



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Miessosiaalityöntekijöiden tulkinnat sukupuolesta: maskuliinisuus ja ammatilliset käytännöt sosiaalityössä

Sosiaalityö
Pro gradu -tutkielma
Tiina Farooq
30.7.2026
Lapin yliopisto



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Lapin yliopisto
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
Miessosiaalityöntekijöiden tulkinnat sukupuolesta:
maskuliinisuus ja ammatilliset käytännöt sosiaalityössä
Tiina Farooq
Sosiaalityö
Yliopiston lehtori Tarja Orjasniemi
Pro gradu -tutkielma
72 sivua
2 liitettä (3 sivua)
Syksy 2026

Tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia miessosiaalityöntekijöillä on sukupuolen merkityksestä sosiaalityön käytännöissä ja miten he jäsentävät asemaansa naisvaltaisella alalla. Tutkimus sijoittuu sosiaalityön sukupuolitutkimuksen kentälle, ja sen teoreettisena viitekehyksenä toimivat feministinen sosiaalityö, maskuliinisuustutkimus sekä intersektionaalinen näkökulma.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto koostui 13 miessosiaalityöntekijän puolistrukturoidusta teemahaastattelusta, jotka analysoitiin aineistolähtöisen ja teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla.

Tulokset osoittavat, että sukupuolen merkitys sosiaalityössä rakentuu vuorovaikutuksessa, työyhteisöjen käytännöissä ja organisaatioiden rakenteissa. Haastateltavat eivät yleensä kokeneet sukupuolta läsnä olevaksi tekijäksi, mutta sen merkitys tuli näkyväksi asiakaskohtaamisissa, työyhteisöjen odotuksissa, työnjaossa sekä uraan liittyvissä tilanteissa. Kokemukset vaihtelivat yksilöllisesti, eikä miessosiaalityöntekijöitä voida tarkastella yhtenäisenä ryhmänä. Osa haastateltavista koki sukupuoleen liittyvät odotukset mahdollisuuksina, kun taas toiset pitivät niitä asiantuntijuutta rajoittavina stereotyyppinä.

Tutkimus tuottaa uutta tietoa osoittamalla, että sukupuolen merkitys rakentuu tilannesidonnaisesti eikä sitä voida selittää pelkästään työntekijän sukupuolen kautta. Haastattelut toimivat samalla reflektiivisenä tilana, jossa sukupuoleen liittyvät, arjessa tiedostamattomat rakenteet tulivat näkyviksi. Tulokset tuovat esiin tarpeen lisätä sukupuolitietoista reflektiota sosiaalityön koulutuksessa, työyhteisöissä ja tutkimuksessa sekä osoittavat tarpeen syventää ymmärrystä sukupuolen vaikutuksesta ammatilliseen asiantuntijuuteen.

Avainsanat: sukupuoli sosiaalityössä, miessosiaalityöntekijät, feministinen sosiaalityö, maskuliinisuus, intersektionaalisuus, asiantuntijuus

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Sukupuoli sosiaalityössä työntekijöiden näkökulmasta	4
2.1	Sukupuolen merkitys sosiaalityössä aiemman tutkimuksen valossa	4
2.2	Miehet sosiaalityössä ja sukupuolittuneet käytännöt	8
2.3	Miessosiaalityöntekijät naisvaltaisella alalla	10
3	Teoreettinen viitekehys	13
3.1	Feministinen sosiaalityö sukupuolen ja vallan tarkasteluna	13
3.2	Maskuliinisuus ja miessosiaalityöntekijöiden toimijuus	16
3.3	Intersektionaalisuus miesten moninaisten asematulkintojen jäsentäjänä	18
4	Tutkimusasetelma ja menetelmälliset ratkaisut	21
4.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	21
4.2	Haastatteluaineiston hankinta ja toteutus	22
4.3	Aineiston analyysi ja tulkinnallinen lähestymistapa	24
4.4	Tutkimuksen luotettavuus, etiikka ja refleksiivisyys	29
5	Sukupuolittuneet odotukset työnjaossa ja vuorovaikutuksessa	32
5.1	Sukupuolen häivyttäminen ammatillisuuden taakse	33
5.2	Ulkopuolisuuden kokemukset ja miesten omat tilat	35
5.3	Sukupuoli käytännön työkaluna ja turvaominaisuutena	37
6	Sukupuolittuneet ammatilliset odotukset ja asiantuntijuus	40
6.1	Sopeutuminen, suoruus ja jämäkkyys viranomaisroolissa	40
6.2	Pehmeät arvot ja persoonan merkitys asiantuntijuudessa	44
6.3	Asiakaskohtaamisten jännitteet ja sukupuolitetut odotukset negatiivisessa valossa	47
7	Sukupuolittuneet rakenteet ja ammatillinen asema sosiaalityössä	49

7.1 Näkyvyys, urapaineet ja sukupuoli resurssina	50
7.2 Sukupuolittuneet rakenteet ja työnjako	55
7.3 Vaikuttaminen ja asema sosiaalityön rakenteissa	58
8 Johtopäätökset ja pohdinta	62
Lähteet	66
Liitteet	69
Liite 1. Infokirje tutkimukseen osallistuville	69
Liite 2. Haastattelurunko	70

1 Johdanto

Sosiaalityötä on perinteisesti tarkasteltu ammatillisena toimintana, jonka lähtökohtana on työntekijöiden objektiivisuus, neutraalius ja yhdenvertainen kohtaaminen. Tätä oletusta ammatillisen toiminnan neutraaliudesta on kuitenkin haastettu useissa kriittisissä tutkimuksissa, kuten feministisessä sosiaalityön tutkimuksessa (Dominelli 2002; Pease 2011). Tuoreempi tutkimus (esim. Heino 2023) vahvistaa, että sukupuoli ja muut risteävät erot vaikuttavat edelleen siihen, miten asiantuntijuus ja ammatillinen toimijuus rakentuvat sosiaalityön arjessa. Nämä tutkimukset osoittavat, ettei professionaalisuus toteudu tyhjiössä, vaan se on sidoksissa yhteiskunnallisiin valtarakenteisiin, normeihin ja historiallisiin jatkumoihin. Tämä tarkoittaa, ettei sosiaalityön käytäntöjä tai ammatillisia tulkintoja voida nähdä irrallisina ympäröivästä yhteiskunnasta. Esimerkiksi Dominelli (2002, 21–23) ja Kuronen ym. (2004, 12–19) kertovat, että sukupuoleen liittyvät merkitykset lävistävät koko ammatillisen kentän ja vaikuttavat jopa siihen, miten ammatillisesti pätevä asiantuntijuus määritellään. Professionaalisuus on historiallisesti rakentunut rationaalisuuden, kontrollin ja tunne-etäisyyden kaltaisten ihanteiden varaan. Nämä ominaisuudet on perinteisesti mielletty maskuliinisiksi. Tämä luo jännitteen sosiaalityön hoivaavaksi mielletyn luonteen ja ammatillisten kriteerien välille. Käytännössä tämä voi tarkoittaa, että sosiaalityön arki rakentuu sukupuolittuneiden oletusten varaan silloinkin, kun niitä pyritään tietoisesti jäsentämään sukupuolineutraaleina.

Simpson (2004, 349–368) tarkastelee miesten asemaa naisvaltaisilla aloilla niin kutsutun lasihissi-ilmiön kautta. Käsitteellä viitataan näkymättömiin mekanismeihin, jotka edistävät miesten urakehitystä ja palkkausta naisvaltaisissa organisaatioissa. Miehet voivat samanaikaisesti hyötyä sukupuoleensa liitetystä odotuksista, kuten oletetusta johtajuuspotentialista, mutta joutua samalla jatkuvasti neuvottelemaan omaa asemaansa suhteessa työn sukupuolittuneisiin piirteisiin. Tämä näkökulma suuntaa huomiota siihen, miten sukupuoli jäsentää työntekijöiden asemaa ja ammatillista toimijuutta laajemmin kuin vain yksilöllisinä valintoina. Esimerkiksi Gaine (2010, 10–15) muistuttaa, että naisvaltaisilla

aloilla miesten ammatillinen identiteetti rakentuu jännitteessä, jossa perinteiset maskuliinisuuden vaatimukset ja sosiaalityön pehmeämmät arvot kohtaavat.

Sosiaalityö on Suomessa selkeästi naisvaltainen ala. Julkisen sektorin sosiaalityöntekijöistä miehiä on vain noin kahdeksan prosenttia (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2024). Tämä määrällinen vähemmistöasema muodostaa kontekstin miessosiaalityöntekijöiden kokemusten tarkastelulle. Naisvaltaisessa työympäristössä miehen sukupuoli ei ole neutraali asia. Se voi tulla erityisellä tavalla näkyväksi osaksi ammatillista toimijuutta, vuorovaikutusta ja työyhteisön vakiintuneita käytäntöjä. Viimeaikaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa on kannettu huolta sosiaalialan vetovoimaisuudesta. Miesten määrää alalle on pidetty tarpeellisenä lisätä, jotta palvelut vastaisivat paremmin monimuotoistuvan asiakaskunnan tarpeisiin (esim. Alanko & Orjasniemi 2018; Heino 2023). Samaan aikaan kun miehiä toivotaan alalle lisää, heidän ammatillinen asemansa ja identiteettinsä työyhteisöissä voi kuitenkin muodostua jännitteiseksi. Vaikka sukupuolen merkitystä on sosiaalityössä tarkasteltu perinteisesti asiakkaiden tai laajojen rakenteiden näkökulmasta, työntekijöiden omat kokemukset ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Erityisesti miessosiaalityöntekijöiden näkökulma tarjoaa mahdollisuuden tarkastella, miten sukupuoli rakentuu arjen käytännöissä ja millaisia ammatillisia merkityksiä siihen liitetään silloin, kun työntekijä edustaa alalla vähemmistöä. Tässä tutkimuksessa huomio kohdistuukin nimenomaan miessosiaalityöntekijöihin ja heidän yksilöllisiin tapoihinsa jäsentää sukupuolen merkitystä osana asiantuntijuuttaan.

Kansainvälinen tutkimus osoittaa, että miesten asema naisvaltaisilla aloilla on luonteeltaan monisyinen. Esimerkiksi Simpson (2004, 349–368) analysoi tätä asemaa ja toteaa, että miehet voivat hyötyä sukupuoleensa liitetystä positiivisista odotuksista, kuten auktoriteetista. Samanaikaisesti he kuitenkin joutuvat neuvottelemaan paikastaan ja uskottavuudestaan naisvaltaisessa ammattikulttuurissa. Samansuuntaisesti suomalaisessa kontekstissa Mäki (2013, 57–64) on tuonut esiin, kuinka kulttuuriset odotukset vaikuttavat miesten puheen ja toiminnan tulkintoihin sosiaalityössä. Myös Alanko ja Orjasniemi (2018, 145–148) osoittavat sukupuolen näkyvän hyvinkin konkreettisesti työnjaossa. Miehen saatetaan olettaa hoitavan

tiettyjä tehtäviä luonnostaan. Tällaisia ovat esimerkiksi fyysisesti haastavat tilanteet tai jämäkkyyttä vaativa kontrolli.

Tässä tutkimuksessa huomio kohdistuu rajatusti työntekijöiden ammatillisiin kokemuksiin sukupuolesta. Tutkimus ei käsittele työntekijöiden seksuaalisuutta, sillä painopiste on ammatillisessa toimijuudessa ja käytännöissä. Vaikka aineistossa tarkastellaan työntekijöiden kuvauksia asiakaskohtaamisista, itse asiakkaiden kokemukset tai asiakasprosessien lopputulokset on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Valinnan tarkoituksena on tuottaa syvällistä tietoa siitä, miten miessosiaalityöntekijät itse tulkitsevat ja merkityksellistävät asiantuntijuutensa kytkeytymistä sukupuoleen.

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen, ja se tavoittelee tilastollisen yleistettävyyden sijaan ilmiön syvällistä ymmärtämistä tietyssä ajassa ja kontekstissa. Vaikka tarkastelu nojaa teoreettiseen kirjallisuuteen sekä aiempaan kansainväliseen ja kotimaiseen tutkimukseen, aineisto muodostuu haastateltavien subjektiivisista kokemuksista ja omista tulkinnoista. Tutkimuksen tehtävänä on analysoida ja ymmärtää miessosiaalityöntekijöiden kokemuksia sukupuolen merkityksestä osana ammatillista toimijuutta ja asiantuntijuutta naisvaltaisessa sosiaalityössä. Tutkimustehtävää lähestytään seuraavien tarkennettujen tutkimuskysymysten avulla:

1. Miten sukupuoli ilmenee miessosiaalityöntekijöiden kokemuksissa sosiaalityön arjessa ja vuorovaikutuksessa?
2. Millaisia sukupuoleen liittyviä odotuksia miessosiaalityöntekijät kohtaavat työssään?
3. Millaisena miessosiaalityöntekijät kuvaavat asemaansa naisvaltaisen sosiaalityön rakenteissa?

Tutkielma etenee siten, että luvussa 2 tarkastellaan aiempaa tutkimusta sukupuolesta, miessosiaalityöntekijöistä ja ammatillisesta asiantuntijuudesta naisvaltaisella alalla. Luvussa 3 esitellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys, jossa yhdistyvät feministinen sosiaalityö, kriittinen maskuliinisuustutkimus ja intersektionaalinen näkökulma. Luvussa 4 kuvataan tutkimuksen toteutus, haastatteluaineiston keruu sekä analyysimenetelmänä käytetty teoriaohjaava sisällönanalyysi. Tutkimuksen tulokset esitellään luvuissa 5–7. Luvussa 5 tarkastellaan, miten sukupuoli tulee näkyväksi sosiaalityön arjessa, työyhteisön

vuorovaikutuksessa ja työnjaossa. Luvussa 6 analysoidaan miessosiaalityöntekijöiden kohtaamia sukupuolittuneita ammatillisia odotuksia suhteessa auktoriteettiin, tunneilmaisuun ja asiantuntijuuteen. Luvussa 7 syvennyttään sukupuolittuneisiin rakenteisiin ja miessosiaalityöntekijöiden ammatilliseen asemaan organisaatiossa, urapoluilla sekä laajemmassa yhteiskunnallisessa keskustelussa. Lopuksi luvussa 8 tuloksia tarkastellaan suhteessa aiempaan tutkimukseen ja teoreettiseen kehykseen sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja merkitystä sosiaalityön käytännöille ja jatkotutkimukselle.

2 Sukupuoli sosiaalityössä työntekijöiden näkökulmasta

2.1 Sukupuolen merkitys sosiaalityössä aiemman tutkimuksen valossa

Sosiaalityötä on kuvattu sukupuolineutraaliksi ammatilliseksi toiminnaksi, jossa työntekijöiden oletetaan kohtelevan asiakkaita yhdenvertaisesti. Kriittisessä sosiaalityön tutkimuksessa tätä oletusta on kuitenkin problematisoitu. Dominelli (2002, 21–23) osoittaa, että näennäinen neutraalius ei ole arvovapaa lähtökohta, vaan itsessään aktiivinen valtaprosessi. Vaatimus neutraaliudesta voi hiljentää sukupuolittuneet valtasuhteet ja häivyttää näkyvistä ne rakenteelliset epäoikeudenmukaisuudet, joita sosiaalityön pitäisi pyrkiä purkamaan. Sukupuoli ei ole ainoastaan yksilön ominaisuus, vaan se toimii dynaamisena järjestelmänä ja muovaa ammatillisia tulkintoja silloinkin, kun sitä ei tietoisesti huomioida (Kuronen ym. 2004, 12–14).

Siinä missä varhaisempi tutkimus (esim. Jokinen 2000; Kuronen ym. 2004) painotti sukupuolen läsnäoloa tiedostamattomina ja poikkeavuutta tuottavina mekanismeina, tuoreempi keskustelu osoittaa asenteiden osittaista pehmentymistä. Esimerkiksi Tasa-arvobarometrin (Pietiläinen ym. 2025) mukaan suomalaisten asenteet miesten työskentelyä kohtaan

naisvaltaisilla hoiva-aloilla ovat muuttuneet myönteisemmiksi. Tästä huolimatta ammatillinen arki sisältää edelleen vanhoja rakenteita, jotka ohjaavat sukupuolittuneita tulkintoja.

Sosiaalityön käytännöt rakentuvat pitkälti työntekijöiden tekemien tulkintojen varaan. Työntekijät arvioivat asiakkaiden tilanteita ja tekevät päätöksiä tuen tarpeesta sekä palveluista. Tämä arviointi ei tapahdu vain yksilöllisellä tasolla. Se kytkeytyy laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin, jossa huomioidaan sosiaaliturvan rakenteet ja palvelujärjestelmän mahdollisuudet. (Matthies, Svenlin & Turtiainen 2021, 25–27.) Tulkinnat eivät synny tyhjiössä. Ne rakentuvat koulutuksen, kokemuksen ja yhteiskunnassa vallitsevien käsitysten varaan. (Kuronen ym. 2004, 9–14.) Nykyaikaisessa keskustelussa huomioidaan, että sukupuoli kietoutuu usein muihin eroihin, kuten perherakenteisiin ja haavoittuvuuden eri muotoihin (Karttunen ym. 2025, 13–23). Tämä vaatii työntekijältä intersektionaalista eli risteävän eriarvoisuuden tunnistavaa otetta, jotta hän kykenee hahmottamaan, miten erilaiset valta-asemat vaikuttavat asiakkaan elämäntilanteeseen (vrt. Heino 2023, 60–62; Matthies ym. 2021, 28–30).

Nykyinen segregaatiotutkimus eli työmarkkinoiden eriytymisen tutkimus huomioi, ettei sukupuolen mukainen työnjako ole vain historiallinen jäännös, vaan aktiivinen prosessi (Sutela 2026). Vaikka Suomen työmarkkinat ovat perinteisesti olleet eriytyneet, Sutela (2026) toteaa aiempaa harvemman suomalaisen työskentelevän enää puhtaasti sukupuolen mukaan jaetuissa ammateissa. Tämä tarkoittaa, että perinteisesti naisvaltaisina pidettyjen alojen, kuten sosiaalityön, sukupuolijakauma on hiljalleen moninaistumassa. Kehitys murentaa vähitellen työmarkkinoiden perinteistä kahtiajakoa, vaikka muutoksen nopeus vaihtelee eri ammattiryhmien välillä (Sutela 2026).

