kokoaikatyo on edelleen melko vallitseva muoto työmarkkinoilla, ovat väliaikaiset työtehtävät ja osa-aikatyöt korvaamassa vakituiset työt. Hyvin pitkäaikainen ura samassa työssä alkaa olla totta enää vain vähemmistölle työssäkäyvistä ihmisistä ja monille työ merkitsee yhä useammin jotakin projektiluontoista tehtävää. Sen sijaan, että yksilöt pyrkisivät rakentamaan stabiilia elämää varman työllisyyden varaan, vaatii nykyinen yhteiskuntamme yksilöiltä joustavuutta ja valmiutta elinikäiseen oppimiseen sekä uusiin tilanteisiin sopeutumiseen. Suunnitelmien tekemisen sijaan tulisi varautua ottamaan vastaan erilaisia mahdollisuuksia. Elämänkulkua ei enää nähdä samalla tavoin jatkumona tapahtumille, jotka tapahtuvat ennalta määrättyssä järjestyksessä jokaisen elämässä, vaan tilalle on pikemminkin tullut ajatus yksilöllisestä elämänpolusta. Jossakin vaiheessa elämäämme ja joskus useampaankin otteeseen työpaikan vaihtaminen on siis yksilölle ajankohtainen asia. Paikasta toiseen vaihtaminen on omanlaisensa siirtymä, jolloin yksilön

tulee jättää entinen paikkansa ja suunnata omia tavoitteitaan uudelleen, valita uusi kohde johon suuntaa ja vakiinnuttaa asemansa uudessa, tuntemattomassa paikassa. (Savickas 2012, 149–150, 156–157.)

Voidaan ajatella, että tietyllä tapaa elämme kieleemme sisällä. Kieli mahdollistaa sen, että voimme ajatella ja luoda asioille tarkoituksia. Kielen ansioksi voidaan katsoa myös se, että sen avulla pystymme käymään läpi erilaisia reflektiivisiä prosesseja, joiden kautta luomme itseämme, identiteettiämme sekä esimerkiksi omaa uraamme. Pystymme refleктоimaan omaa toimintaamme ja pohtimaan sitä, millaiseksi ihmiseksi haluamme kehittyä. Jotta voimme konstruoida itseämme, tarvitsemme kielen lisäksi myös erilaisia kokemuksia, joiden kautta voimme reflektoida omaa toimintaamme. Etenkin ihmissuhteisiin liittyvät kokemukset ovat tärkeitä, sillä rakennamme itseämme ulkopuolelta sisälle, emme sisältä ulos. Voisimme siis ajatella niin, ettemme luo itse itseämme vaan kokemuksemme ja niiden prosessointi luovat meidät. Tarvitsemme muita ihmisiä ympärillemme, jotta voisimme ymmärtää itseämme ja ympäröivää maailmaa. (Savickas 2012, 148.) Ne sosiaaliset verkostot, joissa yksilö on osana raamittavat esimerkiksi sukupuolen ja etnisyyden suhteen. Tällöin nämä raamit vaikuttavat yksilön kehitykseen. Sosiaalisissa verkostoissa saamme esimerkiksi mallia juuri siitä, millaiset työt sopivat kenellekin. (Savickas 2002, 164.)

Palaan myöhemmin tutkimukseni tulososiossa uranrakentamisteoriaan, jolloin peilaan sitä omiin tutkimustuloksiini. Merkittävimpinä osina kyseisestä teoriasta omia tuloksiani ajatellen ovat juuri uramuuntuvuus, toimijuus sekä tarinat. Peilaan myös muita Savickaksen ajatuksia omiin tuloksiini ja vertailen sitä, saavatko omat tulokseni tukea uranrakentamisteorialta.

4.2 Aiempia tutkimuksia toisen sukupuolen ammatissa toimimisesta

Omaa tutkimustani varten olen selvittänyt aiempia samaa aihepiiriä tarkastelevia tutkimuksia ja niiden tuloksia. Tässä kohtaa esittelen muutamia tutkimuksia, jotka luovat pohjaa omalle tutkielmalleni. Tutkimukset suuntautuvat tarkastelemaan toisen sukupuolen ammatissa toimimista, miesten työskentelyä naisvaltaisella alalla ja hoitotyössä sekä miehiä lähihoitajan työssä. Joukossa on useampi yhdysvaltalais tutkimus, mutta mukana on myös suomalaisia tutkimustuloksia. Osa tutkimustuloksista on julkaistu 80- ja 90-luvulla ja on siksi ikänsä puolesta hieman vanhempaa. Tämä lienee kuitenkin hyväksyttävää sen vuoksi, että segregatio on edelleen melko pysyvä ilmiö.

Williamsin (2004, 106–112, 114–115) mukaan Yhdysvalloissa hoitoala on ollut yksi niitä aloja, joissa miesten osuus on kasvanut 80 prosentilla vuosien 1975 ja 1990 välillä. Tästä huolimatta miesten osuus alalla on kuitenkin hyvin pieni. Williamsin tutkimuksessa haastateltiin miehiä, jotka työskentelivät hoitajina, opettajina, kirjastonhoitajina ja sosiaalityöntekijöinä. Miehet kokivat heidän sukupuolestaan olevan hyötyä esimerkiksi palkkaamisen tai ylennyksien kohdalla verrattuna naisiin. Joissakin tapauksissa kävi ilmi, että miesten sukupuolesta oli sitä enemmän etua, mitä naisvaltaisempi työpaikka oli kyseessä. Puolestaan joissain tilanteissa miestä ei saatettu palkata tiettyyn tehtävään siksi, että hän oli mies. Miesten vähäisyys kyseisillä aloilla ei kuitenkaan ollut haastattelujen mukaan merkki sukupuolisesta syrjinnästä. Sen sijaan monet haastatellut totesivat saaneensa erityistä kohtelua sukupuolensa vuoksi. Työllistämisvaiheessa miehet kuitenkin kanavoitiin jollain tapaa maskuliinisempiin tehtäviin, jotka olivat myös paremmin palkattuja. Työympäristöstä keskusteltaessa miehet totesivat, että työskentelisivät mieluiten miesjohtajan alaisuudessa. Työskennellessään naisvaltaisella alalla miesten sukupuoli koetaan positiivisena vaihteluna. Tutkimuksessa haastateltiin myös naisia heidän näkökulman selventämiseksi. Kaikki haastatellut naiset ilmoittivat suhtautuvansa myönteisesti mieskollegoihinsa, joskin jotkut naisista halusivat miehiä palkattavan edelleen lisää. Tuloksista selvisi, että naisia leimaa tietynlainen innokkuus sen suhteen, että miehiä tulisi heidän alalleen. Joskus naiset kuitenkin kohtelevat miehiä eri tavoin kuin naiskollegoitaan. Esimerkiksi hoitotyössä miehiä saatetaan pyytää avuksi raskaimpiin tehtäviin tai miesasiakkaiden hoitoon. Miehet puolestaan kokivat, että ovat työpaikallaan

täysin hyväksytyjä huolimatta sukupuolestaan ja työpaikan todettiin olevan mukava. (Williams 2004, 106–112, 114–115.)

Williamsin (2004, 116–119) mukaan suurimmat syyt mielihien vähyteen tietyillä aloilla liittyvät julkisuuteen. Miehet voivat kohdata usein erilaisia kielteisiä stereotyyppioita kohdatessaan asiakkaita tai ihmisiä työn ulkopuolella. Esimerkiksi mieshoitajien otaksutaan usein olevan homoseksuaaleja. Erilaiset epäilyt miehiä kohtaan voivat osaltaan muuttaa miesten työskentelytapaa, jotta he suojelesivat itseään. Erityisesti tätä tapahtuu miesten työskennellessä naisasiakkaiden ja lasten parissa. Kyseiset stereotyyppiat voidaan kokea ahdistavina ja ne voivat saada työntekijän kyseenalaistamaan omaa osaamistaan ja työmotivaatiotaan. Miesten astuminen naisvaltaiselle alalle nähdään usein myös muiden silmissä statuksen alenemisena, toisin kuin silloin, jos nainen astuu miesten hallitsemaan työkenttään. Tällainen diskriminaatio lienee yksi merkittävimmistä syistä siihen, miksi tietyt alat ovat niin sukupuolittuneita. Vaikka miehillä olisikin kiinnostusta esimerkiksi juuri hoitoalalle, voivat mieshoitajiin liittyvät negatiiviset stereotyyppiat saada mielenkiinnon hiipumaan. Monet haastatelluista miehistä kuitenkin totesivat, että he törmäsivät näihin stereotyyppioihin vasta työelämässä ollessaan. Miehen työskenteleminen naisten töissä voi myös sulkea miehiltä tietyt työpaikat. Esimerkiksi joissakin sairaaloissa mieshoitajien ei sallita osallistuvan synnytyksessä avustamiseen tai gynekologisiin toimenpiteisiin. (Williams 1989,4). Positiivisten kuvien antaminen miehistä naisvaltaisessa työssä voi saada aikaan muutoksia rajallisesti. Miesten julkisuuskuvan muuttaminen segregaaion vähentämiseksi ei kuitenkaan ole nopea ratkaisu segregaaion poistamiseen. (Williams 2004, 116–119.)

Game ja Pringle (1984, 110) toteavat teoksessaan miesten siirtymisen hoiva-alalle tuottaneen omanlaisen vaikutuksensa työelämään. 1970-luvun alkupuolella miehiä työskenteli hoitoalalla lähinnä psykiatrisissa sairaaloissa, joissa työstä maksettava korvaus oli suurempi ja toisaalta työ vaati enemmän fyysistä voimaa. Hiljalleen miehiä alkoi tulla myös yleisemmin hoitoalalle. Alkuun miehet eivät saaneet hoitaa naispotilaita ja vasta myöhemmin vuosien jälkeen miehet saivat avustaa synnytyksessä. Vielä 70-luvulla oli kovin yleistä ajatella, että mieshoitajat olivat homoseksuaaleja. Kirjoittajat toteavat, että oli tämä totta tai vain stereotyyppiä, on hankalaa vakiinnuttaa ajatusta siitä, että miehet tekevät naisten töitä. Joissain sairaaloissa rohkaistiin palkkaamaan heteroseksuaaleja hoitajia, jotta

mieshoitajien julkikuvaa saataisiin puhdistettua. Tämä on osaltaan voinut vaikuttaa miesten mielenkiintoon alaa kohtaan. Ammatillisuus, muutokset hoitotyön hallinnossa sekä uranäkymät kiristyvässä työelämässä ovat kiinnostaneet miehiä, jotka olisivat ehkä muutoin valinneet toisenlaisen koulutuspolun. Usein itse hoitotyö ei välttämättä kiinnosta yhtä paljon kuin ajatus työurasta. Monesti miehet siirtyvät nopeasti hallinnollisempiin tehtäviin ja monista saattaa tulla vastaavia hoitajia.

Tamminen (1995, 83, 86, 156–157) on tutkinut muun muassa mieslastentarhanopettajien roolia ja merkitystä päiväkodissa sekä lastentarhanopettajien ammatinvalintaa ja työtyytyväisyyttä. Aineistonkeruu oli toteutettu postikyselyin. Tutkituilla henkilöillä ammatinvalinnan motiiveissa korostuivat tekijät, jotka liittyivät työn sisältöön ja koulutukseen, työkokemukseen sekä harrastuksiin. Tutkitut henkilöt olivat myös kiinnostuneita kasvatustyöstä yleisesti sekä pitivät lapsista. Miehillä korostuivat naisia useammin työn ulkoiset tekijät. Vastanneet olivat tyytyväisiä alanvalintaansa, naiset hieman miehiä enemmän, mutta esimerkiksi työmotivaation suhteen eroja ei ilmennyt. Tyytyväisyyttä työhön toi monipuolisuus, luovuus, lasten kanssa työskentely ja heidän välitön palaute sekä työpaikan varmuus. Negatiivisina tekijöinä pidettiin huonohkoa palkkaa, työn aliarvostettua asemaa, etenemismahdollisuuksien vähäisyyttä, ryhmien suuria kokoja sekä työyhteisössä ilmeneviä ongelmia. Miehillä korostui negatiivisissa puolissa naisia enemmän juuri palkkaus, etenemismahdollisuudet ja työn johtamiseen ja suunnitteluun liittyvät teemat. Miehet mainitsivat myös ongelmista, jotka liittyivät lähes kokonaan naisvaltaisessa työyhteisössä toimimiseen.

Tammisen (1995, 157–159) tutkimuksen mukaan mieslastentarhanopettajien rooliin ja merkitykseen liittyvät käsitykset ovat yleisesti positiivisia. Sukupuolen sijaan työssä korostetaankin enemmän persoonallisuuden ja luonteen piirteitä. Tutkimuksesta kävi ilmi myös seikka, jonka mukaan mikään työyhteisö ei voisi olla normaali tai todellisuutta kuvaava, jos työpaikalla olisi vain toisen sukupuolen edustajia. Miesten olemassaolo nähtiin etuna, heillä oli erityistä merkitystä. Miesten määrän lastentarhanopettajina ajateltiin nostavan ammattiin liittyvää arvostusta ja lisäävän päiväkotiasioiden huomiota muutenkin. Miehet auttavat ammattia pääsemään eroon naisammatin leimasta ja tuomaan uusia sisältöjä työhön. Miehet nähtiin naisia rennompina, sallivampina, rohkeampina ja kokonaisvaltaisempina työssään. He olivat myös naisia kiinnostuneempia uralla etenemisen

suhteen. Miesten ajateltiin tuovan etenkin pojille miehen mallia ja tytöille puolestaan isähahmoa tai miesihannetta. Miesten rennompia ote työhön loi työpaikalle osaltaan rauhoittavaa ja puhdistavaa ilmapiiriä.

Työpaikan ongelmina miehet näkivät perinteisten hoitoalan ongelmien lisäksi mieskollegoiden puuttumisen. Työpaikan ainoana miehenä joutui myös usein kohtaamaan erilaisia ennakkoluuloja sekä odotuksia esimerkiksi työtehtävien suhteen. Miehet arvioivat alalle hakeutumiseen miehillä vaikuttavan erityisesti heikon palkkauksen ja ammatinarvostuksen. Tutkimuksen perusteella miesten arvioitiin sopivan työhön samoin kuin naistenkin. Ennakkoluulojen ja varautuneisuuden tunteet esiintyivät yleensä silloin, kun mies aloitti työtään päiväkodissa. Ilmeni, että miehet arvioivat soveltuvuuttaan naisia paremmaksi. Naiset kokivat, että miesten on naisia helpompi saada virka. (Tamminen 1995, 159–161.)

Puhakan (1998, 66–67, 97–190) kuvailevassa tutkimuksessa tarkasteltiin vuonna 1968 syntyneiden naisten elämäntulkua. Tutkimuksessa selvitettiin sitä, kuinka yhteiskunnan koulutus rakenne vaikuttaa aikuisuuteen siirtymistä, millaisia elämäntulkua naisilla oli nuoruudesta aikuisuuteen siirryttäessä, millainen oli koulutuksen merkitys naisten elämäntulkulla ja tarkastellaan myös naisten elämäntulkua sijoittuneena miesten aloille. Tutkimuksen näkökulma oli erityisesti se, millainen on koulutuksen vaikutus elämäntulkun muokkaajana. Tulokset kertovat, että naisten koulutus- ja työuria tarkasteltaessa oli mahdollista löytää kahdeksan erilaista polkua. Nämä olivat koulutuspolku, koulutuksen viitoittama työpolku, joustava polku, muutosten polku, palkkatyötön polku, polkuaan etsivä, uusi polku sekä koulutuksen ulkopuolinen polku. Vanhempien koulutuksen merkitys ei ollut kovinkaan suuri, sen sijaan peruskoulun ja lukion koulumenestys ja hankittu koulutus olivat merkittäviä tekijöitä. Hyvän koulumenestyksen omanneet naiset sijoittuivat useimmin koulutuksen ohjaamaan työhön tai koulutukseen. Mitä pitempi koulutustausta naisilla oli, sitä selvemmin he olivat myös sijoittuneet työelämään valmistumisen jälkeen. Tyytyväisyyttä koulutukseen ja työelämään määritteli se, miten hyvin koulutuksen perusteella oli päässyt kiinni työelämään. Miesten ammatin valinneiden naisten vanhemmat olivat hieman koulutetumpia verrattuna muihin tutkimusryhmän naisten vanhempiin.

Leino (2008, 25–29) puolestaan on tutkinut mieslähihoitajien kokemuksia vanhustyöstä omassa pro gradu –tutkielmassaan. Miesten hakeutuminen vanhustyöhön selittyi useammilla tekijöillä. Osalle tutkimushenkilöistä alanvalinta oli hyvin tietoinen päätös ja sitä ohjasivat kutsumus, elämäkokemus vanhusten parista, hoitajan ominaisuuksien omaaminen sekä työkokemus vanhustyöstä. Osalla tutkituista alan valinta oli tehty harkinnan perusteella ja tässä prosessissa olennaisia tekijöitä olivat oman alan etsiminen sekä tiedon hankkiminen vanhustyöstä. Osa tutkituista oli puolestaan ajautunut alalle joko sattumalta tai työntekemisen vuoksi.

Newtonin, Kellyn, Kremserin, Jollyn ja Billettin (2009, 395–398) tutkimuksen mukaan hoiva-alan opiskelijoiden ja jo työssä olevien hoitajien alalle hakeutumisen taustalla oli muun muassa halu auttaa, motivaatio hoivaamiseen, tunne parantumisesta esimerkiksi hoidettavan terveydentilan suhteen sekä itsensä kelpuuttaminen. Tutkimuksen aineisto oli kerätty haastatteluin.

Williams (1989, 3, 9) toteaa miesten ja naisten monesti sijoittuvan saman ammatinkin sisällä erilaisiin tehtäviin. Mieshoitajilla tyypillistä on myös päätyä vaativampiin ja parempipalkkaisiin tehtäviin, usein esimerkiksi johtotasolle. Reskin ja Padavic (1994, 45) huomauttavat myös, että sukupuolisegregaatio ilmenee työelämässä muun muassa juuri siinä, että miehet ja naiset sijoittuvat eri ammatteihin tai samassa ammatissakin työskennellessään erilaisiin tehtäviin. Lisäksi Cockburn (1988, 29) toteaa artikkelissaan sukupuolesta johtuvan ammatillisen segregaaation olevan yksi merkittävimmistä ja sitkeimmistä malleista, joka määrittää maailmaa, jossa elämme. Miehillä ja naisilla on tapana ryhmittäytyä eri aloille sekä erilaisiin työtehtäviin.

Williams (1989, 6, 18, 131) on tehnyt huomion, että miehet ja naiset voivat kohdata stereotyyppisiä ajatuksia työskennellessään sukupuolelleen vähemmän tyypillisemmässä ammatissa. Tutkimuksessaan Williams haastatteli naissotilaita sekä mieshoitajia. Tutkimusaineisto mieshoitajien osalta koostui 25 haastattelusta ja tämän lisäksi Williams haastatteli myös viittä naishoitajaa. Näiden lisäksi hän sai 27 vastausta avoimeen kyselyynsä. Molemmissa ryhmissä todettiin, että heidän oli usein ajateltu olevan homoseksuaaleja, koska ihmisillä on tietynlaisia ennakkokäsityksiä siitä millaisia sotilaat tai hoitajat ovat.

Ennakkoluulot ovat tyypillisiä, sillä usein naisiin liitetään esimerkiksi hoivaaminen, kun taas miehiin puolestaan vaikkapa kuri ja järkevyyt. Jos tietynlaiset sukupuolirajat ylitetään esimerkiksi ammatinvalinnan suhteen, odotetaan, että tällöin omaksutaan vastakkaisen sukupuolen ominaisuuksia.

Williamsin (1989, 132–133, 135) tutkimustuloksista käy ilmi, että miehet ovat pääasiassa hyvin tervetulleita hoitoalalle. He ovat myös ylläpidettyjä hallinnollisilla erikoisaloilla ja lääkärit kohtelevat heitä paremmin kuin naishoitajia. Työpaikalla tapahtuvaa syrjintää ilmenee vain hyvin vähän. Naiset eivät koe miehiä uhaksi naisvaltaisissa ammateissa. Miesten ajatellaan jopa kasvattavan ammatin arvostusta ja ehkä myös palkkausta. Williams toteaa myös, että miesten siirtyminen naisammatteihin on vähäisempää kuin naisten siirtyminen miesammatteihin. Syynä voi olla miesammattien korkeampi palkka ja arvostus, jotka naisten ammateissa ovat matalampia. Naisammattien alhaisemman statuksesta kertonee myös se, että vanhemmat saattavat arvostaa enemmän sitä, jos tytär valitsee miehille yleisemmän ammatin, koska tämän statuksen ajatellaan nousevan. Sen sijaan, jos poika valitsee naisille tyypillisemmän ammatin, voidaan sen ajatella laskevan tämän statusta. Hoitajana toimiminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei mies voisi silti olla maskuliininen. Esimerkiksi jotkut mieshoitajat kokevat olevansa hoitajina erilaisia verrattuna naisiin, esimerkiksi itsenäisempiä ja tavoiteorientoituneempia.

Päällimmäinen syy siihen mieshoitajien vähyyteen lienee se, etteivät miehet halua työskennellä hoitajina. Vähyyttä ei selitä esimerkiksi työpaikalla tapahtuva syrjintä vaan yksinkertaisesti miesten haluttomuus työskennellä niin feminiinisissä ammateissa. Vähyyttä ei selitä sekään, ettei myös miehiltä voisi löytyä hoitotyöhön helposti yhdistettäviä feminiinisiä piirteitä. Monet Williamsin haastatelluista hoitajista eivät niin sanotusti vapaaehtoisesti siirtyneet hoitotyöhön. Jotkut päätyivät työhön aiempien kokemustensa kautta tai esimerkiksi silloin, kun työllistymismahdollisuudet olivat vähäisemmät. Jotkut haastateltavat olivat maininneet, että nuorena miehenä hoitajan ammatti olisi ollut viimeisimpiä, joita he olivat harkinneet. Syynä tähän oli ammatin naisvaltaisuus. Haastatellut totesivatkin, että ammatin julkikuvaa tulisi saada muutettua, jotta miehiä voitaisiin saada alalle lisää. Niin kauan, kun hoitajan ammatti ajatellaan naisten työnä, miehet eivät halua tehdä sitä työnään. Jälleen esille nousivat ammatin matalapalkkaisuus samoin kuin ajatus alhaisemmasta statuksesta. Miesten vähäistä hakeutumista hoitoalalle ei

näytä selittävän se, etteivätkö miehet olisi hoitotyöhön. Tilannetta selittää paremmin se, että miehet uskovat hoitotyön vaativan feminiinisiä ominaisuuksia, työ mielletään naisten työksi, eivätkä miehet halua, että heidän ajatellaan olevan naisellisia. (Williams 1989, 140–141.)

Williamsin (1989, 99–101) tekemistä haastatteluista selviää, että mieshoitajat kokivat jo opiskeluaikanaan tulevan kohdelluksi hieman eri tavoin siksi, koska he olivat miehiä. Opettajat saattoivat muistaa heidät paremmin, koska he olivat miehinä selkeä vähemmistö naisopiskelijoiden joukossa. Miehiä saatettiin myös helpommin kannustaa jatkamaan opintoja pitemmälle. Vaikkei työpaikoilla syrjintää esiinny kovin paljoa, voivat naishoitajat kokea turhauttavana sen, että mieshoitajien on helpompaa ja nopeampaa edetä urallaan sukupuolesta saadun edun vuoksi. Pääosin naiskollegojen suhtautuminen on kuitenkin myönteistä. Miehiä saatetaan pyytää usein avuksi silloin, kun potilaita siirretään tai jos jokin toimenpide vaatii enemmän fyysistä voimaa. Useimmiten mieshoitajaa pyydetään apuun myös silloin, jos tarvitaan tehdä jokin toimenpide miespotilaille.

Mieshoitajat voivat kokea monenlaisia vastaanottoja hoitoalan ulkopuolelta tulevilta ihmisiltä. Haastateltujen mukaan joitakin heistä oli luultu esimerkiksi lääkäreiksi. Joskus työssä saattaa tulla vastaan myös tilanteita, jolloin potilaan hoitajaksi ei haluta juuri mieshoitajaa, jolloin tilalle täytyy etsiä naishoitaja. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi se, ettei naispotilas halua mieshoitajan hoitavan häntä. Joskus myös potilaan puoliso saattaa suhtautua epäilevästi mieshoitajan toimintaan. Vaikka mieshoitajat kohtaavat aika ajoin tällaisia tilanteita, suhtaudutaan mieshoitajiin pääasiassa myönteisesti ja joskus mieshoitajien on jopa naisia helpompaa toimia miespotilaiden kanssa. (Williams 1989, 105–107.)

Williams (1989, 110, 112) toteaa aiempien tutkimustulosten kertovan, ettei hoitoalalle suuntaavilla miehillä verrattuna muita töitä tekeviin miehiin ole merkittäviä eroja persoonallisuudessaan. Miehet hakeutuvat hoitotyöhön käytännöllisistä syistä eikä valinnalla juurikaan ole merkitystä sukupuoliroolien kannalta. Aiemman tutkimuksen mukaan miehet hakeutuivat hoitotyöhön auttamisen halusta tai esimerkiksi talouden turvaamisen ja varman työpaikan vuoksi. Jotkut miehistä olisivat halunneet päästä

opiskelemaan lääketiedettä, mutta syystä tai toisesta tämä ei ollut mahdollista, jolloin he olivat valinneet hoitoalan.

Huomioitavaa on, että hoitoalan sisällä miehet keskittyvät tiettyihin toiminta-alueisiin, kuten esimerkiksi ensihoitoon, hallinnollisiin tehtäviin sekä psykiatriseen hoitoon. Ensihoidossa ja psykiatrisella puolella miehiä kiehtoo erityisesti suurempi autonomian määrä sekä yhteistyö lääkärin kanssa. Toisaalta esimerkiksi psykiatrisella puolella hoitajilta vaaditaan joissain tilanteissa enemmän fyysistä voimaa, jos vaikkapa väkivaltaista potilasta tarvitsee saada rauhoittumaan. Mieshoitajat tiedostavat sen, että heidän voidaan ajatella olevan naisellisia työnsä vuoksi. Tämän vuoksi erikoistumisalan valinta voidaan nähdä keinona vähentää tämänkaltaista stigmatisointia. (Williams 1989, 113–114, 120.)