Dominelli (2002, 7–10) esittää, että ammatillinen neutraalius on aktiivinen vallankäytön väline. Se peittää alleen eriarvoisuutta tuottavia käytäntöjä. Sukupuoli toimii työssä näkymättömänä normina silloinkin, kun sitä ei sanoiteta osaksi ammatillisuutta. Tämä normi ohjaa käsityksiä vastuullisuudesta, toimijuudesta sekä avun tarpeesta. Feministinen sosiaalityö vaatiikin työntekijältä jatkuvaa kriittistä reflektiota omasta asemasta ja vallasta. (Dominelli 2002, 44–46; 88–92.) Myös Healy (2014, 87–94) muistuttaa, että työntekijöiden

toiminta on sidoksissa organisaatioihin, sääntelyyn ja ammatillisiin normeihin. Nämä institutionaaliset puitteet eivät ole neutraaleja, vaan ne heijastavat yhteiskunnallisia arvoja ja valtasuhteita. Näin sukupuoleen liittyvät oletukset voivat kiinnittyä osaksi arjen käytäntöjä ja ohjata työntekijöiden toimintaa huomaamatta.

Sosiaalityön sukupuolittuneisuutta on perusteltua tarkastella historiallisena jatkumona, jossa eri aikakausien tutkimus valottaa ilmiön eri puolia. Julkunen (2010, 15–20) kuvaa hyvinvointivaltiota sukupuolittuneena projektina, jossa hoiva on perinteisesti kytkeytynyt naiseuteen. Tämä historiallinen tausta on luonut pohjan sille, miten sosiaalityön ammatillisia ihanteita ymmärretään vielä tänäkin päivänä. Klassisessa organisaatiotutkimuksessa Acker (1990, 145–148) osoitti, miten ihannetyöntekijän normi rakentui maskuliinisten ihanteiden varaan.

Siinä missä Ackerin aikakauden tutkimus painotti muodollisia hierarkioita ja fyysistä erottelua, nykyaikainen tutkimus (Matthies ym. 2021, 112–115; Nieminen 2023, 185–187) kiinnittää huomiota siihen, miten maskuliininen normi on muuntunut osaksi nykyajan asiantuntijatyötä. Nykyisessä sosiaalityössä sukupuolittuneisuus kietoutuu teknishallinnolliseen asiantuntijuuteen ja tehokkuusvaatimuksiin, joissa rationaalisuus saattaa ohittaa emotionaalisen työn merkityksen (vrt. Matthies ym. 2021, 115) Hearn (2004, 56–58) ja Jokinen (2000, 11–15) täydentävät tätä kuvaa tuomalla esiin huomaamattoman normin käsitteen. Se selittää, miksi maskuliiniset toimintatavat säilyvät organisaatioissa: ne mielletään yleisstandardiksi, jolloin niitä ei tunnisteta sukupuolittuneiksi valinnoiksi vaan itsestään selväksi osaksi ammatillisuutta. Näin ollen vanhempi tutkimus tarjoaa teoreettisen selitysmallin rakenteille, kun taas uudempi tutkimus osoittaa, miten nämä rakenteet elävät ja muuttuvat nykyisessä tulosohtajassa sosiaalityössä.

Sosiaalityössä miehiin liitetään oletuksia auktoriteetista ja johtajuudesta. Simpson (2004, 349–368) kuvasi tätä ilmiötä jo aiemmin niin sanotun lasihissin kautta, jonka mukaan miehet voivat hyötyä sukupuoleensa liitetystä odotuksista ja edetä urallaan nopeasti. Kyseessä ei ole vain yksilöllinen urapolku, vaan ilmiö kertoo organisaatioiden sukupuolittuneista rakenteista (Williams 1992, 253–257). Klassisten teoriointien mukaan miesten nopea eteneminen

johtotehtäviin naisvaltaisilla aloilla on kytkeytynyt kulttuurisiin oletuksiin, joissa maskuliinisina pidetty rationaalisuus ja strateginen päätöksenteko on liitetty luonnolliseen johtajuuteen (Williams 1992, 255; Simpson 2004, 358). Nykyaikaisessa sosiaalityössä ja työmarkkinoilla tämä kehitys on kuitenkin saanut uusia piirteitä. Vaikka miesten asiantuntijuus on perinteisesti paikantunut hallintoon ja valtaan (vrt. Christie 2001, 90–94), tuoreimmat tilastot osoittavat ammatillisen eriytyneisyyden eli segregaatian hitaasti lientyvän (Sutela 2026). Siinä missä aiempi tutkimus painotti miesten hakeutumista johtotehtäviin, nykyinen asenneilmasto tukee yhä vahvemmin miesten sijoittumista myös välittömään asiakastyöhön ja perinteisesti naisvaltaisina pidettyihin hoivatehtäviin (Pietiläinen ym. 2025). Tämä muutos haastaa Dominellin (2002, 21–23) esittämän perinteisen jaon, jossa emotionaalinen asiakastyö mielletään automaattisesti naisten tehtäväksi. Vaikka historialliset rakenteet vaikuttavat taustalla, segregaatian purkautuminen (ks. Sutela 2026) viittaa siihen, että sukupuolittuneet odotukset johtajuudesta ja suorasta asiakastyöstä ovat vähitellen moninaistumassa.

Sukupuolittuneet odotukset ohjaavat miessosiaalityöntekijöiden ammatillista polkua pois päin ruohonjuuritason hoivatyöstä, vaikka heillä olisi siihen vahva osaaminen (Simpson 2004, 360–362). Samalla työntekijät joutuvat neuvottelemaan asemaansa suhteessa työn sukupuolittuneisiin käytäntöihin. Myös Alanko ja Orjasniemi (2018, 145–148) osoittavat, että nämä odotukset voivat näkyä hyvinkin konkreettisesti työnjaossa ja ammatillisissa rooleissa. Pringle (1995, 102–105) muistuttaa, ettei miesten läsnäolo hoiva-aloilla automaattisesti muuta rakenteita, vaan sukupuolittuneet käytännöt voivat säilyä, ellei niitä tarkastella kriittisesti. Miessosiaalityöntekijöihin kohdistuu ristiriitaisia odotuksia, joissa heiltä odotetaan samanaikaisesti empatiaa ja perinteistä maskuliinisuutta (vrt. Jokinen 2000, 146–148). Tämän vuoksi sukupuolen merkityksen tutkiminen työntekijöiden näkökulmasta on olennaista. Se auttaa ymmärtämään, miten ammatillinen toimijuus rakentuu ja miten sukupuoli kytkeytyy sosiaalityön käytäntöihin (ks. Kuronen ym. 2004, 12–14; Aho, Nieminen ja Salo 2021, 15–17). Tämä moninaistumiskehitys haastaa myös organisaatiot pohtimaan, miten sukupuolittuneet odotukset ja työnjaon rakenteet muuttuvat, kun miesten läsnäolo alalla arkipäiväistyy ja segregatio hitaasti lieventyy (vrt. Sutela 2026).

2.2 Miehet sosiaalityössä ja sukupuolittuneet käytännöt

Työyhteisöjen arki ja työnjako paljastavat sosiaalityön sukupuolittuneet käytännöt. Nämä käytännöt eivät perustu virallisiin ohjeisiin, vaan ne rakentuvat hiljaisina oletuksina, jotka ohjaavat työntekijöiden rooleja. Tämä heijastaa sosiaalityön sukupuolijärjestelmää, jossa tietyt tehtävät ja ominaisuudet kytkeytyvät kulttuurisesti joko mieheyteen tai naiseuteen (Kuronen ym. 2004, 12–14). Kansainvälinen tutkimus osoittaa, että miehiin liitetään odotuksia kontrollista ja auktoriteetista. Tämän vuoksi miehiä ohjataan usein tehtäviin, joissa tarvitaan järjestyksen ylläpitoa tai konfliktien käsittelyä (Christie 2001, 87–92). Samaan aikaan emotionaalisesti kuormittava vuorovaikutustyö voi jäädä naispuolisten kollegoiden vastuulle. Tällainen epävirallinen työnjako uusintaa itseään työn arjessa ja vahvistaa hiljaisesti käsitystä siitä, mitkä tehtävät kuuluvat eri sukupuolille.

Simpson (2004, 349–368) toteaa, että miehet ovat työyhteisöissä samanaikaisesti näkyviä ja poikkeuksellisia. Näkyvyys voi helpottaa uralla etenemistä, mutta se myös rajaa ammatillista liikkumavaraa. Siinä missä Simpson (2004) havaitsi miesten hyötyvän asemastaan niin sanotun lasihissin muodossa, Lunabba (2023, 301–304) tuo esiin, että erityislaatuinen asema voi tuottaa myös haavoittuvuutta organisaationormeihin sopeutumisen vaatimusten myötä. Miehiin kohdistuvat odotukset voivat lukita heidät kapeaan rooliin, jossa painottuu vain jäämäkkyys. Sukupuoli siis ohjaa sitä, mitä työntekijän oletetaan osaavan. Myös miesten välinen kollegiaalisuus voi muovata tätä asemaa. Miestyöntekijät saattavat hakeutua toistensa seuraan ja luoda omanlaistaan ammatillista huumoria tai puhetapaa. Tämä voi vahvistaa keskinäistä yhteenkuuluvuutta, mutta se saattaa myös korostaa sukupuolten välistä raja-aitaa työyhteisössä. (Simpson 2004, 355–358.)

Pease (2011, 182–185) täydentää, että miesten on vaikea rikkoa näitä odotuksia. Työyhteisö saattaa hakea miehestä nimenomaan vastapainoa naisvaltaiseksi koetulle hoivakulttuurille, jolloin miestyöntekijän halu kehittää omaa emotionaalista osaamistaan voi jäädä tunnistamatta. Kun miestyöntekijän rooli pelkistetään fyysiseksi läsnäoloksi tai turvallisuuden takaajaksi, syntyy ristiriita suhteessa ammatilliseen asiantuntijuuteen: työntekijä voi kokea

koulutuksensa ja osaamisensa jäävän toissijaisiksi sukupuolen tuottamien odotusten rinnalla (vrt. Christie 2001, 90–94). Uudemmassa keskustelussa miesten ammatillista pääomaa naisvaltaisilla aloilla kuvataankin jännitteiseksi. Miehenä oleminen voi olla resurssi, mutta se voi myös vaatia jatkuvaa sensitiivisyyttä, jottei työntekijä uusinna dominoivia maskuliinisia malleja (Nieminen 2023, 185–188). Miestutkimuksen metodologisessa keskustelussa huomioidaan, että miesten kokemuksia tulisikin tarkastella tilanteisina ja jatkuvasti neuvoteltuina prosesseina, joissa yksilön toimijuus rakentuu suhteessa ympäröiviin valtasuhteisiin (Aho ym. 2021, 15–17). Tämä luo jännitteen, jossa miesten ammatillinen toimijuus muotoutuu jatkuvassa neuvottelussa omien tavoitteiden ja ympäristön asettamien maskuliinisten odotusten välillä.

Suomalaisessa tutkimuksessa on tehty vastaavia havaintoja. Työyhteisöissä muodostuu sukupuolittuneita rooleja, jotka ohjaavat päivittäistä työnjakoa (Alanko & Orjasniemi 2018, 145–150). Miessosiaalityöntekijöiltä odotetaan fyysistä ja henkistä kestävyyttä, kun taas naisiin yhdistetään empatia ja hoiva. Suomalaisessa kontekstissa miesten toimijuutta on perinteisesti määritellyt vahva pärjäämisen eetos ja tunteiden hallinta, mikä heijastuu edelleen käsityksiin hyväksyttävästä maskuliinisuudesta (Jokinen, Soikkeli & Kivimäki 2018, 18–22). Tätä perinteistä pärjäämisen eetosta haastetaan nykyisin vaatimuksella tunnistaa työntekijän oma haavoittuvuus ja moninaisuus (Karttunen ym. 2025). Intersektionaalinen näkökulma paljastaa, etteivät miesten kokemukset ole yhtenäisiä, vaan esimerkiksi ikä ja työkokemus muovaavat sitä, miten tiukasti työntekijä kiinnittyy perinteiseen pärjäämisen normiin (vrt. Karttunen ym. 2025; Heino 2023). Alanko ja Orjasniemi (2018, 148–152) muistuttavat, että miestyöntekijä joutuu tässä ympäristössä neuvottelemaan ammatillisesta identiteetistään. Hänen on löydettävä tasapaino sosiaalityön pehmeiden arvojen ja työyhteisön odottaman perinteisen maskuliinisuuden välillä.

Dominelli (2002, 21–23) esittää, että edellä kuvatut sukupuolittuneet työnjaot ja käytännöt eivät ole sattumanvaraisia, vaan ne ovat osa laajempaa valtaprosessia. Valta näkyy sosiaalityön arjessa esimerkiksi siinä, kenen puhetta pidetään asiantuntevimpana tai kenen läsnäolon uskotaan rauhoittavan haastavia asiakastilanteita. Miestyöntekijän asiantuntijuuden pelkistäminen pelkäksi auktoriteetiksi tai fyysiseksi pelotteeksi onkin

rakenteellisen vallankäytön muoto, joka saattaa riisua häneltä muun ammatillisen osaamisen (Dominelli 2002, 21–23). Myös Healy (2014, 87–94) huomioi organisaationormien merkitystä. Ne määrittelevät hiljaisesti sitä, mikä mielletään kullekin sukupuolelle sopivaksi toiminnaksi. Kun nämä oletukset kietoutuvat osaksi organisaatiokulttuuria, niitä voi olla vaikea tunnistaa ja kyseenalaistaa. Sukupuolitietoinen näkökulma auttaakin purkamaan näitä rakenteita tekemällä näkyväksi sen, miten työnjako ja ammatilliset roolit tosiasiaassa rakentuvat (Kuronen ym. 2004, 5–18; Vilka 2010, 116–117). Kun ymmärretään, etteivät ammatilliset ominaisuudet tai taidot ole sukupuolesta riippuvaisia, työntekijöiden toimijuus vapautuu ahtaista rooliodotuksista. Tämä kuitenkin edellyttää jatkuvaa tietoisuutta siitä, miten sukupuoli on läsnä sosiaalityön arjen pienissäkin valinnoissa ja vuorovaikutustilanteissa (vrt. Kuronen ym. 2004, 12–14).

Tutkimusten mukaan miesten ammatillinen toimijuus sosiaalityössä sisältää usein neuvottelua työyhteisön odotusten ja ammatillisen etiikan välillä. Ammatillinen etiikka vaatii työntekijältä sensitiivisyyttä, mutta työyhteisön normit saattavat silti korostaa maskuliinisuutta. Tämä asettaa miestyöntekijät jännitteeseen, joka muovaa heidän rooliaan ja arkisia valintojaan naisvaltaisella alalla. (vrt. Alanko & Orjasniemi 2018; Christie 2001; Nieminen 2023.)

2.3 Miessosiaalityöntekijät naisvaltaisella alalla

Suomen työmarkkinat ovat edelleen sukupuolen mukaan eriytyneet. Sosiaalityö sijoittuu selvästi naisvaltaisiin ammatteihin, joissa naisten osuus työntekijöistä on huomattavasti miesten osuutta suurempi (Kuronen ym. 2004, 5–10). Kyseessä ei ole vain tilastollinen ilmiö, vaan sukupuolijakauma muovaa syvällisesti sitä, miten ammatillisuus ja asiantuntijuus alalla ymmärretään. Tämä heijastaa syvempää sukupuolijärjestelmää, joka tuottaa ja ylläpitää käsityksiä sukupuolten välisistä eroista sekä niihin kytkeytyvistä valtasuhteista (Kuronen ym. 2004, 12–14). Sosiaalityön professiota voidaan tarkastella asiantuntijuuden ja

yhteiskunnallisen tehtävän kautta, mutta kuten Dominelli (2002, 21–23) esittää, nämä määritykset kytkeytyvät aina valtaan ja sukupuoleen. Professionaalisuus ei siis ole neutraali ominaisuus, vaan se rakentuu suhteessa vallitseviin normeihin.

Asiantuntijuuden sukupuolittuneet normit näkyvät erityisesti siinä, miten käsitykset osaamisesta ja pätevyydestä muotoutuvat työyhteisöissä. Kuronen ym. (2004, 12–15) huomauttavat, että sosiaalityön asiantuntijuus on mielletty pehmeäksi ja hoivaavaksi. Hoivaan nojaava asiantuntijuus on perinteisesti nähty ristiriitaisena suhteessa maskuliinisiin tiedeihanteisiin. Dominelli (2002, 24–27) syventää näkemystä osoittamalla, että professionaalisuus on historiallisesti nojannut rationaalisuuteen ja emotionaaliseen etäisyyteen. Miessosiaalityöntekijöiden kohdalla ammatillinen historia on kaksiteräinen. Heidät saatetaan nähdä työyhteisössä luonnostaan uskottavampina asiantuntijoina, vaikka sosiaalityön ydinosaaminen vaatii juuri niitä pehmeitä taitoja, joita miehiltä ei perinteisesti odoteta. Uskottavuuden korostuminen kytkeytyy suomalaiseen maskuliinisuuden ihanteeseen, jossa mieheyteen liitetään oletus itsevarmuudesta ja luonnollisesta auktoriteetista (ks. Jokinen 2000, 11–15). Tämä voi kuitenkin luoda jännitteen, jos työntekijän oma ammatillinen identiteetti rakentuu enemmän haavoittuvuuden tunnustamisen kuin perinteisen vahvuuden varaan (vrt. Karttunen ym. 2025).

Suomessa miessosiaalityöntekijöitä on julkisella sektorilla vain noin kahdeksan prosenttia (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2024). Vaikka miesten osuus kaikista sosiaalityöntekijöistä on pieni, heidän osuutensa sosiaalihuollon johtotehtävissä on 15 prosenttia ja koko sosiaali- ja terveyshallinnon johtotehtävissä peräti 29 prosenttia (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2024). Tämä tilastollinen havainto kytkeytyy Williamsin (1992, 253–256) ja Simpsonin (2004, 349–352) kuvaamaan lasihissi-ilmiöön. Käsitteellä viitataan mekanismeihin, joiden myötä miehet etenevät naisvaltaisilla aloilla urallaan ja palkkauksessaan keskimäärin naisia nopeammin. Kyse ei ole välttämättä miesten tietoisesta pyrkimyksestä, vaan organisaation ja yhteiskunnan odotuksista, jotka suuntaavat miehiä kohti hallinnollista valtaa ja asiantuntijuutta. Miesten vähäinen määrä alalla asettaa yksittäisen työntekijän jatkuvaan neuvotteluun omasta roolistaan. Miessosiaalityöntekijät voivat näyttäytyä työyhteisössä

poikkeuksellisina toimijoina, joihin liitetään oletuksia erityisestä uskottavuudesta (Alanko & Orjasniemi 2018, 146–148). Nykytutkimuksen mukaan miesten hallussa oleva maskuliininen pääoma voi toimia ammatillisena resurssina, mutta samalla se saattaa asettaa heidät ulkopuoliseen asemaan suhteessa työyhteisön valtavirtaan (Nieminen 2023, 182–185). Jokisen (2000, 11–15) mukaan maskuliinisuus toimiikin normatiivisena kehyksenä, joka ohjaa käsityksiä uskottavasta ja ammatillisesti pätevästä toiminnasta. Samalla sukupuoleen perustuva näkyvyys voi kääntyä rajoitteeksi, jos työntekijää tulkitaan ensisijaisesti sukupuolensa edustajana. Kuten Williams (1992, 253–256) ja Simpson (2004, 352–355) toteavat, miehet saattavat tulla ohjatuiksi kohti hallintoa ja johtamista silloinkin, kun heidän ammatillinen kiinnostuksensa kohdistuu ruohonjuuritason asiakastyöhön.