Rintala ja Elovainio (1997, 39–41, 45, 47–48, 50) tutkivat omassa tutkimuksessaan lähihoitajien työelämään sijoittumista, suuntautumisvaihtoehtoja, alan aiempaa työkokemusta sekä työllistymistä. He tarkastelivat myös lähihoitajien työnkuvaa eri työympäristöissä sekä koulutuksesta saatujen valmiuksien yhteyttä rooliepäselvyyksiin. Kolmantena tutkimuskohteena olivat yksilöllisten erojen, rooliepäselvyyksien ja ammatti-identiteetin yhteys hoitajien koettuun hyvinvointiin. Aineisto kerättiin vuonna 1996 postikyselyn keinoin ja tutkimushenkilöt etsittiin Stakesin ylläpitämästä terveydenhuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteristä. Lopullinen vastausprosentti oli 56,4 %, joista naisia oli enemmistönä 94,3 %. Ikäjakauma sijoittui 18–56 vuoden välille, miehet olivat naisiin verrattuna keskimäärin nuorempia. Vastanneista 62,5 % oli perus- tai keskikoulutausta, 19,7 % oli suorittanut puolestaan ylioppilastutkinnon. Miehillä peruskoulutausta oli naisia yleisempi. Noin puolella vastanneista miehistä oli useampi kuin yksi sosiaali- ja terveystalon ammattitutkinto. Isompi osa miehistä oli työelämässä, kun taas naisten kohdalla suurempi osa oli työttömänä. Jos miehet eivät olleet saaneet alansa töitä, olivat he suunnanneet takaisin entisiin töihinsä. Miehistä suurin osa oli hankkinut koulutuksensa terveydenhuolto-oppilaitoksista. Suuntautumisvaihtoehtojen kohdalla oli eroja sukupuolten välillä. Miehet suuntasivat pääasiallisesti ensihoitoon sekä mielenterveys-, kriisi- ja päihdetyön pariin, kun taas naisilla jakautuminen oli tasaista kaikille aloille, joskin epätasaisesti.

Ne vastanneet, jotka olivat opiskelleet tutkintonsa terveydenhuollon oppilaitoksissa, yli puolet oli työllistynyt terveydenhuollon toimipaikkoihin. Sosiaalialan oppilaitoksista valmistuneiden kohdalla tilanne oli tasaisempi toimipaikkojen suhteen. Diakonialaitoksista työllistettiin enemmän terveydenhuoltoon, muista oppilaitoksista sosiaalihuollon piiriin. Hieman vajaa kaksi kolmasosaa työskenteli julkisella sektorilla, mutta kuitenkin yksityisellä sektorilla työskentelevien osuus oli suurempi. Muilla työnantajilla töitä tekevien osuus oli pieni. Työn piirteitä kuvattaessa suurimmaksi nousi työn merkittävyys. Sen jälkeen suurimpia piirteitä olivat vuorovaikutus, itsenäisyys ja palaute. Naiset ja miehet kuvailivat piirteitä samalla tavoin: työ koettiin yhtä lailla merkittäväksi, mutta palautetta koettiin saatavan vähän. Sosiaali- tai terveydenhuollon hoitajat kokivat työnsä vähemmän merkittäväksi kuin yhdistetyssä sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevät. Samanlainen tilanne oli myös palautteen saamisen kohdalla. Terveydenhuollon hoitajien mukaan heidän työssään tarvittiin paljon vuorovaikutusta, kun taas sosiaalihuollossa vuorovaikutusta oli vähemmän verrattuna terveydenhuoltoon. Tulokset kertovat kuitenkin, että lähihoitajat ovat keskimääräisesti työhönsä hyvin tyytyväisiä. Työssä kehittymisen mahdollisuuksia pidettiin myös melko hyvinä. Avohuollon puolella työskentelevät hoitajat olivat laitoshuollossa työskenteleviä hoitajia tyytyväisempiä työhönsä. Syinä tähän olivat esimerkiksi työn pysyvyys ja esimiehiin suhtautuminen. (Rintala & Elovainio 1997, 52, 57–58, 61, 63.)

Tuloksista käy ilmi, että vastanneet lähihoitajat kokivat jokseenkin riittävyttä heille asetettujen ominaisuuksien suhteen. Kävi ilmi, että mitä nuorempi vastaaja oli ja mitä enemmän hänellä oli koulutusta, sitä enemmän hän koki riittävyttä. Suorassa kontaktissa työskentely asiakkaisiin oli vähemmän raskasta niille, jotka omasivat jo aiemman sosiaali- tai terveystieteen tutkinnon, mutta suhteen luominen uusiin asiakkaisiin oli heille raskaampaa verrattuna niihin lähihoitajiin, joilla ei ollut toista ammattitutkintoa. Aiempi ammattitutkinto vaikutti myös siten, että työpäiviä ei koettu niin raskaina. Vastanneet hoitajat tunsivat jokseenkin varmuutta omassa työssään. Varmuuden tunteeseen vaikutti vastaajan ikä; nuoremmat vastaajat olivat vanhempia varmempia. Myös korkea peruskoulutus heijasti suurempaa varmuutta työssä. Myös työllisyystilanne vaikutti varmuuden tunteeseen. Työllistyneet hoitajat olivat työttömiä hoitajia epävarmempia. Epävarmuutta aiheutti esimerkiksi pelko siitä, että töissä tekisi virheitä tai ettei työn tulos olisi riittävä. Virheiden tekemisen pelko korostui etenkin terveydenhuollon puolella. Vastaajat miettivät myös sitä, miten muut näkevät heidän työskentelytapansa, vaikka kokivat, että he voivat olla

kollegoilleen avuksi. Hoitajat kokivat kuitenkin työnsä antoisaksi ja asiakkaiden kanssa toiminta oli sujuvaa. Naiset kokivat työnsä miehiä antoisampana ja tunsivat, että asiakkaat tarvitsevat heitä. Hoitajan rooliin liittyviä epäselvyyksiä oli koettu vastauksien mukaan harvoin. Epäselvyyden tunnetta voi kasvattaa se, jos hoitaja ei saa palautetta omasta työstään ja jos hänellä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. (Rintala & Elovainio 1997, 66, 68–71, 77.)

Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskuksessa toteutettiin vuosina 2006–2008 SoteMies-projekti, jonka tarkoituksena oli madaltaa miesten kynnystä hakeutua lähihoitajakoulutukseen ja lähihoitajien työtehtäviin. Yhtenä tavoitteena oli myös ammattitaitoisen työvoiman kouluttaminen alueen työnantajien palvelukseen. Opiskelijoita haluttiin tukea menestyksekkäisiin opintoihin ja työvoimakoulutuksena toteutetun koulutuksen haluttiin vastaavan paremmin juuri miesopiskelijoiden tarpeita. Riihimäen työvoimatoimisto järjesti aiemmin Aikamies-projektin, jossa haluttiin edistää työttömien miesten työllistymistä. Jo tämän projektin aikana kävi ilmi, että myös miehet ovat kiinnostuneita sosiaali- ja terveysalasta, mutta kynnystä hakeutua alalle nosti esimerkiksi ainokaisena miehenä opiskeleminen naisryhmässä. Tästä sai myöhemmin pontensa SoteMies-projekti. (Kortelainen 2008, 7.)

SoteMies-projektin raportissa mainittujen tutkimustietojen mukaan miehet lähihoitajina ovat haluttuja työntekijöitä. Raportissa mainitaan tasaisemman sukupuolijakauman vaikuttavan myönteisesti työpaikan ilmapiiriin. Miesten on myös ajateltu nostaman ammatin statusta ja nostavan myös palkkausta. Projektissa mukana olleita miehiä pyydettiin jo harjoittelujaksojen aikana jäämään töihin kyseisiin paikkoihin. SoteMies-projektin todetaan ajaneen suomalaista tasa-arvoa eteenpäin miesten näkökulmasta. Raportissa todetaan myös, että sukupuolelle epätyypillisempään ammattiin hakeutumista on tutkittu hyvin vähän etenkin miesten näkökulmasta. Sukupuoleen liittyvät stereotypiat voivat rajoittaa enemmän poikien valintoja kuin tyttöjen. Myös tässä raportissa todettiin matalapalkkaisuuden vaikuttavan siihen, etteivät miehet ole sosiaali- ja terveysalasta niin kiinnostuneita. (Arkimies 2008, 9-10.)

SoteMies-projektin aikana tarkasteltiin myös sitä, oliko miehille suunnattuja lähihoitajakoulutuksia olemassa. Kartoitus tehtiin 60:stä sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa toteuttavasta ammattioppilaitoksesta ja kävi ilmi, ettei yhdessäkään oppilaitoksessa ollut vain miehille suunnattua koulutusta. Miesopiskelijaryhmille oli tosin tarjottu perusopintoja, mutta myöhemmin he siirtyivät opiskelemaan sekaryhmiin. SoteMies-projektin järjestämässä koulutuksessa tahti oli hyvin tiivis ja opiskelijoiden motivaatio oli aluksi korkealla. Myöhemmin motivaatio jokseenkin laski ja tätä saattoi selittää opiskelijoiden väsyminen. Osa miehistä keskeytti ja keskeyttämisen syyt painottuivat lähinnä elämänhallintaan liittyviin seikkoihin, jotka eivät tosin ilmenneet projektin alkuvaiheessa, kun kaikille osallistujille tehtiin psykologiset haastattelut ja testit ennen koulutuksen alkua. (Ruokonen 2008, 13–15.)

Psykiatrian puolella, mielenterveyshoitajina miehiä työskentelee enemmän. Parviainen (2008) näki sosiaali- ja terveysalan eduksi sen, että alalla työskentelisi niin miehiä kuin naisia. Tämä siksi, että näin voitaisiin vastata paremmin asiakkaiden erilaisiin elämäntilanteisiin ja tarpeisiin. Myös kulttuurieroja voisi olla helpompaa kohdata monipuolisen työvoiman avulla. Artikkelissa mainitaan uhkaavien tilanteiden lisääntyneen hoitoalalla. Miehet tuovat hoitoalalla osaltaan tilanteisiin rauhallisuutta omalla läsnäolollaan. Myös mieshoitajien suurempi fyysinen voima voi luoda asiakkaille lisää turvallisuuden tunnetta. Tosin tekstissä mainitaan myös tilanteet, joissa mieshoitajan tilalle halutaan joissakin tapauksissa naishoitaja. (Parviainen 2008, 31–32.)

SoteMies-raportissa pääsi ääneen myös lähihoitajamiehiä. Teksteissä korostuivat jatkuva uuden oppiminen. Voi valmistua hoitajaksi, mutta on jatkuvasti uutta opittavaa ja kehittämistä. Myös persoonan merkitys työssä tuotiin esille. Asiakkaat aistivat helposti hoitajan tunnetiloja. Toinen kirjoittaneista lähihoitajista totesi elämäkokemuksesta olleen hyötyä koulutuksessa. Vaikka hoitajana on omalta osaltaan vastuussa työyhteisön hyvinvoinnista, on pääasiallisena tavoitteena asiakkaiden hyvinvointi. Nämä seikat eivät kuitenkaan sulje toisiaan pois ja kirjoittaja toteaaakin työntekijöiden voinnin heijastuvan asiakkaiden hyvinvointiin. (Jakonen 2008, 39–41; Munnukka 2008, 19, 21.)

Soininen (2008, 43–46) on tehnyt analyysia SoteMies-projektin lähihoitajamiesten narratiiveista. Narratiiveja eli kertomuksia oli yhteensä 11 ja ne oli kerätty 26–56-vuotiailta mieslähihoitajaopiskelijoilta. Kertomuksista nousi esiin kolme keskeistä tekijää ammattiin hakeutumisen suhteen ja nämä olivat aiemmat kokemukset hoitotyöhön liittyen, ystävien tai muun läheisen ihmisen neuvot sekä työvoimaneuvonta. Yhteistä kaikilla miehillä oli se, että kaikki tulivat hoitoalalle jostakin toisesta ammatista. Mieslähihoitajaopiskelijat tunnistivat elämästään seikkoja, jotka olivat heidän mielestään merkityksellisiä ammatinvalinnan kannalta. Jollakin se saattoi olla aiempi kokemus hoitotyöstä, lapsen sairastuminen tai vaikkapa ystävän tai perheenjäsenen toimiminen hoitotyössä. Työvoimakoulutus ilmeni merkityksellisenä tekijänä viidessä kertomuksessa. Lähihoitajakoulutuksesta oli esimerkiksi saatu tietoa juuri työvoimatoimiston kautta. Yksi miehistä oli esittänyt hoitoalaa kohtaan kiinnostusta, mutta hänen työvoimaohjaajansa ei ollut asiaan tarttunut. Tätä selitettiin mahdollisilla sukupuolistereotypioilla. Neljässä kirjoitelmassa tuli ilmi ajatus siitä, että lähihoitajan työ sopi miehille heidän persoonallisuutensa, esimerkiksi sosiaalisten taitojen ja auttamisen halun, puolesta. Näille miehille hoitoalaa oli suositeltukin. Miehet näkivät hoitotyön inhimillisenä toimintana ja työ koettiin tärkeäksi sekä merkitykselliseksi. Emotionaalisten motiivien rinnalla ilmeni myös rationaalisempia motiiveja. Näitä olivat esimerkiksi silloinen työmarkkinatilanne. Hoitotyö tarjosi osaltaan hyviä työllisyysmahdollisuuksia sekä jatkuvuutta. Tosin vaikka osa miehistä perusteli valintaa järkisin, tuli kaikkien teksteistä halu ihmisläheiseen työhön.

Harjoittelujaksot olivat mieslähihoitajaopiskelijoille merkityksellisiä kohtia opintojen aikana. Niiden aikana päästiin soveltamaan teoriaa käytäntöön ja tunnusteltiin myös omaa sopivuutta alalle. Harjoitteluista saatu myönteinen palaute vahvisti uskoa omaan toimintaan ja osaamiseen. Sillä, että miehet opiskelijat miesryhmässä ei tuntunut olleen vaikutusta koulutusvalintaan. Kuitenkin miesopiskelijan voi olla helpompaa opiskella miesryhmässä, koska silloin ei tule leimaantuneeksi samalla tavalla kuin naisryhmässä opiskellessa. Myös opiskelijoiden kokemus on, että miestyöntekijät ovat hoitoalalla haluttuja. Yksi miehistä nosti esiin miehen mallina toimimisen päivähoitoympäristössä. Hyvää hoitajuutta pohdittaessa esiin nousivat useat inhimilliset ominaisuudet, kuten esimerkiksi oikeudenmukaisuus, kunnioitus, huolehtiminen, pitkäjänteisyys sekä hyvä ihmistuntemus. Työssä tärkeänä nähtiin lisäksi aito kiinnostus sekä asiakaslähtöisyys ja lisäksi vastuun kantaminen sekä huolehtiminen ympäristöstä. (Soininen 2008, 46–50.)

Myös Rovaniemellä toteutettiin vuonna 2010 miehille suunnattu lähihoitajakoulutus. Hankkeen tavoitteena oli muun muassa saada miehet tietoisiksi koulutusmahdollisuuksista sekä alentaa kynnystä hakeutua kyseiseen koulutukseen. Koulutukseen haki kaiken kaikkiaan 40 miestä, joista 12 valittiin kaksivuotiseen koulutusohjelmaan. Keski-ikä ryhmässä oli 30 ikävuoden tienoilla opiskelijoiden ikien kuitenkin vaihdella suuresti. Miesten koulutustaustat olivat myös hyvin kirjavia, useimmilla oli takanaan jokin työläisammatti ja työsuhteiden kestot vaihtelivat lyhyistä työsuhteista monen kymmenen vuoden työkokemukseen. Myös syyt koulutukseen hakeutumiseen olivat melko yhteneväisiä. Miehet kokivat alan kiinnostavana ja myös alan työllisyysnäkymät olivat yksi merkittävä tekijä. Sukupuolen ei nähty olevan haitaksi työllistymisen näkökulmasta. (Minkkinen 2013, 4-5.)

Hankkeen aikana lähihoitajamiehien työssäoppimispaikoissa tehtiin kyselyitä koskien miesten työskentelyä alalla. Kyselyissä kartoitettiin muun muassa sitä, miksi miehiä kaivattaisiin alalle enemmän. Etenkin lasten parissa työskennellessä korostui miehen mallin antaminen, vanhuspuolella vastaavasti fyysinen voima. Kuntoutukseen liittyvällä jaksolla jo se riitti perusteeksi, että oli sukupuoleltaan mies. Tarvetta perusteltiin myös sillä, että osa potilaista on miehiä. Yleismaailmallisempia perusteita oli muun muassa se, että miehet toisivat työhön omanlaistaan näkökulmaa, osaamistaan sekä tasapainottaisivat työyhteisön ilmapiiriä. Yli 90 prosenttia kyselyyn vastanneista työntekijöistä oli kannalla, jonka mukaan miehiä tulisi saada alalle lisää. Miesopiskelijat tekivät kuitenkin huomion työssäoppimisjaksoillaan, että monesti he ohjautuivat tehtäviin, jotka vaativat enemmän fyysistä voimaa tai korjaustehtäviin eli olivat jollakin tapaa enemmän miesten tehtäviä. Tätä miehet eivät kuitenkaan nähneet ongelmana. (Peltola 2013, 9.)

Sukupuolten ammatillisen segregaaation vähentäminen vaikuttaisi hyödylliseltä yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna, mutta samalla se voisi avartaa naisten ja miesten mahdollisuuksia ammatinvalinnan saralla. On yleisempää, että naiset työskentelevät miehille tyypillisissä ammateissa kuin päinvastoin. Naisia on myös tutkittu enemmän tässä aihepiirissä. Mieslähihoitajat ovat kuitenkin olleet tutkimuksen kohteena jonkin verran ja heidän tutkiminen nyt sosiaali- ja terveysalan ollessa muutosten alla lienee ajankohtaistakin. Ajankohtaisuutta lisännee sekin, että perinteiset miesten hallitsemat alat ovat tasoittumassa

sukupuoliedustuksen suhteen ja ammatinvalinta on ainakin jossakin määrin sukupuolineutralisoitunut. Tässä tutkielmassa tavoitteena on koulutus- ja työpolkujen rakentumisen sekä siirtymien kautta nostaa esiin muutosten vaikutuksia, uramuuntuvuutta sekä toimijuutta.

5 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkielmassa tavoitteenani on tutkia lähihoitajaksi siirtyneiden miesten koulutus- ja työpolkujen rakentumista sekä heidän siirtymäänsä lähihoitajiksi. Lisäksi tarkastelen sitä, millaisena kenttänä miehet näkevät lähihoitajana työskentelemisen, millaiseksi he kokevat oman roolinsa ja merkityksensä työssään. Tarkemmiksi tutkimuskysymyksiksi olen määrittänyt seuraavat kysymykset:

1. Millaisia koulutus- ja työpolkuja pitkin miehet ovat päätyneet lähihoitajiksi?
2. Millainen on ollut heidän siirtymänsä lähihoitajaksi?
3. Millaisena miehet kokevat oman roolinsa ja merkityksensä naisammattissa työskentelyssä?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Valitsin oman tutkielmani toteutustavaksi kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän, sillä laadullinen lähestymistapa vaikutti tässä tapauksessa kvantitatiivista tutkimusotetta tarkoituksenmukaisemmalla. Koska tarkoitukseni on tarkastella sitä, millaisia koulutus- ja urapolkuja lähihoitajamiehillä on ollut, miten he ovat päätyneet lähihoitajan työhön ja millaisena he kokevat oman roolinsa ja merkityksensä työssä, on luonnollisempaa lähteä keräämään aineistoa laadullisin menetelmin. Kvalitatiivinen tutkimustapa tuntui myös itselle luontaisemmalta tutkimusotteelta lähteä tekemään tutkimustyötä, sillä kovien kvantitatiivisten faktojen sijaan olen enemmän kiinnostunut tarkastelemaan ihmisten ja ilmiöiden syvempiä merkityksiä. Hennink, Hutter ja Bailey (2011, 8-10) mainitsevat, että kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmin on mahdollista tutkia yksilöiden kokemuksia hyvinkin tarkasti. Tämän tutkimusotteen keinoin on mahdollista pureutua tarkastelemaan tutkimushenkilöitä koskettavia asioita ja tätä kautta ymmärtää yksilöiden toimintaa ja sen merkitystä. Kvalitatiivisen tutkimuksen voidaankin katsoa olevan selittävä lähestymistapa. Kvalitatiivisilla tutkimusmenetelmillä halutaan siis saada syvällistä tietoa. Nämä menetelmät ovat hyödyllisiä silloin, kun haluamme tutkia monimutkaisempia ilmiöitä, kuten vaikkapa ihmisten käyttäytymistä tai uskomuksia tai jos haluamme esimerkiksi tunnistaa erilaisia kulttuurisia normeja. Kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin voimme siis pyrkiä vastaan kysymyksiin miksi tai kuinka. Kuten kirjoittajat edellä toteavat, on kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä toimiva silloin, kun tarkoituksena on saada syvää ja kuvailevaakin tietoa. Omassa tutkielmassani tarkoituksena on selvittää sitä, mikä on saanut miehet valitsemaan lähihoitajan työn ja millaisia merkityksiä työ heille tuottaa.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 161) toteavat kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkivän kuvaamaan todellista elämää, jossa todellisuus voi näyttäytyä hyvin monenlaisena. Olennaista kvalitatiivisessa tutkimuksessa on myös se, että siinä on tarkoituksena tarkastella tutkimuskohdetta kokonaisvaltaisena ilmiönä. Kirjoittajat toteavat tutkijan arvojen vaikuttavan siihen, miten tutkija pyrkii ymmärtämään tutkimuskohdettaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tietyllä tapaa hankalaa saavuttaa objektiivisuutta, sillä tutkijalla on yhteys sen kanssa, mitä asiasta tiedetään jo ennalta. Kvalitatiivinen tutkimusote sopi tutkielmani toteuttamiseen myös siksi, että halusin tarkastella sitä, millaisena lähihoitajan työ näyttäytyy miesten elämässä ja millaisia polkuja pitkin he ovat työhönsä päätyneet. Tavoitteenani ei ollut muodostaa yleistietämystä esimerkiksi siitä, millaisia prosesseja ammatinvalintaan liittyy vaan pikemminkin tarkastella sitä, millaisia merkityksiä haastatellut antavat työlleen ja millaisena he kokevat oman roolinsa.

6.1 Tiedonkeruu haastatteluin

Pohtiessani tutkielmani aihepiiriä sopivimmaksi aineistonkeruumenetelmäksi muotoutui haastattelujen tekeminen. Tutkimusaineiston kerääminen haastatteluiden keinoin tuntui mielekkäältä valinnalta siksi, että tällä tavoin voisin saada tarvitsemaani tietoa parhaiten ja suoraan tutkimushenkilöiltä itseltään. Haastattelu tuntui myös mielekkäämmältä vaihtoehdolta esimerkiksi kyselyyn tai kirjoitelmaan verrattuna siksi, että haastattelun keinoin teemoja olisi mahdollista pohtia syvällisemmin. Haastattelutilanne näyttää kiitollisena keinona myös siksi, että haastattelutilanteessa ilmi tullee asioihin voidaan palata haastattelun kuluessa. Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä on mielenkiintoista ja avartavaa, sillä haastatteleamalla on mahdollista yhtä aikaa saada tietoa tutkimuskysymyksiinsä, kohdata toinen ihminen sekä kuulla millaisia tarinoita hänellä on kerrottavanaan. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 72) toteavat, että jos halutaan esimerkiksi tietää, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla, on järkevää kysyä sitä heiltä. Eskolan ja Suorannan (2005, 85) mukaan haastattelutilanteessa molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa, jolloin tilanne on vuorovaikutuksellinen. Haastattelut ovat ennakkoon suunniteltuja tapahtumia, jotka haastattelijalla aloittaa ja ohjaa. Haastattelijalla joutuu usein motivoimaan haastateltavia ja ylläpitämään tilannetta. Hän myös tuntee oman roolinsa haastattelijana ja myös haastateltava oppii tuntemaan tämän roolin. Oleellista

haastattelutilanteissa on myös se, että haastateltavalla on tuntemus siitä, että hänen kertomansa asiat ovat luottamuksellisia ja pysyvät sellaisina.

Tiedonkeruumenetelmänä haastattelulla on monia etuja. Esimerkiksi kyselyyn verrattuna haastattelu on joustava tiedonkeruun muoto, sillä haastattelutilanteessa kysymyksiä voi tarvittaessa selventää tai esittää toisenlaisessa muodossa. Haastattelurungon kysymykset voidaan myös esittää sellaisessa järjestyksessä, joka on olennaisin silloin kun tarkoituksena on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkitusta aiheesta. Jotta tietoa saataisiin kattavasti, voi olla hyväksi saattaa kysymykset tai haastattelun aiheet haastateltavien tietoon etukäteen ja liittyhän seikka jo olennaisesti tutkimuksen eettisyyteen ja siihen, että tutkimushenkilöt tietävät mitä tutkimus koskee. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Teemahaastatteluissa aihealueet ovat ennalta määrättyjä. Strukturoituun haastatteluun verrattuna teemahaastattelu on kuitenkin löyhempi, sillä kysymykset eivät ole välttämättä niin tarkasti muotoiltuja eikä niillä ole tiettyä järjestystä. Myös aihealueiden käsittelyn laajuus voi vaihdella haastatteluissa. Haastattelijan tulee kuitenkin varmistaa, että kaikki päätetyt osa-alueet tulevat läpikäydyiksi haastateltavan kanssa. Avoimuutta voidaan pitää teemahaastattelun hyvänä ominaisuutena, sillä haastateltavat voivat kertoa asioista vapaasti ja tällöin aineiston voidaan arvioida edustavan juuri vastaajien puhetta itseään. (Eskola & Suoranta 2005, 86–87.) Koska haastatteluiden tekemisessäkin on useampia eri toteutuskeinoja, valitsin omaksi haastattelumuodoksi teemahaastatteluiden tekemisen. Täysin strukturoitu haastattelu tuntui jokseenkin liian raamittavalta vaihtoehdolta, kun taas avoin haastattelu sai itseni tutkijana pohtimaan sitä, onnistuisiko tiedonkeruu avoimen haastattelun keinoin. Tuntui luontevammalle asettaa haastattelulle tietyt teemat, joihin keskityttäisiin mutta joustonvaraa kuitenkin olisi.

Haastattelurunko koostui kahdesta teemasta, joista ensimmäinen oli lähihoitajakoulutukseen päätyminen. Tähän teemaan sisältyi tutkittavien koulutus- ja työurien kartoittaminen sekä pohdinta siitä, mikä sai tutkittavan hakeutumaan hoitoalalle. Ensimmäisen teeman kohdalla pyrin lisäksi tarkastelemaan sitä, oliko miehillä ennakkokäsityksiä tai -ajatuksia hoitoalasta ja vaikuttivatko ne alalle hakeutumiseen. Teeman sisällä pohdittiin myös miesten lähipiirin suhtautumista alavalintaan. Toinen teema käsitteli lähihoitajana työskentelemistä, jossa

pyysin muun muassa kertomaan nykyisestä työpaikasta sekä pohtimaan omaa roolia työpaikalla. Toisen teeman alla kartoitin myös sitä, oliko miesten työpaikoilla useampia mieshoitajia, oliko työllistyminen valmistumisen jälkeen helppoa ja onko sukupuolella vaikutusta työllistymisen suhteen sekä ominaisuuksia, joita lähihoitajan työ vaatii tekijältään. Olennaisena osana toisella teemassa oli myös pohtia sitä, suhtaudutaanko mieshoitajiin jollakin tapaa eri tavoin heidän työpaikoillaan ja jos näin on, miten ja millaisissa tilanteissa se tulee ilmi. Käyttämäni haastattelurunko löytyy liitteenä tutkielman lopusta.