Williams (1992, 255–257) huomauttaa, että miesten paine edetä uralla on luonteeltaan ulkopuolista. Organisaation oletukset asiantuntijuudesta alkavat ohjata työntekijän valintoja. Kyseinen kehityskulku on linjassa Jokisen (2000, 146–152) ajatuksen kanssa, jonka mukaan kulttuurinen pärjäämisen vaatimus voi ohjata miehiä hakeutumaan tai tulemaan valituiksi valta-asemiin. Ilmiö voi lopulta kaventaa yksittäisen työntekijän ammatillisia vaihtoehtoja ja muokata hänen professionaalista identiteettiään enemmän kuin hänen omat yksilölliset tavoitteensa (vrt. Simpson 2004, 360–363). Sukupuoleen liitetyt odotukset voivat tukea ammatillista asemaa, mutta niihin liittyy myös paineita, jotka ilmenevät jännitteinä ammatillisen roolin ja sukupuolinnormien välillä. Dominellin (2002, 30–32) mukaan asiantuntijuus muotoutuu aina yhteiskunnallisissa valtasuhteissa. Sosiaalityön arjessa asemaan liittyvä dynamiikka voi tarkoittaa, että miehet saavat asiantuntijuuteen liittyvää hyötyä pelkän sukupuolensa perusteella. Heidän puheenvuoronsa saattavat saada enemmän painoarvoa kuin vastaavalla tavalla koulutettujen naispuolisten kollegoiden. Asiantuntijuuden epätasainen jakautuminen ei välttämättä perustu todelliseen osaamiseen, vaan se uusintaa perinteistä valtajärjestystä työn arjessa.

Lopulta sukupuolen merkitys ulottuu syvälle ammatilliseen vuorovaikutukseen. Julkunen (2010, 88–92) muistuttaa, että suomalainen hyvinvointivaltio on rakentunut naisvaltaisen hoivatyön varaan, minkä vuoksi mies nähdään tässä rakenteessa usein poikkeuksena. Tämä

asema vaatii työntekijältä jatkuvaa reflektointia omasta paikastaan osana ammatillista toimintaa (Alanko & Orjasniemi 2018, 150–152). Miessosiaalityöntekijöiden kokemukset tarjoavatkin arvokkaan näkökulman siihen, miten sukupuoli jäsentää sosiaalityön käytäntöjä ja miten professionaalisuus neuvotellaan uudelleen naisvaltaisella alalla.

3 Teoreettinen viitekehys

3.1 Feministinen sosiaalityö sukupuolen ja vallan tarkasteluna

Tässä tutkimuksessa tarkastelu kohdistuu sukupuolen merkitykseen sosiaalityön ammatillisissa käytännöissä ja työntekijöiden kokemuksissa. Tutkimuksen teoreettisessa asetelmassa on tehty tietoinen rajausta, jonka mukaan analyysi kohdistuu professionaaliseen toimijuuteen ja asiantuntijuuden rakenteisiin. Tästä syystä työntekijöiden seksuaalisuus on jätetty tarkastelun ulkopuolelle, sillä painopiste on ammatillisessa neuvottelussa ja asiantuntijuuden rakentumisessa. Samoin vaikka aineistossa tarkastellaan työntekijöiden kuvauksia arjen asiakaskohtaamisista, itse asiakkaiden kokemukset tai asiakasprosessien lopputulokset on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Rajaustoimien tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, miten miessosiaalityöntekijät itse tulkitsevat ja merkityksellistävät subjektiivisia kokemuksiaan sekä ammatillisia odotuksia naisvaltaisella alalla.

Sukupuoli ymmärretään tässä tutkimuksessa sosiaalisesti ja kulttuurisesti rakentuvana ilmiönä eikä biologisena ominaisuutena. Se ei ole muuttumaton vakio, vaan jatkuvasti vuorovaikutuksessa ja instituutioissa rakentuva prosessi (Kuronen ym. 2004, 12–19; Vilka 2010, 116–117). Tässä viitekehyksessä sukupuoli nähdään dynaamisena järjestelmänä, joka tuottaa ja ylläpitää eroavaisuuksia sekä niihin kytkeytyviä valtasuhteita (vrt. Kuronen ym. 2004, 13–15). Feministinen sosiaalityö tarjoaa välineitä professionaalisuuden näennäisen neutraaliuden purkamiseen. Dominellin (2002, 21–23) mukaan sosiaalityön

professionaalisuus ei ole arvovapaata, vaan se kytkeytyy aina yhteiskunnallisiin valtasuhteisiin. Tämän seurauksena käsitykset pätevyydestä, ammatillisesta etäisyydestä ja auktoriteetista ovat rakentuneet tavalla, joka suosii perinteisesti maskuliinisina pidettyjä ominaisuuksia.

Sukupuoli ei ole sosiaalityössä aina tietoisesti esillä, vaan se voi vaikuttaa ammatilliseen ajatteluun taustatekijänä. Työntekijöiden käsitykset toimijuudesta, vastuusta ja tuen tarpeesta saattavatkin rakentua näiden tiedostamattomien oletusten varaan (Petrelius 2005, 63). Toimijuudella viitataan tässä tutkimuksessa siihen, miten työntekijät toimivat ja tekevät valintoja arjessaan. Samalla se kuvaa tapaa, jolla he jäsentävät omaa rooliaan suhteessa ammatillisiin odotuksiin ja työyhteisön vakiintuneisiin käytäntöihin. Kun tarkastelu kohdistuu miessosiaalityöntekijöihin, toimijuus näyttäytyy prosessina, jossa ammatillista asiantuntijuutta neuvotellaan suhteessa vallitseviin sukupuolinormeihin. (vrt. Aho ym. 2021, 15–17.)

Feministinen keskustelu sosiaalityössä ei ole ollut suoraviivaista. Feministinen näkökulma on saanut osakseen niin kannatusta kuin vastustusta ja hiljentämistä. Nämä jännitteet heijastuvat myös työyhteisöjen puhetapoihin, joissa sukupuoli nousee esiin lähinnä ammatillisten haasteiden tai poikkeustilanteiden yhteydessä. (Keskinen 2004, 19–25.) Dominellin (2002, 51–64) tavoin Keskinen tuo esille, että sukupuolittuneet rakenteet vaativat jatkuvaa sanallistamista. Suomalaisessa kontekstissa miesten toimijuutta on perinteisesti määritellyt vahva pärjäämisen eetos ja tunteiden hallinta, mikä voi näkyä myös sosiaalityön ammatillisissa ihanteissa (Jokinen 2000, 11–15; Jokinen ym. 2018, 18–22). Kriittinen reflektointi onkin välttämätöntä, sillä ilman sanallistamista nämä pärjäämisen normit jäävät itsestäänselvyyksiksi, jotka ohjaavat työntekijöiden toimintaa taustalta (vrt. Aho ym. 2021, 15–17).

Sukupuolittuneet odotukset ulottuvat myös sosiaalityön arjen käytäntöihin ja arviointiin. Arviointi on osa ammatillista toimintaa, ja sen kautta jäsennetään tilanteita sekä tehdään päätöksiä. Arviointi perustuu aina sekä tietoon että tulkintaan, jotka eivät synny tyhjiössä, vaan rakentuvat koulutuksen, kokemuksen ja kulttuuristen käsitysten varaan. Tämän vuoksi

myös sukupuoleen liittyvät oletukset voivat vaikuttaa siihen, miten tilanteita jäsennetään ja millaisia ratkaisuja pidetään perusteltuina- (Kuronen ym. 2004, 15–19.)

Teorian ja käytännön välinen suhde on jännitteinen, sillä sosiaalityön painotus käytännöllisyyteen voi vaikeuttaa kriittisen feministisen teorian soveltamista. Tämä etäisyys saattaa johtaa siihen, että työntekijät kokevat sukupuolikeskustelun vieraaksi omalle työlleen (Kuronen 2009, 111–112). Kuitenkin juuri tämä jännite tekee miessosiaalityöntekijöiden kokemuksista kiinnostavia, sillä heidän asemansa naisvaltaisella alalla haastaa kysymään, kenen asiantuntijuus tunnustetaan ja millaisia vaatimuksia ammatillinen toimijuus asettaa eri sukupuolille. Feministinen sosiaalityö pyrkiikin tekemään nämä mekanismit näkyviksi edellyttämällä työntekijältä aktiivista pyrkimystä purkaa valtahierarkioita ja reflektoida omia oletuksiaan (Dominelli 2002, 51–64). Miessosiaalityöntekijöiden kohdalla tämä tarkoittaa sen pohtimista, miten heidän asemansa rakentuu suhteessa näihin piileviin odotuksiin.

Sosiaalityön käytännöissä esiintyy edelleen piileviä sukupuolioletuksia, joita ei välttämättä tarkastella kriittisesti (Hänninen 2004, 82–85; Alanko & Orjasniemi 2018, 142). Nämä oletukset heijastuvat myös työntekijöiden asemaan, jolloin miessosiaalityöntekijöiden toimijuus ei muotoudu pelkästään ammatillisen osaamisen kautta. Tutkimuksessa on osoitettu, että miehiin kohdistuu naisvaltaisilla aloilla odotuksia esimerkiksi auktoriteetista ja johtajuudesta (Simpson 2004, 352–363). Tällaiset odotukset voivat tukea asemaa työyhteisössä, mutta samalla ne saattavat rajata toimintaa ja ohjata työntekijän roolin rakentumista sukupuolen kautta (Alanko & Orjasniemi 2018, 145–148).

Feministinen sosiaalityö ei ole yhtenäinen suuntaus, vaan se koostuu erilaisista lähestymistavoista (Fawcett 2023, 831–841). Näissä lähestymistavoissa tarkastellaan eriarvoisuuden, identiteettien ja yhteiskunnallisten rakenteiden suhteita. Suuntaus on kehittynyt vaiheittain. Siihen sisältyvät jännitteet liittyvät sukupuolen ja muiden erontekojen suhteeseen sekä tutkimuksen ja käytännön kytkeytymiseen toisiinsa. Suuntaus ei siten tarjoa yhtä yhtenäistä näkökulmaa, vaan useita tapoja jäsentää sukupuolen merkitystä sosiaalityössä (Keskinen 2004, 19–45).

Feministinen sosiaalityö kytkeytyy myös syrjintää vastustavaan käytäntöön (anti-oppressive practice), jossa tavoitteena on tunnistaa ja purkaa eriarvoisuutta tuottavia toimintatapoja. Tämä edellyttää työntekijältä omien oletustensa ja työyhteisön käytäntöjen kriittistä tarkastelua. Huomio kohdistuu siihen, miten eronteot ilmentyvät vuorovaikutuksessa, työnjaossa ja ammatillisten roolien muodostumisessa. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta näistä mekanismeista, jotta niitä voidaan muuttaa sosiaalityön arjessa. (Payne 2014, 287–298.)

3.2 Maskuliinisuus ja miessosiaalityöntekijöiden toimijuus

Maskuliinisuus rakentuu sosiaalisesti ja kulttuurisesti, mikä muovaa käsityksiä miehen toimijuudesta ja siihen liitetystä odotuksista. Sosiaalityön kontekstissa se ei muodosta yhtenäistä luokkaa, vaan kytkeytyy ammatillisiin vaatimuksiin ja organisaation hierarkioihin. Miestutkimuksessa katsotaankin, ettei maskuliinisuus ole staattinen ominaisuus, vaan se koostuu erilaisista ja ristiriitaisistakin tavoista olla mies. (Aho ym. 2021, 24–26.) Maskuliinisuuksien moninaisuus ja niiden uudelleen neuvoteltavuus kytkeytyvät laajempaan sukupuolijärjestelmään, joka tuottaa erontekoja ja valtasuhteita (Connell 2005, 71–73; ks. myös Kuronen ym. 2004, 12–14). Miestyöntekijöiden kohdalla tämä ilmentyy jännitteenä perinteisten auktoriteettiodotusten ja sosiaalityön relationaalisten arvojen, kuten empatian, välillä.

Sosiaalityössä maskuliinisuuteen kohdistuu ristiriitaisia odotuksia. Toisaalta miehiltä odotetaan jämäkkyyttä sekä rajojen asettamista (Simpson 2004, 355), toisaalta ammatillinen eetos painottaa empatiaa ja hoivaa (Christie 2001, 142–145). Ammatillinen asiantuntijuus voi siten miessosiaalityöntekijöiden kohdalla painottua teknisrationaaliseen osaamiseen, viranomaisroolin hallintaan tai kriisinhallintaan (Simpson 2004, 355). Tämä muovaa työyhteisöihin epävirallisia työnjakoa, joissa miehille muodostuu vastuu turvallisuushkaa sisältävistä asiakastapaamisista (Christie 2001, 142–145; Simpson 2004, 355). Tällainen

roolitus vahvistaa sukupuolittuneita ammatillisia normeja ja kapeuttaa käsitystä miesten ammatillisesta osaamisesta painottamalla kontrollia hoivan sijaan (vrt. Heino 2023, 62–64; Nieminen 2023, 185–188).

Suomalaista työ kulttuuria leimaa niin sanottu pärjäämisen eetos, jossa tunteiden hallinta ja autonomisuus muodostavat ammatillisia ihanteita (Jokinen ym. 2018, 18–22). Connellin (1995, 76–81) mukaan maskuliinisuudet muodostavat hierarkian, jossa hegemoninen maskuliinisuus asettuu hallitsevaan asemaan. Tämä kulttuurisesti hallitseva malli liittyy mieheyteen vahvuuden, rationaalisuuden ja kontrollin. Se toimii normatiivisena kehyksenä, joka määrittelee tavoiteltavia piirteitä sekä vaikuttaa siihen, millainen toiminta näyttäytyy ammatillisesti pätevältä (Connell 1995, 76–81).

Maskuliinisuuteen liittyviä odotuksia voidaan tarkastella myös maskuliinisen pääoman käsitteen kautta. Maskuliininen pääoma viittaa resursseihin ja ominaisuuksiin, kuten itsevarmuuteen ja auktoriteettiin, joita arvostetaan sosiaalityön organisaatioissa ja jotka tukevat miessosiaalityöntekijöiden asemaa (Nieminen 2023, 182–198). Suomalaisessa sosiaalityön tutkimuksessa tätä valtdynamiikkaa on kuvattu huolta pitävän vallan käsitteen kautta. Siinä miesten käyttämä valta ei näyttäydy suorana alistamisena, vaan kytkeytyy suojeluun ja vastuunkantoon. Tämä asetelma tekee vallankäytöstä huomaamatonta, kun työyhteisö tulkitsee otetun tilan luonnolliseksi suojeluksi. (Hänninen 2004, 77–85.) Huolenpitoon kätkeytyvä valta kytkeytyy myös Dominellin (2002, 21–23) analyysiin siitä, että sukupuolittuneet valtasuhteet läpäisevät sosiaalisen toiminnan ja muotoutuvat hoivan muotoon. Toiminnan tulkitseminen luonnolliseksi suojeluksi hämärtää ammatillisen toiminnan sukupuolittuneita rakenteita ja vaikeuttaa niiden tunnistamista (vrt. Hänninen 2004, 82–85; Dominelli 2002, 22). Miehet neuvottelevatkin asemastaan suhteessa työn sukupuolittuneisiin käytäntöihin (Simpson 2004, 352–363). Vaikka oletukset johtajuudesta tukevat miesten uraedellytyksiä, ne samalla rajoittavat mahdollisuuksia toteuttaa ammatillisuutta monimuotoisesti (Connell 1995, 76–81; Hänninen 2004, 80–85).

Maskuliinisuuteen liitettävät pärjäämisen ja haavoittuvuuden hallinnan ihanteet vaikeuttavat haavoittuvuuden tunnistamista sekä ilmaisua ammatillisessa roolissa (Lunabba 2023, 299–

314). Vaikka haavoittuvuuden tunnistaminen muodostaa osan sosiaalityön ammatillista asiantuntijuutta, pärjäämisen normi muodostaa esteen sen toteuttamiselle (Karttunen ym. 2025, 11). Maskuliinisuus ei ole kiinteä rooli, vaan se muotoutuu aina kulloisenkin tilanteen, valtasuhteiden ja ammatillisten vaatimusten mukaan (Aho ym. 2021, 15–17). Miesten hakeutuminen hoiva-aloille kytkeytyy pyrkimykseen tuoda alalle perinteisesti maskuliinisena pidettyä asiantuntijuutta. Tämä vahvistaa sukupuolen merkitystä profession jäsentäjänä ja tuottaa työntekijälle ammatillisessa toiminnassa sekä etuja että rajoitteita. (Simpson 2004, 352–363; Christie 2001, 61–65.)

3.3 Intersektionaalisuus miesten moninaisten asematulkintojen jäsentäjänä

Intersektionaalinen näkökulma on tässä tutkimuksessa olennainen, koska miessosiaalityöntekijöiden kokemuksia ei voida selittää pelkästään sukupuolen kautta. Työntekijöiden asema ja toimijuus rakentuvat useiden samanaikaisten tekijöiden varaan, minkä vuoksi sukupuolen tarkastelu edellyttää myös muiden eronteiden huomioimista (Heino 2023, 62–63). Sosiaalityön tutkimuksessa intersektionaalisuudella viitataan siihen, miten eri eronteot ja kategoriat kietoutuvat toisiinsa tuottaen risteäviä eriarvoisuuden muotoja (Karttunen ym. 2025, 13–23; Matthies ym. 2021, 28–30). Intersektionaalinen viitekehys osoittaa, että haavoittuvuus tai etuoikeudet eivät ole pysyviä ominaisuuksia, vaan ne muotoutuvat eri tavoin eri rakenteissa ja ammatillisissa konteksteissa (Karttunen ym. 2025, 13–23). Tässä tutkimuksessa intersektionaalisuus suuntaa tarkastelun siihen, miten miessosiaalityöntekijät kuvaavat asemansa rakentuvan erilaisten tekijöiden, kuten iän, työkokemuksen ja työympäristön, risteyksessä. Näin sukupuolen merkitys ei näyttäyty yhtenäisenä, vaan eri tilanteissa vaihtelevana ilmiönä.

Intersektionaalisuuden käsitteen esitti Crenshaw (1991, 1244–1245) tarkastellessaan sitä, miten eri sorron muodot risteävät ja tuottavat erityisiä kokemuksia. Intersektionaalisuudessa ei ole kyse eri kategorioiden luettelemisesta, vaan se kuvaa niiden samanaikaista vaikutusta

yksilön asemaan (Crenshaw 1991, 1244–1245). Hill Collins ja Bilge (2016, 2–11) määrittelevät intersektionaalisuuden tavaksi analysoida valtasuhteita ja eriarvoisuutta arjen käytännöissä. Intersektionaalinen analyysi on olennaista sosiaalityön professionaalisuuden ymmärtämisessä, sillä ammatillinen asiantuntijuus ei rakennu tyhjiössä vaan suhteessa moninaisiin erontekoihin ja valtasuhteisiin (Hill Collins & Bilge 2016, 2–11).

Sosiaalityön kontekstissa intersektionaalisuutta tarkastelleet Valkonen ja Wallenius-Korkalo (2016, 614–616) osoittavat, että sukupuoli kietoutuu muihin tekijöihin muovaten ammatillisia käytäntöjä. Heidän mukaansa intersektionaalisuus on ammatillista osaamista, jossa työntekijän on tunnistettava oma sijaintinsa suhteessa asiakkaan taustatekijöihin. Ammatillinen toimijuus onkin sidoksissa paikallisiin ja historiallisiin valtasuhteisiin (Valkonen & Wallenius-Korkalo 2016, 620–622). Asemallinen sidonnaisuus tarkoittaa, ettei miessosiaalityöntekijänkään positio ole vakio, vaan se neuvotellaan uudelleen jokaisessa vuorovaikutustilanteessa. Jatkuva neuvottelu osoittaa, etteivät sukupuoli tai ammatillinen asema ole valmiita, vaan ne muotoutuvat suhteessa ympäristöön (ks. myös Aho ym. 2021, 15–17).

Intersektionaalinen analyysi auttaa myös ymmärtämään, etteivät kaikki miehet hyödy aiemmin mainitusta lasihissi-ilmiöstä samalla tavalla. Esimerkiksi nuori ja kokematon miessosiaalityöntekijä saattaa joutua todistamaan asiantuntijuuttaan vahvemmin kuin kokenut kollega, vaikka sukupuoli tarjoaisikin hänelle tiettyä oletettua uskottavuutta (vrt. Mattsson 2014, 15–17). Miesten näkökulmasta intersektionaalisuus tarkoittaa, ettei mieheys ole yksi yhtenäinen kategoria. Miestutkimuksen metodologiassa esitetäänkin, että miesten kokemukset rakentuvat moniulotteisesti suhteessa muihin sosiaalisiin tekijöihin (Aho ym. 2021, 15–17). Tätä näkemystä tukee Connellin (1995, 76–81) ajatus maskuliinisuuksien moninaisuudesta. Miesten asema ja toimijuus rakentuvat suhteessa muihin tekijöihin, kuten sosioekonomiseen asemaan, koulutukseen ja terveydentilaan. Myös Gaine (2010, 10–15) muistuttaa, että työntekijän ammatillinen identiteetti ei rakennu vain yhden ominaisuuden varaan. Eri tekijät risteävät ja vaikuttavat siihen, miten miessosiaalityöntekijöiden toimintaa ja asiantuntijuutta jäsennetään työyhteisöissä.

Intersektionaalinen näkökulma syventää feministisen sosiaalityön tavoitetta tarkastella valtasuhteita kriittisesti. Dominelli (2002, 51–64) tuo esiin, että sosiaalityön käytännöt rakentuvat erilaisten valtasuhteiden risteyskohdissa. Sukupuoli ei tällöin ole irrallinen tekijä, vaan osa laajempaa kokonaisuutta, jossa erilaiset rakenteet muovaavat toimijuutta. Intersektionaalisuus tekee näkyväksi sen, miten nämä tekijät vaikuttavat samanaikaisesti ja tuottavat eroja työntekijöiden asemaan ja mahdollisuuksiin toimia. Kuronen ja kumppanit (2004, 120–122) kertovat, että sosiaalityön tulkinnat rakentuvat usein useiden samanaikaisten tekijöiden varaan. Esimerkiksi työttömyys, koulutustausta ja terveys voivat muodostaa kokonaisuuden, joka jäsentyy eri tavoin riippuen sukupuoleen liitetystä merkityksistä.

Sukupuolisensitiivinen työote liittyy läheisesti intersektionaaliseen näkökulmaan. Se tarkoittaa pyrkimystä tunnistaa, miten sukupuoleen liittyvät normit ja valtasuhteet vaikuttavat ammatillisiin tulkintoihin (Heino 2023, 62–63). Miessosiaalityöntekijöiden kohdalla tämä voi tarkoittaa sen pohtimista, miten pärjäämisen vaatimus tai haavoittuvuuden peittäminen kietoutuvat muihin elämän ehtoihin. Dominelli (2002, 58) argumentoi, että ammatillinen reflektio vaatii juuri näiden risteävien tekijöiden tunnistamista.

Teoreettinen viitekehys kokoaa yhteen feministisen sosiaalityön, maskuliinisuuden tarkastelun ja intersektionaalisen lähestymistavan. Feministinen sosiaalityö suuntaa huomion sukupuoleen liittyviin valtasuhteisiin (Dominelli 2002, 51–64; Kuronen ym. 2004, 15–19). Maskuliinisuuden tarkastelu tuo esiin mieheyteen liitettyjä odotuksia (Connell 1995, 77–80; Nieminen 2023, 182–198). Intersektionaalisuus osoittaa, että sukupuolen merkitys rakentuu suhteessa muihin tekijöihin (Gaine 2010, 10–15; Heino 2023, 62–63).

Näiden näkökulmien avulla voidaan jäsentää, miten sukupuoli vaikuttaa sosiaalityön ammatillisiin käytäntöihin ja millaisia merkityksiä miessosiaalityöntekijät liittävät omaan toimintaansa. Tämä kokonaisuus muodostaa ne analyttiset linssit, joiden kautta haastatteluaineistoa tarkastellaan. Analyysissä työntekijöiden kokemuksia ei ainoastaan kuvata, vaan ne suhteutetaan näihin laajempiin teoreettisiin keskusteluihin asiantuntijuudesta ja vallasta.

4 Tutkimusasetelma ja menetelmälliset ratkaisut

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, miten sukupuoli jäsentyy osaksi sosiaalityön ammatillisia käytäntöjä miessosiaalityöntekijöiden kuvaamana. Huomio kohdistuu sukupuoleen liitettäviin merkityksiin ja tulkintoihin sosiaalityön arjessa. Tutkimus selvittää, miten miessosiaalityöntekijät kuvaavat omaa asemaansa ja heihin kohdistuvia odotuksia. Lähestymistapa on ymmärtävä, ja se keskittyy ammatillisen toimijuuden rakentumiseen (Puusa & Juuti 2020, 77–79). Vilkan (2025, 122–124) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on olennaista tavoittaa ne yksilölliset ja tilannesidonnaiset merkitykset, joita ihmiset antavat toiminnalleen arjen ympäristöissä. Miessosiaalityöntekijöiden näkökulma tekee näkyväksi, miten sukupuoli kietoutuu osaksi asiantuntijuutta naisvaltaisella alalla (Enroos & Mäntysaari 2017, 7–10). Miestutkimuksen metodologiassa tuodaan esiin tarve tavoittaa miesten omia tulkintoja elämismaailmastaan. Lähestymistapa mahdollistaa niiden moninaisten tapojen tarkastelun, joilla mieheyttä eletään todeksi arjen käytännöissä (Aho ym. 2021, 12–14). Sosiaalityön kontekstissa ammatillinen neuvottelu voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, miten miestyöntekijä neuvottelee roolistaan suhteessa naisvaltaisen alan hoivapainotteisiin odotuksiin. Miesten ammatillinen arki muotoutuu esimerkiksi siinä, miten työntekijä sanoittaa tunteitaan tai rakentaa ammatillista läheisyyttä tavalla, joka saattaa poiketa perinteisistä maskuliinisuuden normeista (vrt. Simpson 2004, 355–358; Aho ym. 2021, 15–17).

Tutkimus rajautuu sukupuolen tarkasteluun sosiaalityön professionaalisessa kontekstissa, eikä seksuaalisuutta sisällytetä analyysiin. Päätöksellä varmistetaan, että tarkastelu kohdistuu nimenomaan organisaation toimintakulttuuriin, ammatillisiin käytäntöihin ja instituutioihin liittyviin merkityksenantoihin henkilökohtaisen elämän osa-alueiden sijaan (Hakala 2024, 52–53). Fokus pidetään työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa ja organisaation sisäisissä tulkinnoissa. Myös asiakkaiden subjektiiviset kokemukset on rajattu tarkastelun ulkopuolelle.

Päätöksellä huomio kohdistetaan työntekijöiden omaan asiantuntijuuden neuvotteluun ja professionaaliseen itsetuntoon. Vilkan (2025, 48–50) mukaan selkeä rajattu tutkimusasetelma on edellytys sille, että tutkija voi pureutua ilmiön syvimpään olemukseen ilman rönstyilyä. Tässä tutkimuksessa rajausta tarkoittaa sitä, ettei aineistoa kerätä asiakkailta. Analyysissa huomioidaan kuitenkin, miten miestyöntekijät itse kokevat, tulkitsevat ja sanoittavat asiakastyössä syntyvää sukupuolittunutta vuorovaikutusta. Näin tutkimus tuottaa täsmällistä tietoa asiantuntijuuden sukupuolittuneista rakenteista sekä arjen asiakastyön käytännöistä työntekijän näkökulmasta.

Johdannossa muotoillun tutkimustehtävän mukaisesti aineiston analyysissa syvennyttään siihen, miten miessosiaalityöntekijät kokevat sukupuolen merkityksen sosiaalityön käytännöissä. Tutkimuskysymykset ohjaavat metodologisesti analyysia kolmen keskeisen ulottuvuuden kautta: arjen vuorovaikutuksen ja ilmenemismuotojen, ammatillisten odotusten sekä naisvaltaisen alan rakenteellisen aseman tarkasteluun. Näiden näkökulmien avulla tavoitetaan ne tilanteet ja käytännöt, joissa sukupuoli jäsentyy osaksi ammatillista toimintaa.

4.2 Haastatteluaineiston hankinta ja toteutus

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruu on tavoitteellinen prosessi, jossa tutkimuksen tavoitteet ohjaavat aineiston valintaa ja analyysia (Puusa & Juuti 2020, 103). Tässä tutkimuksessa menetelmänä käytetään teemahaastattelua, joka voidaan määritellä tutkijan ohjaamaksi, tavoitteelliseksi keskusteluksi. Se on puolistrukturoitu menetelmä, joka etenee ennalta määriteltyjen teemojen varassa, mutta antaa tilaa haastateltavien omille tulkinnoille (Hakala 2024, 101–103). Teemahaastattelu valikoitui menetelmäksi, koska se mahdollistaa miessosiaalityöntekijöiden äänen kuuluviin tulemisen ja antaa tilaa heidän omalle kokemusmaailmalleen. Rakenteellinen kysely ei mahdollistaisi tällaista. (vrt. Vilka 2025, 114–116.) Haastattelurunko teemoineen on nähtävissä liitteessä 2.

Haastattelu etenee tutkijan aloitteesta. Se on luonteeltaan vuorovaikutteinen tilanne, jossa molemmat osapuolet vaikuttavat tiedon muotoutumiseen. Kuten Kallinen ja Kinnunen (2021) esittävät, haastattelijan läsnäolo ja tyyli eivät ole tutkimuksellisia häiriötekijöitä, vaan olennainen osa tiedon tuottamisen prosessia. Haastattelun avulla pyritään tavoittamaan miessosiaalityöntekijöiden omaa ajattelua ja merkityksenantoja, jotta ilmiöstä voidaan tehdä perusteltuja tulkintoja.

Tutkimuksen aineisto koostuu yhteensä 13 miessosiaalityöntekijän yksilohaastattelusta. Haastateltavat rekrytoitiin sosiaalisen median ammatillisista ryhmistä ja alan verkostoista, hyödyntäen myös lumipallomenetelmää. Aineisto on kerätty keväällä ja alkukesästä 2026, ja se edustaa laajasti sosiaalityön eri osa-alueita. Haastateltavat työskentelevät seuraavilla sektoreilla:

- Aikuissosiaalityö
- Lastensuojelu
- Mielenterveys- ja riippuvuuksien hoito
- Sosiaali- ja kriisipäivystys
- Vammaispalvelut

Haastateltavien tarkkoja työyksikköjä tai työntekijämääriä palvelualueittain ei ilmoiteta tutkittavien anonymiteetin turvaamiseksi. Tämä on välttämätöntä, koska miehet muodostavat sosiaalityössä pienen vähemmistön ja tarkat taustatiedot voisivat johtaa yksittäisten henkilöiden tunnistamiseen. Haastateltavien työkokemus vaihtelee uran alkuvaiheesta useiden kymmenien vuosien kokemukseen, mikä tuo aineistoon syvyyttä eri sukupolvien näkökulmasta.

Kaikki 13 haastattelua toteutettiin yksilohaastatteluina etäyhteyksin (Teams). Haastattelujen kesto vaihteli 30 minuutista 55 minuuttiin. Litterointi toteutettiin asiasisältöisesti sanatarkkana siten, että litteroidussa raaka-aineistossa haastateltavien oma puhekieli ja murrepiirteet säilytettiin pääosin. Tutkittavien anonymiteetin ja eettisten toiveiden

kunnioittamiseksi tätä raakatekstiä kuitenkin muokattiin jo litterointivaiheessa tarvittaessa. Esimerkiksi joidenkin haastateltavien kohdalla murrepiirteet häivytettiin tekstistä kokonaan heidän omasta pyynnöstään. Puheen epäsujuvuus, kuten toistot ja täytesanat, jätettiin aineistosta pois. Näin varmistettiin, että tekstin sisältö vastaa luotettavasti haastateltavien antamia merkityksiä (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 122).

Tutkimuksen tavoitteena on tavoittaa asiantuntijuuden sukupuolittuneet rakenteet. Vaikka aihe ei ole suoraan sensitiivinen, teemahaastattelun joustavuus antoi tilaa ammatilliseen identiteettiin kytkeytyvien henkilökohtaisten kokemusten pohtimiselle. Teemojen varassa eteneminen mahdollisti vastausten laajentamisen haastateltavien omien havaintojen pohjalta, mikä tuki ilmiön syvällistä ymmärtämistä.

Aineiston monipuolisuus eri palvelualueilta auttaa hahmottamaan sukupuolittuneiden odotusten vaihtelua työn luonteen mukaan. Esimerkiksi jämäkkyyteen tai tekniseen osaamiseen liittyvät oletukset ilmenevät eri tavoin eri tehtävissä. Tämä tuottaa subjektiivista kokemustietoa sukupuolen roolista sosiaalityössä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98–99). Laadullisen lähestymistavan mukaisesti tarkastelu keskittyy haastateltavien omille kokemuksilleen antamiin merkityksiin (Vilka 2025, 122–124).

4.3 Aineiston analyysi ja tulkinnallinen lähestymistapa

Aineisto analysoidaan temaattisesti, mikä tarkoittaa aineistosta nousevien toistuvien teemojen jäsentämistä suhteessa tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 120–123). Temaattinen analyysi valikoitui menetelmäksi, koska se mahdollistaa laajojen kokonaisuuksien tiivistämisen ja vertailun ilman, että yksittäisten haastateltavien kokemusten syvyys katoaa (vrt. Vilka 2025, 132–134). Analyysin avulla tulkitaan, miten sukupuolen merkitykset rakentuvat miessosiaalityöntekijöiden puheessa.

Aineistonhallintaa, teemoittelua ja vertailua varten haastatteluaineisto jäsenneltiin esianalyysivaiheessa taulukkomuotoon. Taulukko 1 havainnollistaa, miten yksittäisten haastateltavien puhe asettuu suhteessa tutkimuksen teemoihin ja kokoaa yhteen alustavia ammatillisia asennoitumistapoja ennen tulosten tarkempaa analyysia.

Taulukko 1. Havainnot haastatteluista ja haastateltavien alustavat asennoitumistavat.

Teema / Haastateltava	Arjen työnjako ja vuorovaikutus	Työote ja ammatilliset odotukset	Ammatilliset rajat ja eettisyys	Asema ja rakenteet
H1	Suoruus ja jämäkkyys; sukupuolen neutralisointi	Viranomaisaseman tuoma auktoriteetti	Asiantuntijuus ensisijaista suhteessa sukupuoleen	Lasihissin tuoma paine
H2	Sosiaalinen ulkopuolisuus. Teknisten töiden hoitaminen	Suoraviivainen asiapitoisuus ja tehokkuus; "pyörittelyn" karsiminen	Eettinen itsesääntely (esim. seksuaalirikosten uhrien ohjaus naiskollegoille)	"Munakiintiön" hyödyntäminen
H3	"Miehin puhe" oikotienä luottamukseen	Maskuliinisuuden ja alan odotusten tasapainottelu.	Tiukat fyysiset rajat (kosketuksen välttäminen)	Tietoinen "miespaikka"
H4	Fyysinen turva ja "isien tulkki"	Suurpiirteisyys ja leppoisuus vs. tarkkuus	Tunnistaa miehisyyden esteenä (esim. asiakkaan epäluulo)	Sukupuoli valttikorttina
H5	Sukupuolen näkymättömyys; lämmön ja sosiaalisuuden painotus	"Rakkaudellinen kohtaaminen" ja syvä ymmärrys	"Kirstunvartijan" roolin karsastaminen; herkkyiden korostaminen	Sukupuolen häivyttäminen persoonan tieltä.
H6	"IT-tuki" ja autonkuljettaja; sukupuoli arkiroolien määrittäjänä	Sukupuoli auktoriteetin vahvistajana.	Miehen äänen vaikuttavuuden pohdinta julkisessa keskustelussa	Etuoikeuden tunnistaminen; Lasihissi jo opiskeluaikana.
H7	län korostuminen ennen sukupuolta; vapaa-ajan teemat siltana poika- asiakkaisiin	Stoalaisuuden ja empatian ristiriita; tunnestereotyyppien rikkominen	"Sossusetä"- nimityksen vastustus; kielellinen rajankäynti	Tasa-arvo- oletuksen tunnistaminen ("vaarallinen oletus"); usko sukupolvenvaihdo- seen
H8	Paine "viimeiseen kannanottoon";	Muodollisen pätevyyden	Tarjotusta "viimeisen sanan"	Lasihissikriittisyys; miesten

	rajoitettu emotionaalinen tila tiimissä	korostaminen; turhautuminen alan stereotypioihin	roolista kieltäytyminen; solidaarisuus naiskollegoille	määrittelyvallan reflektointi
H9	Epävirallisesta sosiaalisuudesta vetäytyminen; keskittyminen asiatehtäviin	Erittäin työorientoitunut, suoraviivainen ja ratkaisukeskeinen asiantuntijuus	Rationaalinen tunnekontrolli asiakastilanteissa	Tulosorientoituneis uuden aiheuttamat jännitteet; sukupuolen tuomat epäviralliset edut
H10	län ja sukupuolen tuoma epävirallinen auktoriteetti	Isien aktivoiminen suoralla puheella; rationaalinen tunnekontrolli	Elämäkokemuksen ja virkavastuun tasapaino.	Uralla etenemisen herättämät puolustusreaktiot; naiskollegojen asenteiden tutkimustarve
H11	Fyysisesti uhkaavien ja "raskaiden" tehtävien kasautuminen miehelle	Ratkaisukeskeinen asiantuntijuus; asiakkaan oman vastuun korostaminen	Sukupuolisensitiivisten toimintamallien kehittäminen	Kriittisyys organisaation hoivapainotteisuutta kohtaan; rakenteellisen selkeyden peräänkuuluttaminen
H12	Sukupuolen alkunäkymättömyys; kulttuuristen normien tunnistaminen	Asiakkaiden "mies miehelle" -puhe ja tuki.	Neutraali suhtautuminen turvaodotuksiin; selkeä fyysinen etäisyys	Vähemmistöasema ("tikun nokassa"); miesten yleisyys johdossa
H13	Miesasiakkaiden "me miehet" -liittoutumisyritykset; virkamiesasema neutraloijana	Naisenemmistöisen alan arvojen tiedostaminen; tiimiytyminen kriiseissä	Sukupuolen rajaaminen työminän ulkopuolelle (ei työkaluna)	Sukupuolirooleista kieltäytyminen; tasavertainen osa ammatillista työyhteisöä

Analyysi alkoi aineistoon perehtymisellä ja tekstin huolellisella lukemisella. Esianalyysin jälkeen aineistosta poimittiin tutkimuskysymysten kannalta olennaiset ilmaukset. Huomio kiinnitettiin kohtiin, joissa haastateltavat kuvasivat sukupuoleen liittyviä kokemuksiaan, odotuksiaan tai työn käytäntöjä. Laadullisessa tulokinnassa analysoitiin myös kielellisiä vivahteita, kuten haastateltavien kokemia epävarmuuden hetkiä, pohdintoja ja sanattomia taukoja, jotka voivat paljastaa itsestään selvänä pidetyn arjen murtumiskohtia (vrt. Hakala 2024, 155–158).