Elämäntarinat aineistona mahdollistavat tietynlaisen tiheän kuvauksen ja tutkittavan näkymien, äänien, tunteiden ja kokemusten tarkastelun. (Alasuutari 2011, 162.) Tuomen ja Sarajärven (2009, 75) mukaan riippuu osittain tutkijasta ja osittain laadullisen tutkimuksen perinteistä esitetäänkö kaikille haastateltaville kaikki suunnitellut kysymykset, esitetäänkö kysymykset tietyssä järjestyksessä ja samoilla sanoilla. Vaihteluväli voi olla erilainen riippuen tutkimuksesta. Olennaista on kuitenkin, että haastattelussa esitetään kysymyksiä, jotka tarjoaisivat mahdollisimman paljon vastauksia tutkimuskysymyksiin. Vaikka haastattelukysymysten tulisi pohjata aiheesta etukäteen tiedettyyn tietoon, voi haastattelukysymyksiä esittää laveamminkin, toki riippuen haastattelun avoimuudesta. Alasuutari (2011, 149, 151) toteaa, että teemahaastatteluita pohdittaessa haastateltavat yrittävät aina jollakin tavalla saada jonkinlaisen käsityksen siitä, mitä tutkija kysymyksillään tai yleensä tutkimuksellaan haluaa tavoittaa ja miettivät tällöin sitä, mikä vastauksessa voisi olla oleellista. Nämä tulkinnat muovaavat haastateltavien vastauksia.

6.2 Osallistujat ja haastattelujen toteutus

Aloitin vapaaehtoisten haastateltavien etsimisen vuoden 2015 joulukuussa. Tuolloin otin ensimmäisen kerran sähköpostitse yhteyttä Pohjois-Karjalan sekä Pohjois-Savon alueella toimiviin ammattiyhdistyksiin ja pyysin välittämään viestiäni yhdistysten miesjäsenille. Ensimmäinen etsintäkierros ei vielä tuottanut tulosta, koska en saanut etsinnän osalta ainuttakaan yhteydenottoa. Toisen etsintäkierroksen tein maaliskuun 2016 alussa, jolloin lähetin sähköpostia samoihin ammattiyhdistyksiin toistamiseen. Molemmilla kerroilla olin liittänyt yhteydenottoviestiini liitteen tutkimussuunnitelmastani tutustuttavaksi. Toisen

etsintäkierroksen jälkeen sain yhteensä kuusi yhteydenottoa mieslähihoitajilta, jotka ilmaisivat vapaaehtoisuutensa haastatteluun osallistumiseen. Sovimme haastateltavien kanssa sopivia ajankohtia haastattelun toteuttamiselle puhelimitse ja sähköpostin välityksellä. Lopulta päädyin haastattelemaan yhteensä viittä lähihoitajamiestä. Toteutin kaikki haastattelut huhti-toukokuussa 2016 Pohjois-Savossa lukuun ottamatta yhtä haastattelua, jonka toteutin Pohjois-Karjalassa.

Keskimäärin haastattelut kestivät noin tunnin verran. Yksi haastatteluista oli hieman vajaan tunnin mittainen, osa haastatteluista oli puolestaan reilun tunnin mittaisia. Kaikki haastattelut toteutettiin haastateltavien kotona lukuun ottamatta yhtä haastattelua, joka tehtiin omassa kodissani. Haastateltavat saivat etukäteen tiedoksi haastattelun teemat, jotka olivat lähihoitajan työhön päätyminen sekä työskentely lähihoitajana. Informoin haastateltavia niin etsintävaiheessa kuin haastattelua sopiessakin, että heidän osallistumisensa tutkimukseen perustuu vapaaehtoisuuteen ja he voisivat missä tahansa tutkimuksen vaiheessa vetäytyä pois tutkimuksesta, mikäli he haluaisivat. Kävimme vapaaehtoisuuteen liittyvät asiat läpi vielä myös ennen haastattelun aloittamista kunkin haastateltavan kanssa. Kaikilla haastattelukerroilla esitin kysymykset samassa, suunnitellussa järjestyksessä, vaikka teemahaastattelun kohdalla olisi mahdollista ollut toimia vaihtelevasti. Tuntui kuitenkin järkevämmältä vaihtoehdolta toimia kunkin haastatellun kanssa samalla tavoin. Haastateltavien kohdalla sen sijaan ilmeni vaihtelua siinä, kuinka laveasti he kysymyksiin vastailivat. Osalla haastatelluista jotkin kysymykset kirvoittivat kertomaan tarinoita laajemmin, kun taas jollakulla joku toinen kysymys saattoi tuottaa pitemmän vastauksen. Nauhoitin kaikki tekemäni haastattelut ja tein haastatteluiden yhteydessä myös muistiinpanoja siltä varalta, että nauhoitustekniikka ei jostain syystä olisi toiminut. Muistiinpanoja en kuitenkaan myöhemmässä vaiheessa tarvinnut käyttää hyödykseni lainkaan, sillä haastattelunauhut olivat riittävä aineisto.

6.3 Aineiston analyysi

Alasuutari (2011, 39) toteaa laadullisen aineiston analyysin rakentuvan kahdesta osasta: havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Nämä vaiheet ovat aina

kytkeytyneenä toisiinsa. Eskola ja Suoranta (2005, 145) puolestaan kertovat tulkintojen tekemisen olevan laadullisen tutkimuksen haasteellisin osuus. Heidän mukaansa tarkkoja ohjeita ei voida antaa, sillä tulkintojen onnistuminen on pitkälti kiinni tutkijasta itsestään. Kun aineistonkeruumenetelmä oli valittu ja aineisto kerätty, täytyi tehdä päätöksiä siitä millä keinoin analysoisin aineistoa. Kuten edellä mainittiin, osaltaan kvalitatiivisen tutkimuksen analyysivaiheesta tekee haastavan se seikka, ettei ole olemassa kovin tiukkoja ohjenuoria siihen, kuinka analyysi tulisi toteuttaa.

Aineistonkeruun jälkeen pyrin litteroimaan haastattelut mahdollisimman pian haastatteluiden tekemisen jälkeen. Tällä tavoin pääsin nopeasti kiinni aineiston sisältöihin. Litteroin haastattelut kokonaan alusta loppuun. Tein prosessin aikana huomion, jonka mukaan jo haastatteluja tehdessä mieli alkaa prosessoida haastateltujen kertomia asioita tutkimuskysymysten näkökulmasta. Sama ilmiö tuli esiin myös litteroitaessa. Pyrin kuitenkin irtautumaan tästä tietyllä tapaa, koska muutoin aineistosta voisi jäädä huomaamatta monia seikkoja, mikäli huomiota kiinnittäisi vain tiettyihin asioihin. Aineiston litteroinnin ja analyysin aloittamisen välille tuli tutkimuksessani muutaman kuukauden mittainen tauko, jonka jälkeen minun täytyi tutkijana päästä takaisin sisään tutkimukseni maailmaan.

Analyysivaiheessa käytin apunani aineistolähtöistä analyysitapaa. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin voidaan katsoa koostuvan kolmesta vaiheesta. Aluksi aineisto täytyy redusoida eli pelkistää. Esimerkiksi haastatteluaineistoa käsitellään niin, että epäolennaiset seikat rajataan pois ja saatua tietoa voidaan myös tiivistää tai paloittaa osiksi. Aineiston redusointiin liittyy olennaisesti tutkimustehtävä eli se, mitä aineistosta halutaan saada irti. Ennen analyysia tutkijan tarvitsee määritellä se, mitä hän pitää analyysiyksikkönään. Analyysin toisena vaiheena seuraa aineiston klusterointi eli ryhmittely, jossa aineistosta löydetyistä ilmaisuista etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. Samanlaiset käsitteet voidaan ryhmitellä ja niistä voidaan edelleen muodostaa luokkia. Luokittelu tiivistää aineistoa, kun yksittäiset asiat sijoittuvat yleisempien käsitteiden alle. Klusterointivaiheessa aineistosta alkaa ilmaantua ensimmäisiä kuvauksia tutkimusilmiöstä. Kolmantena analyysin vaiheena on abstrahointi eli käsitteellistäminen. Tässä kohtaa analysoidusta aineistosta poimitaan tutkimustehtävän kannalta merkittävimmät asiat ja pyritään muodostamaan teoreettisia käsitteitä. Klusterointi ja abstrahointi voidaan nähdä myös osittain

samanaikaisena prosessina. Abstrahointivaiheessa alaluokista voidaan muodostaa yläluokkia ja näistä voidaan edelleen muodostaa pääluokkia. Käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastauksia määritettyyn tutkimustehtävään. Johtopäätöksiä tehtäessä tutkijan tulisi pyrkiä ymmärtämään sitä, millaisina tutkittavat henkilöt kokivat esille nousseet asiat. Tavoitteena on siis ymmärtää tutkimushenkilöitä heidän katsantokannastaan käsin läpi koko analyysin ajan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-113.)

Aloitin analysoinnin aineiston pelkistämällä, jolloin tarkastelin kutakin litteroitua haastattelua yksittäin, poimien tekstistä mielestäni olennaisimmat seikat. Tätä ennen minun oli kuitenkin päätettävä millainen olisi analyysiyksikköni. Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan aineistolähtöisessä analyysitavassa analyysiyksiköiden valintaan vaikuttavat niin tutkimuksen tarkoitus kuin tutkimustehtävänasettelu. Analyysitavan ideana onkin siinä, ettei analyysiyksiköitä ole etukäteen pohdittu tai sovittu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.) Koska yksittäisten sanojen valitseminen analyysiyksiköksi ei tuntunut luontevalta, valikoituivat analyysiyksiköksi virkkeet. Aineiston redusoinnin jälkeen kirjoitin kunkin haastattelun pohjalta tarinamaisen kuvauksen kunkin haastattelun kertomuksista. Tämä kuvaukset pyrin kirjoittamaan mahdollisimman suoraan niin kuin haastateltavat olivat asiat kertoneet ja tarkoitukseni oli vielä tässä vaiheessa välttää tekemästä minkäänlaisia tulkintoja aineistosta. Tässä kohtaa käytin apuna teemoittelua, jossa jaoin tarinat koulutus- ja työpolkujen, lähihoitajaksi siirtymisen sekä oman roolin ja merkitysten teemoihin. Eskolan ja Suorannan (2005) mukaan teemoittelu on toimiva analysointikeino esimerkiksi silloin, kun halutaan saada ratkaisu johonkin käytännölliseen ongelmaan. Tällaisessa tapauksessa aineistosta voidaan nostaa esille ongelman kannalta oleellista tietoa. Teemoitellen aineistosta voidaan saada näkyviin erilaisia vastauksia ja tuloksia, jotka vastaavat esitettyihin kysymyksiin. (Eskola & Suoranta 2005, 178–179.) Seuraavaksi pyrin ryhmittelemään eli klusteroimaan aineistoani. Etsin haastateltujen tarinoista samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia sekä seikkoja, jotka toistuivat haastateltujen kertomissa asioissa.

Analyysitapani pohjautuu siis toisaalta aineistolähtöiseen analyysiin ja teemoitteluun, mutta toisaalta mukana on myös teoriaohjaavaa analyysitapaa. Aineistolähtöinen analyysitapa näkyy tutkimuksessani teemoittelun ja tyyppitarinoiden kohdalla, kun taas teoriaohjaava analyysitapa tulosten tulkintojen ja yhteenvedon saralla. Teemoittelu sen sijaan ilmenee

aineiston kokonaisuuksissa. Valintaa pohjusti myös se, että analyysitavat tavallaan tukevat toisiaan. Se, miten teoria analyysiä ohjaavana tekijänä linkittyy metodologiaan, on siinä, että tutkimukseen liittyvät metodologiset julkilausumat toimivat analyysin ohjenuorana. Aikaisempien tutkimusilmiöön liittyvien havaintojen tai tietojen ei tulisi vaikuttaa analyysiin tai sen lopputulokseen, koska kyse on aineistolähtöisestä analyysitavasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.) Teoriaohjaavalla analyysillä voidaan paikata aineistolähtöisen analyysin pulmakohтия. Teoriaohjaavaan analyysiin liittyy teoriakytköksiä, mutta analyysi ei pohjaudu suoranaisesti teoriaan. Tässäkin analyysitavassa tutkija valitsee analyysiyksiköt aineistostaan, mutta ilmiöstä saatu aiempi tieto on tässä kohtaa merkittävämpää. Analyysista voidaan huomata aiemman tutkimustiedon merkitys, mutta se ei kuitenkaan testaa teoriaa sinänsä vaan pyrkii pikemminkin avaamaan uudenlaisia katsantokantoja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96-97.)

6.4 Tutkielman eettisyys

Tutkielman tekeminen vaatii tekijältään monia eettisiä ratkaisuja. Tuomen ja Sarajärven (2009, 129) mukaan jo tutkimusaiheen valinta on yksi eettinen kysymys. Aihetta valittaessa tuleekin miettiä sitä, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimusta tehdään. Tutkimusaiheeni valintaa ohjasi pitkälti oma kiinnostukseni koulutusvalinnan prosessia ja erilaisia elämäntilanteita sekä lähihoitajan ammattia kohtaan. Myös segregaatoin tutkiminen tuntui kiinnostavalta teemalta, sillä sukupuolittuneisuus niin koulutuksen kuin työelämänkin saralla on edelleen vahvaa, vaikka yhteiskuntamme onkin kenties matkalla kohti sukupuolineutraalimpaa mallia ammatinvalinnan suhteen. Samalla tavoin kiintoisaa on se, kuinka omalle sukupuolelle epätyypillisessä ammatissa näyttäytyy yksilön elämässä. Haastateltaville henkilöille haastattelu on voinut kenties toimia tietyllä tapaa itsereflektiona ja omien valintojen sekä oman elämänpolun pohtimisena ja hahmottamisena.

Tutkittavien suojaan liittyy monia eri tekijöitä. Tutkimushenkilöitä tulee ensinnäkin informoida tutkimuksen tavoitteista, menetelmistä sekä riskeistä, jos niitä voi ilmetä. Tutkimushenkilöiden osallistuminen tulee perustua vapaaehtoisuuteen ja jos henkilö suostuu tutkimukseen, on hänellä oltava tieto siitä, mitä tutkimuksella haetaan eikä osallistujille saa

aiheutua tutkimuksesta minkäänlaista haittaa. Tutkimustiedot ovat luottamuksellisia, eikä niihin pääse tutkijan lisäksi tutustumaan kukaan ulkopuolinen. Lisäksi tietoja käytetään vain tutkimuksen tarkoituksiin. Tutkimushenkilöiden tulee hyvien käytäntöjen mukaan pysyä nimettöminä, vaikka lupa nimenkertomiseen olisikin annettu. Tutkittavilla on oikeus odottaa tutkijalta vastuuntuntoa sopimusten ja rehellisyyden suhteen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.) Tässä tutkielmassa olen pyrkinyt pitämään tutkimussuojasta tiukasti kiinni. Tätä olen noudattanut aluksi informoimalla tutkimushenkilöitä tutkimukseni teemoista ja menetelmistä. Lisäksi kaikki haastatellut henkilöt ovat osallistuneet tutkimukseen vapaasta tahdostaan. Tutkimusaineisto on ollut vain itseni saatavilla eivätkä ulkopuoliset henkilöt ole päässeet tutkimaan aineistoani millään tapaa missään tutkimuksen vaiheessa. Keräämäni aineistoa olen käyttänyt vain tämän tutkimuksen tarkoituksiin. Olen myös pitänyt huolta siitä, että tutkimushenkilöiden anonymiteetti säilyy. Tämä ilmenee muun muassa siinä, että haastateltujen henkilöiden nimet eivät esiinny tutkielmaraportissa. Myös joidenkin paikkojen nimiä olen rajannut pois tunnistettavuuden estämiseksi. Lisäksi lähetin kunkin haastatellun tulososiot heille itselleen luettaviksi, jotta he pystyivät vielä tarvittaessa kommentoimaan tekstiä.

7 TULOKSET

Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan saamiani tuloksia. Aluksi tarkastelen tutkimuskysymyksittäin luomieni tapauskuvausten kautta miesten koulutus- ja työpolkuja, siirtymää lähihoitajaksi sekä kokemuksia heidän omasta roolistaan ja merkityksestään lähihoitajan työssä. Tapauskuvausten jälkeen kokoon tuloksista tiivistetysti yhteenvetoa sekä tarkastelen tuloksia peilaten niitä Savickaksen (2002, 2012) uranrakentamisteoriaan sekä aiempiin tutkimustuloksiin.

7.1 Koulutus- ja työpolut lähihoitajiksi

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenäni oli tutkia sitä, millaiset koulutus- ja työpolut ovat johdattaneet haastattelemi miehet lähihoitajan tehtäviin. Tarkastelen seuraavaksi Iiron, Pyryn, Harrin, Kaapon ja Tuomaksen koulutus- ja työpolkua luomieni tapauskuvausten avulla. Tapauskuvauksissa tarkastellaan miesten aiempia koulutuksia sekä työkokemuksia ja niitä tekijöitä, jotka saivat heidät suuntaamaan hoitoalalle ja lähihoitajan tehtäviin. Huomioitakoon vielä tässä vaiheessa, että kaikkien haastateltavien nimet on muutettu. Tässä kohtaa tarkastellaan suoraviivaista koulutus- ja työpolkua, liikunta-alan tehtävien tuomaa vankkaa kokemusta, pitkää uraa tehdastyössä, oman polun etsintää sekä monipuolista koulutus- ja työkokemustaustaa.

7.1.1 Suoraviivainen koulutus- ja työpolku

Iiron koulutuspolku lähihoitajan työhön oli suoraviivainen. Hän oli peruskoulunsa päättäneenä suorittanut ammattistartin, joka toimi valmentavana koulutuksena ammatilliseen peruskoulutukseen. Ammattistartin jälkeen Iiro suuntasi ensihoidon koulutusohjelmaan. Tutkinnon saatuaan hän on suorittanut asepalveluksen, jonka aikana hän suoritti myös järjestyksenvalvojakurssin.

Ammatinvalinnan taustalta löytyi useampia merkittäviä tekijöitä. Yhdeksi suurimmaksi syyksi nousi Iiron puheesta se, että hän oli suunnitellut hakevansa opiskelemaan pelastusopistoon siinä vaiheessa, kun opintojen tekeminen alkaisi tuntua sopivalta:

”..joskus kuhan taas koulunpenkkiin innostaa lähtee, ni pelastusopistoon palomieheks opiskelemaan, ni sitte on hoitoalasta hyötyä siellä.”

Hän koki, että käytännön tekeminen on hänelle varsin ominaista. Myös hänen vanhempansa ovat tehneet omaa työuraansa hoitoalan tehtävissä äidin työskennellessä hoitoalalla ja isän pelastusalalla. Myös muita sukulaisia työskentelee hoitoalalla. Iiro totesikin kasvaneensa piireissä ja tämä tuntui vahvistaneen alavalintaa jonkin verran. Tätä myötä alkoi tuntua siltä, että hoitoalan työ voisi olla itselle sopivaa. Toisaalta Iiron äiti oli toivonut, ettei hänen poikansa suuntaisi hoitoalalle, kun taas isä toivoi poikansa tähtäävän pelastusalalle. Iiro ei kuitenkaan kokenut, että hänelle olisi asetettu odotuksia vaan pääasia oli, että hän olisi itse tyytyväinen valintaansa ja myöhemmin tekemäänsä työhön, eikä vanhemmilla ole ollut huonoa sanottavaa poikansa ammatinvalinnasta. Taustalla painoi myös se, että vanhempiensa kautta hän oli saanut näkemystä hoitotyöstä. Ammatinvalintaa ohjasi sekin, että hoitotyössä voisi kokea aitoa auttamisen iloa.

Lähipiiri on kokemusten mukaan arvostanut Iiron ammatinvalintaa. Esimerkiksi puoliso arvostaa valintaa kovasti ja pitää pientäkin avunantamista tärkeänä. Iiro totesikin huomanneensa etenkin vanhusten kohdalla sen, kuinka vaikkapa ainoastaan juttuseuralla on suuri merkitys asiakkaille. Kaveripiirissä puolestaan lähihoitajana työskentely ei ole ollut sinänsä mikään merkittävä asia. Työ tuo lähinnä haasteensa siihen, että vuorotyön vuoksi

voi olla haastavaa ehtiä tapaamaan kavereita. Kaverien kesken oli vitsailtu siitä, että ensihoito on aina lähellä.

7.1.2 Vankka kokemus liikunta-alan tehtävistä

Pyryllä oli takanaan mittava koulutus- ja työelämähistoria. Hän oli aiemmalta koulutukseltaan liikunnanohjaaja ja oli toiminut liikunta-alan tehtävissä 80-luvulta lähtien. Aluksi hän oli toiminut liikunnanohjaajana, mutta myöhemmin myös liikunnanopettajana. Työsuhteet olivat olleet pitkälti määräaikaisia, mutta välillä useammankin vuoden mittaisia. 2000-luvun puolella Pyry oli hankkinut lisäksi ammatillisen opettajan pätevyyden ajatellen juuri liikunnanopettajan töiden jatkumisen varmistamista. Tämän liikkeen myötä töitä ei kuitenkaan enää löytynyt entiseen tapaan. Hän oli odottanut, että muodollinen pätevyys olisi lisännyt työllistymismahdollisuuksia vakituiseen työsuhteeseen, mutta tapahtuikin päinvastoin. Viimeisin työsuhde liikunta-alan tehtävissä sijoittui lähihoitajakoulutukseen, jossa hän vastasi liikunnan ja terveystiedon opetuksesta. Oppilaitoksessa järjestettiin myös vuoden mittaisia opintojaksoja mielenterveyskuntoutujille ja opintojaksot painottuivat kokonaisvaltaisempaan elämänhallintaan. Näillä jaksoilla Pyry toimi yhtenä ohjaajana. Työuran aikana Pyry piti myös hieman taukoa työnteosta tehdessään sosiaalitieteen opintoja, koska halusi kokeilla jotakin uutta. Opinnot eivät kuitenkaan tulleet täysin valmiiksi ja muu elämä pakotti osaltaan palaamaan takaisin työelämään. Hän totesikin, elämänpolulla olleen mutkia. Työttömäksi jäätyään Pyry haki vielä monia liikunta-alan tehtäviä, kuitenkin tuloksetta. Työttömyys ajoi lopulta pohtimaan uudenlaisia vaihtoehtoja ja toi osaltaan muitakin muutoksia elämään.

Työttömänä pohtiessa uutta alavalintaa iällä oli merkitystä, sillä Pyry koki, että hän halusi päästä mahdollisimman nopeasti takaisin työelämään. Hoitotyö ei ollut tuntunut vieraalta vaihtoehdolta, pikemminkin pinnalla oli ajatus siitä, että olisi valmis tekemään työtä kuin työtä. Toisaalta hoitoala oli jo tietyllä tapaa tullut hieman tutuksi edellisessä työssä, toimiessa opettajana lähihoitajakoulutuksen puolella. Pyry totesi olevan luonteeltaan sellainen, että uudet asiat tuntuvat mielekkäiltä kokeilla ja hän ei epäröinyt sitä, voisiko lähteä opiskelemaan lähihoitajaksi:

”..semmosta asennetta ei oo, että joku ois niinku vieras, että varmaan siinä on seki. Et se monesti tuntu sitte tavallaan kivalle, että pääsee sitte uuteen.. Ja oli ihan niinku satavarma, että pääsen kyllä opiskelemaan kouluun, et en epäilly hetkeekään sitä että en..”

Ennen koulutukseen menoa hän oli työkokeilussa, joka suuntautui työterapiaan. Tuolloin hän ei ollut varsinaisesti paikan hoitajavahvuudessa, jolloin pystyi toteuttamaan enemmän aiemman koulutuksensa mukaista toimintaa painottuen kuntosaliohjaukseen.

7.1.3 Pitkä työura tehdastyössä

Harrilla koulutus- ja urapolku oli melko suoraviivainen. Koulutustaustana hänellä oli kansakoulu. Ennen asepalvelukseen menoa hän oli tehnyt töitä satunnaisesti, mutta asepalveluksen suoritettuaan hän työllistyi heti. Harri toimi reilun 30 vuoden ajan samassa työssä tehtaalla, jossa hänen tehtävänään oli hoitaa koneita. Tehdastyö oli tuolloin vuorotyötä ja Harri pohtikin silloisen työn raskautta ja epäili, ettei enää jaksaisi tehdä samaa työtä. Yövuoroja saattoi olla neljä putkeen ja lisäksi työmatkat lisäsivät työn kuormittavuutta. Työura tehtaalla päättyi kuitenkin tehtaan mentyä konkurssiin vuonna 2008 jolloin Harri jäi työttömäksi.

Työttömäksi jäätyään Harri kertoi puuhailleensa aluksi vapaa-ajan toimien parissa, mutta työttömänä oli kuitenkin hakeuduttava työvoimatoimiston piiriin. Hän koki toimistoon menemisen jokseenkin hankalaksi tehtäväksi:

”..Ol pakko mennä sinne työvoimatoimistoon mikä on korkea kynnys kyllä tässä iässä.”

Harrin mukaan oli merkittävän myönteistä, että työvoimatoimistossa sattui olemaan tuttu työntekijä, joka ehdotti hänelle psykologisiin testeihin menemistä, jolloin saataisiin tietää sopisiko hoitoala uudeksi työkentäksi. Testien myötä psykologi ehdotti alalle ohjaavaa koulutusta soveltuvuutta vahvistavien tulosten jälkeen. Harri lähti ohjaavaan koulutukseen, joka oli kestoltaan noin vuoden mittainen jakso. Koulutuksen aikana hän työskenteli

kehitysvammayksikössä, jossa hänelle alkoikin tulla tunne, että tämä ala voisi olla itselle sopiva. Hän kertoi tuolloin ajatelleensa seuraavaa:

”..ku 34 vuotta kerkesin entisessä työssä konneitten kanssa nujuta, ni ajattelin, että nyt loppu työura ihmisten kanssa..”