Nämä ilmaukset koodattiin eli pelkistettiin asiasisällön mukaisiksi käsitteiksi, minkä jälkeen ne ryhmiteltiin teemoiksi kokoamalla yhteen samankaltaisia merkityksiä sisältäviä havaintoja (Puusa & Juuti 2020, 78–81; Vilkkä 2025, 136). Päälinjojen lisäksi analyysissä pidettiin esillä valitsevalle puheelle vastakkaisia tai muista poikkeavia näkemyksiä, sillä ne syventävät ymmärrystä ilmiön monimuotoisuudesta (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 125). Analyysiprosessia havainnollistetaan taulukolla (Taulukko 2), joka osoittaa, miten alkuperäisilmaukset tiivistettiin alateemoiksi ja lopulta pääteemoiksi (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–124).

Taulukko 2. Esimerkkejä analyysiprosessin etenemisestä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alateema	Pääteema
"Kyllä mä huomaan, että tiukoissa asiakastilanteissa haetaan sitä miehen sanaa ja tiettyä jämäkkyyttä." (H1)	Sukupuolittunut odotus auktoriteetista ja jämäkkyudesta	Ammatilliset odotukset	Sukupuolen merkitys sosiaalityön arjen vuorovaikutuksessa ja työnjaossa
"Mä oon vähän sellainen mekaanikko täällä. Hoidan autot ja tekniset jutut, kun muut ei niistä välitä." (H2)	Teknisten ja mekaanisten tehtävien lankeaminen miehelle	Epävirallinen työnjako	
"Me saatetaan jutella se eka kerta ihan täysin puhtaasti moottoreista... jotakin on tapahtunut se ensimmäisen kerran aikana [luottamuksen syntyminen]." (H3)	Yhteisten teknisten kiinnostuksen kohteiden käyttö vuorovaikutuksen välineenä	Sukupuoli vuorovaikutuksen työkaluna	
"Kyllä ne perheenisät sitten helpommin kääntyy niinku mun puoleen ja pyrkii vetoamaan minuun heidän asioissaan." (H4)	Työntekijän kokemus sukupuolesta luottamusta edistävänä tekijänä	Ammatillinen asemoituminen suhteessa miesasiakkaisiin	
"...jos työkavereilla on haastavampia tai kinkkisempiä tapauksia, niin oletetaan, että se olen aina minä, joka lähden	Oletus miehestä työyhteisön fyysisenä tai psyykkisenä turvana eskaloituissa tilanteissa	Vastuu turvallisuudesta ja riskitilanteet	

työpariksi... niin sitä turvaa haetaan miestyöntekijästä.” (H9)			
”Mä varoon aika paljon sen sukupuolen käyttämistä niinku työkaluna... se on helposti manipulatiivista.” (H13)	Halu kohdata asiakas omana itsenään ilman sukupuolirooleja	Sukupuoliroolien tietoinen purkaminen	Ammatillinen asiantuntijuus sekä sukupuoleen kytkeytyvät odotukset
”Mulle on haastavaa ollut se semmoinen kirstunvartijan stereotypia... se mitä he tarvitsee on rakkautta ja ymmärrystä eikä niinkään semmoista kovaa ja kylmää.” (H5)	Sosiaalityö näyttäytyy tunnetyönä ja inhimillisenä kohtaamisena kovan roolin sijaan	Ammatillinen eetos ja pehmeät arvot	
”Mä ajattelen mun omassa työyhteisössä... että koen jollakin lailla ehkä jotakin näkymätöntä asiattomuutta tai jotain muuta... sellaista kitkaa laitetaan rattaisiin.” (H9)	Kokemus työyhteisön sisäisestä vastustuksesta ja poikkeavasta asemasta suorituskeskeisen työotteen vuoksi	Työyhteisön sisäinen kitka ja vastustus	
”Mä oon työyhteisössä tos i näkyvä, en huku massaani... se on aivan massiivinen etu uralla.” (H6)	Miessukupuoli näkyvyyden ja uralla etenemisen resurssina	Lasihissi-ilmiö ja etuoikeus	Sosiaalityön rakenteet, näkyvyys ja uramahdollisuudet naisvaltaisella alalla
”Ei se sukupuoli tässä arjessa näy mitenkään... Tai no, onhan se niin, että kun olet tiimin ainoa mies, niin olet herkemmin tikun nokassa hyvässä ja pahassa.” (H12)	Alkuperäisen sukupuolisokeuden murtuminen ja oman erityisaseman tunnistaminen tiimissä	Sukupuolihabituksen tiedostaminen ja näkyvyys	

"...jos meidän linjan johdossa olisi miehiä... Tää työ saattaisi olla vähemmän silppuista. Tää työ saattaisi olla suoraviivaisempaa." (H11)	Kokemus naisvaltaisen organisaatiokulttuurin liiallisesta hoivapainotteisuudesta ja kaipuu rakenteelliseen selkeyteen	Organisaatiokulttuurin ja johtamisen jännitteet	
---	---	---	--

Tutkimuskysymykset ja olemassa oleva tutkimuskirjallisuus tarjosivat analyysille alustavan suunnan, mutta laadullisen tutkimuksen luonteen mukaisesti analyysikehikkoa muokattiin ja laajennettiin aineistolähtöisesti analyysiprosessin aikana. Lopullinen aineisto jäsenyi kolmen pääteeman ympärille. Ensin analysoidaan sukupuolen merkitystä sosiaalityön arjen vuorovaikutuksessa ja työnjaossa. Toiseksi huomio kohdistetaan ammatilliseen asiantuntijuuteen sekä sukupuoleen kytkeytyviin odotuksiin. Kolmanneksi tarkastellaan sosiaalityön rakenteita, näkyvyyttä ja uramahdollisuuksia naisvaltaisella alalla. Pääteemoja syvennetään alateemoilla, jotka tekevät näkyväksi miessosiaalityöntekijöiden kokemusten moninaisuuden. Tavoitteena on muodostaa tulkinnallinen kuvaus siitä, miten sukupuoli saa merkityksiä haastateltavien kokemuksissa. Tulkinnessa huomioidaan, että haastateltavien puhe on sidoksissa sosiaalityön käytäntöihin ja laajempiin yhteiskunnallisiin rakenteisiin (Ronkainen ym. 2011, 32–34).

4.4 Tutkimuksen luotettavuus, etiikka ja refleksiivisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ei arvioida tilastollisen yleistettävyyden, vaan tutkimusprosessin läpinäkyvyyden, uskottavuuden ja analyysin johdonmukaisuuden perusteella (Tuomi & Sarajärvi 2018, 138–140). Tässä tutkimuksessa luotettavuutta on vahvistettu kuvaamalla aineiston hankinnan ja analyysin vaiheet yksityiskohtaisesti, jotta lukija voi seurata tulkintojen muodostumista. Koska tutkija on laadullisessa tutkimuksessa keskeinen tutkimusväline, luotettavuuden arviointi edellyttää myös jatkuvaa refleksiivisyyttä.

Tutkimuksen toteutuksessa on noudatettu ihmistieteellisen tutkimuksen eettisiä periaatteita (Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK] 2019, 7–9; Vilkkä 2025, 54–62; Heikkinen 2022, 18). Osallistuminen perustui täysin vapaaehtoisuuteen. Tutkimukseen osallistuville annettiin infokirje (Liite 1), joka sisälsi riittävät tiedot tutkimuksen tarkoituksesta, aineiston käsittelystä ja eettisistä periaatteista. Lisäksi haastateltaville tarjottiin mahdollisuus tutustua haastattelurunkoon ja sen teemoihin etukäteen (Liite 2), mikä tuki heidän orientoitumistaan aiheeseen.

Tietoisien suostumusten varmistaminen ja osallistujien oikeus keskeyttää osallistumisensa missä tahansa vaiheessa ovat olleet ohjaavia eettisiä periaatteita käsiteltäessä ammatilliseen identiteettiin liittyviä kokemuksia (Heikkinen 2022, 14–16). Analyysissa on huomioitu myös osallistujien motivaatio. Haastatteluun saattavat hakeutua ne, joilla on erityinen intressi edistää aiheesta käytävää keskustelua tai tukea alan tutkimusta (Ronkainen ym. 2011, 87–89).

Aineiston käsittelyssä on noudatettu EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta (2016/679). Haastatteluaineisto anonymisoitiin huolellisesti, jotta yksittäisiä henkilöitä tai heidän työyksiköitään ei voida tunnistaa (Kallinen ym. 2015, 45–47). Tallenteet säilytetään suojatulla palvelimella, ja ne hävitetään opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen.

Tutkimuksen uskottavuutta lisätään raportoimalla tulokset sitaattien avulla. Sitaatit mahdollistavat sen, että lukija voi arvioida tutkijan tekemien tulkintojen ja alkuperäisen aineiston välistä yhteyttä (vrt. Vilkkä 2025, 142). Aineistolainauksissa haastateltavat on anonymisoitu tunnuksilla H1–H13. Sitaatteja on tarvittaessa siistitty puhekielen täytesanoista luettavuuden parantamiseksi sekä muokattu haastateltavien anonymiteetin varmistamiseksi. Sitaateista on poistettu sellaiset yksityiskohtaiset tunnistetiedot, jotka vaarantaisivat osallistujien suojan naisvaltaisissa työyhteisöissä (vrt. Pietarinen 2002, 64–67). On kuitenkin tärkeää tiedostaa, että esitetyt havainnot ja analyysit ovat tutkijan tekemiä tulkintoja aineistosta. Laadullinen aineisto ei tarjoa yhtä muuttumatonta totuutta, vaan se olisi mahdollista tulkita myös toisista lähtökohdista käsin (vrt. Vilkkä 2025, 140–142).

Vahvistettavuuden kannalta on olennaista huomioida tutkijan omat ennakkokäsitykset (vrt. Puusa & Juuti 2020, 115–116). Taustani sosiaalityön opiskelijana ja naissukupuoleni ovat

vaikuttaneet haastattelutilanteisiin ja asioihin, joihin analyysissä on kiinnitetty huomiota. Lisäksi on huomioitava haastattelutilanteen sukupuolittunut dynamiikka. Tutkijan ja tutkittavan välinen sukupuoliasetelma voi vaikuttaa siihen, millaisia maskuliinisuuden muotoja haastateltava tilanteessa rakentaa ja mitä hän päättää kertoa kokemuksistaan. Haastattelu on aina sosiaalinen tilanne, jossa sukupuolta tuotetaan vuorovaikutuksessa (Aho ym. 2021, 15–18). Naistutkijan ja mieshaastateltavien välinen asetelma edellyttääkin huomion kiinnittämistä siihen, miten sukupuoli vaikuttaa puheeseen esimerkiksi ammatillisesta auktoriteetista tai haavoittuvuudesta.

Vuorovaikutussuhde saattaa ohjata haastateltavaa ylläpitämään tiettyä asiantuntijaroolia tai toisaalta tuomaan esiin ammatillista epävarmuutta (Aho ym. 2021, 19–21). Käytännössä tämä voi näkyä siten, että mieshaastateltava korostaa pärjäämistään naispuoliselle haastattelijalle tai puhuu tunteistaan varovaisemmin kuin samansukupuolisessa tilanteessa. Toisaalta vastakkainen sukupuoliasetelma voi myös edistää avoimuutta purkamalla miesten väliseen vuorovaikutukseen mahdollisesti liittyvää keskinäistä kilpailua (vrt. Puusa & Juuti 2020, 104–105). Haastattelutilanteissa asettuminen ulkopuolisen (naispuolisen) kuulijan rooliin on voinut toisaalta kannustaa haastateltavia sanallistamaan sellaisia miesten keskinäisiä ja työyhteisön itsestäänselvyksiä, joita he eivät miestyöntekijälle avaisi.

Luotettavuutta on pyritty varmistamaan jatkuvalla refleksiivisyydellä eli pysähtymällä omien oletusten äärelle koko prosessin ajan (vrt. Puusa & Juuti 2020, 118–120). Omia ennakkoletuksia tunnistettiin kirjoittamalla haastatteluista heränneistä ajatuksista muistiinpanoja analyysin ja tuloslukujen työstämisen rinnalle, mikä auttoi pitämään tulkinnat aineistolähtöisinä. Tavoitteena on ollut antaa miesten omalle äänelle tilaa ja välttää ennalta lukittuja tulkintoja sukupuolesta.

Aineistosta eritellyissä teemoissa on noudatettu eettistä harkintaa (vrt. TENK 2019, 7–9). Tutkimuseettisenä tavoitteena on ollut esittää tulokset tavalla, joka tuo esiin ilmiön moninaisuuden, mutta kunnioittaa samalla haastateltavien ammatillista identiteettiä (vrt. Vilkkä 2025, 60). Teemojen kuvauksissa on pyritty välttämään arvottavia tulkintoja tai stereotypioita. Haastateltava on saattanut kuvata esimerkiksi tietoista etäisyyden ottamista

työyhteisön sosiaaliseen dynamiikkaan tai oman erityisaseman tunnistamista. Nämä on tulkittu analyysissa aktiivisiksi ammatillisiksi strategioiksi ja rajanvedoiksi. Tällä valinnalla on pyritty varmistamaan, ettei tutkittavien kokemuksia typistettä yksinkertaistaviksi selityksiksi (vrt. Puusa & Juuti 2020, 148–150). Sen sijaan ne näyttäytyvät perusteltuina tapoina toimia naisvaltaisessa organisaatiossa. Samalla ilmiöiden käsittely yleisemmällä teematasolla yksittäisten henkilötarinoiden sijaan tukee tutkittavien anonymiteetin säilymistä (vrt. Pietarinen 2002, 64–66).

Tutkimuksen siirrettävyyttä tukee se, että haastateltavat työskentelevät erilaisissa sosiaalityön toimintaympäristöissä (vrt. Puusa & Juuti 2020, 116). Vaikka tulokset pohjautuvat kolmentoista työntekijän yksilöllisiin kokemuksiin, ne tuottavat laajempaa ymmärrystä naisvaltaisten alojen rakenteista hyödynnettäväksi sosiaalityön työyhteisöjen kehittämisessä.

5 Sukupuolittuneet odotukset työnjaossa ja vuorovaikutuksessa

Tässä luvussa tarkastellaan, miten sukupuoli tulee näkyväksi miessosiaalityöntekijöiden arjessa, työyhteisön vuorovaikutuksessa ja asiakastyössä. Huomio kohdistuu niihin jokapäiväisiin tilanteisiin, joissa sukupuoli saa merkityksiä työnjaossa, kohtaamisissa ja työyhteisön käytännöissä.

Aineistosta nousee esiin kolme toisistaan erottuvaa tapaa kuvata sukupuolen merkitystä työn arjessa. Ensimmäisessä suuntauksessa sukupuolen merkitys pyritään häivyttämään nojaamalla yleiseen ammatillisuuteen. Toisessa suuntauksessa sukupuolen kuvataan näkyvän työyhteisön epävirallisissa käytännöissä ja kokemuksissa ulkopuolisuudesta. Kolmannessa suuntauksessa miessukupuolen tunnistetaan toimivan tietyissä tilanteissa ammatillisena resurssina esimerkiksi asiakaskohtaamisissa tai työtehtävien jakautumisessa. Näiden kokemusten kautta tarkastellaan, miten sukupuoli rakentuu osaksi työyhteisön käytäntöjä peilaten havaintoja aiheesta tehtyyn tutkimuskirjallisuuteen.

5.1 Sukupuolen häivyttäminen ammatillisuuden taakse

Miessosiaalityöntekijöiden puheessa esiintyy pyrkimys häivyttää sukupuolen merkitys ammatillisuuden ja yksilöllisyyden taakse. Sukupuolen sijaan ammatillisen toiminnan perustaksi määritellään henkilökohtainen persoona, ammatillinen osaaminen ja jaettu inhimillisyys (vrt. Christie 2001, 104).

”Mä ajattelen sen niin, että enemmänkin kyse on aina persoonasta eikä niinkään sukupuolesta.” (H5)

Sukupuolen merkitystä omassa arjessa ja työssä voi olla aluksi vaikea tiedostaa tai sanoittaa. Oma sukupuoli ja työn arki näyttäytyvät usein niin itsestään selvinä raameina, ettei niiden sukupuolittuneisiin ulottuvuuksiin osata kiinnittää huomiota (vrt. Ronkainen ym. 2011, 78–82).

”Ei se kyllä päivittäin mun arjessa ja työssä näy, ainakaan mä en koe että se näkyisi. Voi olla tietysti... mun oma vaimo sanoo, että miehet ei huomaa asioita yleensäkään, niin ehkä se johtuu siitä, että mä en vaan huomaa.” (H12)

Työyhteisöissä työntekijät kohdataan ensisijaisesti yksilöinä ja ammattilaisina, jolloin miessukupuoli jäsentyy neutraaliksi osaksi identiteettiä. Tällöin sukupuoli ei luo työyhteisössä erontekoja, määritä ammatillista osaamista tai vaikuta siihen, miten kykenevänä työntekijää pidetään eri työtehtäviin:

”Siinä mä en usko, että se olisi juurikaan vaikuttanut. Ammattiryhmät tekee kuitenkin työtä keskenään ja joka ikinen on kuitenkin yksilö. En mä usko, että kollegiaalisessa yhteistyössä sukupuolella on merkitystä.” (H13)

”Muiden työntekijöiden kanssa se ei ainakaan vaikuta siihen, ettetkö sä olisi osa ryhmää. Sukupuoli näyttelee jonkinlaista roolia siinä, miten sua koodataan – se on ehkä yksi osa

identiteettiä. Mutta sellaista problemaa ei tule, että se vaikuttaisi työtehtäviin tai siihen, miten kykenevänä sut nähdään tiettyyn työtehtävään.” (H13)

Sukupuolen häivyttäminen voi kummuta tasavertaisuuden kokemuksesta. Kun työntekijä kokee olevansa täysivaltainen osa työyhteisöä, tarvetta jatkuvalle sukupuolen neuvottelulle ei synny (vrt. Christie 2001, 107; Eteläpelto ym. 2013, 64).

Dominellin (2002, 45–48) mukaan sosiaalityöntekijät tuovat kohtaamisiin aina mukanaan omat toimintatapansa ja taustansa, jotka joko sopivat työyhteisön tapoihin tai haastavat niitä. Vaikka ammatillisessa puheessa nojataan yhteiseen ammatillisuuteen, sukupuoli tulee silti näkyväksi keskusteluissa ja asiakastilanteissa. Tämä ilmenee esimerkiksi tavassa, jolla miestyöntekijät kuvaavat tuovansa asiakastyöhön suoraviivaista ongelmanratkaisua ja vauhtia, jonka katsotaan poikkeavan naisvaltaisesta työkuultuurista:

”Kyllä tuolla on semmoisia asiakastilanteita... Kollega oli silleen hyvin varovasti, eikä ehkä halunnut asiakasta [haastaa]. Sitten se keskustelujen dynamiikka muuttui sillä tavalla, että päästiin keskustelemaan niistä asioista... Minä olin ehkä liiankin suoraan asiasta.” (H1)

Suoruus ja asioiden eteenpäin vieminen eivät näyttäydy pelkkinä luonteenpiirteinä, vaan ammatillisina työkaluina, joilla pyritään välttämään naisvaltaiselle työkuultuurille tyypilliseksi miellettyä varovaisuutta. Työparin kanssa toimiessa asetelma voi kuitenkin luoda sukupuolittuneen jaon, jossa miestyöntekijä ottaa haastajan roolin naiskollegan puhuessa pehmeämmin (vrt. Pringle 1995, 54–58).

Miesten omaksuma suoraviivainen asennoituminen voi heijastaa perinteistä miehen mallia, jossa tunteet ja varovaisuus sivuutetaan ja asiat pyritään ratkaisemaan tehokkaasti. Parhaimmillaan se tuo dynaamisuutta, mutta pahimmillaan se voi kääntyä toksiseksi maskuliinisuudeksi, jos herkkien ja vaikeiden asioiden herättämät tunteet ohitetaan liian nopeasti tehokkuuden nimissä (vrt. Connell 1995, 72–75). Häivyttämisen taustalla saattaa olla pyrkimys osoittaa ammatillista pätevyyttä ja tehdä sukupuolesta sivuseikka (vrt. Eteläpelto ym. 2013, 61). Puheessa esiintyvä varovainen asennoituminen ja omien havaintojen tietty vähättely voivat viitata sopeutumiseen, jossa miestyöntekijä neuvottelee paikkaansa

pyrkimyksellä olla mahdollisimman vähän häiriöksi naisvaltaisessa ympäristössä (vrt. Vähäsantanen ym. 2024, 65).

5.2 Ulkopuolisuuden kokemukset ja miesten omat tilat

Työyhteisön epävirallisessa vuorovaikutuksessa nousevat esiin ulkopuolisuuden kokemukset sekä niihin liittyvä erillisyyden neuvottelu. Siinä missä sopeutumaan pyrkivät työntekijät häivyttävät eroja, naisvaltaisessa työyhteisössä voidaan kokea myös selkeää ulkopuolisuutta suhteessa vapaamuotoisiin keskusteluihin:

”Ainoana miehenä tuommoisessa naisvaltaisessa työyhteisössä semmoinen ulkopuolisuuden kokemus ehkä vahviten sieltä paistaa läpi. --- [Ruokapöydässä] ne aiheet saattaa olla semmoisia, että enhän minä niistä mitään ymmärrä.” (H2)

Vierauden tunne saattaa johtaa tietoiseen vetäytymiseen kahvihuonekulttuurista ja aiheista, joita työntekijä pitää naisellisina. Pitkään alalla työskennelleille asema saattaa olla jo vakiintunut, ja vetäytyminen toimiikin keinona suojata omaa ammatillista asiantuntijuutta sekä keskittyä työn ydintehtäviin (vrt. Hänninen 2004, 85).

Sukupuolen lisäksi työyhteisön epävirallista vuorovaikutusta voivat määrittää ikäerot. Kahvipöytäkeskustelut näyttäytyvät tilanteina, joissa erilaiset elämänvaiheet luovat etäisyyttä kollegoiden välille, jos tiimistä ei löydy samassa tilanteessa olevia vertaisia:

”...kahvikeskusteluissa ihmiset usein puhuu niistä asioista mitkä heitä välittömästi koskee. Mitkä kuuluu heidän tavallaan arkeen ja kokemusmaailmaan. Ja kyllähän usein ihmisillä on aika erilaiset... eri ikäisenä erilaiset kokemusmaailmat.” (H12)

Tämä osoittaa, että ulkopuolisuuden kokemus naisvaltaisella alalla koostuu useasta tekijästä. Enemmistön yhteiseen arkeen nojaavat keskustelut voivat ajaa vähemmistöön jäävän

työntekijän vetäytymään, jos kosketuspintaa omaan elämään ei löydy (vrt. Hänninen 2004, 87–88).

Tilan ottaminen ja ryhmään kuuluminen eivät kuitenkaan liity pelkästään vapaamuotoisiin kahvitaukoihin, vaan myös tiimin ammatillisiin odotuksiin. Miestyöntekijään saattaa kohdistua helposti odotus horjumattomasta asiantuntijuudesta, mikä voi kaventaa tilaa näyttää ammatillista haavoittuvuutta tai epävarmuutta:

”...mä koen miehenä, että ei saisi näyttää jotenkin heikkouksiaan siellä tiimissä. Se liittyy ehkä just siihen, että se mies sanoo sen viimeisen sanan...” (H8)

Tiimin sisäistä painetta lisää myös kokemus työyhteisön vastustuksesta silloin, kun poikkeava toimintatapa tai valtavirrasta eroava asiantuntijuus haastaa vakiintuneita käytäntöjä. Epävirallisen vuorovaikutuksen solmukohdat voivat näyttäytyä ulossulkevana toimintana, joka asettaa miestyöntekijän erilleen muusta ryhmästä (vrt. Pringle 1995, 112–115):

”Mä ajattelen mun omassa työyhteisössä... että koen jollakin lailla ehkä jotakin näkymätöntä asiattomuutta tai jotain muuta... sellaista kitkaa laitetaan rattaisiin.” (H9)

Vastapainona työyhteisön paineille ja ulkopuolisuudelle miehet pyrkivät usein rakentamaan organisaation sisälle omia keskinäisiä tilojaan ja verkostojaan (vrt. Simpson 2004, 350–352). Haastattelussa (H3) tällaista erillistä tilaa kutsutaan ”miespaikaksi”. Työyhteisön naisvaltaisuus tunnistetaan kielelliseksi ja sosiaaliseksi haasteeksi. Tätä tasapainotetaan hakemalla tietoisesti vertaistukea organisaation muilta miehiltä, kuten teknisiltä työntekijöiltä tai vartijoilta (vrt. Nieminen 2023, 190.):

”Mä ehkä haluankin pitää sen ikään kuin oman tilan. Oman polun... en ole fuusioitumassa ihan täysin. Koen, että olen miespaikalla, jos näin voi sanoa.” (H3)

Työhuoneen jakaminen toisen miehen kanssa voi samoin mahdollistaa valtavirrasta poikkeavan, huumorintäyteisen vuorovaikutuksen. Tätä vertaisvuorovaikutusta ja kielenkäyttöä kuitenkin säännellään tarkasti suhteessa ympäröivään työyhteisöön (vrt. Alanko & Orjasniemi 2018, 148–150):

”Mulla on hyvä tuuri. Mulla on.. jaan huoneeni sosiaalihjaajana työskentelevän miehen kanssa ja tota meillä on aika hultvattomia juttuja siellä keskenämme, mutta kyllä me meillä on semmoinen yhteinen ymmärrys siitä, että kun jutut menee tietylle tasolle niin sitten pistetään ovi kiinni. Että se varmasti on totta, että kyllä miehenä pitää olla vähän varovainen siitä mitä sanoo --- naisvaltaisella alalla.” (H10)

Miesten omat tilat tarjoavat kaivattua vapautta, mutta vähemmistöasemassa olevan miehen on silti säänneltävä kielenkäyttöään naisvaltaisessa organisaatiossa. Tähän arjen neuvotteluun liittyy myös kielellinen vastarinta. Ammatillisen toimijuuden kautta (vrt. Eteläpelto ym. 2013, 60–61) voidaan kieltäytyä kategorisesti asettumasta arjessa esiintyvään, sukupuolitettuun ”sossu-setä” -muottiin:

”Mä en oo mikään sossu-setä, joka tulee sinne vähän höpöttelemään ja olemaan mukava äijä. Mä oon sosiaalityöntekijä, jolla on yliopistokoulutus ja asiantuntijuus, ja mä haluan, että mua kohdellaan sen mukaisesti sekä työyhteisössä että asiakkaiden puolelta.” (H7)

Tämä reaktio ilmentää pyrkimystä purkaa sosiaalityöhön liitettyjä historiallisia myyttejä ja vaatia ammatillista asiantuntijuutta ilman halventaviksi tai vähätteleviksi koettuja leimoja. Dominellin (2002, 84–89) mukaan vähemmistöryhmien edustajat joutuvatkin usein tietoisesti haastamaan ja purkamaan heihin kohdistettuja valmiita instituutioiden roolimalleja saavuttaakseen täyden ammatillisen arvostuksen.

5.3 Sukupuoli käytännön työkaluna ja turvaominaisuutena

Miesten puheessa sukupuoli hahmottuu joustavana arjen resurssina ja työkaluna, joka aktivoituu haastavissa asiakastilanteissa sekä verkostoyhteistyössä. Haastatteluissa kuvataan yhdenmukaisesti, kuinka miessukupuoli kytkeytyy epävirallisessa työnjaossa ja kollegiaalisissa odotuksissa vastuuseen turvallisuudesta ja riskitilanteista. Miestä pyydetään usein itsestäänselvyytenä mukaan aggressiivisiksi tiedettyjen asiakkaiden kohtaamisiin tai

kotikäynneille, jolloin miestyöntekijästä rakentuu työyhteisölle automaattinen selustanturvaaja (vrt. Alanko & Orjasniemi 2018, 146–148):

”Aika helposti kysytään varmaan, että olisinko valmis ottamaan [aggressiivisen asiakkaan] ja oon joskus... tultiin sanomaan, että voisitko tulla mukaan... vähän tämmöinen turvaominaisuus, mikä on ihan OK.” (H4)

”...koska jos työkavereilla on haastavampia tai kinkkisempiä tapauksia, niin oletetaan, että se olen aina minä, joka lähden työpariksi... niin sitä turvaa haetaan miestyöntekijästä. --- Aika usein on silleen, että jos on joku kotikäynti tai joku tämmöinen vähän ehkä potentiaalisesti haastavampi asiakas, niin siinä kyllä huomaa sen, että pyydetään miestä mukaan.” (H9)

Odotusten sukupuolittuneisuutta toistetaan työyhteisöissä huomaamatta myös muiden käytännönläheisten tai teknisten tehtävien kautta. Aineistossa tämä kytkeytyy perinteisiin sukupuolittuneisiin oletuksiin tietoteknisestä tuesta, autonkuljettajana toimimisesta sekä fyysisemmän auktoriteetin edustamisesta asiakaskohtaamisissa (vrt. Acker 1990, 145–148):

”Se on vaan jotenkin oletus, että mä oon aina se, joka ajaa autoa tai katsoo ne IT-jutut kuntoon... ja kyllä mut kutsutaan mukaan, jos tiedetään, että asiakas on semmoinen, ettei se välttämättä kunnioita naistytöntekijää.” (H6)

Williams (1992, 255–261) toteaa, että miessukupuoli naisvaltaisella alalla voi olla samanaikaisesti sekä velvoite että käytännön työkalu. Turvatoiminnon ohella sukupuoli voi tuoda kohtaamisissa uudenlaisia vuorovaikutuksen väyliä ja toimia keinona luottamuksen rakentamisessa. Aineistossa kuvataan esimerkiksi, miten perinteisesti miehiseksi mielletty puheenaihe, kuten autonmoottorit, voi inhimillistää työntekijän asiakkaan silmissä ja madaltaa kynnystä yhteistyölle:

”Me saatetaan jutella se eka kerta ihan täysin puhtaasti moottoreista... jotakin on tapahtunut se ensimmäisen kerran aikana... tavallaan inhimillistän itseni... ettei olla niin muukalaisia toisillemme.” (H3)

Miesten vähyys sosiaalialalla voi synnyttää asiakaskohtaamisiin myös uutuudenviehätystä, joka asettaa työntekijän erityisasemaan naisvaltaisessa organisaatiossa (vrt. Simpson 2004,

355–358; Williams 1992, 256–258). Tämä kohtaamisen alkuvaiheen dynamiikka mahdollistaa sukupuolen käyttämisen arjen vuorovaikutuksessa eräänlaisena käynnistävänä resurssina:

”Koska meitä on miehiä jokseenkin aika laillakin vähemmän alalla, niin jotkut asiakkaat vähän hämmentyvät. Jos se on positiivinen tekijä asiakkaan mielestä, niin sitä voi alussa pikkaisen käyttää. Ensimmäisellä ja toisella tapaamiskerralla saattaa olla semmoinen pieni uutuudenviehätys.” (H13)

Lisäksi miestyöntekijä voi toimia luontevana tulkkina tilanteissa, joissa miespuoliset asiakkaat hakevat hänestä liittolaista naisvaltaista organisaatiota vastaan (vrt. Pringle 1995, 58–61):

”Ja kyllä ne perheenisät sitten helpommin kääntyy mun puoleen ja pyrkii vetoamaan minuun.” (H4)

Samantyyppistä liittolaisuuden hakemista ja mies miehelle -puhetta esiintyy myös kriisitilanteissa. Esimerkiksi sosiaalipäivystyksessä kohdatut, kriisimajoitusta hakenneet asunnottomat miehet saattavat vedota nimenomaan yhteiseen sukupuoleen vaikeassa elämäntilanteessa:

”...yksi semmoinen ulkomaalainen mies tuli puhumaan sillä asenteella. Että puhuu sulle nyt niinku mies miehelle... sanoi että hänellä oli hirveän vaikea löytää asuntoa... että voisinko miehenä ymmärtää ja auttaa häntä tässä tilanteessa.” (H12)

Kohtaamisessa miessukupuoli saattaa näyttäytyä asiakkaalle siltana, joka madaltaa kynnystä avautua ja hakea ymmärrystä viranomaiselta, jonka muutoin saatetaan pelätä edustavan etäistä ja vierasta instituutiota (vrt. Pringle 1995, 60).

Siinä missä miehisiä puheenaiheita voidaan hyödyntää tietoisesti, kyse on myös laajemmasta vertaisuudesta, jossa tasapainoillaan viranomaisroolin ja asiakkaan odotusten välillä. Nuoremman polven työntekijät voivat vastaavasti hyödyntää vapaa-ajan kiinnostuksen kohteitaan, kuten videopelejä ja popkulttuuria, rakentaessaan luottamusta nuorten miesten kohtaamisissa (vrt. Lunabba 2023, 302–305). Sukupuoli ja oma persoona toimivatkin välineinä, jotka auttavat rakentamaan siltaa viranomaisen ja asiakkaan välille.

Haastateltavien pyrkimys luottamuksen ja yhteisen kielen löytämiseen vastaa Dominellin (2002, 106–109) näkemystä, jossa huomioidaan tarve purkaa perinteistä viranomaisvallan hierarkiaa. Työntekijät eivät asetu kohtaamisissa pelkästään etäisiksi instituution edustajiksi, vaan he pyrkivät Dominellin periaatteiden mukaisesti luomaan kumppanuutta ja tuomaan itsensä vuorovaikutukseen kokonaisina ihmisinä. Oman persoonan ja jaettujen kokemusten hyödyntäminen toimiikin keinona tehdä sosiaalityön kohtaamisista saavutettavampia ja vähemmän pelottavia niille asiakkaille, jotka saattavat muuten vierastaa palvelujärjestelmää.

6 Sukupuolittuneet ammatilliset odotukset ja asiantuntijuus

Tässä luvussa tarkastellaan, millaisia sukupuoleen liittyviä odotuksia miessosiaalityöntekijät kuvaavat kohtaavansa työssään. Odotukset eivät liity ainoastaan miesten toimintaan asiakastyössä. Aineiston perusteella ne koskevat myös miesten tunneilmaisua, viranomaisroolia ja asiantuntijuutta. Haastateltavat neuvottelevat näistä odotuksista eri tavoin. Osa pitää niitä luonnollisena osana työtä, osa kyseenalaistaa niitä ja osa pyrkii tietoisesti rakentamaan ammatillista identiteettiään sukupuolistereotyyppioista riippumatta. Aineistossa sukupuolitetut odotukset jäsentyvät viranomaisauktoriteettiin, tunteiden hallintaan sekä asiantuntijuuden rakentamiseen.