7.1.4 Omaa polkua etsimässä

Kaapo oli opiskellut peruskoulun päätettyään elektroniikka-asentajaksi. Hän kuvasi, että tuolloin piti vain valita jokin ala, joka kiinnosti ja tuohon aikaan kyseinen ammatti oli tuntunut kiinnostavalta. Myöhemmin hän huomasi kuitenkin, ettei elektroniikka-asentajan työ ollut se, mitä hän haluaisi työkseen tehdä. Kaapo kertoi, ettei ollut tehnyt päivääkään kyseistä työtä opintojen jälkeen, vaikka tutkinnon oli suorittanutkin.

Asepalveluksen suoritettuaan Kaapo totesi poteneensa epätietoisuutta siitä, mitä hän haluaisi ryhtyä tekemään. Hän oli hakeutunut työvoimatoimistoon, koska oli tuohon aikaan työttömänä. Aluksi hän suoritti työharjoittelua toisessa ympäristössä, mutta lähellä sijaitsi päiväkotia, josta hän päätti kysyä harjoittelupaikkaa, jonka saikin kysytyään. Päiväkodissa hän toimi vuoden verran ryhmäavustajan tehtävissä. Harjoittelun myötä hänelle alkoi tulla tunne siitä, että lasten hoitaminen voisi olla itselle mielekäs työ. Harjoittelujakson päätyttyä hän hakeutui lähihoitajaopintojen pariin. Hakeutumiseen kannusti paljon se, että harjoittelupäiväkodin työntekijät olivat kannustaneet häntä hakemaan opintoihin ja olivat todenneet, että hoitoala voisi olla juuri hänelle sopiva ala. He kannustivat hankkimaan tutkinnon myös siksi, että hän voisi valmistumisen jälkeen saada varsinaisen työpaikan:

”Tietysti se autto hirveesti siinä kouluun hakeutumisessa kun siellä.. Nimenommaan siellä harjoittelupaikalla siellä työntekijät sano, että kyllä tämä niinku on minun ala. Hekkiin kannusti vielä, että hae kouluun, että pääset ihan työntekijäks sitte.”

7.1.5 Monipuolinen koulutus- ja työkokemus

Tuomaksella oli aiempi koulutus tekniseltä alalta. Hän oli hankkinut itselleen rakennusalan perustutkinnon ja myöhemmin opiskellut myös ympäristöalan insinööriksi, joksi hän valmistui vuonna 2000. Hän totesi olleensa koulutuksen kohdalla hieman myöhäisherännäinen, koska nuorempana kouluttautuminen ei ollut kiinnostanut kovinkaan paljoa. Tuomaksella oli monipuolisen koulutustaustansa lisäksi myös moninainen työhistoria. Hän oli työskennellyt useammassa työssä niin Suomessa kuin ulkomaillakin. Tuomas oli työskennellyt esimerkiksi Venäjällä rakennustöissä muutaman vuoden, Ruotsissa postin palveluksessa eri tehtävissä sekä erilaisissa tehdastöissä 11 vuoden ajan. Lama-aika alkoi kuitenkin vaikuttaa työllisyystilanteeseen ja töiden saaminen vaikeutui. Hän koki myös, että oma ikääntyminen oli merkittävä tekijä töiden saamisen kannalta:

”.. siinä sitten niinkun ylipäättänsä haastatteluun pääsy oli kiven takana ku oon 50-luvulla syntyny.”

Tuomas pohtikin, että tekninen ala on enemmän nuorten ihmisten hallitsema maailma. Hän arveli myös, että työllistyäkseen tekniselle alalle häneltä olisi vaadittu muuttoa Etelä-Suomen suurempiin kaupunkeihin. Tätä hän ei kuitenkaan itse halunnut, sillä hänelle ei olisi ollut mielekästä olla viikolla pois kotoa. Hänelle oli tärkeää, että töissä pystyi käymään kotoa käsin. Koska tekniselle alalle työllistyminen oli hankalaa, hän jäi työttömäksi.

7.2 Siirtymä lähihoitajaksi

Toisena tutkimustehtävänäni oli tutkia sitä, millaisten siirtymien kautta miehet ovat lähihoitajiksi päätyneet. Tarkastelen seuraavaksi jokaisen miehen tapauskuvauksen kohdalta siirtymävaihetta ja siihen liittyneitä tuntemuksia, joiden kohdalla miehet pohtivat työelämäänsä siirtymän sujuvuutta, lähipiirinsä suhtautumista, omia ennakkokäsityksiään hoitoalasta sekä muita merkityksellisiä seikkoja siirtymien kohdalla. Siirtymien tyypejä ovat välitön siirtymä opinnoista keikkatöihin ja sijaisuuksiin, hiljainen siirtymä, harjoittelujaksot merkittävänä osana, selkeä suunta lasten pariin sekä harjoittelujakso herättelijänä.

7.2.1 Välitön siirtymä keikkatöihin ja sijaisuuksiin

Iiro valmistui ensihoidon koulutusohjelmasta vuonna 2012 ja on työskennellyt ainoastaan hoitoalan töissä. Haastatteluhetken mennessä hänellä oli useampia työkokemuksia. Hän oli työskennellyt kahdella paikkakunnalla ambulanssissa sekä vuodeosastoilla eri palvelukodeissa. Haastatteluhetken aikainen työ sijoittui kotihoidon tehtäviin. Työsuhteet olivat tähän mennessä olleet sijaisuuksia ja keikkatöitä. Käytännössä siirtymä koulutuksesta työelämään tapahtui suoraviivaisesti ja nopeasti, sillä Iiro aloitti ensimmäisen työsuhteensa heti valmistuttuaan. Häntä oli kysytty viimeisen työssäoppimisjakson alussa töihin ja hän oli päättänyt suostua pyyntöön. Varsinaisia ennakkokäsityksiä hänellä ei hoitoalasta ollut. Hän kuitenkin totesi, että monia asioita oppi paremmin vasta käytännössä verrattuna siihen, miltä jotkin asiat tuntuivat opinnoissa. Tästä hän mainitsi esimerkiksi onnettomuustilanteet ja erilaiset kotihoidon tilanteet. Kaikkea ei välttämättä osaa ajatella täysin loppuun saakka ennen käytännön kokemuksia.

7.2.2 Hiljainen siirtymä

Pyry totesi, ettei hänellä ollut ennakoasenteita hoitoalaa kohtaan. Lähinnä hänellä oli alasta myönteisiä ajatuksia, joita hän selitti sillä, että oli entisessä työpaikassaan nähnyt, kuinka motivoituneita opiskelijat olivat olleet. Hän pohti tuolloin itsekkin sitä, että pystyisi toimimaan lähihoitajana ja yhdistelemään aiempaa osaamistaan kyseiseen työhön. Päätös opiskelujen aloittamisesta oli miehen oma eikä Pyry puhunut päätöksestään kovin paljoa lähipiirilleen, mutta läheiset kuitenkin tiesivät suunnitelmasta. Lapselleen Pyry muisteli kertoneensa opiskelusta opintojen jo alettua. Vanhemmilleen hän puolestaan ei ole kertonut, että on varsinaisesti ammattiin opiskellut, vaikka nämä tietävätkin poikansa työskentelevän hoitoalalla. Vaikka ympäristön asenne olikin myönteinen, koki Pyry pohtineensa sitä, mitä muut ajattelisivat siitä, kun hän joutui vielä tässä iässä lähtemään opiskelemaan. Itseä opiskelemaan lähteminen ei haitannut, mutta hän tuli peilanneeksi asiaa muiden kautta:

”..en hirveesti ehkä halunnu, jotenki, ku koki kuitenkin, että ku nyt vielä tässä vaiheessa tulee tällöinen tilanne, että pittää lähteä koulunpenkille, että ku ajatteli.. Ei mua ittee se haitannu, mut se muitten kautta mitä muut ehkä ajattelee.”

Pohdintaa saattoi aiheuttaa se, että hän oli kuitenkin ehtinyt jo saavuttaa tietynlaisen aseman työelämässä aiempien työsuhteiden myötä, sillä hänellä oli takanaan pitkä ura liikunta-alalta. Pyry ei ajatellut muiden aliarvioivan hoitoalaa, mutta hänellä oli kuitenkin tuntemus, ettei halunnut puhua valinnastaan kovin paljoa. Opinnoissaan Pyry suuntautui mielenterveys- ja päihdetyön koulutusohjelmaan, josta hän valmistui vuoden 2015 alussa. Opintojen jälkeen hän sai heti töitä, sillä hänen viimeisessä työssäoppimispaikassaan häntä kysyttiin töihin. Tämän myötä Pyry ei ehtinyt erikseen valmistumisen jälkeen hakemaan töitä. Hän totesikin, että jo työssäoppimisjakson aikana hänellä oli sellainen tunne, että voisi saada kyseisestä paikasta oikeastikin töitä.

7.2.3 Harjoittelujaksot merkittävänä osana

Harri hakeutui lähihoitajakoulutukseen vuoden 2010 syksyllä ja valitsi suuntautumislinjakseen vammaistyön koulutusohjelman. Koulutuksen aikana harjoittelupaikkoja oli muissakin ympäristöissä, mutta vammaistyö osoittautui hänelle kaikista mieluisimmaksi. Harrilla ei ollut alasta varsinaisesti ennakkokäsityksiä. Hän totesi jo nuorempana oppineen pitämään huolta pienemmistä sisaruksista ja tekemään kotiaskareita. Kun kaikki ei tullut itselle aina valmiina, on tullut oppineeksi vastuunkantoa. Harri kertoi pitävänsä muiden ihmisten kanssa olemisesta ja pohtikin, ettei varmaankaan pystyisi tekemään kovin itsenäistä työtä. Alalle hakeutumista miettiessä hän pohdiskeli:

”No onhan se tietysti kun näkköö huonokuntosta porukkaa ni.. Mitenkä heitä nyt pystys auttaa..”

Vammaisten henkilöiden parissa työskentelystä hän kertoi pitävänsä etenkin siksi, että he ovat aina aitoja ja sanovat suoraan mitä mieltä ovat asioista. Työstä saa usein palautetta melko suoraan, ilman kysymistä.

Harrin lähipiiri suhtautui koulutukseen hakeutumiseen ja kouluttautumiseen kannustavasti ja positiivisesti ja opiskelemaan lähtemistä jo hieman vanhempana pidettiin rohkeana tekona. Opintojen aikana muut opiskelijat olivat reilusti nuorempia, mutta Harri koki, että pääsi silti hyvin mukaan ryhmään ja häneen suhtauduttiin avoimesti. Harri totesi, ettei hän myöskään ole saanut alavalinnastaan tai ammatistaan negatiivisia kommentteja keneltäkään. Hän pohti vielä itselle tärkeitä henkilöitä, jotka olivat merkittävässä roolissa työttömäksi jäämisen ja opintojen välisenä aikana. Oman perheen tuen merkitys oli suuri. Lisäksi tärkeiksi henkilöiksi nousivat juuri työvoimatoimiston virkailija, ammatinvalintapsykologi sekä koulun opettajat samoin kuin harjoitteluohjaajat. He kannustivat menemään eteenpäin ja auttoivat prosessin aikana:

”..tärkeitä henkilöitä, niinku sanotaan meikäläisten ikänenki ku mennee työvoimatoimistoon töitä kyselemmään.. Ni ne on vähän niinkun potkinu persille ja auttanu..”

Jo alalle ohjaava koulutus oli taannut Harrille sen, että töitä löytyisi tulevaisuudessa. Koulutuksen aikana hänen todettiin sopivan alalle oikein hyvin. Opintojen aikaisena välikesänä hän teki töitä dementiayksikössä, joka oli ollut hyvin opettavainen paikka ja se toimikin tietyllä tapaa pohjustuksena töiden saamiselle opintojen jälkeisessä ajassa.

Harri totesi useamman seikan vahvistaneen hänelle hoitoalan olevan sopiva työkenttä itselle. Vaikka hän koki esimerkiksi dementiayksikössä työskentelyn haasteellisena, tarvitaan sinne kuitenkin myös miehiä ja fyysistä voimaa. Samalla tavalla tarvitaan asiakkaiden kuuntelemista ja ymmärtämistä. Hän painotti sitä, kuinka suuri merkitys työyhteisöllä on työssä viihtymisen kannalta. Harrin omat kokemukset eri työyhteisöistä olivat pääosin hyvin myönteisiä, mikä on osaltaan vahvistanut omaa kuuluvuutta alalle. Joissakin harjoittelupaikoissa sen sijaan saattoi joskus olla hieman tiukempi ilmapiiri sosiaalisten suhteiden kannalta. Merkittävänä asiana vahvistamaan omaa valintaa ovat etenkin olleet asiakkailta tulleet myönteiset palautteet. Vaikka opintojen aikana myös opettajilta on saanut hyvää palautetta, on asiakkailta saatu palaute noussut tärkeämmäksi tekijäksi. Aina tosin

palaute ei tarvitse olla sanallista tai suoraa, joskus riittää sekin, että on onnistunut toimimaan haastavan asiakkaan kanssa tuloksellisesti. Silloin tietää, että on tehnyt jotain oikein:

”Eikä se palaute tarvii välttämättä olla mittään sanomista ies. Jos aspergeripojan kanssa pystyt muutaman päivän jälkeeen kommunikoimaan ees jollain lailla ja.. Asiallisesti keskustelemaan, ni se on jo.. Jonniilainen voitto.”

Harri piti opintojen aikaista ajanjaksoa itselleen hyvin merkityksellisenä. Hän koki, että nimenomaan harjoitteluiden aikana pystyy itse näyttämään omaa osaamistaan ja harjoittelujaksoilla voi olla suuri merkitys myöhemmin työsaanninkin näkökulmasta. Hän pohti myös sitä, että välttämättä todistus ei aina kerro kaikkea aidosta osaamisesta eikä kaikkia taitoja voida mitata kouluarvosanoin. Harri kertoi myös esimerkkejä, jolloin oli harjoitteluissa oppinut hyvin paljon. Esimerkiksi eräässä yövuorossa työskennellessään kokeneen hoitajan kanssa hän tunsi oppineensa erityisen paljon hoitotyöstä.

7.2.4 Selkeä suunta lasten pariin

Kaapo pohti opintoihin hakeutumiseen vaikuttaneen sen, että hänen sisaruksensa sai lapsen ennen opintoihin hakeutumista. Aina vierailuillaan hän kertoi hoitaneensa lasta ja lapsen kanssa oleminen tuntui itselle luontevalle toiminnalle. Hän pohtikin, että osaltaan tämä on synnyttänyt itselle kipinän hoitoalalle hakeutumisesta ja hän piti tätä jollakin tapaa tiedostamattomana tekijänä:

”Se jotenki tuntu hirmu luontevalle. Ni ehkä sieltä kummiskii jollain tavalla iskostu se pieni kipinä jonnekki tuonne pään perukoille, että.. Hoitoala vois olla se.. Että sillä ehkä oli semmonen tiedostamaton tekijä valinnalle sitte..”

Lasten hoitaminen yksinkertaisesti tuntui omalta jutulta. Kaapo totesi, ettei hänellä varsinaisesti ollut ennakkokäsityksiä tai -ajatuksia hoitoalasta, mutta toki työharjoittelu päiväkodilla oli antanut tietoa työstä etukäteen. Harjoittelun myötä hän tiesi millaista työ tulisi valmistumisen jälkeen olemaan. Opintoihin hakeutuessaan hän tiesi, että haluaisi

työskennellä juuri lasten parissa, joten hän hakeutui lasten ja nuorten koulutusohjelmaan eikä miettinyt muita suuntautumisvaihtoehtoja. Hän uskoi, että hakeutumiseen vaikutti myönteisesti juuri se, että hänellä oli etukäteistietoa siitä, millaista työ on. Samalla hän oli saanut itselleen vahvistusta siihen, että haluaisi tehdä juuri sellaista työtä, jota oli harjoittelunkin aikana päässyt tekemään.

Kaapo kertoi puolisonsa suhtautuneen myönteisesti opintoihin hakemiseen. Hän näki opintoihin hakemisen luoneen tietynlaista pohjaa, sillä nyt hän olisi jossakin tietyllä tapaa kiinni, verrattuna aiempaan työttömyysjaksoon. Kaapon äiti puolestaan oli todennut, että oli arvellut poikansa soveltuvan hyvin hoitoalalle ja muutoinkin lähipiiriin suhtautuminen miehen alavalintaan oli myönteistä. Kaapon äiti on työskennellyt hoitajana vanhusten parissa, mutta Kaapo itse ei ollut kuullut hoitoalan työstä äidiltään juurikaan. Hän totesi tietävänsä, että työ on melko raskasta etenkin vanhusten hoidossa, mutta ei juuri muuta. Hän koki, ettei äidin työskentely alalla vaikuttanut siihen, että hän hakeutui itse hoitoalalle.

Kaapo totesi saaneensa töitä melko pian valmistumisensa jälkeen. Hänelle oltiin alustavasti lupailtu työpaikkaa työvoimatoimiston aikaisen harjoittelupaikan päiväkodista, mutta valmistumisajankohtana vapaita paikkoja ei kuitenkaan ollut tarjolla. Työnhakuprosessi kesti noin kuukauden verran. Hänelle soitettiin sijaisuudesta, johon hän sittemmin tarttui. Kuitenkin samana päivänä, kun hän oli käynyt sijaisuutta koskevassa haastattelussa, oli aiemman harjoittelupaikan päiväkodista soitettu ja kysytty töihin. Kaapo totesikin, että työpaikkoja alkoi ilmaantua sitten useampia. Hän kertoi pohtineensa valintaa jonkin verran, mutta päätyi kuitenkin valitsemaan sijaisuuden, koska oli ehtinyt jo haastattelussa luvata ottavansa paikan vastaan.

7.2.5 Harjoittelujakso herättelijänä

Työttömyysjakson aikana Tuomas kävi työvoimatoimiston kursseilla. Eräällä kurssilla oli innokas ohjaaja, joka oli tiedustellut Tuomaksen mielenkiintoa kokeilla jotakin uutta. Tuomas kertoi kysyneensä vaihtoehtoja ja päätyikin lopulta tekemään työharjoittelua

sairaalalla 3-4 viikon ajan. Harjoittelupaikan henkilökunta oli Tuomaksen mukaan mukava ja hän koki saaneensa hyvää ohjausta. Harjoittelujakso auttoi Tuomasta huomaamaan, että hoitoalalla ihmisiä autetaan konkreettisesti, esimerkiksi pukeutumisessa ja peseytymisessä. Harjoittelusta syntyi kipinä hoitoalaa ja lähihoitajan työtä kohtaan. Hän koki, että oma innostus alaa kohtaan oli osaltaan työvoimatoimiston ohjaajan ansiota, kun tämä oli rohkaissut lähtemään harjoitteluun. Työharjoittelun jälkeen Tuomas teki erilaisia töitä hoitoapulaisena ja lähiavustajana ennen opintojen alkua.

Tuomas koki itselleen luontaiseksi halun ja kiinnostuksen kokeilla uusia asioita ja ihmisläheinen työ oli käynyt hänen mieleensä jo aiemminkin. Hoitoalalle hakeutumiseen vaikutti vahvasti myös ajatus uudelleen työllistymisestä sen ohella, että ala tuntui muutenkin kiinnostavalta samoin kuin ihmisten parissa toimiminen. Hän arveli omasta avoimesta luonteestaan olevan hyötyä lähihoitajan työssä, koska sen vuoksi hänen on helppo toimia ihmisten kanssa ja toisaalta hyvä vuorovaikutus mahdollistaa hoitosuhteen toimimisen niin asiakkaan kuin tämän omaistenkin kanssa. Tuomas painotti myös iän mukana tuomaa rauhallisuutta ja kokemusta:

”...sitte ikä tietysti on antanu semmosta.. rauhallisuutta ja elämäkokemuksista on hyötyä myös.”

Hän koki, että hänellä oli tietyllä tapaa ennakkokäsityksiä alasta, koska hän on pitkään tuntenut henkilöitä, jotka työskentelevät hoitoalalla. Tuomas kertoi kyselleensä näiltä henkilöiltä työstä ja siitä, voisiko itse mahdollisesti olla sopiva hoitotyöhön pohtiessaan ammatinvaihtoa. Muiden kertomusten pohjalta työstä oli muodostunut tietynlainen näkemys ja hänelle tuli myös tuntuma siitä, että hän voisi itsekin toimia alalla. Tuomaksen lähipiiri suhtautui alavalintaan myönteisesti ja hän sai ymmärrystä siitä, että nyt työllistyminen olisi todennäköisempää. Tuomas totesi läheisten ihmisten uskoneen, että hän olisi kykenevä työskentelemään hoitotyössä. Etenkin puolison tuen merkitystä Tuomas korosti, sillä esimerkiksi taloustilanne omalta osalta heikentyi omien opintojen aikana, koska hänellä ei ollut varsinaisia tuloja. Negatiivisia kommentteja hän ei ollut omasta valinnastaan juurikaan kuullut. Joku oli saattanut ihmetellä sitä, miten vielä tämän ikäisenä lähtee opiskelemaan. Tuomas kertoi olevansa omaan valintaansa tyytyväinen.

7.3 Kokemukset omasta roolista ja merkityksestä lähihoitajana

Kolmantena tutkimustehtävänäni oli tutkia sitä, millaisia kokemuksia miehillä on omasta roolistaan ja merkityksestään lähihoitajana työskennellessään. Tässä kohtaa tavoitteenani on nostaa esille teemoja siitä, näyttäytyvätkö miehet työpaikoillaan eri tavalla verrattuna naishoitajiin, koetaanko miessukupuolesta olevan hyötyä hoitotyössä ja pohditaan sitä, miksi miehet ovat vähemmistönä hoitoalalla. Tarkastelun alla ovat tasavertaisena ja tarpeellisena kisällinä toimiminen, järjestelmällisyyden ja jämäkkyuden tuominen, työtä pelkäämättömänä kuulijana toimiminen, työn tekeminen huumorin keinoin sekä pitkäaikaissijaisuuksien teko vankalla elämäkokemuksella.

7.3.1 Tasavertaisena ja tarpeellisena kisällinä

Iiro korosti työssä sosiaalisuuden ja vuorovaikutustaitojen merkitystä. Rauhallisuudesta on ollut apua monissa erilaisissa ja haastavissakin tilanteissa:

”..vaikka on ollu näitä vähä äkkipikasempiakkii potilaita ja sitte kuitenkin saanu rauhotettua omalla rauhallisella olemuksellaan sen tilanteen. ... Se on justiinsa rauhallisuus ja kommunikointi valttikortit on ollu minun kohalla työssä, tai onhan se niinku ylipäätään hoitoalalla semmonen valtti.”

Esimerkiksi kotihoidon tehtävissä Iiro korosti näitä ominaisuuksia, kun mennään toisen ihmisen kotiin. Lisäksi muistisairaot asiakkaat asettavat omat haasteensa kotihoidossa, koska he eivät aina välttämättä tunnista hoitajaa, koska eivät muista tätä:

”No sosiaalinen ja hyvät puhelahjat pittää olla. Hoitotyössä se kommunikaatio on ihan tärkein työkalu oikeestaan. Etenki tuommosessa tilanteessa ku mennään toisen ihmisen kotiin. Että ku muistisairaitaki ku on paljo ketä tulee hoidettua, ni on ne välillä, että mikäs mies se sinä oot ku tänne tulet noin vaan.”

Nykyisessä työpaikassa Iiro piti omaa rooliaan vielä kisällinä, koska oli ollut työpaikassa vasta vähän aikaa ja uusissa, haasteellisissa tilanteissa kokeneemilta työntekijöiltä tuli

kysyttyä neuvoja. Hän koki kuitenkin, että on työyhteisössään tasavertainen työntekijä muiden työntekijöiden joukossa. Tämänhetkinen työ oli työmuodoltaan sijaisuus, jolloin Iirolla ei ollut työssään omahoidettavia ja tämän ei ole tarvinnut laatia hoitosuunnitelmia.

Työelämässä työyhteisön muilta jäseniltä ei ole tullut poikkeavaa suhtautumista ammatinvalintaa tai sukupuolta kohtaan. Välillä työssä on tullut vastaan kuitenkin hieman mutkikkaitakin hetkiä. Tällaisia tilanteita ovat olleet esimerkiksi ne, että kaikki kotihoidon naisasiakkaat eivät välttämättä ole tottuneet mieshoitajiin varsinkaan, jos he eivät ole tarvinneet sairaalahoitoa tai olleet palvelukodeissa. Asiakkailla oma puoliso on usein voinut toimia omaishoitajana, jolloin ulkopuolista hoitoapua ei välttämättä ole ollut. Esimerkiksi pesupäivät voivat olla joskus haastavia, jos naisasiakas ei suostu lähtemään pesulle mieshoitajan avustamana. Iiro pohti tämän johtuvan kenties ujustelusta tai siitä, että jos asiakas on ollut elämänsä ajan vain yhden miehen kanssa, voi tilanne tuntua oudolta. Joskus tällaisten tilanteiden ratkomiseksi täytyy esimerkiksi vaihtaa työvuoroja, jolloin naishoitaja käy avustamassa naisasiakkaan pesuhetkissä.

Miesnäkökulma hoitotyöhön korostui siinä, että miesasiakkaiden voi olla helpompaa keskustella mieshoitajien kanssa:

”..jos miettii miesasiakkaitakii tai potilaita ketä on, ni voipi vähä erilailla keskustella ku naisten kanssa. Monia asioita mitä ei naiset ymmärrä samalla lailla ku miehet tai sitte toisinpäin ompii kanssa, että naishoitajat sitte naisasiakkaitten kanssa pystyy keskustelemaan mitä ei miesten kanssa niin hyvin ehkä. Ketä miehiäkii oon käynny hoitamassa, ni metästys on ollu semmonen, mistä on voinu heleposti jutella.”

Vastaavasti taas naisasiakkaiden voi todennäköisesti olla helpompaa keskustella naishoitajien kanssa. Joskus vanhemmilta miesasiakkailta on tullut kommenttia Iiron alavalinnasta, jossa on hieman ihmetelty hänen suuntautumistaan hoitotyöhön:

”On joitakii oikeen vanahan kansan miehiä, joita oon hoitanu että mitenkä sinä oot.. Sanonu ihan, että mitenkä sinä oot akkoin hommiin lähteny. Mutta sitte kuitenkin on hyvin juttuun tullu tämmöstenkii tapausten kanssa.”

Muunkaltaisia ennakoasenteita Iiro ei ollut työelämässä kokenut sukupuolensa vuoksi. Joskus sen sijaan esimerkiksi työmoraalia oli saatettu epäillä nuoren iän vuoksi. Tällaisetkin

ennakkoluulot ovat kuitenkin karisseet sen myötä, kun on hoitanut työnsä hyvin. Jotkut työyhteisön työntekijöistä puolestaan ovat suhtautuneet Iiroon hyvin lämpimästäkin ja tähän on osaltaan vaikuttanut se, että Iiron vanhemmat ovat olleet kyseisten työkaverien tuttuja.