6.1 Sopeutuminen, suoruus ja jäämäkkyys viranomaisroolissa

Viranomaisroolissa miessosiaalityöntekijältä odotetaan usein jäämäkkyyttä, rauhallisuutta ja kykyä tehdä vaikeitakin ratkaisuja. Näitä ominaisuuksia ei pidetä pelkästään yksilöllisinä piirteinä, vaan ne liitetään vahvasti myös sukupuoleen. Vähemmistöasema tekee miehestä työyhteisössä silmään pistävän, jolloin myös häneen kohdistuvat ammatilliset odotukset tulevat herkemmin näkyviksi:

”...kun miehenä on kuitenkin.. vähemmistössä... sä oot näkyvämpi ja sillä tavalla ehkä voi kokea että odotuksena on se, että ainakin itse jotenkin tuntuu siitä että... ei voi oikein ei pysty. Ei pysty sillä tavalla sulautumaan... vaan sut pääsääntöisesti huomioidaan siinä porukassa enemmän...” (H12)

Kokemus kytkeytyy Williamsin (1992, 253–256) esiin nostamaan miesten näkyvyyteen naisvaltaisilla aloilla. Työntekijään ja hänen rooliinsa kohdistuu tällöin enemmän seurantaa (vrt. myös Simpson 2004, 352–354). Työyhteisössä saatu huomio voi luoda painetta vastata odotuksiin, mutta se voi myös vahvistaa työntekijän ammatillista asemaa ja asiantuntijuutta (Nieminen 2023, 182–184).

Osa haastateltavista edustaa asennoitumistapaa, jossa omaa sukupuolta pyritään asiantuntijuudessa pikemminkin häivyttämään ja painopiste siirtämään yleiseen ammatillisuuteen (vrt. Christie 2001, 104). Tästä huolimatta sukupuoli tulee esiin viestintätyylin, kokemuksen ja viranomaisjämäkkyuden määrittelyissä. Esimerkiksi kyky sietää vaikeita tunteita, joita kielteiset päätökset asiakkaissa aiheuttavat, liitetään aineistossa herkästi miessukupuoleen. Miehen oletetaan asettuvan helpommin vastahankaan asiakkaan mielipahasta huolimatta:

”Miehen on helpompi.. sanoisinko, että pitää päänsä. Kun taas joillekin naisille voi olla semmoinen vaikea sietää sitä epämiellyttävää tunnetta, mikä tulee siitä asiakkaan mielipahasta ja itselle siitä kielteisen päätöksen tekemisestä. --- Ehkä yleisesti ottaen kuitenkin miehet pystyy semmoiseen tietynlaiseen jämäkkyyyteen paremmin.” (H1)

Puheessa mieheys kytkeytyy viranomaisvallan käyttöön ja tunne-etäisyyden ottamiseen. Tämä heijastaa käsitystä, jossa tunteiden hallinta ja rationaalisuus yhdistyvät miehisyyteen, kun taas hoiva ja empatia mielletään herkemmin naisellisiksi ominaisuuksiksi (Connell 1995, 164–165; Jokinen 2000, 42–45). Samalla asiantuntijuutta rakennetaan nostamalla esiin jämäkkyyttä ja kykyä tehdä vaikeita päätöksiä silloin, kun ne herättävät asiakkaassa kielteisiä tunteita. Eteläpellon ym. (2013, 56–58) mukaan ammatillinen toimijuus rakentuu työntekijän mahdollisuudesta tehdä ratkaisuja, käyttää harkintaa ja määritellä omaa tapaansa toimia työssään. Tällöin jämäkkyys näyttäytyy osana ammatillista toimijuutta eikä pelkästään

henkilökohtaisena ominaisuutena. Dominellin (2002, 64–67) mukaan sosiaalityön ammatillisuus rakentuu jatkuvassa tasapainossa viranomaisvallan ja asiakkaan kohtaamisen välillä. Tasapaino voi kallistua kohti viranomaisroolia, jossa päätöksentekokyky ja tunneetäisyys näyttäytyvät ammatillisina vahvuuksina.

Samantyyppistä asioiden asioina kohtaamista ja tiukkaa ammatillista suojautumista kuvataan myös oman vastuun selkeänä rajaamisena sekä vastuun palauttamisena asiakkaalle. Tämä tietoinen raja-asetetaan vastakkain sen kanssa, mitä pidetään alan naisvaltaisena valtavirtana, jossa työntekijät uupuvat liiallisen venymisen ja rajaamattoman tunnetyön vuoksi (vrt. Dominelli 2002, 64–67; Hearn 2004, 58–61):

”Mulla on ehkä semmoinen asennoituminen, että mä en yritä pelastaa ihmisiä maailman tappiin asti, mitä mä näen ehkä tässä naisvaltaisessa valtavirrassa toisinaan tapahtuvan. Mä ajattelen, että viranomaisena mun vastuu loppuu tiettyyn pisteeseen, ja sen jälkeen se vastuu on asiakkaalla itsellään. Se on mulle itselle myös ammatillinen suojakeino.” (H11)

Ammatillisten rajojen asettaminen näyttäytyy keinona hallita työn kuormittavuutta. Samalla rakennetaan vastakkainasettelua oman toimintatavan ja naisvaltaiseksi kuvatun työkuulttuurin välille (vrt. Hearn 2004, 58–61). Sukupuoli toimii tällöin selityksenä erilaisille tavoille tehdä sosiaalityötä, vaikka kyse voi olla yksilöllisistä työskentelytavoista. Samantyyppistä käytännönläheistä ja suoraviivaista työtettä verrataan naiskollegoiden toimintaan myös vertailemalla pohdiskelua ja ratkaisukeskeisyyttä:

”Mies- ja naissukupuolilla on vähän erilaiset lähestymistavat... naiset saattaa olla enemmän pohdiskelevia... itse on silleen aika suoraviivainen. En ole kovin analyttinen, työ tehdään ja sitten siirrytään seuraavaan.” (H2)

Suoraviivaisuutta ei kuvata pelkästään omana persoonallisena piirteenä, vaan se liitetään miesten ja naisten erilaisiin toimintatapoihin. Sukupuolten välille rakennetaan eroa, jossa miehet näyttäytyvät ratkaisukeskeisinä ja naiset pohdiskelevampina. Samalla suoraviivaisuus näyttäytyy keinona jäsentää vaativaa asiantuntijatyötä ja rajata työn emotionaalista kuormitusta (vrt. Alanko & Orjasniemi 2018, 146–148).

Asiantuntijuutta voidaan kuitenkin tarkastella myös ilman sukupuolittuneita vastakkainasetteluja. Pitkä työkokemus voi luoda vahvan luottamuksen omaan osaamiseen ilman, että asiantuntijuutta tarvitsee kytkeä sukupuoleen:

”Kyllä se asiantuntijuus tulee sieltä työkokemuksen ja teorian kautta, eikä siitä että on mies. Mutta tietysti kun on pitkään ollut alalla, niin se tuo semmoista tiettyä luontevaa painoarvoa siihen omaan puheeseen ja tekemiseen, mitä ei tarvitse sen kummemmin alleviivata.” (H8)

Tässä puhetavassa asiantuntijuuden perustana ovat koulutus, työkokemus ja substanssiosaaminen. Sukupuoli jää taustalle eikä näyttäytyä ammatillisen uskottavuuden lähteenä. Eteläpellon ym. (2013, 56–58) mukaan ammatillinen toimijuus rakentuu osaamisen, kokemuksen ja työntekijän oman toiminnan varaan. Pitkä työkokemus voi siten tehdä sukupuolen merkityksen vähäisemmäksi ammatillisen identiteetin rakentumisessa.

Siinä missä asiantuntijuutta voidaan perustella kokemuksella, tunteiden hallinta jäsentyy aineistossa edelleen osaksi miehen roolia myös kuormittavissa työtilanteissa:

”Meillä tällä hetkellä on hyvin, hyvin vaikea työtilanne --- osa työntekijöistä siellä itkeekin. No itselle tuntuu vähän oudolta ajatus, että alkaisi itkemään työtilannetta, että varmasti siinä tulee joku semmoinen ajatus, että no mies ei itke. Ei nyt ainakaan työtehtäviä.” (H10)

Tunteiden hillitseminen näyttäytyy osana ammatillista toimintakykyä. Puheessa tunnistetaan kulttuurinen odotus, jonka mukaan miehen kuuluu pysyä rauhallisena (vrt. Jokinen 2000, 48–52). Tämä heijastaa Connellin (1995) kuvaamaa hegemonisen maskuliinisuuden ihannetta, jossa emotionaalinen itsehillintä liitetään miehisyteen. Sosiaalityössä tällainen odotus voi tukea viranomaisroolia, mutta se voi myös vaikeuttaa oman kuormituksen tunnistamista ja sanoittamista.

Viranomaisrooliin liittyviä odotuksia ja tunteettomuutta voidaan jäsentää myös organisaation ja historian kautta. Asiakkaiden odotukset sosiaalityöntekijästä eivät aina liity työntekijän sukupuoleen, vaan byrokraattiseen virkamiesrooliin:

”...oletus aika usein tuntuu olevan sillä tavalla, että sä oot just se viranomainen, jopa aika lailla kasvoton kivinen semmoinen... Se on enemmän visuaalinen millä lailla sä ajattelet että

sosiaalityöntekijän semmoisena Suoraselkäisenä naisena, joka tuijottaa sinua pistävästi ja silleen, että aivan täysin ilmeettömillä tai jopa tiukoilla kasvonpiirteillä, niin se on semmoinen yksi mikä asiakkailta on joskus tullut ja sillä lailla, että just tää no sosiaalityöntekijä, niin sitä käytetään myös musta. Aina välillä semmoinen että se on tietynlainen rooli. Mikä asiakkaat meille antaa.” (H13)

Kuvaus osoittaa, kuinka vahvasti sosiaalityöntekijän viranomaisrooliin liittyy mielikuva kontrollista ja emotionaalisesta etäisyydestä. Perinteinen ja vahvasti sukupuolittunut ”sosiaalityöntekijän” stereotypia voi siirtyä koskemaan myös miestyöntekijää. Tällöin asiakkaan kohtaama tiukkuus ei näyttäyty merkinä työntekijän maskuliinisuudesta, vaan viranomaisasemasta, joka kantaa mukanaan organisaation valmiita mielikuvia (vrt. Acker 1990, 145–147; Williams 1992, 253–256). Sukupuolen sijaan vuorovaikutusta dominoikin aluksi virkamiesasema, jonka raameissa työntekijä joutuu rakentamaan omaa ammatillista asiantuntijuuttaan (vrt. Christie 2001, 104; Simpson 2004, 355–358).

Jämäkkyys, suoraviivaisuus ja tunteiden hallinta muodostavat olennaisia tapoja, joilla miessosiaalityöntekijät kuvaavat asiantuntijuuttaan (vrt. Connell 1995, 164–165; Alanko & Orjasniemi 2018, 146–148). Haastateltavat eivät kuitenkaan suhtaudu näihin odotuksiin samalla tavoin. Osa pitää niitä hyödyllisinä ominaisuuksina, kun taas osa tunnistaa niiden perustuvan sukupuolistereotypioihin. Asiantuntijuus ei siten näyttäyty yhtenäisenä miehisenä toimintatapana, vaan se rakentuu jatkuvana neuvotteluna ammatillisten ihanteiden, sukupuolittuneiden odotusten ja sosiaalityön eettisten lähtökohtien välillä (vrt. Christie 2001, 104; Dominelli 2002, 64–67; Eteläpelto ym. 2013, 56–58).

6.2 Pehmeät arvot ja persoonan merkitys asiantuntijuudessa

Aineistossa asiantuntijuus näyttäytyy eettisenä ja ihmislähtöisenä toimintana. Sosiaalityön olennaisimpana tehtävänä ei pidetä asiakkaan kontrollointia, vaan tämän elämäntilanteen ymmärtämistä, tukemista ja arvostavaa kohtaamista. Toimijuuteen nojaava näkemys on

linjassa Dominelli (2002, 7–9; 84–86) määrittelemän asiantuntijuuden kanssa, joka perustuu eettiseen vastuuseen, dialogille sekä asiakkaan osallisuuden vahvistamiselle:

”Mulle on haastavaa ollut se semmoinen kirstunvartijan stereotypia tai semmoinen... nää ihmiset on jäänyt niin paljon vaille kasvuhistoriassa ja siitä syystä ne on niin ongelmallisia... se mitä he tarvitsee on rakkautta ja ymmärrystä ja apua ja tukea. Eikä niinkään semmoista kovaa ja kylmää kirstun vartijaa.” (H5)

Aineistossa tunnistetaan viranomaisrooliin liitetyt odotukset jämäkkydestä ja kontrollista, mutta niitä ei pidetä hyvän sosiaalityön lähtökohtana. Sen sijaan keskiöön nousevat asiakkaan kohtaaminen yksilönä, välittäminen ja luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen rakentaminen (vrt. Dominelli 2002, 7–9). Tämä näkemys haastaa samalla perinteisen käsityksen mieheydestä, jossa rationaalisuus, kontrolli ja emotionaalinen etäisyys liitetään miehisyteen (vrt. Connell 1995, 164–165; Jokinen 2000, 42). Näin kyseenalaistetaan myös oletus siitä, että miessosiaalityöntekijän tehtävänä olisi ensisijaisesti edustaa kuria, auktoriteettia tai kontrollia (vrt. Hänninen 2004, 82–84).

Inhimillinen läheisyys ja persoonan merkitys asiantuntijuudessa ilmenevät myös asiakaskohtaamisissa muodostuvassa vuorovaikutuksessa. Esimerkiksi asiakkaiden halaamispyyntöihin suhtaudutaan joustavasti, ja tämän katsotaan liittyvän työntekijän omaan avoimeen luonteeseen eikä niinkään sukupuoleen:

”Mä itse olen aika semmoinen... ajattelen, että helposti lähestyttävä ihminen. --- Mietin kun mulle joskus asiakkaat saattaa tulla silleen, että saakohan ottaa [halata]. Se on jotenkin enemmän siihen minun luonteeseen kuin tähän miehenä olemiseen.” (H6)

Näkemyksissä sukupuolen merkitys häivytetään persoonan tieltä ja luottamus rakennetaan vuorovaikutuksen varaan. Asiantuntijuus muovautuu tällöin persoonallisuuden ja aidon läsnäolon kautta. Asiakkaiden myönteisen suhtautumisen ei katsota johtuvan miehenä olemisesta, vaan tavasta kohdata ihmiset ilman ennalta määrättyjä sukupuolirooleja (Dominelli 2002, 84–86). Samankaltaista normien tietoista haastamista ja ammatillista reflektointia ilmenee pohdittaessa sosiaalityön vaatimusta tunneälykkydestä ja empatian

osoittamisesta. Aineistossa tunnistetaan jännite perinteisten maskuliinisuusodotusten ja työn tunnekeskeisyyden välillä (vrt. Connell 1995, 77–79; Lunabba 2023, 306–308), mutta tähän suhtaudutaan ammatillisena voimavarana:

”Mies on semmoinen... miten sen nyt sanoisi? Semmoinen stoolainen? --- Ja sitten tässä työssä kuitenkin on tosi vahvassa osana se empaattisuus ja se, että on tunneälykkyyttä ja näytetään. Ja ilmaistaan tunteita myös asiakkaalle --- kyllä siinä on aina semmoinen ristiriita. Se ei ole ikinä stressannut, että mun mielestä se on stereotyyppi mitä mä ihan mielelläni rikoin --- kyllä mä valehtelisin jos mä väittäisin että se ei ole välillä myöskin kiusallista, että siinä on joku semmoinen kiusallisuuden elementti.” (H7)

Tunteiden ilmaiseminen näyttäytyy kulttuurisesti kiusallisena, mutta samalla mahdollisuutena haastaa perinteisiä odotuksia (vrt. Lunabba 2023, 305–308). Tunteiden näyttäminen on tietoinen ammatillinen valinta, joka tukee asiakkaan kohtaamista. Stereotyyppien tietoinen rikkominen voidaankin nähdä osana reflektiivistä asiantuntijuutta, jossa työntekijä tunnistaa toimintaansa ohjaavat kulttuuriset normit ja muovaa ammatillista rooliaan tietoisesti asiakkaan tarpeiden mukaisesti (vrt. Eteläpelto ym. 2013, 56–58).

Haastattelut osoittavat kokonaisuudessaan, että miessukupuoli sosiaalityössä ei automaattisesti johda etäisyyden ottamiseen tai kontrolloituun asiantuntijuuteen. Sen sijaan asiantuntijuus rakentuu välittämisen, dialogisuuden, emotionaalisen läsnäolon ja asiakkaan arvostavan kohtaamisen varaan. Aineistossa haastetaan perinteisiä maskuliinisuusodotuksia osoittamalla, että empaattinen kohtaaminen voi olla yhtä lailla osa miessosiaalityöntekijän ammatillista identiteettiä kuin viranomaisrooliin liitetty jämäkkyys (vrt. Connell 1995, 164–165; Lunabba 2023, 305–308). Näin asiantuntijuus näyttäytyy kykynä yhdistää ammatillinen osaaminen, eettinen harkinta ja inhimillinen kohtaaminen tavalla, joka ylittää perinteiset sukupuoliroolit (vrt. Dominelli 2002, 84–86; Eteläpelto ym. 2013, 56–58).

Aineistossa siirretään pohdintaa vielä pidemmälle purkamalla oletus siitä, että tunteiden hallinta tai empatia olisivat lainkaan sukupuolikysymyksiä. Tunteiden käsittely ja tietoinen säätely hahmottuvat sosiaalityön yleisinä perusedellytyksinä (vrt. Dominelli 2002, 84–86; Eteläpelto ym. 2013, 56–58):

”Me ei olla niitä kivikasvoja. Meidän ei pitäisi toimia just sillä tavalla, oletus kuitenkin kaikille on sama, että sun täytyy kyetä empatiaan. Sun täytyy peilata sun täytyy kuunnella... Se vaatii sitä tunteiden näyttämistä. Se vaatii sen että sä tiedostat niitä ja sä niitä tunteita. Se on myös työkalu tietyllä tavalla. Mä itse olen sitä mieltä, että tässä tai tästä ei varmaan tykätä, mutta mun mielestä meidän työ on osittain myös manipulointia. Se ei ole negatiivista manipulointia, mutta silleen, että meidän täytyy kontrolloida sekä omaa tunnereaktiotamme, että sitten arvioida asiakkaan tunnereaktiota. --- Se on ihan sama oikeastaan, että onko se mies tai nainen, että jos ei siinä ole sitä emotiota mukana, niin meidän työ muuttuu hyvin nopeasti mahdottomaksi.” (H13)

Aineistossa tunteiden hallinta ja empatia riisutaan sukupuolittuneista määritelmistä. Mainittu tietoinen ”manipulointi” viittaa ammatilliseen vuorovaikutukseen, jossa työntekijä säätelee omia reaktioitaan tukeakseen asiakasta. Asiantuntijuus ei tällöin rakennu ennalta määrättyjen sukupuoliroolien varaan, vaan jatkuvalle vuorovaikutukselle ja reaktioiden peilaamiselle (Dominelli 2002, 84–86). Tunteiden osoittaminen ei näyttäydy pelkästään mieserityisenä stereotyyppien rikkomisena eikä perinteisen maskuliinisuuden vastakohtana (vrt. Connell 1995; Hänninen 2004). Tunteiden hallinta ja ilmaisu hahmottuvat sen sijaan koko ammattikunnalle jaettuna ydiosaamisena, jota ilman sosiaalityö on mahdotonta.