Ambulanssissa ja vuodeosastoilla kuten myös palvelukodeissa työskennellessä fyysisestä voimasta on ollut hyötyä. Voiman merkitys korostuu esimerkiksi potilassiirtoja tehdessä. Lisäksi myös esimerkiksi pituudesta on hyötyä, kun joutuu vaikkapa nostamaan paareja ambulanssiin. Fyysinen voima korostuu myös esimerkiksi silloin, jos tarvitsee rauhoittaa aggressiivista asiakasta. Iiro mainitsi fyysisen voiman tuovan tietyllä tapaa myös luottamusta hoitajan ja asiakkaan välille:

”..No joittenki potilaitten kohalla on ollu silleen, että vähä eri tavalla luottaa sitte.. Se on vähä taas tähän voima-asiaan liittyen. Ku jos vaikka siirretään sängyltä toiselle tai jos pyörätuoliin, ni vähä erilailla luottaaki siihen, että on voimaa enemmän siirtää..”

Pohtiessa syitä miesten vähyyteen hoitoalalla Iiro mainitsi hoitoalan olleen perinteisesti naisten alaa ja että suomalaiset jääräpäisinä pysyvät helposti tavoissaan. Iiron omana opiskeluaikana miehiä oli koulutuksessa vähän, mutta kuitenkin vajaan 30 opiskelijan ryhmästä löytyi kuusi miestä. Hän arveli etenkin sairaanhoidon ja huolenpidon, lasten ja nuorten sekä vanhustyön koulutusohjelmissä olevan hyvin vähän miehiä. Sen sijaan ensihoidon ja mielenterveys- ja päihdetyön koulutusohjelmat saattavat hänen mukaansa olla enemmän miehiä puoleensa vetäviä koulutusaloja työn vaativuuden vuoksi ja näissä tehtävissä vahvasta fyysisestä kunnosta on usein hyötyä. Miesten vähyys oli ilmennyt myös työelämässä. Useimmiten samoissa työpaikoissa, joissa Iiro oli itse ollut, oli miehiä ollut vähän, noin 1-2 miestä hänen lisäkseen.

Kaiken kaikkiaan Iiro totesi olevan tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Työpaikoillaan hän on saanut myönteisiä kommentteja siitä, kuinka tulee toimeen asiakkaiden kanssa ja kuinka on pystynyt toimimaan rauhallisesti haastavissakin tilanteissa. Hän on kokenut, että on ollut työyhteisössään yhdenvertainen työntekijä muiden kanssa, vaikka joskus häneen on saatettu aluksi suhtautua vain sijaisena. Aluksi ambulanssissa työskennellessä heti valmistumisen jälkeen oli tuntunut siltä kuin harjoittelijan rooli olisi jäänyt edelleen päälle, mutta heti

varsinaiseen työsuhteeseen päästessä vastuu oli alkanut kasvaa ja olo alkoi tuntua varsinaiselta työntekijältä. Monien erilaisten työkokemustensa pohjalta Iiro totesikin olevansa hoitoalan sekatyöläinen, koska oli päässyt tähän mennessä tekemään jo monenlaisia eri työtehtäviä.

7.3.2 Järjestelmällisyyden ja jämäkkyyden tuojana

Pyryn nykyinen työpaikka sijoittui yksityiselle sektorille, jossa hän toimii mielenterveys- ja päihdekuntoutujien palvelukodissa. Hän koki, että nykyisessä työpaikassaan heillä on hyvä miehitys, jonka vuoksi hoitotyössä ei ole kiireen tuntua ja väkeä on riittävästi töissä. Tällöin myös asiakkaiden tilanteisiin ja tarpeisiin voidaan vastata paremmin. Hän pohti sitä, määrittelisikö itsensä enemmän hoitajaksi vai ohjaajaksi, sillä hoitotoimenpiteellistä työtä nykyisellä työpaikalla on melko vähän ja tehtävät painottuvat enemmän kokonaisvaltaisempaan ohjaukseen, arjessa tukemiseen ja kannustamiseen. Työpaikalla on muita mieshoitajia hänen lisäksi yksi. Pyry piti tätä tietoisena ratkaisuna, koska asiakkaitakin on kumpaakin sukupuolta. Haastatteluhetken mennessä työkokemusta oli kertynyt noin 1,5 vuoden ajan, tosin Pyry oli ehtinyt tekemään opintojen loppupuolella palkallista harjoittelua, jonka hän tavallaan laski lisäksi työkokemukseen puolentoista vuoden rinnalle.

Lähihoitajan työssä Pyry piti tärkeänä empaattisuutta sekä aitoutta ihmisiä kohdatessa. Pyryn puheesta käy ilmi, että vaatii tietynlaista luonnetta ja persoonaa, jotta toisen ihmisen voi kohdata aidosti ja olla läsnä saavuttaen toisen luottamuksen:

”..aito semmonen empatia, semmonen aito ihmisten kohtaaminen että.. sitä kautta tulee myös se halu tehdä sitä työtä.. Se on varmaan ihan se lähtökohta.. Että ei niinku väkisin tarvii pusertaa niitä asioita..kyllä se ihmisen todellinen kohtaaminen ja se läsnäolo ja luottamuksen saavuttaminen ni kyllä ne on niitä.. Ne on aika paljo semmosia luonne- ja persoonakysymyksiä..”

Hänen mukaansa motivaatio työhön syntyy juuri tätä kautta. Tärkeää on se, ettei työssä

tarvitse erikseen yrittää väkisin pusertaa asioita, koska silloin työ ei tuntuisi mielekkäältä. Omaksi vahvuudekseen hän koki oman sukupuolensa yhdistettynä monipuoliseen koulutus- ja työtaustaansa:

”..mä koen mun omaks vahvuudeks nykyisin sen, että on mies ja on paljon elämäkokemusta ja paljon koulutusta ja on erilaisissa töissä ollu ja myös niinku, vähä niinku alaan viittaavissakin töissä.”

Vastaavasti hän koki, että joissakin hoidollisissa toimenpiteissä hän ei olisi niin taitava, mutta toisaalta vahvuusalueet painottuvat eri osa-alueilla eri tavalla esimerkiksi, jos verrataan mielenterveys- ja päihdetyötä vanhusten parissa tehtävään työhön. Omassa työssään Pyry koki olennaiseksi taidon saada ihmiset huolehtimaan itsestään. Hän painotti, ettei palvelukodissa tehdä asioita asiakkaiden puolesta, vaan heitä pyritään osallistamaan toimintaan mahdollisimman paljon. Valmiiksi tekeminen passivoisi helposti ja tarkoituksena on kannustaa asiakkaita toimimaan itse.

Oman roolinsa työpaikallaan hän kuvasi järjestelmällisyyden ja järjestyksen pitämisen kautta. Hän koki tietyllä tapaa tuovansa palvelukotiin olemuksellaan jämäkkyyttä ja jämptiyttä. Hän totesi jämptiyyden tulevan joissakin tilanteissa silloin tällöin esiin. Miehenä asioiden sanominen voi ehkä tuoda enemmän selkeyttä:

”..ku meillä on paljo miehiä siellä, kuntoutujia, ni kyllä ne miehet sillä, kyllä sillä on merkitystä sillä, että kuka sen asian sanoo, jonkun tietyn asian, että ei tartte mikään isähahmo olla, mutta jotenki semmonen.. Eikä auktoriteetti, ei se sitä oo, mutta jotaki semmosta. Semmosta jämäkkyyttä ja jämptiyttä kyllä sinne tuon..sitte joku tietty tilanne on semmonen, että jos se on menny niinku riittävän, on vaikka joku hankala tilanne ja sitte ku miehenä minä sen asian sanon, että nyt tehään näin, ni se asia on sillä selvä. Se on loppuunkäsitelty siinä.”

Omaan rooliinsa Pyry liitti myös liikunnallisuudesta ja liikunnan ohjaamisesta vastaamisen sekä fyysisen kuntoutuksen tukeminen. Lisäksi hän toimii työpaikallaan myös opiskelijavastaavana, joten nämä toimenkuvat muodostavat hänelle hänen rooliaan työpaikalla. Pyry mainitsi myös miesten tuovan joskus järjestystä työpaikalle:

”..siinä meinaa sit aina käydä niin että se homma hajoo sitte. On semmosta sirpaleista se toiminta ja ei aina pysy oikein suunnitelmisakaan välttämättä, ni sitte me palautellaan me miehet aina järjestystä sinne, mut se tapahtuu aina kaikki silleen hyvän.. Hyvässä yhteisymmärryksessä ja kaikki sen tietää, siitä puhutaan ihan avoimesti..”

Hän koki myös, että hyvä työyhteisö syntyy siitä, että joukkoon kuuluu sekä naisia että miehiä eikä Pyry kokenut itselleen mielekkääksi työskennellä paikassa, jossa olisi ainoastaan miestyöntekijöitä. Molempien sukupuolten edustus luo työyhteisöstä toimivamman kokonaisuuden:

”..Mitenkä sen sanois, että se ei tuu sellasia asenteita miestä ja naista kohtaan, mut kyllä ku naisia on riittävän paljo niinku samassa porukassa ni se.. Joku siinä vaan on, et siellä on paljo sitä puhetta ja selän takana puhumista.. On sitä enemmän. Ja sitte ku naiset sanoo tämän ite, et se on näin. ... Et sit ku siellä on miehiä ni jotenki se.. Sopivasti miehiä ja naisia, ni siitä se sit muodostuu se hyvä yhteisö..”

Pyryn kokemuksen mukaan myös ainakin osalla naishoitajista on samanlainen tuntemus työyhteisön hyvinvoinnin muodostumisesta:

”..ku kuulostelee tuolla, sen verran mitä muutamia tossa tunnen lähihoitajanaisia, ni kyllähän heillä on se näkemys siitä, että miehiä pitäis saada töihin ja nopeesti ja paljon. Et ihan sen työyhteisön kannalta jo..”

Pyry totesi, ettei häneen olla suhtauduttu töissä eri tavalla sen vuoksi, että hän on mies. Paremminkin on tullut vastaan kommentteja, että hyvä kun on mieshoitaja. Negatiivisia kommentteja ei ole tarvinnut kuulla. Hän koki, että sukupuolesta on hyötyä esimerkiksi silloin, kun mielenterveyskuntoutujat tarvitsevat aikuisen ja miehen mallia. Palvelukodissa he esimerkiksi tekevät yhdessä pihatöitä, korjailevat koneita ja tekevät muita sellaisia askareita, jotka on perinteisesti mielletty miesten tehtäviksi ja joita miehet mielellään tekevät.

Toisaalta joissakin tilanteissa sukupuoli muodostuu tietyllä tapaa rajaavaksi tekijäksi. Esimerkiksi pesuissa naishoitajat avustavat naisasiakkaita, koska työpaikan sääntöjen

mukaan mieshoitajat eivät näissä tilanteissa toimi avustajana. Pyry koki myös, että naiset toimivat sujuvammin keskenään ja miehen avustamana tilanne ei välttämättä olisi asiakkaalle kovin mielekäs. Tällaiset rajaavat tilanteet eivät kuitenkaan vaikuta siihen, miten asiakkaat suhtautuvat mieshoitajiin. Hän painotti, että asiakkaat voivat olla yhtä avoimia kaikille hoitajille sukupuoleen katsomatta. Joskus hoitajan sukupuoli saattaa saada aikaan myös muunlaisia tilanteita, kuten esimerkiksi ihastumisia tai tilanteita, joissa paikalle halutaan nimenomaan mieshoitaja. Tällaisiakin tilanteita haastatellulle oli tullut vastaan aiemmin ja hän koki, että esimerkiksi tuolloin on tärkeää pitää taukoa asiakkaan tapaamisesta, jotta tilanne rauhoittuisi. Hän arveli tällaisten tilanteiden osaltaan johtuvan siitä, että miehiä on hoitotyössä vähän, mutta toisaalta asiaan vaikuttanee myös se, kenen kanssa on milloinkin tekemisissä.

Pyry pohti, että miessukupuolesta on hyötyä työn saamisen suhteen. Hän arveli saaneensa nykyisen työpaikkansa pitkälti sillä perusteella, että on mies. Toisaalta jos hän ei olisi nykyisessä työpaikassaan, hän koki, että sukupuolesta olisi joka tapauksessa apua työtä hakiessa. Samalla hän tuli kuitenkin pohtineeksi myös, että välttämättä kaikkiin lähihoitajan virkoihin ei kuitenkaan palkattaisi miehiä esimerkiksi juuri intiimien hoitotoimenpiteiden vuoksi.

Miesten vähyyttä hoitoalalla Pyry selitti asenneilmapiirillä, jonka mukaan hoitotyö on perinteisesti ollut naisten työtä. Toisaalta hän pohti myös sitä voiko työllisyystilanteilla olla vaikutusta miesten määrään alalla. Itse hän ei kokenut, että hänen ammatinvalintaansa olisi ihmetelty eikä hän ole asialle itse uhrannut ajatuksia. Hän totesi omana opiskeluaikanaan valtaosan opiskelijoista olleen naisia, mutta joukossa oli ollut miehiäkin. Esimerkiksi hänen omalla luokallaan miehiä oli useampia. Tämä sai hänet pohtimaan sitä, olisiko sukupuolten edustus koulutuksessa tasoittumaan päin.

Pyry pohdiskeli omaa työtään 1,5 vuoden työkokemuksen pohjalta ja totesi, että tulee sellainen olo kuin haluaisi tehdä työssään enemmän. Hänellä oli tuntemus siitä, että hän kykenisi tekemään enemmän kuin mitä työ nykyisellään vaatii. Hän koki pitävänsä työstään ja oli tyytyväinen nykyiseen työpaikkaansa, mutta koki silti, ettei välttämättä saa työstä riittävästi irti. Hän pohti, onko lähihoitajan työ niin sanotusti perustyö, jota tehdään.

Motivaatiota löytyessä voi tehdä enemmänkin, mutta mahdollisuudet ovat kuitenkin esimerkiksi hoitajamitoitusten myötä rajallisia ja jo työympäristö asiakkaineen sanelee paljon sitä, miten paljon ja mitä voidaan yleensä tehdä. Pyry pohti tilannettaan näkökulmasta, jonka mukaan hän on ottanut tietyllä tapaa askeleen ylöspäin työelämässä, mutta samalla ehkä jollakin tasolla rajoittanut tai kaventanut mahdollisuuksia:

”Tulee semmonen olo, että on ottanu vähän.. Tavallaan askeleen ylöspäin, mut samalla sitte se työn sisältö tuntuu kapenevalle, että mulla itellä on semmonen kuva ja semmonen olo. Tietysti ku mä vertaan paljo siihen mitä mä tein aikasemmin siinä oppilaitoksessa missä olin.”

Hän totesi vertaavansa nykyistä työtään entisiin työtehtäviinsä, joissa työhön kuului esimerkiksi paljon ennakkoon suunnittelemista. Hän ei varsinaisesti osannut tarjota mitään konkreettista tapaa tehdä työssään enemmän, vaikka työnantajan puolelta avoimuutta voisikin löytyä. Hän totesi työtulosten näkyvän lähihoitajan työssä heikommin kuin mihin oli aiemmissa töissään tottunut. Nykyinen työ sisältää paljon rutiininomaista toimintaa ja ihmiset ovat tietyllä tapaa samoja päivästä toiseen. Myös palautteen saaminen ei aina ole kovin helppoa ja asiakkaiden kehittymistä voi olla vaikeampaa huomata, vaikka tosin nuoremista asiakkaista kehityksen voi huomata helpommin. Hän kuitenkin painotti edelleen sitä, että on tyytyväinen nykyiseen työhönsä ja työpaikkaansa.

Pyry totesi, ettei ajattele sukupuolellaan olevan merkitystä työnsä kannalta, koska muut seikat painavat hänen mukaansa enemmän. Hän painotti sukupuolen sijaan työn sisältöjen ja haasteiden merkitystä. Hänen mukaansa työssä tulee olla riittävästi haasteita ja niillä on enemmän merkitystä kuin sillä, kuka työtä varsinaisesti tekee. Hän myös painotti sitä, ettei miesten päätyminen hoitoalalle ole hetken mielijohteesta tehty päätös, vaan taustalla on usein erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat päätöksentekoon. Esimerkiksi joskus alanvaihto voi tulla kysymykseen silloin, jos aiemman työnsä on kokenut liian kuormittavaksi ja kokee kaipaavansa elämään jollakin tapaa tasaisuutta:

”..tiiän myös miehiä ketkä on lähteny opiskelemaan lähihoitajaks ihan toisinlaisin perustein ku minä, että on ollu vaikka jossaki hyvin palkatuissa, joissaki projektiluonteisissa töissä, missä on hanketöissä, missä on se ikuinen et se rahasta kyse, että saako sitä hankerahaa vai eikö sitä saa.. Ja joka vuosi tehhään sama

uudestaan, että semmonen loppuun palamisen.. Sitä kautta on, tiian, että on miehiä lähteny opiskelemaan.. Ihan selkeesti haluaa niinku rauhottua siihen elämään..”

Toisaalta lähihoitajan työssä Pyry koki haasteellisiksi resurssit ja niiden puutteen. Etenkin omassa työssään hän koki, että mielenterveyskuntoutujat tarvitsisivat paljon hoitotyön ulkopuolelle kuuluvaa toimintaa, mutta toisaalta hoitajana joutuu toimimaan kuitenkin tietynlaisen sektorin sisällä tehtävien osalta. Hän painotti, että ihmisille tulisi olla enemmän inhimillistä aikaa ja mahdollisuuksia kohtaamiseen. Pyry pohti vielä itse sitä, onko oikealla alalla. Kuitenkin hänestä tuntui, että on itselleen sopivassa työssä, mutta kertoi pohtivansa asiaa silloin tällöin.

7.3.3 Työtä pelkäämättömänä kuulijana

Opintojen aikaisen välikäsän Harri työskenteli dementiayksikössä, jonne hän työllistyi heti opintojen valmistumisen jälkeen. Alkusyksystä häntä kysyttiin töihin kehitysvammayksikön sijaisuuteen ja silloin hän siirtyi kyseiseen työtehtävään. Välillä hän on kuitenkin työskennellyt myös dementiayksiköissä sekä vanhustenhoidon puolella pienempiä jaksoja, mutta merkittävin osa työkokemuksesta on tullut juuri kehitysvammayksikön puolelta. Harri pohti miehille olevan tarvetta niin kehitysvammaisten kuin vanhustenkin parissa. Hän arveli miesten määrän kasvaneen jonkin verran niin opintojen kuin työelämänkin sisällä. Hän totesi kuitenkin, että tälle alalle ei tulla rahan motivoimana:

”Tässä tappauksessa ei voi sanoa, että rahan perässä ois. Huonosti palakattu ala, mutta pääasia, että on jottain. ”

Nykyisin Harri työskentelee kehitysvammayksikössä. Haastatteluhetken mennessä hänelle oli ehtinyt työskennellä lähihoitajana vuoden 2012 kesäkuun alusta saakka. Työpaikkana on palvelukoti, jossa asuu iäkkäämpiä kehitysvammaisia, joista puolet on vaikeasti kehitysvammaisia. Työ palvelukodissa on kolmivuorotyötä ja Harri kuvasi työn enemmän ohjaamiseksi kuin hoitamiseksi. Työhön kuuluu paljon virikkeiden järjestämistä asukkaille. Asiakkailta on pieniä tehtäviä, joita he itse hoitavat, esimerkiksi pieniä siivoustöitä ja muita

kotiaskareisiin kuuluvia toimia. Yhdessä tehdään myös kauppareissuja, pelaillaan ja ulkoillaan. Nykyisessä työpaikassa mieshoitajia on yhteensä neljä. Harri totesi, että hänen mielestään asiakkaat ovat palvelukodissa hyvässä hoidossa. Puhtaudesta pidetään hyvää huolta ja ruokaa on aina varmasti riittävästi. Hän myös painotti asukkaiden viihtymisen kannalta kuuntelun merkitystä. Hänen mukaansa on tärkeää olla aito aitojen ihmisten parissa. Useimmiten juttelu asiakkaiden kanssa voi ratkaista erilaisia ongelmatilanteita esimerkiksi silloin, jos jollakulla jokin asia painaa mieltä:

”..asukkaiden viihtymisen kannalta hyvin tärkeitä on se, että kuuntelet heitä ja.. Oot niinkun aito ihminen aitojen ihmisten parissa.. Monta kertaa ku huomaa jostain asukkaasta, että joku kiristää.. on vähä kiukkunen ja tiuskii ja äyskii.. Sitte ku juttelee hänen kanssaan ja sieltä tulloo se syy seleville, se helepottaa sitte.. Ettei niitä pie jättää sinne..”

Myös dementiayksiköissä työskennelleenä silläkin puolella kuuntelemisen ja puhumisen merkitys on suuri. Joskus asiakkaat voivat olla pitkiäkin aikoja puhumatta, mutta jos vierelle rauhoittuu kuuntelemaan, voi puhetta alkaakin tulla.

Harri painotti lähihoitajan työssä rauhallisuuden merkitystä. Oma rauhallisuus voi toimia työyhteisöä ja asiakkaita rauhoittavana tekijänä. Joskus myös rauhallisuus ja läsnäolo voivat toimia lääkkeitä parempana hoitomuotona ja rauhoittavana elementtinä. Hän painotti, ettei aina voi välttämättä tietää onko toisella ihmisellä esimerkiksi paha olla, jos ei ehdi pysähtymään ihmisen äärelle. Harri totesi, että yövuoroissa aikaa on enemmän ja silloin voi vaikkapa istua sängyn reunalle kuuntelemaan pitempääkin tarinaa, kun ei ole samanlaista kiirettä kuin päiväaikaan. Töissä kiire on silloin tällöin läsnä ja kiirettä aiheuttaa etenkin se, jos työntekijöitä puuttuu eikä tilalle saada ottaa sijaisia. Työvoimapula hoitoalalla näyttäytyy Harrin kohdalla myös siinä, että häntäkin kysytään usein töihin muihin yksiköihin, koska hän on työringissä mukana. Etenkin epidemiakausina on kiireistä, koska sairastumiset vähentävät työntekijöiden määrää.

Lähihoitajan työ vaatii Harrin mukaan tietyllä tapaa täsmällisyyttä ja jo aiemmin ilmennyttä rauhallisuutta. Omalla kohdallaan Harri näki vahvuutenaan myös oman elämäkokemuksensa. Myös toisen huomioinen ja kunnioittaminen ovat työssä olennaisia elementtejä. Huomioimisella ja kunnioittamisella Harri tarkoitti niin asiakkaita kuin

kollegoja. Hän koki tärkeäksi, että kaikki kohtelevat kaikkia tasapuolisesti, eikä ketään sorreta:

”..olipa tuota missä hyvään harjottelemassa tai töissä, ni kyllä se on työyhteisöllä niin suur merkitys siihen, mitenkä sinä viihyt siinä työpaikassa..”

”..tuo toisen huomioon ottaminen, ni se tarkoittaa sekä asukkaan, että työkaverin.. Kaikki tasapuolisesti. Jos työyhteisössä ruvetaan jotakuta sorsimaan ja pitämään vähäpätösempanä, ni siinä on sylettävä homma.. ”

Rauhallisuuden merkitys puolestaan korostuu etenkin tiukoissa paikoissa, esimerkiksi rauhoittaessa kiukkuista asiakasta:

”Ja tuo rauhallisuus, ni siihen vielä voipi sanna, että tiukoissakkii paikoissa pitää pysyä vuan.. Coolina. Ei pie provosoitua eikä provosoida. Jos tuntuu, että on sähköä ilimassa ni sillä omalla rauhallisuudella, ni voitat jo paljo.”

Vaikeissakin paikoissa on kyettävä olemaan rauhallinen, eikä provosoitumiseen tai provosoimiseen kannata sortua, koska se vain pahentaisi tilannetta. Harri kuvasikin, että vaikeassa tilanteessa oman rauhallisuuden merkitys korostuu hyvällä tavalla. Hermostuminen haastavissa tilanteissa sen sijaan vain pahentaisi asiaa entisestään.

Omaa rooliaan työpaikallaan Harri kuvasi kuuntelijaksi. Hän totesi tästä keskusteltaneen työpaikan naishoitajien kanssa ja arveli, että kokee itse olevansa enemmän muiden kuuntelija kuin se, joka olisi jatkuvasti äänessä. Hän kuvasi itseään myös työtä pelkäämättömäksi ja ahkeruudestaan hän onkin saanut työssään kiitosta. Eräs kollegoista olikin kerran todennut, kuinka hienosti hän on onnistunut voittamaan asiakkaiden luottamuksen puolelleen. Harri pohti vielä, että omaa roolia voisi sopivasti kuvata työmyyrän nimike.

Harri totesi, että joissain tilanteissa on hyötyä siitä, että on mieshoitaja. Hän kuvasi, että jotkin tilanteet voivat asiakkaiden kannalta olla helpompia. Esimerkkinä hän kertoi, että esimerkiksi aikuisviihdekauppaan halutessaan asiakas saattaa asioida siellä mieluummin mies- kuin naishoitajan kanssa. Toisaalta miehenä olemisesta voi olla hyötyä myös fyysisistä voimaa vaativissa tehtävissä ja silloin, jos tarvitsee rauhoitella aggressiivista asiakasta.

Miehillä löytyy tällaisiin tilanteisiin usein enemmän voimaa, vaikkei naisten voimaa tässä kohtaa haluttukaan millään tavoin aliarvioida. Hän koki myös, että miessukupuolesta on hyötyä työtä hakiessa. Lisäksi hän totesi hyväksi asiaksi sen, jos työpaikalla on sekä mies- ja naishoitajia, koska asiakkaitakin on miehiä ja naisia. Miesten vähyyden alalla hän arveli johtuvan siitä, että hoitoala on ollut hyvin pitkään naisten valtaamaa aluetta ja rajat naisten ja miesten töillä ovat olleet hyvin jyrkät aiemmin. Hän muisteli lapsesta saakka olleen ajatuksena vallalla sen, että hoitotyö on naisten työtä. Hän pohti myös sitä, onko naisia vai miehiä enemmän sukupuolelleen epätyypillisessä ammatissa.

Harri palasi vielä rauhallisuuden merkitykseen myöhemmin. Rauhallisuus voi niin sanotusti jollakin tapaa tarttua. Harri totesi erään hoitajan todenneenkin hänelle, että hän on hyvä hoitaja, koska hän ei ole jatkuvasti itse äänessä. Huutamalla harvoin voittaa mitään, vaan voi pikemminkin saada asiat menemään entistä vaikeammiksi. Persoonan merkitys työssä on suuri:

”Siitähän se lähtöö kaikki, että sinä oot oma ihtes ja aito.”

Hänen mukaansa sellainen ei toimi, jos joutuu töihin mennessään vetämään jonkinlaisen roolin päälle. Asiakkaat aistivat helposti, jos ei ole oma itsensä. Hän pohti myös sitä, että työssä oppii aina jotain uutta, toiselta hoitajalta voi oppia toisenlaisen tavan tehdä jonkin asian ja toiselta erilaisen tavan. Lopulta täytyy kuitenkin itse määrittellä se, miten itse toimii. Hän totesi, että pitää käyttää myös omaa päätään.

7.3.4 Työtä huumorin keinoin

Haastatteluhetkeen mennessä Kaapo oli ehtinyt työskennellä hoitoalalla yhdeksän vuoden ajan. Tämänhetkisenä työpaikkana toimi päiväkotia, jossa hän oli työskennellyt vuodesta 2012 lähtien saatuaan vakituisen viran. Kyseistä virkaa hän oli hakenut jo edellisellä vuonna, mutta totesi, ettei tuolloin vielä osannut panostaa hakemukseen riittävästi. Vuotta myöhemmin hän haki virkaa uudemman kerran ja saikin viran itselleen. Tätä virkaa ennen hän kertoi tehneensä sijaisuuksia kahden vuoden ajan. Käytännössä on hän työskennellyt hoitoalan töissä vuodesta 2010 lähtien. Työpäiviä määrittää tietynlainen runko, johon

kuuluvat säännölliset ruokailut, päiväunet, monipuolinen toiminta ja ulkoilu lasten kanssa. Kussakin lapsiryhmässä on kolme työntekijää, joista kaksi on lastenhoitajia ja yksi lastentarhanopettaja. Työaika on vakio, koska Kaapo työskentelee päivähoitoryhmässä. Yhteensä päiväkodissa on lähes 30 työntekijää ja lapsiryhmiä sen myötä useampia. Kaapon lisäksi päiväkodissa on kolme muuta mieshoitajaa.

Työpäivät koostuvat pitkälti lasten kanssa leikkimisestä ja rupattelusta eli perushoidosta ja lasten kanssa olemisesta. Työnkuvaan kuuluu myös palavereja, mutta niitä Kaapo ei kokenut niin mielekkääksi osaksi työtä. Hän totesi pitävänsä enemmän käytännön työstä ja lasten kanssa leikkimisestä. Työhön kuuluu myös kasvatustyötä, kun lapsille opetetaan esimerkiksi käytöstapoja ja muita perusasioita. Silloin tällöin työnkuvaan kuuluu myös tietokonetöitä, ruokatilauksien tekoa ja päiväkirjojen täyttämistä. Tällaiset työtehtävät hoidetaan yleensä lasten päiväunien aikana. Lisäksi työhön kuuluu myös toiminnan suunnittelua yhdessä muiden hoitajien kanssa.

Parasta työssä on Kaapon mukaan se, että saa viettää aikaa lasten kanssa. Hän korosti myös työn parhaaksi puoleksi sitä, että työssä voi olla oikeasti oma itsensä:

”..saa olla lasten kanssa, tykkään siitä ihan hirmu paljon itekin ni.. Se siinä on ihan kaikkein parasta ja sitte siellä saa, saa itekki olla vähä lapsi välillä ku rakentaa Brion junarattaa siinä ja.. Ja sitten sitä, siinä saa olla oma ihtensä siinä työssä..”

Haastavuutta työhön puolestaan tuo se, että esimerkiksi kollegojen sairaslomat tuovat osaltaan kiirettä työn arkeen, vaikka kiirettä normaaleina päivinä ei juurikaan olisi. Vajaalla miehityksellä hoidetut päivät tuntuvat usein raskaille, mutta positiivinen asenne toimii yleensä vastalääkkeenä kiireeseen ja muihin haasteisiin. Hän totesi, että jos jollakulla työntekijällä on huono päivä, se heijastuu helposti myös lasten olotilaan. Hän koki tärkeäksi taidoksi myös sen, että pystyy jättämään yksityiselämän asiat työn ulkopuolelle, sillä se auttaa jaksamaan työssä paremmin.

Lähihoitajan työ vaatii Kaapon mukaan taitoa tulla toimeen ihmisten kanssa, koska muiden kanssa ollaan tekemisissä päivittäin. Lisäksi lasten parissa työskennellessä kärsivällisyyden merkitys korostuu. Näitä kahta seikkaa hän piti työn kannalta tärkeimpinä. Omaa rooliaan hän kuvasi tietyllä tapaa hieman hauskuuttajaksi. Kaapo totesi tekevän työtään pitkälti

huumorin kautta, kertoen lapsille vitsejä ja hauskuuttaen heitä. Hän ei ole kokenut, että häneen suhtauduttaisiin työpaikalla eri tavoin sen vuoksi, että hän on mies. Toki esimerkiksi naishoitajat eivät välttämättä kerro hänelle kaikkia asioita samalla tavoin kuin silloin, kun naiset puhuvat keskenään. Muuten hän koki itsensä täysin tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi, vaikka onkin sukupuolensa puolesta vähemmistössä. Kaapo ei ollut kokenut syrjintää työpaikallaan missään muodossa. Hän totesi aina tunteneensa itsensä hyväksytyksi ja töitä on ollut aina mukava tehdä. Hän pohti voisiko tämä johtua siitä, että hänelle on ollut aina helpompaa työskennellä naisten kanssa. Syytä tälle hän ei osannut selittää, mutta hän arveli sen johtuvan siitä, ettei ole koskaan tehnyt muita töitä hoitotyön lisäksi ja on tietyllä tavoin kasvanut siihen, että työskentelee naisten kanssa.

Kaapo mietti, että miessukupuolesta voi olla jollakin tapaa hyötyä työnhaussa. Miehenä erottunee helpommin naishakijoiden joukosta. Hän arveli, että omalla kohdallaan juuri tästä on voinut olla hieman apua työnsaannin kannalta. Myös itse työssä Kaapo tunnisti tilanteita, joissa miehenä toimii hieman eri tavalla ja mistä voi useimmiten olla hyötyäkin. Hänen kollegansa olivat todenneet hänelle, että miehet suhtautuvat moniin tilanteisiin hyvinkin rauhallisesti:

”Moni naistyöntekijä on sanonu sitä, että miehet suhtautuu tiettyihin tilanteisiin, mitä siellä nyt päivän aikana tapahtuu, ni erilailla ku naiset. Paljon rauhallisemmin jopa joihinki tilanteisiin.. Jos nyt jollekki lapselle sattuu jotaki, että kaatuu, niin on mulle on sanottu, että sinä suhtauvut tuommosiin tilanteisiin paljo rauhallisemmin, ettei tulis semmosta hysteriaa ja että mitä sille nyt sattuu.”

Hän totesikin, että miehet silloin tällöin hoitavat tilanteita eri tavoin kuin naiset. Myös fyysisyydestä voi jonkin verran olla apua työssä. Esimerkiksi lasten ollessa pieniä heitä kannetaan melko paljon sylissä ja fyysinen voima auttaa jaksamaan paremmin. Kaapo mainitsi, että lasten kantaminen onnistuu yhtä lailla naisiltakin, mutta hän näki vahvuuden kuitenkin hyödyllisenä seikkana.

Kaapo ei ole itse saanut alavalinnastaan negatiivisia kommentteja. Ainoastaan alan matalasta palkkauksesta hän on saanut kuulla:

”Ainut on se, että mitä on sanottu, että ku on tämmönen hyvin pienipalkkainen ala..”

Muita kielteisiä näkökulmia hänelle ei kuitenkaan ole tullut vastaan. Työelämässä muutamia haasteellisia tilanteita oli sen sijaan tullut, joissa sukupuoli on ollut merkittävänä tekijänä. Aiemmassa työpaikassa muutamien lasten äidit olivat suhtautuneet häneen aluksi hieman vieroksuvasti:

”..siellä tuli vähän välillä semmonen fiilis, että jotkut äidit ei ehkä niinku luota nuoreen miestyöntekijään niin paljon kun sitten vähä vanhempaan naistryöntekijään..”

Tässä tapauksessa hän ei saanut minkäänlaisia kommentteja suoraan, mutta äitien ilmeistä ja eleistä pystyi päättelemään, että mieshoitaja herätti ihmetystä. Kaapo pohtikin tapahtunutta seuraavasti:

”..Niin tuota, varmaan niinkun ihmetteli sitä, että millä meriiteillä minä sitten hoidan hänen lapsiaan. ... Ei niitäkään henkilöitä hirveesti ollu, että ihan muutama, jotka vaikutti just siltä, että.. Oletko varma, että osaat tehdä työsi.”

Kuitenkin oltuaan pitempään töissä äiditkin alkoivat luottaa häneen ja hän pystyi näyttämään, että on kyvykäs työntekijä siinä missä muutkin. Näin ollen hän koki päässeensä yli näistä haasteista eikä samanlaisia tilanteita ole myöhemmin tullut vastaan.

Miesten vähyyttä hoitoalalla Kaapo selitti omalta kohdaltaan sillä, että hoitoala on niin naisvaltainen. Hän pohti myös kokevatko miehet hoitoalan henkisesti ja fyysisesti raskaaksi työn areenaksi. Hän itse totesi olevansa tyytyväinen siihen, että on hakeutunut hoitotyön pariin, vaikkakin välillä alanvaihdokset ovat käyneet mielessä. Näistä huolimatta hän on kuitenkin pysynyt alalla toistaiseksi. Kaapo kertoi yrittäneensä alanvaihdosta kerran, muttei tuolloin onnistunut ja totesi, ettei ainakaan muutamaan vuoteen vaihtaisikaan alaa. Hän oli hakenut uuteen koulutukseen hieman kokeillen ja katsellen, muttei ollut tuolloin tullut valituksi. Hän olikin tyytyväinen, ettei tullut tuolloin valituksi, koska opintojen aloittaminen olisi tuonut paljon muutoksia ja perheellisenä muutoksiin olisi ollut haasteellisempaa vastata. Hän kertoi myös toimivansa osa-aikaisena yrittäjänä valokuvausalalla ja pohti, että voisi joskus haluta tehdä yritystyötään kokoaikaisena työnä, mutta koki, ettei ainakaan vielä pystynyt tekemään siitä itselleen kokopäiväistä työtä.

7.3.5 Pitkäaikaissijaisuuksia vankalla elämäkokemuksella

Haastatteluhetkeen mennessä Tuomas oli työskennellyt hieman vajaan viiden vuoden ajan lähihoitajana. Alun perin hän oli ajatellut tekevänsä loput työvuotensa psykiatrisen hoidon puolella, mutta matkaan tuli kuitenkin muutoksia. Aluksi hän työskenteli psykiatrisella puolella 2,5 vuoden ajan, kunnes osastolta vähennettiin lähihoitajia ja tilalle palkattiin sairaanhoitajia. Hän kertoi työskennelleensä myös kotihoidossa tuetun asumisen yksiköissä sekä osastolla terveystieteiden keskuksessa. Kotihoidossa tehtyä työtä hän piti mukavana, mutta pitkä työmatka tuntui välillä hieman raskaalta. Toisaalta pitkässä työmatkassa oli myös puolensa, koska sen aikana ehti hyvin unohtaa työhön liittyvät asiat vuoron päätyttyä. Tuomas ehti työskennellä myös reilun vuoden ajan vuorohoito-osastolla, jossa hoidettiin muistisairaita asiakkaita. Omaishoitajat toivat asiakkaat hoitoon siksi aikaa, että saivat itse levätä. Tuomas totesi työn olleen melko rankkaa. Hän piti työtä kuitenkin mielenkiintoisena, vaikka muistisairaiden ihmisten hoitaminen haastavaa onkin. Haastavuus tulee siitä, että muistisairaavat eivät sairautensa vuoksi tiedä mitä tapahtuu ja saattavat sen vuoksi olla väkivaltaisiaakin. Hän totesi, että kyseisellä työpaikalla fyysisyyden merkitys korostui, koska asiakkaita piti silloin tällöin rauhoittaa. Osasto lopetettiin hiljattain, jonka jälkeen vuorossa oli työpaikan vaihtaminen.

Tuomaksen nykyinen työpaikka sijoittui saattohoitoyksikköön, jossa hän työskenteli hoitajana. Saattohoitoyksikköä työpaikkana hän kuvasi omanlaiseksi maailmaksi. Hoidettavan asiakkaan mukana tulevat aina myös omaiset, joiden kanssa ollaan hoitosuhteen aikana tiiviisti tekemisissä. Hoito on hyvin kokonaisvaltaista ja myös omaiset tulee huomioida. Haasteellisena työssä hän piti juuri omaisten kanssa toimimista. Joskus saattaa esimerkiksi käydä niin, etteivät omaiset ole vielä hyväksyneet läheisensä tilannetta itse, jolloin asioista täytyy keskustella. Joskus myös esimerkiksi haavojen hoitaminen voi olla haasteellista. Toisaalta omalta osaltaan työssä haastavaa on kuoleman läsnäolo ja omaisia tulee osata tukea ja lohduttaa luopumisen hetkellä sekä asioiden järjestelyjen kanssa. Vaikka saattohoitoyksikössä työskentely onkin haastavaa, piti Tuomas työtään mielenkiintoisena ja antoisana. Haasteista selviäminen tuottaa itselle onnistumisen kokemuksia ja haasteiden selättäminen saa tuntemaan, että työnsä on tehnyt hyvin.

Perustyöpäivä alkaa aamulla raportilla ja sen jälkeen jatketaan aamupalalla ja pesuilla. Päivät rytmittyvät pitkälti ruokailujen ja hoitotoimenpiteiden kautta. Joskus on päiviä, jolloin asiakkaiden tilassa ei tapahdu muutoksia ja tällöin tehdään perushoitotoimenpiteitä. Asiakkaan menehdyttyä hoidetaan tietyt asiat, kuten kutsutaan lääkäri paikalle ja hoidetaan vainajan siirto. Työhön kuuluu osastotyön lisäksi myös kotihoidon tukemista sekä omaisten tukena olemista. Saattohoitokodissa työ on kolmivuorotyötä, mutta Tuomaksen mukaan yövuorojen tekijöitä on sen verran paljon, ettei hänen ole itse tarvinnut yövuoroja tehdä, mutta voisi tarpeen tullen tehdä niitäkin. Työpaikalla on hänen lisäksi kaksi muuta mieshoitajaa, toinen lähihoitaja ja yksi sairaanhoitaja. Tuomas totesi, että aiemmissa työpaikoissa mieskollegoja on ollut enemmän. Työssä suurin osa palautteesta tulee asiakkaiden omaisilta. Palautetta tulee monenlaista ja kaikki on osattava ottaa ammatillisesti vastaan. Tuomas totesi, että on tärkeää ymmärtää tilanne, jota omaiset käyvät läpi siinä vaiheessa, kun läheinen ihminen kuolee. Hän koki, että omasta rauhallisuudesta on apua niin asiakkaiden kuin omaistenkin kanssa toimiessa. Parhaaksi puoleksi työssään hän koki onnistumisen tunteen, jos on pystynyt tekemään asiakkaan olosta viimeisinä hetkinä mahdollisimman hyvää ja kivutonta ja jaksanut auttaa sekä puhua omaisten kanssa. Omaisten kiitokset lämmittävät aina hoitajan mieltä ja myönteinen palaute antaa lisää voimia työhön sekä tuo lisää henkistä jaksamista.

Työpaikalla ei ole kiireen tuntua, koska asiat on suunniteltu hoidettaviksi niin, että asiakkaille ja heidän omaisilleen jää riittävästi aikaa. Vaikka kiirettä joskus olisikin, kaikki asiakkaat ja omaiset kohdataan silti kiireettä ja keskustellaan rauhassa, vaikka hoitajana olisikin tunne, että pitäisi olla jo seuraavassa paikassa. Työtehtävät tehdään aina rauhassa loppuun:

”..vaikka sitte joku muu homma siirtyy, ni sitä tehdään rauhallisesti loppuun se, mikä on alotettu. Ja sitten kun tuo.. osaston luonteesta johtuen ei niitä elvytys- ja muita tilanteita tuu, koska dnr:t on kaikilla. Mut että on niitä päiviä, että joskus sitte eväät syö kotona vasta.”

Tuomas totesi kiireisten päivien menevän nopeasti eikä ajankulua tuolloin edes tule itse huomanneeksi, sillä ihmisten parissa työskennellessä aika kuluu mukavasti. Tuomas pohti

omaa jatkoaan nykyisessä työpaikassa, sillä hän oli harkinnut siirtymistä kiertäväksi hoitajaksi eri osastoille syksyllä. Monet Tuomaksen tuttavat ovat todenneet, että saattohoidon parissa työskentely olisi rankkaa. Hän ei kuitenkaan itse kokenut omaa työtänsä rankaksi, vaikka se haastavaa onkin. Hän totesi, että työ voi tuntua rankalta, jos ei tunne työympäristöä riittävästi.

Tuomas koki työllistymisen olleen helppoa opintojen valmistumisen jälkeen. Hän aloitti ensimmäisessä työpaikassaan jo paria viikkoa ennen, kun oli saanut opintonsa päätökseen. Silloiseen työpaikkaan oli tuolloin otettu mielellään mieshoitajia töihin. Hän totesi muutoinkin, ettei ole lähihoitajan töitä hakiessa kohdannut lainkaan ikärasismia, joka puolestaan oli tutumpi ilmiö teknisen alan työpaikkoja hakiessa. Tuomas totesi, että jotkut naishoitajat ovat todenneet mieshoitajien tuovan työyhteisöön rauhallisuutta omalla olemuksellaan. Hän totesi myös asiakkaiden ja omaisten arvostavan sitä, että hoitajina työskentelee miehiäkin:

”Jotkut naistyöntekijät on joskus sanonu, että se rauhoittaa sitä työyhteisöä, ku siellä on miehiä mukana. Toinen juttu on sitte, myös potilaat arvostaa sitä ja ne joskus sanno sen myös ääneen, että onpa mukava ku on mieshoitajiaki. Ja samoiten omaiset. Ja sitte voi jopa olla sellasia potilaita, jotka sitte haluaa että se on vaikka mieshoitaja, joka suihkuttaa tai tekee jonkun hoitotyön mielummin. ... se on äärimmäisen harvinaista, että joku ruppee valikoimaan, että kuka.. Varsinkii sitte ku on jo hoitosuhe jatkonu jo jonkun aika ja ollaan sillä tavalla jo tuttuja.”

Hoitotyö vaatii Tuomaksen mukaan innokkuutta samalla tavoin kuin mikä tahansa työ. Hän korosti, että tulisi olla hyvä tunne, kun lähtee töihin. Hän koki myös, että iloisuudesta on työssä apua. Vaikka saattohoidosta onkin kyse, ei työnteon tarvitse olla ikävää.

Omaa rooliaan Tuomas kuvasi pitkäaikaissijaiseksi. Hän kertoi tulevansa toimeen monenlaisten ihmisten kanssa, olivatpa he sitten työkavereita, asiakkaita tai heidän omaisiaan. Hän kuvasi itseään sovittelijatyypiksi ja totesi esimerkiksi pystyvänsä sopeutumaan helposti muiden toimintatapoihin. Tämä voi toteutua esimerkiksi silloin, jos jollakulla kokeneemmalla hoitajalla on tietty tapa tehdä jokin asia. Hän koki, että on helppoa tehdä asioita muiden tavoilla. Tuomas totesi myös tarttuvansa kaikenlaiseen työhön ja pohtikin, ettei työkavereitaan tai asiakkaita voi valita vaan kaikkien kanssa on tultava

toimeen ja hoidettava oma työnsä. Työssä on Tuomaksen kokemuksen mukaan apua sopeutumiskyvystä samoin kuin myös iän myötä karttuneesta elämäkokemuksesta:

”Taas tullaan siihen elämäkokemukseen, että on monessa työpaikassa ollu sillä tavalla, ni on monen paikan, monen eri.. Monenlaiseen erilaiseen yhteisöön on joutunu soluttautumaan.. Jossain vaiheessa niin.. Sekin varmaan auttaa tuossa.”

Tuomas totesi, etteivät kollegat suhtaudu häneen eri tavoin sen takia, että hän on mies. Hän kertoi, että työpaikalla voidaan keskustella avoimesti, varsinkin työasioista, koska toimiva hoitosuhde perustuu tiedonkulkuun ja avoimuuteen. Tuomas muisti erään tapauksen, jossa asiakkaan omaiset olivat halunneet paikalle sairaanhoitajan, jonka kanssa keskustella läheisensä hoitoon liittyvistä asioista. Tuomas kertoi pohtineensa, olisivatko omaiset ajatelleet, että hoitajat ovat yleensä naisia. Hän totesi myös, että joskus jos toimialakortti ja SuPer-liiton tunnus puuttuu, voi mieshoitaja hieman aiheuttaa ihmetystä. Asiakkaiden kohdalla voi joskus tulla haasteita, jos mieshoitaja hoitaa miesasiakasta, sillä miehen kosketus toista miestä kohtaan on tietyllä tapaa tabu. Tällaiset tilanteet kuitenkin selviävät useimmiten keskustelun avulla, kun kyse on hoitotyöstä. Toisaalta joskus taas voi olla selkeää etua siitä, jos miesasiakasta hoitaa mieshoitaja, esimerkiksi jos asiakas on muslimitaustainen, jolloin naishoitaja ei voisi asiakkaan vakaumuksen vuoksi tätä hoitaa. Tuomas pohti myös, että mieshoitajat saattavat olla otteissaan naishoitajia hellempiä. Hän uskoi, että miessukupuolesta on hoitotyössä enemmän hyötyä kuin haittaa. Myös fyysisestä voimasta on apua esimerkiksi silloin, jos asiakasta tarvitsee rauhoittaa. Lisäksi potilassiirroissa fyysisen voiman merkitys korostuu, vaikka nykyisin siirrot tehdään pitkälti apuvälineiden ja työparin kanssa oikeanlaisella tekniikalla.

Pohtiessaan miesten vähyyttä hoitoalalla, Tuomas löysi useamman mahdollisen syyn miesten puuttumiseen:

”Ehkä kaikki haaveilee semmosista vähän kovemmista hommista. Tietysti tuolla ampparipuolella ja sinne missä on säpinää, sinne on tietysti miehiä enemmän menossa. ... ehkä se voi olla, että sitä pietään tosiaan matalapalkka-alana ja sitte joku nuoremmalla miehellä varsinki voi olla se visio, että pitäis opiskella, saaha semmonen työ, ... että tuota sitten sais kovaa palkkaa. Minä luulen, että se palkka on siinä se yks aika iso tekijä.”

Tuomas pohti, että etenkin nuorilla miehillä voinee olla usein ajatus siitä, että tulisi hankkia kovapalkkainen ja menestyksen takaava ammatti. Palkan merkitys nousikin vaikuttavaksi tekijäksi miesten vähyyttä pohdittaessa. Tuomas kertoi kuitenkin tietävänsä miehiä, jotka ovat vaihtaneet alalle hieman iäkkäämpinäkin. Valintaa ei ole kuitenkaan tehty hetken mielijohteesta. Hän pohti, että olisi voinut itsekin ruveta hoitotyöhön jo aikaisemmin. Tuomas totesi, että työhön vaaditaan kuitenkin tietynlaista luonnetta ja varsinkin sitä, että haluaa olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa sen lisäksi, että pystyy toimimaan lähellä toista ihmistä.

Tuomaksen kohdalla korostui elämäkokemuksen merkitys, jonka hän uskoi auttaman hoitajan työssä. Moninaiset elämäntilanteet, niin omat kuin muiden, ovat antaneet perspektiiviä elämään ja opettaneet, että haasteista voi selvitä eikä periksi anneta helposti. Hän arveli elämäkokemuksen myötä itsessään kumpuavan myös iloisuuden, joka näkyy hänen työskentelyssään. Myös työkaverit ovat pitäneet hänen iloisuuttaan hyvin myönteisenä asiana. Moninainen työura on tutustuttanut erilaisiin ihmisiin, jonka myötä erilaisten ihmisten kanssa on helppoa toimia. Ulkomailla asuminen on puolestaan tehnyt monikulttuurisuuden tutuksi, mitä Tuomas piti tärkeänä seikkana. Ulkomailla on lisäksi pystynyt kartuttamaan omaa kielitaitoaan. Elämäkokemuksen myötä on kertynyt myös monia kokemuksia, joita voi jakaa muiden kanssa ja myös hyödyntää muita auttaessa:

”..itellä on semmosia kokemuksia ollu mitä voi jakaa ja hyödyntää sitte tuossa, kun muita ihmisiä auttaa. ... On helppo puhua monesta asiasta ku oma se yleistieto on sillä tavalla laaja. ... Että ossaa muutaki puhua ku jostain lääkkeen vaikutuksista tai.. Joskus on, nuoremmat aina, sitte ainaki alussa miettii, että miten vanhuksille puhutaan, miten vammalle puhutaan. Sillä tavalla ennen kun joku heille sanoo tai he ymmärtää ite, että siellähän on ihminen, mille puhutaan ihan niinku kaikille muillekki. Mutta ei se oo itsestänselvyys kaikille.”

Tuomas pohti lähihoitajakoulutusta tapana saada työtä, mutta kun työtä on tehnyt jonkin aikaa alkaa huomata, että työhän on oikeasti mukavaa. Kaikkia asioita ei Tuomaksen mukaan täysin ymmärrä opintojen aikana, vaan kasvaminen työhön vaatii kokemuksia työkentältä. Hän totesi, ettei raha ole motivoiva tekijä tehdä hoitotyötä vaan sen sijaan se,

että työ on oikeasti mielekästä tehdä. Kiinnostusta työhön lisää myös se, että jokainen työpäivä on yleensä omanlaisensa.

7.4 Yhteenvetoa ja tulkintaa

Esiteltyjen tyyppitarinoiden jälkeen on mielenkiintoista pohtia tuloksia vielä hieman syvemmin. Koulutus- ja urapolkujen rakentumisen tarkastelun apuna olen käyttänyt Savickaksen uranrakentamisteoriaa (2002, 2012), johon seuraavaksi peilaan haastattelemieni lähihoitajamiesten koulutus- ja urapolkuja. Lisäksi tässä kohtaa vertailen saamiani tuloksia aiemmin tehtyjen tutkimusten tuloksiin. Kunkin yhteenvetoluvun loppuun olen luonut taulukon koostamaan tuloksia selkeämpään muotoon koulutus- ja työpolkujen, siirtymien sekä työn merkitysten osalta. Taulukoissa nähdään kunkin teeman kohdalta miehille yhteiset sekä yksilölliset piirteet.

7.4.1 Koulutus- ja työpolkujen moninaisuutta

Haastattelemieni miesten koulutus- ja työpolut olivat hyvin tapahtumarikkaita ja toki yksilöllisiä. Etenkin vanhemmilla miehillä elämäkokemuksen myötä koulutus- ja työkokemukset olivat paikoin hyvinkin moninaisia, kun taas nuoremmille miehille oli ehtinyt tapahtua ikänsä puolesta vähemmän. Aiemmin tarkastellessani uranrakentamisteoriaa Savickas (2012) pohti työllisyyden epävarmuutta nyky-yhteiskunnassa, jossa projektiluontoiset työtehtävät ovat korvaamassa pitkät ja stabiilit työsuhteet. Savickas (2012) korosti lisäksi sitä, että yksilöiltä vaaditaan nykyisin joustavuutta ja kykyä elinikäiseen oppimiseen, eikä elämäkulkua nähdä enää tapahtumien jatkumona vaan yksilöllisenä elämänpolkuna. Kaikilla haastattelemillani lähihoitajamiehillä erilaiset siirtymät työuralla olivat olleet jollakin tapaa läsnä heidän elämässään. Takana saattoi olla pitkään kestänyt työura samassa työpaikassa tai puolestaan useampia työpaikkoja samankaltaisista tehtävistä ennen lähihoitajaksi opiskelua. Lähihoitajaksi oli myös opiskeltu suoraan ja toisaalta oltu työttömänä ennen lähihoitajan tutkinnon hankkimista. Miesten

tarinoista kuultaakin läpi huomio siitä, ettei pitkä ja tasainen työura yhdessä ja samassa työpaikassa ole tänä päivänä enää itsestäänselvyys, sillä työllisyystilanteet voivat vaihdella nopeasti. Useimmilla haastatelluista miehistä työsuhteet olivat määräaikaisia mikä kertonee puolestaan siitä, että vakituiset työsuhteet ovat vähenemässä. Samalla miesten tarinoissa näkyy tietyllä tapaa joustamisen ja elinikäisen oppimisen merkitys; on oltava valmiina tarttumaan uusiin haasteisiin ja opettelemaan uusia taitoja esimerkiksi juuri silloin, jos aiempi koulutus ei enää tarjoa töitä. Omat tulokseni saavatkin tässä kohtaa taustatukea Savickaksen (2012) ajatuksilta, sillä määräaikaiset työsuhteet näyttäytyivät miesten puheessa pitkiä työsuhteita yleisimpinä nykypäivän työelämässä. Myös Savickaksen (2012) ajatus yksilöllisestä elämänpolusta tuntuu sopivan yhteen aineistoni kanssa. Kullakin haastattelemistani miehistä oli oma yksilöllinen polkunsä, joka johti lähihoitajan työtehtäviin. Tulokset antavat viitteitä myös siitä, kuinka yhden ammatin hankittuaan tekee samaa työtä työuran loppuun saakka, ei enää päde samalla tavoin kuin aiemmin. Nykyisin yleisempää lienee se, että on oltava valmiina ottamaan elämälleen uusia suuntia, joskus omasta tahdostaan tai itsestä riippumattomista syistä.

TAULUKKO 1. Yhteiset ja yksilölliset piirteet koulutustaustassa, työkokemuksessa ja virittävissä tekijöissä

TEEMAT	yhteiset piirteet	yksilölliset piirteet
koulutustausta	lähes kaikilla haastatelluilla jokin aiempi koulutus ennen lähihoitajatutkintoa	yksilölliset koulutustaustat
työkokemus	vanhemmilla miehillä runsaasti työkokemusta, nuorilla miehillä ei juurikaan varsinaista työkokemusta ennen ammattitutkintoa	yksilölliset urapolut
virittävät tekijät	aiemman työn päättyminen, takaisin työelämään pääseminen	askelma kohti pelastusalan opintoja, oman tien etsintä

7.4.2 Siirtymien sujuvuutta

Savickas (2012) näkee työpaikanvaihdokset siirtyminä, joissa yksilö jättää entisen työnsä ja pohtii uutta suuntaansa asettamalla itselleen uusia tavoitteita. Näiden tavoitteiden pohjalta yksilö suuntaa kohti uutta asemaa ja pyrkii vakiinnuttamaan paikkansa siellä. Erilaiset siirtymät työelämässä olivat olleet läsnä haastattelemini miesten elämässä, toisilla useampaan otteeseenkin yleensä työsuhteen loppumisen tuloksena. Osalla miehistä työpaikanvaihdoksia oli ollut jo ennen lähihoitajan tehtäviä ja osalla taas työskennellessään lähihoitajana. Kunkin siirtymän kohdalla oli ollut ajankohtaista pohtia omia tavoitteitaan ja suuntaa, johon tähdätä. Uuteen työpaikkaan siirtyminen on myös vaatinut sopeutumista ja joissain tapauksissa uutta työntekijää on saatettu aluksi pitääkin vain sijaisena, ehkä jollakin tapaa vähempiarvoisena, ennen kuin omat taidot ovat tulleet tekemisen kautta esiin.

Yksi Savickaksen (2012) uranrakentamisteorian merkittävistä käsitteistä on uramuuntuvuus, johon liittyvät urahuolen, urakontrollin, urauteliaisuuden sekä itseluottamuksen ulottuvuudet. Kaikilla miehillä urahuoli on ollut läsnä jossain vaiheessa, joko peruskoulun jälkeen jatko-opintojen pohdinnassa tai työttömyyden kohdatessa. Vaikuttaa myös siltä, että miesten urakontrolli on ollut jokaisen kohdalla vahvaa, vaikkakin silloin tällöin oli joko pohdittu alan sopivuutta itselle tai jouduttu miettimään seuraavaa siirtoa työttömyysaikana. Urauteliaisuus näyttäytyi useamman miehen kohdalla, sillä osa miehistä kertoi olevansa luonnostaan kiinnostunut kokeilemaan uusia asioita, joista lähihoitajan työ oli näyttäytynyt yhtenä uusista kokemuksista. Miehillä on löytynyt myös itseluottamusta, kun he ovat uskaltaneet lähteä opiskelemaan uutta tutkintoa, osa vanhemmallakin iällä. Voisi ajatella, että ikä ja elämäkokemus kasvattavat itseluottamuksen määrää. Savickaksen (2002, 2012) uranrakentamisteorian merkittäviä osia ovat myös toimijuuden ja tarinoiden käsitteet. Miesten toimijuus on ollut merkittävässä osassa silloin, kun he ovat esimerkiksi miettineet päämääriään ja tehneet päätöksiä ammatinvalinnan suhteen. Esimerkiksi vanhemmilla miehillä pääsy takaisin työelämään näyttäytyi yhtenä päämääränä. Lisäksi kertomiensa tarinoiden kautta miehet vahvistavat kuvaa omasta toimijuudestaan ja siitä, millainen heidän asemansa on suhteessa ympäristöön.

Kaikilla haastattelemillani lähihoitajamiehillä siirtyminen työelämään lähihoitajaopintojen valmistumisen jälkeen tapahtui juohevasti ja työllistyminen oli ollut esillä jo opintojen aikaisissa harjoitteluissa. Miehiä oli joko pyydetty töihin harjoittelupaikkoihin tai heille oli puhuttu kannustavaan sävyyn työllistymisen suhteen. Samanlainen ilmiö oli esillä myös SoteMies-projektissa (Arkimies 2008), jossa siinäkin lähihoitajamiehiä oli kysytty töihin jo harjoittelujaksojen aikana. Miesten nopea työllistyminen kertonee siitäkin, että hoitoalalle kaivataan työntekijöitä, sillä työvoimalle on tarvetta.

Neljä haastattelemistani miehistä työllistyi välittömästi valmistumisensa jälkeen. Miehillä oli tiedusteltu halukkuutta työllistymisen suhteen jo harjoittelujaksojen aikana ja miehet olivat tarttuneet tarjottuihin töihin. Toisaalta mahdollisesta työpaikasta oli saatettu mainita, mutta juuri valmistumisen kynnyksellä työtä ei sattunut olemaan tarjolla. Tällainen tilanne aineistossani oli yksittäinen. Yleinen huomio kuitenkin oli se, ettei töitä tarvinnut juuri erikseen hakea valmistumisen jälkeen. Vaikka töitä ei varsinaisesti tarvinnut etsiä, miehet

kokivat, että miessukupuolesta on työtä hakiessa hyötyä ainakin jollain tasolla. Miehenä voi erottua helpommin muiden hakijoiden joukosta, sillä yleensä suuri osa työnhakijoista on naisia. Toisenlainen hyötynäkökulma oli se, että miessukupuoli yhdistettynä monipuoliseen koulutus- ja työtaustaan nähtiin vahvana meriittinä töitä hakiessa. Myös Williamsin (2004) tutkimustuloksissa todettiin, että miessukupuolesta koettiin olevan hyötyä palkkauksessa, mutta myös ylennysten saamisen kohdalla ja mitä naisvaltaisempi ala oli kyseessä, sitä enemmän miessukupuolen merkitys korostui. Omat haastateltavani sen sijaan eivät tuoneet esille seikkaa, joissa sukupuoli olisi ollut merkittävä hyödyntuoja ylennyksien suhteen eivätkä ylennykset työssä nousseet esille haastatteluissa.

Haastattelemillani miehillä yhtä lukuun ottamatta työvoimapalvelut liittyivät olennaisena osana hoitoalalle siirtymiseen. Työvoimapalvelujen puoleen oli käännytty yleisesti työttömyyden kohdattua joko edellisen työn päätyttyä tai silloin, kun jo hankittu koulutus ei tarjonnut mielenkiintoa työtehtäviin. Myös SoteMies-projektissa (Soininen 2008) osalla mukana olleista miehistä työvoimakoulutus nousi merkittävään asemaan alalle siirtymisessä. Työvoimapalveluiden kautta oli esimerkiksi saatu tietoa alasta. Samanlaisia kokemuksia välittyi myös omilta haastateltaviltani, sillä työvoimapalvelut olivat tietyllä tapaa avanneet oven lähihoitajakoulutuksen löytämiseen ja sinne hakeutumiseen. Työvoimapalvelujen kohdalla kävi ilmi myös seikka, että varsinkin vanhemmille miehille työvoimapalveluihin hakeutumiseen oli liittynyt tietynlainen kynnyks. Tässä kohtaa voinee pohtia sitä, mikä aiheutti hankaluutta palvelujen äärelle hakeutumiseen. Voisiko jo varttuneempana työttömäksi jääminen voinut vaikuttaa jollakin tapaa epäonnistumiselta, vaikka työt olisivat loppuneet itsestä riippumattomista syistä? Vai ajattelivatko miehet, etteivät heidän ikäiset enää kuulu niin paljoa työvoimapalveluiden asiakaskuntaan? Nämä kysymykset voi esittää vain varovaisina arvioina hankaluuksien syistä, sillä suurempaa selitystä vaikeudelle ei miesten puheesta selvinnyt.

Hoitoalalle hakeutumiseen löytyi useampia syitä. Työttömiksi joutuneilla miehillä yhteisenä syynä näyttäytyi takaisin työelämään pääseminen. Yksilöllisenä syynä oli se, että lähihoitajatutkinto oli tietynlainen porras kohti pelastusopistoa. Osa miehistä oli ehtinyt ajatella lähihoitajan työtä jo aiemmin. Williamsin (1989) mukaan osa hänen tutkimuksensa hoitajamiehistä oli hakeutunut hoitotyön pariin sen vuoksi, että työllisyystilanne oli ollut huono. Hän totesikin tuloksissaan, että miehet hakeutuvat alalle käytännöllisten syiden

vuoksi. Myös Leinon (2008) pro gradu -tutkielmassa osalla vanhusten parissa hoitotyötä tekevistä miehistä alalle hakeutumisen syinä oli uudelleen työllistyminen, osalla myös tietoinen valinta ja kutsumus. Uudelleen työllistymisen voisi nähdä yhtenä rationaalisena syynä, kuten Soininen (2008) totesi SoteMies-projektin loppuraportissa. Toisaalta omissa haastateltavissani oli myös niitä, joita tuntui alalle vetäneen kutsumus, joka oli yleensä herännyt harjoittelujaksoilla.

Yksilöllisenä seikkana siirtymä lähihoitajan tehtäviin sai aikaan pohdintaa omasta asemasta työelämässä. Siirtymä saatettiin kokea niin, että on tietyllä tapaa tullut ottaneeksi askeleen ylöspäin, mutta toisaalta nykyinen työ lähihoitajana on jollakin tavalla voitu kokea omia mahdollisuuksia tai toimintakenttää kaventavana tekijänä. Aiemmat työtehtävät olivat saattaneet olla haasteellisempia ja tästä saattoi aiheutua tunne siitä, ettei nykyinen työ ole samalla tavoin haastavaa. Williamsin (2004) tutkimustuloksissa todettiin, että miesten siirtyminen naisvaltaiselle alalle voidaan nähdä jollakin tasolla statuksen laskuna. Omissa haastatteluissani esille tulleet ajatukset eivät välttämättä viitanneet suoranaisesti siihen, että oman statuksen olisi ajateltu laskevan, vaan pikemminkin nykyinen työ koettiin vähemmän haastavana verrattuna aiempiin työtehtäviin. Huomioitavaa tässä kohtaa on myös se, että tällaiset ajatukset olivat aineistossani yksittäisiä, eivätkä ne edustaneet koko aineistoni näkökulmaa.

TAULUKKO 2. Yhteiset ja yksilölliset piirteet siirtymässä lähihoitajaksi

TEEMAT	yhteiset piirteet	yksilölliset piirteet
työelämään siirtyminen	työllistyminen nopeaa, kaikkea ei opi koulussa vaan myös työelämä opettaa	-
työpaikan saaminen	harjoittelupaikat merkittäviä portteja	hakuprosessi kesti n. 1 kk
työvoimapalveluiden merkitys	auttoi hoitoalan löytämässä, läsnä lähes jokaisen haastatellun tarinassa, ohjaajat innostajina	vanhemmilla miehillä kynnys hakeutua palvelujen äärelle
hoitoalalle hakeutumisen syyt	takaisin työelämään pääseminen, kutsumus, auttamisen ilo	porras kohti pelastusalan opintoja
oman aseman pohdinta	-	aiempi työ saatettiin kokea haasteellisemmaksi

7.4.3 Työtä myönteisten kokemusten keskellä

Haastateltujen miesten puheesta kävi ilmi, että he olivat tyytyväisiä nykyiseen työhönsä ja viihtyivät tehtävissään, vaikkakin osalla oli ollut pohdinnassa se, onko ala juuri itselle oikea. Kaikki miehet kokivat asemansa työpaikallaan tasa-arvoisena muiden työntekijöiden kanssa eikä syrjintää sukupuolen vuoksi ollut juurikaan ilmennyt. Aiemmissa tutkimuksissa esitellyn Williamsin (2004) tutkimuksesta saadut tulokset tukevat tässä kohtaa omia tuloksiani, sillä myös Williamsin tutkimuksessa miehet kokivat tyytyväisyyttä työtään kohtaan ja kokivat olevansa työpaikoilla hyväksytyjä työyhteisön jäseniä eivätkä

naishoitajat koe mieshoitajia uhkana omalle asemalleen. Williamsin (1989) aiemmassa tutkimuksessa todettiin, että miehet kokevat työpaikoilla ilmenevää syrjintää vain vähän, mikä osaltaan näkyy myös omissa tutkimustuloksissani. Kollegojen osalta miehet eivät olleet kokeneet syrjintää lainkaan, sen sijaan koetut syrjintään viittaavat tilanteet olivat yksittäisiä ja tulivat lähinnä asiakkaiden puolelta, esimerkiksi päiväkodissa lasten äidit saattoivat ensiksi epäillä miehen kyvykkyyttä toimia lastenhoitajana. Puolestaan joissain tilanteissa paikalle oli haluttu toinen hoitaja, mutta tämä saattoi selittyä sillä, että omaiset olivat tottuneet hoitajien olevan yleensä naisia. Yleiseltä vaikuttava haasteellinen tilanne oli hoitotyössä myös se, etteivät kotihoidettavat naisasiakkaat aina suostu peseytymään mieshoitajien avustamana, jolloin paikalle haluttiin naishoitaja. Tamminen (1995) totesi omissa tutkimustuloksissaan, että työpaikan ainokainen mies voi aiheuttaa joskus ennakkoluuloja. Ehkä tällä huomiolla voitaisiin selittää mieshoitajien kokemia tilanteita, koska miehet eivät hoitotyön kentillä ole kovin vahvasti edustettuina.

Williamsin (1989, 2004) molemmat tutkimustulokset antavat monissa kohdin taustatukea omille tutkimustuloksilleni. Tutkimusten mukaan miehet tuovat naisvaltaiselle alalle positiivista vaihtelua ja heidän todettiin olevan hoitoalalle varsin tervetulleita. Näiden seikkojen lisäksi tutkimustuloksista selveni, että naiset halusivat miehiä palkattavan edelleen lisää naisvaltaisiin ammatteihin. Osasta omien haastattelemieni miesten puheesta ilmeni, että työpaikkojen naishoitajat pitivät mieshoitajien läsnäoloa työyhteisössä hyvänä asiana. Miehiä kaivattiin tuomaan tasaisuutta työyhteisöön ja toisaalta miehet toivat läsnäolollaan ilmapiiriin myös rauhallisuutta. Tarinoista ilmeni myös, että naishoitajat kaipaavat miehiä alalle edelleen lisää. Tässä kohtaa huomioin, että Tamminsen (1995) tutkimustuloksissa mieslastentarhaopettajienkin koettiin tuovan naisvaltaiseen työyhteisöön tietynlaista rauhaa. Tuloksissa pohdittiin myös sitä, ettei työyhteisö ole niin sanotusti normaali, ellei työpaikalla ole sekä naisia että miehiä. Omat tutkimustulokseni viittaavat lisäksi siihen, että miehet suhtautuvat asioihin ainakin joissain tapauksissa rauhallisemmin kuin naiset. Haastatteluista ilmeni myös, että toimiva työyhteisö tarvitsee sekä naisia että miehiä ja lisäksi miehet voivat tuoda työpaikalle järjestelmällisyyttä.

Miessukupuolen hyötyjä pohtiessa fyysisuus nähtiin lähihoitajan työssä eduksi monella tapaa. Fyysinen voima joko helpotti raskaissa työtehtävissä, kuten asiakkaiden siirroissa tai aggressiivisten asiakkaiden rauhoittamisessa. Fyysisen voiman todettiin myös joissain

tapauksissa tuovan lisää luottamusta asiakkaan ja hoitajan välille, koska tällöin asiakkaan ei tarvinnut pelätä siirtotilanteessa, että sattuisi vahinkoa. Williamsin (1989) mukaan miehiä pyydetäänkin usein avuksi sellaisiin tehtäviin, jotka vaativat enemmän fyysistä voimaa. Vaikka haastattelemani miehet pitivätkin fyysistä voimaa työssä etuna, eivät he aliarvioineet naisten pystyvyyttä fyysisesti vaativiin työtehtäviin. Muita Williamsin (1989) tekemiä huomioita miesten työskentelyn suhteen olivat ne, että miehiä saatetaan pyytää avuksi myös silloin, jos hoidettavana on miesasiakas ja että mieshoitajan voi olla helpompaa tulla toimeen miesasiakkaan kanssa. Haastatteluissani ei käynyt ilmi, että miehiä olisi pyydetty apuun juuri miesasiakkaiden hoitoa varten, mutta puheista ilmeni se, kuinka mieshoitajat voivat joissain tilanteissa toimia sujuvammin miesasiakkaiden kanssa ja esimerkiksi yhteisiä kiinnostuksenkohteita voi olla helpompaa löytää. Parviaisen (2008) mukaan miehet olisivat tervetulleita hoitotyöhön siksi, että asiakkaiden tarpeisiin ja tilanteisiin voisi olla monipuolisempaa vastata, kun hoitajina olisi naisten lisäksi myös miehiä. Myös kulttuurierot olisi helpompaa huomioida monipuolisen työvoiman keinoin. Haastattelemani miesten tarinoista ilmeni, että asiakkaat pitävät joskus erityisen tervetulleena sitä, että hoitajina toimii myös miehiä. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että hoitajina olisi sekä miehiä että naisia, koska asiakkainakin on molempia sukupuolia. Lisäksi haastatteluaineistosta nousi esiin monikulttuurisuuden merkitys. Joissain tilanteissa mieshoitaja on tarpeen, esimerkiksi jos asiakas ei voi vakaumuksensa vuoksi antaa naishoitajan tehdä hoitotoimenpiteitä itselleen.

Rintalan ja Elovainion (1997) mukaan miehet suuntautuvat hoitoalalla eniten ensihoidon sekä mielenterveys- ja päihdetyön tehtäviin. Samansuuntaisia ajatuksia toi ilmi myös Williams (1989), jonka mukaan kyseiset tehtävät vaativat enemmän fyysistä voimaa. SoteMies-projektin (Parviainen 2008) loppujulkaisussa todettiin sielläkin miesten suuntautuneen pääosin mielenterveystehtävien puolelle. Omat haastateltavani pohtivat myös sitä, että ensihoito ja mielenterveystyö voi houkutella miehiä kyseisiin tehtäviin sen vuoksi, että niissä työtehtävät ovat haastavia ja vaativat juuri esimerkiksi voimaa vaikkapa potilaiden siirroissa tai aggressiivisen potilaan rauhoittamisessa. Ensihoidon ja mielenterveystyön työtehtävät nähdään ehkä jollakin tapaa kenttinä, joissa tapahtuu eniten.

Tammisen (1995) mukaan mieslastentarhanopettajat voivat naisvoittoisessa työyhteisössä toimia hoidettaville lapsille miehen mallina. Omasta aineistostani selviää, että päiväkodissa mieshoitaja voi antaa lapsille miehen mallin. Miehen mallin merkitys tuli esiin myös siinä,

että mieshoitajat voivat toimia esimerkkinä mielenterveyskuntoutujille. Esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien parissa miesten kesken voidaan tehdä erilaisia yleisesti miesten töiksi omaksuttuja askareita.

Lähihoitajana työskentelemisessä korostui hoitajan persoonallisuuden ja luonteen merkitys. Miesten mukaan persoona on työtä tehdessä esimerkiksi sukupuolta merkittävämpi tekijä, toisin sanoen lienee tärkeämpää olla persoonaltaan ja luonteeltaan sopiva työhön, olipa sitten nainen tai mies. Myös Tammisen (1995) tutkimuksessa mieslastentarhanopettajat tunsivat, että persoona ja luonne ovat heidän työssään merkittävämpiä tekijöitä sukupuolen sijaan. Persoonan merkitys nousi esille lisäksi SoteMies-projektin loppuraportissa (Jakonen 2008). Lisäksi omissa tuloksissani luonnetta kuvatessa korostuivat sosiaaliset taidot ja kyky toimia lähellä toista ihmistä. Myös aitoutta pidettiin erityisen tärkeänä asiana, koska sen koettiin olevan hyväksi luottamuksen kehittymiselle hoitosuhteessa. Asiakkaiden todettiin myös helposti vaistoavan sen, jos hoitajana yrittää olla jotain muuta kuin oikeasti on. Yhtenä työn hyvänä puolena pidettiin myös juuri sitä, että saa olla oikeasti oma itsensä.

Rintalan ja Elovainion (1997) tutkimuksessa hoitotyön tärkeimmäksi piirteeksi nousi merkittävyys ja muita tärkeitä elementtejä olivat vuorovaikutus, itsenäisyys sekä palaute, joskin palautetta koettiin saatavan vähän. Myös haastattelemieni miesten puheesta nousi esiin se, että hoitotyö koetaan merkittäväksi ja jo pienistäkin asioista, kuten esimerkiksi ajasta jutella toisen kanssa, voi olla merkittävää apua. Rintalan ja Elovainion (1997) tutkimus antaa myös tukea jo aiemmin mainituille sosiaalisille taidoille. Itsenäisyys ei varsinaisesti korostunut haastateltavieni puheesta, mutta miehet vaikuttivat jokseenkin tuntevansa itsensä itsenäisemmiksi työntekijöiksi verrattuna naisiin. Palautteen merkitys sen sijaan tuli esiin haastatteluisissa useamman kerran. Palautteen saamista pidettiin tärkeänä, sillä se auttaa jaksamaan työssä ja tuo onnistumisen kokemuksia. Joiltakin asiakkailta palautetta tulee suoraan, kun taas kaikilta palautetta ei välttämättä saa kovinkaan paljoa.

Haastatteluisissa pohdittiin myös sitä, miksi miehet ovat hoitoalalla merkittävä vähemmistö. Williams (2004) totesi tutkimuksessaan erilaisten kielteisten stereotyyppien vaikuttavan miesten vähyyteen. Tammisen (1995) tutkimuksessa puolestaan mieslastentarhanopettajien vähyyttä selitettiin ammatin heikolla arvostuksella ja matalalla palkalla. Myös SoteMies-

projektissa (Arkimies 2008) mieshoitajien pientä määrää selitettiin alhaisella palkkatasolla sekä ammattiin liittyvillä stereotyyppioilla. Omien haastateltavieni ajatukset miesten vähyiden suhteen olivat hyvin samansuuntaisia verrattuna aiempiin tutkimustuloksiin. Miehet totesivat, että hoitotyötä on pitkään pidetty ja pidetään yhä edelleen naisten työnä. Myös työn matala palkka tuli miesten puheessa esiin ja ilmeni, ettei palkka ole syy siihen, miksi hoitotyötä tehdään. Miesten vähyys alalla kirvoitti pohtimaan myös sitä, onko esimerkiksi nuorille miehille tärkeää hankkia koulutus, joka johtaa hyvin palkattuun ammattiin.

SoteMies-raportissa (Jakonen 2008, Soininen 2008) ääneen päässeet lähihoitajamiehet painottivat sitä, että työntekijät ovat vastuussa työympäristöstään ja työyhteisön hyvinvoinnista, vaikka päävastuuna onkin asiakkaiden hyvinvointi. Työntekijöiden hyvinvointi heijastuu kuitenkin helposti asiakkaisiin. Työssä nähtiin tärkeäksi aito kiinnostus asiakkaita kohtaan ja työn tekeminen asiakaslähtöisesti. Työyhteisön hyvinvointia pohdittiin työssä viihtymisen näkökulmasta. Rauhallinen toiminta voi rauhoittaa hektistä työympäristöä. Tärkeäksi työyhteisön hyvinvoinnin kannalta koettiin myös se, että kaikkia kohdellaan työpaikalla tasavertaisesti eikä ketään syrjitä mistään syystä. Huomioitavaa miesten pohdinnoissa oli se, että työntekijöiden hyvin- tai pahoinvointi heijastuu helposti asiakkaiden vointiin. Tämän vuoksi työssäjaksamisen kannalta olisi tärkeää pystyä sulkemaan henkilökohtaiset asiat pois mielestä työpäivän ajaksi.

TAULUKKO 3. Lähihoitajan työn merkityksen yhteiset ja yksilölliset piirteet

TEEMAT	yhteiset piirteet	yksilölliset piirteet
tyytyväisyyden kokemus	kaikki tyytyväisiä nykyiseen työhönsä	ajoittaista pohdintaa siitä onko nykyinen ala itselle oikea
oma asema työpaikalla	koettiin tasa-arvoiseksi muihin työntekijöihin nähden	ajoittaisia haasteita asiakkaiden kanssa
miesten läsnäolo työpaikalla	miehet tuovat työyhteisöön rauhallisuutta ja tasaisuutta	joissakin asioissa miehet saattavat toimia naisia rauhallisemmin
miessukupuolen tuomat edut työssä	fyysinen voima, toimiminen miesten kesken, rauhallisuus, järjestelmällisyys	joissain tilanteissa mieshoitaja tarpeen esimerkiksi asiakkaan vakaumuksen takia
mieshoitajan merkitys asiakkaiden kannalta	keskustelu yhteisistä kiinnostuksenkohteista, miehen mallina kuntoutujille ja lapsille	joissain tilanteissa mieshoitajan helpompi toimia miesasiakkaan kanssa
merkittävät tekijät lähihoitajan työssä	vuorovaikutustaidot, aitous, elämäkokemus vanhemmilla miehillä	persoona ja luonne, palautteen saaminen
miesten vähyys hoitoalalla	hoitotyö nähdään naisten työnä > perinteet tiukassa, stereotypiat, matalapalkkaisuus	onko nuorilla tavoite hankkia koulutus, joka johtaa korkeapalkkaiseen ammattiin?

8 POHDINTA

Tutkielmani tavoitteena oli tarkastella sitä, millaisia koulutus- ja työpolkuja pitkin miehet olivat päätyneet lähihoitajiksi, millaisia heidän siirtymänsä lähihoitajiksi ovat olleet sekä sitä, millaisina miehet kokevat oman roolinsa ja merkityksensä lähihoitajina työskennellessä. Tutkielmani aineisto koostui viiden lähihoitajamiehen haastattelusta, jotka kaikki toteutettiin Pohjois-Savossa huhti-toukokuussa 2016 lukuun ottamatta yhtä haastattelua, joka toteutettiin Pohjois-Karjalassa. Haastateltavina oli niin nuoria kuin vanhempiakin lähihoitajamiehiä.

Tulokseni osoittivat, että miesten polut lähihoitajiksi olivat yksilöllisiä, vaikka samankaltaisia piirteitäkin löytyi. Nuorilla miehillä työkokemusta ja koulutustaustaa oli vähemmän, kun taas vanhemmilla miehillä koulutustaustaa saattoi olla enemmän kuin myös työkokemustakin. Etenkin vanhemmilla miehillä lähihoitajaksi opiskeleminen näyttäytyi ovena takaisin työelämään pääsemiseksi, kun työttömyys oli kohdannut heitä. Toisaalta lähihoitajatutkinto merkitsi myös tietynlaista porrasta kohti seuraavia opintoja. Työttömyysjakson aikana lähihoitajakoulutuksen löytäneitä miehiä yhdisti se, että työvoimapalveluiden järjestämät työharjoittelut sekä opintojen aikaiset harjoittelujaksot antoivat miehille kipinän alan kiinnostavuudesta ja sopivuudesta. Miesten lähipiirit olivat suhtautuneet hoitoalalle suuntautumiseen myönteisesti eivätkä miehet olleet juurikaan yksittäisiä tapauksia lukuun ottamatta törmänneet negatiivisiin tai ihmetteleviin kommentteihin valintansa suhteen. Miesten työllistyminen valmistumisen jälkeen oli varsin nopeaa.

Miehet olivat tyytyväisiä nykyiseen työhönsä, vaikka osa pohtikin välillä alan sopivuutta tai muita vaihtoehtoja. Miehet kokivat asemansa työpaikoillaan tasa-arvoisiksi suhteessa muihin työntekijöihin. Miesten koetaan tuovan työyhteisöön rauhallisuutta ja tasaisuutta. Joissain tilanteissa miesten koettiin toimivan naisia rauhallisemmin ja järjestelmällisemmin. Miesten mukaan sukupuolella ei työssä ole juurikaan merkitystä, vaan persoonan ja luonteen merkitys korostuu huomattavasti enemmän. Myös vuorovaikutustaitoja ja aitoutta pidettiin työssä tärkeinä elementteinä. Miessukupuolen eduiksi koettiin fyysinen voima, miesasiakkaiden kanssa toimiminen sekä rauhallisuus ja järjestelmällisyys. Miesten vähyyttä hoitoalalla puolestaan selitettiin sillä, että hoitotyötä on pidetty ja pidetään edelleen vahvasti naisten työkenttänä. Yhdeksi selittäväksi syyksi nousi myös alan matalapalkkaisuus.

8.1 Tulosten merkityksestä

Seuraavaksi pohdin joitain tärkeimpiä tuloksiin liittyviä seikkoja. Tutkielma toimi uuden tiedon tarjoajana ja ehkä osaltaan tarjosi haastateltaville mahdollisuuden omien valintojen ja elämänpolun reflektointiin. Edellä yhteenveto- ja tulkintaluvusta selvisi, että tutkielmani tulokset saivat tukea aiemmin tehdyiltä tutkimuksilta sekä Savickaksen (2002, 2012) uranrakentamisteorialta, mikä vaikuttaa tutkielmani luotettavuuden kannalta hyvältä. Tulokset antoivat tietoa siitä, millaisina miehet kokevat naisammattissa työskentelyn, millaisia polkuja pitkin he päätyivät työhön ja millaisia siirtymät olivat. Uskoisin, että tutkielmani tulokset kertovat jotain myös nyky-yhteiskunnastamme. Elämme aikaa, jossa vallitsee ennakoimattomuus ja yllättävät tapahtumat. Yksilöiltä vaaditaan sopeutumiskykyä ja joustavuutta esimerkiksi juuri työelämän vaatimusten ja haasteiden suhteen. Täytyy olla valmis elinikäiseen oppimiseen ja siihen, etteivät elämänpolut ole nykyisin niin suoraviivaisia kuin aiemmin.

Savickaksen (2002, 2012) uranrakentamisteorian merkittävimpiä käsitteitä oman tutkielmani kannalta olivat uramuuntuvuus, toimijuus sekä tarinat. Kuten jo edellä tulosten

yhteenvedon ja tulkinnan kohdalla pohdin, olivat nämä käsitteet läsnä miesten tarinoissa. Tarinoiden kautta miehet asemoivat itseään suhteessa ympäristöönsä ja samalla yksilöivät itseään siltä kannalta ketä he ovat ja millaisia he ovat. Toimijuus taas tuli esiin esimerkiksi ammatinvalinnan ja päämäärien pohtimisen kohdalla. Uramuuntuvuus puolestaan näyttäytyi muun muassa tulevaisuuden suunnitteluna töiden loppumisen jälkeen sekä uteliaisuutena ja itsevarmuutena suunnata kohtia uudenlaisia haasteita.

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna työelämän segregatio vaikuttaa niin, ettei käytössä olevaa työvoimaa aivan täysin hyödynnetä ja esimerkiksi markkinatalouden kehitys ei ole niin sujuvaa. Toisaalta yksilön näkökulmasta segregatio rajoittaa valintoja ja mahdollisuuksia. (Kolehmainen 1999, Puhakka 2003.) Ammattialarakenteet ovat kokeneet muutoksia. Esimerkiksi naiset ovat siirtyneet miesten ammattien pariin ja tasa-ammateissa työskentelevien määrä on ollut vähenemään päin. (Tilastokeskus 2015.) Vaikuttaa kuitenkin siltä, että naisten on ollut jossakin määrin helpompaa siirtyä miesten hallitsemiin työtehtäviin kuin päinvastoin. Miesten ja naisten voisi olla järkevää hyödyntää uudenlaisia ammattimahdollisuuksia rohkeasti. Tämä lienee nykyisin helpompaa myös siksi, että sukupuolirajat ammattien suhteen sekä hierarkiaerot sukupuolten välillä ovat ajansaatossa löytyneet siitä huolimatta, että segregatiota on olemassa edelleen.

Miesten nopea työllistyminen antanee viitteitä siitä, että hoitoalalle kaivataan työntekijöitä. Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa (2015b, 19) todetaan väestön ikääntymisen olevan yksi syy siihen, jonka pelätään aiheuttavan haasteita hoito- ja hoivapalveluiden työvoimatarpeen täyttämiseksi. Työvoimapulan ajatellaan koskevan tulevaisuudessa juuri lähihoitajia, joskin työvoimapulaa tunnettiin olevan jo nyt. Kuitenkin Kuposen (2015, 20) mukaan sosiaali- ja terveysala yleisesti ei kokonaisuutena tarkasteltaessa tule lähiaikoina kärsimään työvoimapulasta. Sen sijaan haasteena nähdään työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaavuus ammateittain sekä alueellisesti. Alan työvoimatarpeeseen voitaisiin Kuposen mukaan vastata parhaiten ratkaisemalla kyseinen kohtaavuusongelma. Vaikuttaa jokseenkin siltä, että tulevaisuuden työllisyystilanne hoitoalalla on kaksijakoinen. Työvoimalle on tarvetta, mutta toisaalta työvoimapulaa ei välttämättä nähdä tulevaksi, mikäli työtarjonta kohtaa työvoiman.

Mielenkiintoiseksi seikaksi näyttäytyi tuloksissa myös se, että naishoitajat kaipaavat työyhteisöihin lisää mieshoitajia, sillä heidän koettiin tuovan työympäristöön rauhallisuutta ja tasaisuutta. Tällä tehtävällä lienee kuitenkin haasteensa, sillä tutkimushenkilöt selittivät miesten vähyyttä juuri sillä, että hoitoala koetaan naisten työkentäksi ja lisäksi yhtenä selittävänä tekijänä voi ammatin matala palkka. Molempien sukupuolten edustus työpaikoilla voisi kuitenkin tuoda mahdollisuuksia erilaisiin näkökulmiin ja toisaalta tämä voisi näkyä vaikkapa entistä parempana kykynä vastata asiakkaiden tarpeisiin, kuten aineistostakin kävi ilmi. Myönteinen huomio tuloksista oli myös se, että miehet olivat kokeneet vain vähän syrjintään viittaavia kokemuksia lähihoitajana työskennellessään. Tämä voinee kertoa siitä, että nykyisin sukupuolelle yleensä epätyypillinen ammatti ei ole enää niin ihmetystä herättävä asia ja toisen sukupuolen läsnäolo työpaikoilla voidaan nähdä myönteisenä, voimavaroja tuovana asiana.

Opinto-ohjauksen näkökulmasta tutkielma herätti pohtimaan segregaaation merkitystä ja näkyvyyttä ohjauksessa. Mielestäni olisi tärkeää pyrkiä rikkomaan segregaaation pysyvyyttä niin koulutusvalinnoissa kuin työelämässäkin, sillä se tuntuu aiemman tutkimustiedon valossa rajaavan molempien sukupuolien valintoja. Kuten haastattelemani miehetkin totesivat, yleensä työssä merkitsee enemmän tekijän persoona ja luonne sukupuolen sijaan. Tärkeää olisikin oppia tunnistamaan omia kykyjään ja vahvuuksiaan. Voihan olla, että mikäli ohjaamme ihmisiä sukupuoli edellä, voi jonkun yksilön kohdalla käydä niin, että unelmatyö jää saavuttamatta. Koen, että ohjaajana on ainakin hyvä olla tietoinen siitä, millä tavoin sukupuoli voi mahdollisesti ohjauksessa vaikuttaa.

8.2 Tutkielman arviointia

On huomioitava, että oma aineistoni oli hyvin pieni. Tämän vuoksi tuloksista ei voi tehdä kovin vahvoja yleistyksiä, sillä kyseessä on vain muutaman ihmisen tapauskuvaukset. Huomioitavaa on myös, ettei aineisto edusta esimerkiksi koko Suomen lähihoitajamiehiä, koska kyseessä on hyvin paikallinen aineisto. Tästä huolimatta aineisto oli kuitenkin oman tutkielmani kannalta hyvin arvokas ja mielenkiintoinen ja se antoi vastauksia asettamiini tutkimuskysymyksiin. Tuloksilla lienee kuitenkin yleisempää merkitystä, sillä ne kertovat

lähihoitajamiesten uramuuntuvuudesta sekä toimijuudesta, mutta myös heidän koulutus- ja urapoluista, jotka koostuivat niin yhteisistä kuin yksilöllisistäkin tekijöistä. Tutkielmani tarkoituksena olikin tarkastella miesten koulutus- ja työpolkujen rakentumista heidän kertomiensa tarinoiden kautta, joista kuultavat heidän henkilökohtaiset merkityksensä ja kokemuksensa.

Tutkielman tekemiseen mahtui monia vaiheita onnistumisineen ja haasteineen. Oma tuntemukseni on, että laadullisen tutkielman tekeminen oli oikea ratkaisu. Laadullisin menetelmin pääsin aidosti lähelle sitä, millaisia ajatuksia ja kokemuksia tutkimushenkilöt olivat pohtineet ja kokeneet. Alusta pitäen tiesin, etten lähde hakemaan tutkielmalla yleistettävää tietoa vaan halusin päästä lähelle ihmistä ja hänen ajatusmaailmaansa.

Yhdeksi tutkielman teon haasteeksi osoittautui vapaaehtoisten haastateltavien löytäminen, mutta kärsivällisyyden ja ajan myötä löysin halukkaita vapaaehtoisia. Myös haastatteluiden tekeminen itsessään oli jännittävä osa tutkielman tekoa monellakin tapaa. Itselläni ei ollut kovinkaan paljon aiempaa kokemusta haastatteluiden tekemisestä ja lisäksi haastattelussa kohtaa aina uuden, itselle vieraan ihmisen, jolla hänelläkin voi olla monenlaisia ajatuksia tutkielman suhteen. Koen, että tutkielmani kohdalla haastattelut onnistuivat niin teknisesti kuin sisällöllisesti. Arvostan suuresti sitä, että haastateltavani kertoivat minulle omasta elämänpolustaan ja kokemuksistaan hyvin avoimesti.

Toinen merkittävä haaste tutkielmapolulla oli analyysin tekeminen. Tässä kohtaa lienee syytä huomioda se, että jonkun muun tarkastelemana aineistosta olisi voinut kenties nousta erilaisia huomioita, joten riippuu siis tutkijasta, millaisia huomioita aineistosta tehdään. Tulosten tulkinnan kohdalla pohdin myös sitä, miten paljon aiempi tutkimustieto vaikutti siihen, millaisia huomioita tein omasta aineistostani. Vaikka aineistoa pyrkiikin tarkastelemaan niin, ettei antaisi ennakkotietämyksen tai -ajatusten vaikuttaa, voivat ne kuitenkin jollakin tapaa ohjata huomioita ja toimintaa.

8.3 Jatkotutkimusideat

Tutkimukseni tarkasteli lähihoitajamiesten koulutus- ja työpolkuja, siirtymää lähihoitajaksi sekä heidän rooliaan ja merkitystään lähihoitajana työskenneltäessä. Tulokseni saivat paikka paikoin vahvistusta aiemmilta tutkimuksilta. Huomioin kuitenkin tutkielman teon aikana sen, että segregatiota oli tutkittu miesnäkökulmasta huomattavasti vähemmän verrattuna naisiin. Aiemman tutkimustiedon löytäminen oli paikka paikoin melko haasteellista. Voisi olla mielekästä tuoda myös miesten näkökulma segregatiosta entistä paremmin esiin, sillä segregatio vaikuttaa myös miesten valintoihin ja mahdollisuuksiin työn kohdalla ehkä jopa enemmän mitä naisilla.

LÄHTEET

- Ailasmaa, R. 2013. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tilastot/aiheittain/henkilosto (Luettu 21.9.2016)
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Arkimies, K. 2008. Valkotakkinen mies ei ollutkaan lääkäri. Teoksessa K. Arkimies (toim.) Ukko akan töissä. Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. SoteMies-projektin 2006-2008 loppujulkaisu. Kerava: Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, 9-12.
- Cockburn, S. 1988. The gendering of jobs: workplace relations and the reproduction of sex segregation. Teoksessa S. Walby (ed.) Gender segregation at work. Philadelphia: Open University Press, 29-42.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2013. Naiset ja miehet työelämässä. Helsinki. http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf (Luettu 21.9.2016)
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- ePerusteet a. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Ammattialan kuvaus. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1724172/ops/sisalto/1724551> (Luettu 16.9.2016)
- ePerusteet b. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Tutkinon muodostuminen. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1724172/ops/rakenne> (Luettu 16.9.2016)
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Game, A. & Pringle, R. 1984. Gender at work. London: Pluto Press Limited.
- Helsingin Sanomat. 2015. Viisikymppiset opiskelevat nyt joukolla lähihoitajiksi. <http://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000002815433.html> (Luettu 17.1.2017)

- Helsingin Sanomat. 2016. Selvitys: Lähes jokainen lähi- ja perushoitaja huolissaan hoidon laadusta – valtaosa harkinnut alanvaihtoa. <http://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002905408.html> (Luettu 17.1.2017)
- Hennink, M., Hutter, I. & Bailey, A. 2011. Qualitative research methods. London: SAGE.
- Henriksson, L. 2011. Lähihoitaja – joustavaa työvoimaa sosiaali- ja terveysalalle. Teoksessa A. Laiho & T. Ruoholinna (toim.) Terveysalan ammatit ja koulutus. Helsinki: Gaudeamus, 107–128.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Jakonen, J. 2008. Teoksessa K. Arkimies (toim.) Ukko akan töissä. Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. SoteMies-projektin 2006-2008 loppujulkaisu. Kerava: Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, 39-42.
- Julkunen, R. 2009. Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. 1996. Johdanto: Naiset ja miehet työelämässä. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Vastapaino, 9-19.
- Kolehmainen, S. 1999. Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tutkimuksia 227. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koponen, E-L. 2015. Sosiaali- ja terveysalan työvoiman riittävyys nyt ja tulevaisuudessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raporteja. 13/2015.
- Kortelainen, T. 2008. Onnea SoteMiesten uusille urille! Teoksessa K. Arkimies (toim.) Ukko akan töissä. Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. SoteMies-projektin 2006-2008 loppujulkaisu. Kerava: Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, 7-8.
- Kuusi, H., Jakku-Sihvonen, R. & Koramo, M. 2009. Koulutus ja sukupuolten tasa-arvo. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:52. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

- Leino, N. 2008. Mieslähihoitajien kokemukset vanhustyöstä. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79332/gradu03028.pdf?sequence=1> (Luettu 25.11.2014)
- Minkkinen, J. 2013. Johdanto. Teoksessa J. Minkkinen & M. Peltola (toim.) Haasteena papiljontit. Mies lähihoitajana -loppuraportti. Lapin letka -hanke, 4-5.
- Munnukka, P. 2008. Asentajasta hoitaja. Teoksessa K. Arkimies (toim.) Ukko akan töissä. Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. SoteMies-projektin 2006-2008 loppujulkaisu. Kerava: Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, 19–22.
- Mustakallio, S. 2003. Tasa-arvosuunnitelmat ja niiden konsultointi. Teoksessa M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Näkymätön näkyväksi. Elämäkulkua, työura ja sukupuolitietoinen ohjaus -projektin ydinteemoja. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita. N:o 87, 102-110.
- Newton, J. M., Kelly, C. M., Kremser, A. K., Jolly, B. & Billett, S. 2009. The motivations to nurse: an exploration of factors amongst undergraduate students, registered nurses and nurse managers. *Journal of Nursing Management* 17, 395-398.
- Nieminen, T. 2008. Tasa-arvobarometri. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2008:24. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Nummenmaa, A. R. & Vanhalakka-Ruoho, M. 1985. Toisen sukupuolen ammattiin suuntautuminen. Ammatti, sukupuoli ja työmarkkinat tutkimusprojektin loppuraportti. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia nro 55. Helsinki: Työvoimaministeriö.
- Opetushallitus. 2010. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, lähihoitaja. Ammatillisen tutkinnon perusteet. http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf (Luettu 4.2.2015)
- Mikkilä, E. 2013. Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa M., Pietiläinen. (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Tilastokeskus. Helsinki: Edita Prima Oy. 65–81.
- Parviainen, K. 2008. Ammattiliiton edustajan ajatuksia hoitajuudesta. Teoksessa K. Arkimies (toim.) Ukko akan töissä. Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. SoteMies-projektin 2006-2008 loppujulkaisu. Kerava: Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, 31–34.

- Peltola, M. 2013. Sote-ala yhteiskunnallisten sukupuolijärjestysten ja arvostusten kentällä. Teoksessa J. Minkkinen & M. Peltola (toim.) Haasteena papiljontit. Mies lähihoitajana -loppuraportti. Lapin letka -hanke, 6-9.
- Puhakka, H. 1998. Naisten elämänselämä nuoruudesta aikuisuuteen – koulutuksen merkitys elämän kulussa. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja. N:o 42.
- Puhakka, H. 2003. Koulutus, työelämä ja sukupuoli. Teoksessa M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Näkymätön näkyväksi. Elämänselämä, työura ja sukupuolitietoinen ohjaus -projektin ydinteemoja. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita. N:o 87, 20-42.
- Pursiainen, S. 2011. Lähihoitajana yhteiskunnassa. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Reskin, B. & Padavic, I. 1994. Women and men at work. Thousand Oaks: Pine Forge Press. A Sage Publications Company.
- Rintala, T. & Elovainio, M. 1997. Lähihoitajien työ, ammatti-identiteetti ja hyvinvointi. Stakes. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Tutkimuksia 86.
- Ruokonen, S. T. 2008. Miten SoteMiehen oikein kävi? Teoksessa K. Arkimies (toim.) Ukko akan töissä. Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. SoteMies-projektin 2006-2008 loppujulkaisu. Kerava: Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, 13–18.
- Räsänen, L. 1996. Sukupuolijakojen purkaminen. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Vastapaino, 171–189.
- Savickas, M. L. 2002. Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Teoksessa D. Brown & associates. Career choice and development. San Francisco: John Wiley & Sons Inc. 149-205.
- Savickas, M. L. 2012. Career construction theory and practice. Teoksessa S. D. Brown & R. W. Lent. Career development and counseling. Putting theory and research to work. New Jersey: John Wiley & Sons Inc, 147–183.
- Simberg, S. & Nevala, S. 2016. Ammatti vaatii ammattitaitoa. SuPerin jäsenten näkemyksiä lähihoitajakoulutuksen haasteista ja mahdollisuuksista nyt ja tulevaisuudessa. Helsinki: SuPer Ry.

- Soininen, E. 2008. Tarinoita miehen kasvusta uuteen ammattiin. Teoksessa K. Arkimies (toim.) Ukko akan töissä. Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. SoteMies-projektin 2006-2008 loppujulkaisu. Kerava: Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, 43-53.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Tasa-arvo valtateillä. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2004-2007 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:1. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sote- ja maakuntauudistus. 2016. Mitä sote-uudistus tarkoittaa minulle? Sosiaali- ja terveyspalvelut vuonna 2019 hallituksen esitysluonnoksen mukaisesti. 11/2016.
- SuPer. 2016. Tilastot. Viestintä. <https://www.superliitto.fi/viestinta/tilastot/> (Luettu 21.9.2016)
- Tamminen, M. 1995. Mieslastentarhanopettajan rooli ja merkitys päiväkotityössä. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. N:o 58.
- Tilastokeskus. 2015. Työssäkäynti 2013. Ammatti ja sosioekonominen asema. http://www.tilastokeskus.fi/til/tyokay/2013/04/tyokay_2013_04_2015-10-23_tie_001_fi.html (Luettu 28.9.2016)
- Tilastokeskus. 2016. Naiset ja miehet Suomessa 2016. Helsinki: Edita Publishing Oy. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201600_2016_16132_net_p2.pdf (Luettu 8.9.2016)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015a. Käsikirja ei-tyypillisten valintojen tukemiseen. Ammatillisen segregaaation vähentäminen työ- ja elinkeinotoimiston keinoin. Helsinki: Edita.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015b. Hoito- ja hoivapalvelualan tila ja tulevaisuudennäkymät. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja. 3/2015.
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2003. Sukupuoli – rajoitteena vai voimavarana työssä? Teoksessa. M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Näkymätön näkyväksi. Elämäkulkua, työura ja

sukupuolittainen ohjaus -projektin ydinteemoja. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita. N:o 87, 66–85.

- Varanka, J. 2008. Miehet tasa-arvon keskipisteessä. Teoksessa K. Arkimies (toim.) Ukko akan töissä. Askeleita hoitotyön tasa-arvoon. SoteMies-projektin 2006-2008 loppujulkaisu. Kerava: Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, 23-26.
- Williams, C. L. 1989. Gender differences at work. Women and men in nontraditional occupations. Los Angeles: University of California Press.
- Williams, C. 2004. The glass escalator: Men who do women's work. Teoksessa N. E. Sacks & C. Marrone (ed.) Gender and work in today's world. Cambridge: Westview Press. 105-122.
- Witz, A. 1988. Patriarchal relations and patterns of sex segregation in the medical division of labour. Teoksessa S. Walby (ed.) Gender segregation at work. Milton Keynes: Open University Press, 74-90.

LIITE

Haastattelurunko

Lähihoitajan työhön päätyminen

- Kertoisitko hieman siitä, mikä sai sinut hakeutumaan hoitoalalle?

Oliko jokin kertomistasi asioista merkittävin päätöstä tehdessä?

Oliko sinulla ennakkokäsityksiä tästä alasta tai työstä, millaisia?

Vaikuttivatko ennakkokäsityksesi tai muiden ennakkokäsitykset alalle hakeutumiseen?

Miten lähipiirisi suhtautui alalle hakeutumiseesi?

Onko sinulla aiempia tutkintoja? Jos on, oletko työskennellyt muissa ammateissa aiemmin? Kertoisitko siitä.

Työskentely lähihoitajana

- Kertoisitko tämänhetkisestä työstäsi.

Onko työpaikallasi muita mieshoitajia?

Kuinka kauan olen työskennellyt lähihoitajana?

Oliko töitä helppoa saada valmistumisen jälkeen?

Kuvailisitko hieman työtäsi (esim. millainen voisi olla perustyöpäivä).

Mitä lähihoitajan työ mielestäsi vaatii tekijältään?

Miten kuvailisit omaa rooliasi työpaikallasi?

Koetko, että sinuun suhtauduttaisiin työpaikallasi eri tavoin kuin naishoitajiin, miten tämä voi ilmentyä?

Voisitko arvioida sitä, onko sukupuolesta ollut hyötyä tai haittaa esimerkiksi työpaikkaa hakiessa? Onko sukupuolesta ollut hyötyä tai haittaa itse työssä? Osaatko antaa tästä esimerkkejä?

Osaaisitko arvioida sitä, miksi lähihoitajamiehiä on melko vähän?