6.3 Asiakaskohtaamisten jännitteet ja sukupuolitettut odotukset negatiivisessa valossa

Miessukupuoleen kohdistuvat ennako-odotukset voivat aineiston perusteella kääntyä myös asiantuntijuutta vastaan ja synnyttää jännitteitä asiakassuhteisiin. Sukupuoli ei näyttäydy asiakastyössä pelkästään vuorovaikutusta edistävänä tekijänä, vaan se voi luoda myös epäammatillisia odotuksia, jotka pakottavat työntekijän neuvottelemaan rajoistaan ja suojaamaan viranomaisasemaansa (vrt. Christie 2001, 104).

Jännite voi ilmetä miespuolisten asiakkaiden pyrkimyksenä rakentaa työntekijän kanssa epäammatillista liittolaisuutta naispuolisia työntekijöitä vastaan (vrt. Pringle 1995, 58–61;

Alanko & Orjasniemi 2018, 146–148). Aineistosta nousee esiin tilanteita, joissa asiakas pyrkii erottamaan miestyöntekijän muusta työyhteisöstä yhteisen sukupuolen perusteella ja sivuuttamaan organisaation viralliset rakenteet vetoamalla sukupuoleen (vrt. Acker 1990, 145–147). Tämä luo työyhteisöä hajottavaa vastakkainasettelua, jossa miestyöntekijältä odotetaan hyväksyntää epäkorrektille puheelle. Tilanne haastaa ammatillisen toimijuuden ja eettiset rajat, mikä vaatii työntekijältä tietoista etäisyydenottoa tarjotusta sukupuoliroolista (vrt. Christie 2001, 104; Eteläpelto ym. 2013, 56–58).

”Erityisesti miespuolisilla asiakkailla tulee joskus semmoinen ajatus yhdistävästä tekijästä, jolloin ilmaistaan asioita ei niin korrektisti. Asiakkaat ehkä joskus koettavat tehdä sitä, että kun sä olet miehenä työntekijänä, niin siinä käännetään se sellaiseksi oudoksi elementiksi, että ’sä et ole yksi noista’, ja sitten puhutaan niistä toisista. Tässä kohdassa sukupuoli tulee esiin negatiivisessa konnotaatiossa.” (H13)

Tämäntyyppinen liittolaisuuden tarjoaminen vaatii välitöntä rajanvetoa, jossa ammatilliset arvot asetetaan sukupuolisen samaistumisen edelle (vrt. Hänninen 2004, 82–85). Kokemusten mukaan tilanne edellyttää tietoista reflektiota ja ammatillista haastamista, jotta asiantuntijuus ja koko työyhteisön kollegiaalinen arvostus säilyvät. Dominellin (2002, 84–86; 106–109) mukaan sosiaalityön ammatilliseen etiikkaan kuuluu kyky tunnistaa vuorovaikutustilanteissa rakentuvia valtasuhteita ja puuttua syrjiviin tai toiseuttaviin puhetapoihin. Haastaminen tulee tehdä tilannekohtaisesti siten, että organisaation yhteinen ammattitaito tehdään asiakkaalle selväksi (vrt. Heikkinen 2022, 18–22).

”Totta kai se on hyvä haastaa, mutta se täytyy ottaa asiakkaan kanssa huomioon, että miten sitä pystyy ja kuinka vahvasti sen tekee missäkin kohdassa tapaamista. Jos se tulee suoraan puheeksi, niin siinä kohdassa tietenkin osoitetaan, että joka ikinen meistä on ammattilainen, joka työnsä osaa.” (H13)

Toisentyypinen jännite syntyy tilanteissa, joissa työntekijän omaksuma joustava tai pehmeä asiantuntijuus törmää asiakkaan tiukkoihin, patriarkaalisiin käsityksiin maskuliinisuudesta ja vallasta (vrt. Pease 2011, 180–183). Aineistossa tunnistetaan, että miessukupuoli voi tietyissä kohtaamisissa kääntyä työntekijää itseään vastaan, mikäli hän ei vastaa asiakkaan odotusta

autoritaarisesta miehestä. Aineistossa kuvataankin kohtaamisia, joissa asiakkaan perhekäsitys ja pettymys naisvaltaiseen viranomaisjärjestelmään kohdistuvat työntekijään ammatillisen uskottavuuden epäämisenä:

”Se ei pitänyt mua oikeana miehenä... Että miten säkin voit olla tuommoinen, että naiset saa päättää kaikesta? Ja ei se mennyt hyvin, ei se arvostanut.” (H4)

Kokemus havainnollistaa käytännössä ammatillisen roolin ristiriitaisuutta. Tilanteessa perinteistä ja hierarkkista miesihannetta edustava asiakas mitätöi työntekijän uskottavuutta, sillä tämä toimii pehmeästi, kuuntelevasti ja sosiaalihuollon raamien mukaisesti (vrt. Alanko & Orjasniemi 2018, 140–143). Tällöin asiantuntijuutta arvioidaan ja mitätöidään ulkoapäin hyvinkin kapeiden miesmallien kautta (vrt. Nieminen 2023, 188–191). Vaikka suoraviivaisuutta neuvotellaan työyhteisön sisällä suhteessa ammatillisuuteen, asiakaskohtamisessa työntekijä voi joutua suoran henkilökohtaisen arvostelun kohteeksi. Esimerkiksi silloin, kun hän kieltäytyy asettumasta asiakkaan toivomaan perinteiseen valtarooliin. (vrt. Simpson 2004, 355–358.) Aineiston kuvaukset osoittavatkin, ettei sukupuoli sosiaalityössä ole yksisuuntainen valinta, vaan vuorovaikutuksessa jatkuvasti haastettava ja uudelleenmääriteltävä positio (vrt. Pease 2011, 182–185).

7 Sukupuolittuneet rakenteet ja ammatillinen asema sosiaalityössä

Tässä luvussa analysoidaan miessosiaalityöntekijöiden asemaa sosiaalityön rakenteissa. Aineistossa hahmottuu useita tapoja, joilla työntekijät kuvaavat asemaansa työyhteisöissä, uramahdollisuuksissa, työnjaossa sekä organisaatioiden käytännöissä. Nämä suhtautumistavat muistuttavat Simpsonin (2004, 350–352) kuvaamia strategioita, joiden avulla miehet neuvottelevat paikkaansa naisvaltaisilla aloilla. Tässä tutkimuksessa Simpsonin luokittelua hyödynnetään aineiston tulkinnan tukena. Dominellin (2002, 12–15) mukaan organisaatiot eivät ole sukupuolineutraaleja, vaan niiden rakenteet ja toimintatavat voivat

tuottaa työntekijöille eriarvoisia asemia sukupuolen perusteella. Luvussa tarkastellaankin työntekijöiden suhdetta johtamiseen, urakehitykseen ja työnjakoon. Lisäksi analysoidaan kokemuksia oman äänensä kuuluvuudesta alan kehittämisessä, ammattijärjestötoiminnassa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa.

7.1 Näkyvyys, urapaineet ja sukupuoli resurssina

Haastateltavat kuvaavat miessukupuolen vaikuttavan eri tavoin heidän asemaansa, näkyvyyteensä ja uramahdollisuuksiinsa naisvaltaisella alalla. Osa tunnistaa sukupuolen tuomat edut selkeästi, kun taas toiset suhtautuvat niihin varauksellisesti tai pitävät niiden merkitystä vähäisenä. Tästä huolimatta puheessa tulee esiin tilanteita, joissa sukupuoli näyttäytyy osana työyhteisön odotuksia ja organisaation käytäntöjä (vrt. Dominelli 2002, 12–15; Simpson 2004, 350–352).

Aineistossa kuvataan kokemuksia tasavertaisesta työyhteisön jäsenyydestä ilman, että sukupuolta pidettäisiin ensisijaisena aseman määrittäjänä. Samalla kuitenkin tunnistetaan organisaatioissa esiintyvä oletus siitä, että miehet etenevät herkemmin esihenkilötehtäviin (vrt. Williams 1992, 253–256). Esihenkilöys ei näyttäydy aineistossa aina työntekijän omana tavoitteena, vaan ulkopuolelta tulevana rakenteellisena odotuksena:

”Naisvaltaisella sosiaaalialalla monesti, jos siellä on mies, niin aika usein se saattaa olla sitten niinku esihenkilöasemassa. Niin siitä voi tulla semmoinen paine, että pitäisikö sitten itsekin jotenkin osata mennä eteenpäin enemmän.” (H1)

Miesten etenemiseen kohdistuvaa odotusta voidaan verrata lasihissi-ilmiöön (Williams 1992, 253–256). Asema näyttäytyy tasapainoiluna rivityöntekijän identiteetin ja ulkoisten johtajuusodotusten välillä. Tämä heijastaa Simpsonin (2004, 351, 358) kuvaamaa neutralisoinnin strategiaa ja neutraloijien ryhmää (neutralisers), jossa työntekijä pyrkii

ensisijaisesti näyttäytymään sukupuoliottomana asiantuntijana, vaikka organisaation odotukset nostavat häntä esiin sukupuolen perusteella.

Toisenlaisen ryhmän muodostavat Simpsonin (2004, 351) määrittelemät edunsaajat (seekers), jotka tunnistavat ja hyödyntävät sukupuolensa tuoman statuksen. Aineistossa asema kuvataankin paikoitellen avoimesti rekrytointietuna, ja siitä käytetään epävirallista, rosoista termiä:

”Puhutaan tällaisesta munakiintiöstä. Kyllä mä ajattelen, että on siinä varmasti jotain perää. Ei ole yhtään työpaikkaa, johon oon hakenut, mitä en olisi saanut.” (H2)

Miessukupuoli hahmotetaan aineistossa myös selvänä valttikorttina tai etuoikeutena, joka avaa ovia uralla etenemiselle (vrt. Williams 1992, 253–256). Tiettyjen kokemusten kohdalla lasihissi-ilmiö ei näyttäydy vain teoreettisena pohdintana, vaan konkreettisenä itsestäänselvytenä ja Simpsonin (2004, 351) kuvaamana tietoisena näkyvyyden hyödyntämisenä. Aineistossa tuodaan esiin, että sukupuolen tuoma erityisasema ja odotukset johtotehtäviin hakeutumisesta tehtiin näkyväksi jo yliopisto-opintojen aloituksen orientaatiossa:

”[Sen] mä muistan että siitä oli siis jo ihan opiskeluaikana... orientaatiossa... yliopisto-opettaja sanoi... meille miespuolisille opiskelijoille heitti semmoisen kommentin... että 'tehän tulette varmaan sitten jotenkin etenemään niihin johtotehtäviin'... se kommentti oli jotenkin semmoinen, että teillä tulee olemaan etua siitä [sukupuolesta].” (H6)

Opintojen alussa saatu palaute on osaltaan muokannut tapaa hahmottaa omia mahdollisuuksia alalla. Asennoitumista leimaakin tietoinen suhtautuminen saavutettuun näkyvyyteen ja työmarkkinoilla saatavaan etuun (vrt. Simpson 2004, 351; Nieminen 2023, 192):

”Mä ajattelen, että se on tosi iso asia, että on työpaikalla näkyvä ja jää kaikkien mieleen, eikä huku semmoiseen työntekijöiden massaun. Se on aivan massiivinen etu... koen, että mä oon etuoikeutetussa asemassa varsinkin jos haluaisi edetä uralla.” (H6)

”Kyllä mä ajattelisin, että miehellä varmaankin... etenemismahdollisuudet on paremmat. --- Se on todella iso etu... jos on kaksi yhtä pätevää sosiaalityöntekijää, mies ja nainen, niin kyllä se mies on aika vahvoilla.” (H4)

Sosiaalityön tutkimuksessa on tunnistettu, että miesten vähäisen määrän vuoksi heidän palkkaamistaan usein perustellaan työyhteisön sukupuolijakauman tasapainottamisella ja niin sanotun miesnäkökulman tuomisella alalle (Alanko & Orjasniemi 2018, 148; Nieminen 2023, 192.)

Aineistossa tunnistetaan myös rekrytointiin liittyvät odotukset ja kuvataan tilanteita, joissa työyhteisöistä on saatu suoria pyyntöjä miehen palkkaamiseksi tiimin sukupuolijakauman tasapainottamiseksi. Samalla kuitenkin huomautetaan, että puhe miesten automaattisesta työllistymisestä kytkeytyy osittain sosiaalityöntekijäpulaan. Tämä alan yleinen resurssitilanteen muutos tuodaan esiin aineistossa:

”...miehen on helpompi työllistyä alan tehtäviin ihan vaan sen takia että... sinne saataisiin... tasapuolisemmin eri sukupuolten edustajia. --- Kylläkin tilanne, sanotaanko näin, että vielä vajaa kaksi vuotta sitten tilanne oli sekä miehillä että naisilla se tällä alalla, että jos oot suorittanut loppututkinnon, niin sä oot käytännössä saanut valita minne menet töihin. Se tilanne on muuttunut tosi nopeasti siinä tällä hetkellä.” (H12)

Kuvaus tuo esiin institutionaalisen vivahteen eli vaikka miessukupuoli nähdään rekrytointivalttina, työllistymisen helppous kytkeytyy myös laajempaan palvelujärjestelmän resurssitilanteeseen ja työmarkkinoiden murrokseen. Rekrytointietu ei siten ole täysin erillään alan yleisestä vetovoimasta ja paikkakohtaisesta työntekijätilanteesta. Kokonaisuutena miessukupuoli näyttäytyy aineistossa ammatillisena resurssina ja maskuliinisena pääomana, joka voi vahvistaa työntekijän asemaa organisaatiossa (vrt. Nieminen 2023, 192). Tämä näkyy kokemuksina lisääntyneestä näkyvyydestä sekä oletuksena siitä, että miehille avautuu uramahdollisuuksia muita helpommin.

Täysin toisenlaisen näkökulman tuovat kuvaukset, joissa esihenkilöksi pyynnöistä huolimatta on tehty tietoinen arvovalinta pysyä asiakastyössä. Asema naisvaltaisella alalla ei tarkoita

näissä kokemuksissa pyrkimystä ylöspäin, vaan asiantuntijuuden syventämistä ruohonjuuritasolla. Tämä edustaa Simpsonin (2004, 351) tyypittelyssä asettujia (settlers), jotka arvostavat asiakastyötä ja kieltäytyvät uralla etenemisestä säilyttääkseen elämänlaatunsa sekä selkeän rajan työn ja yksityiselämän välillä:

”Mä ehkä haluankin pitää sen ikään kuin oman tilan. Oman polun... mä oon saanut kieltäytyä niistä [esihenkilötehtävistä], koska mä koen, että mun paikka on tässä. --- Jos mä olisin siellä [esihenkilönä], niin mä miettisin niitä asioita kotona. Nyt mä voin lähteä työpäivän päätteeksi kotiin ja unohtaa työt.” (H3)

Samansuuntaisen tietoisien valinnan jakaa näkemys, jossa ulkoiset etenemispaineet koetaan ristiriitaisina suhteessa omiin tavoitteisiin:

”Sulta odotetaan semmoista tietynlaista johtajuutta. --- Siitä tulee just semmoinen paine, että onko tavallaan lupa olla vaan tässä asiakastyössä... se nähdään jotenkin silleen enemmän ponnahduslautana eikä tavallaan semmoisena itseisarvoisena työnä.” (H8)

Aineistohavainnot osoittavat, että miessosiaalityöntekijä voi neuvotella paikkansa asiakastyön parissa silloinkin, kun rakenteellinen odotus ohjaa hallinnollisiin tehtäviin (vrt. Simpson 2004, 351; Nieminen 2023, 191).

Toisaalta myös ne puheenvuorot, joissa käsitellään johtotasolla toimimista, tunnistavat aseman kääntöpuolen. Johtavana sosiaalityöntekijänä toimimiseen liitetään miesten suhteellisen korkea edustus johtotehtävissä, mutta tähän näkyvään asemaan yhdistetään myös korkeat suorituspainet ja alttius kritiikille (vrt. Simpson 2004, 355; Nieminen 2023, 191).

”...miespuolisena tietynlaiset tietyt odotukset on aika korkeat, että mies niin sanotusti ottaa tietyt asiat haltuun. --- Jos tuleekin jotain negatiivista sanottavaa, niin siinäkin olet mun mielestä enemmän tikun nokassa kuin olisit naisena, kun olet tavallaan se, joka on näkyvämpi.” (H12)

Pohdinta osoittaa, että sukupuolen tuottama poikkeavuus ja näkyvyys toimivat organisaatiossa kaksiteräisenä miekkana. Johtajuusodotuksiin vastaaminen voi tuoda

arvostusta, mutta virheiden hetkellä vähemmistöasema altistaa työntekijän tarkemmalle seurannalle kuin enemmistönä olevat naiskollegat (vrt. Williams 1992, 256–258; Simpson 2004, 355). Rakenteellinen näkyvyys ei siten ole miehille pelkkä suoraviivainen etu, vaan se sisältää myös haavoittuvuutta ja sosiaalista kontrollia (Nieminen 2023, 191).

Haastatteluissa nousee esiin myös rakenteellisia esteitä, jotka voivat hidastaa miesten urakehitystä ja haastaa kokemusta lasihissin itsestäänselvyydestä (vrt. Williams 1992, 256–258; Williams 2013, 615). Organisaation yläjohto voidaan hahmottaa naisvaltaisena, kollegiaalisesti sisäänpäin lämmenneenä verkostona, johon miestyöntekijän voi olla vaikea asettua:

”Miehenä eteneminen työuralla voi olla vähän hankalampaa kuin naisilla --- sosiaalialalla aika pitkälle ihmiset etenee siitä alkuperäisistä tehtävistä sitten ylemmälle tasolle --- kun kaikki yläjohtotason henkilöt on enemmän tai vähemmän entisiä kollegoita keskenään, niin siinä on se ongelma, että toisten johtajien huonoon johtamiseen ja virheisiin on iso kynnys puuttua.” (H10)

Aineistossa tuodaan samalla esiin, ettei organisaation johto näyttäydy arjessa aina miessukupuolta suosivana rakenteena:

”En ole jotenkin kokenut semmoista rivityöntekijänä, että se olisi vahvasti sukupuolittunutta meidän johtoa, että taitaa itse asiassa päinvastoin olleet. Suurin osa on naisia tällä hetkellä.” (H8)

Tämä haastaa perinteisen käsityksen lasihissi-ilmiöstä suoraviivaisena etuna (vrt. Williams 1992, 256–257; Williams 2013, 615). Miesten etenemiseen vaikuttavat organisaation epäviralliset verkostot, aiemmat kollegasuhteet ja työyhteisön toimintakulttuuri, jotka voivat myös rajoittaa etenemistä. Lisäksi aineistossa painotetaan ammatillisen osaamisen ensisijaisuutta suhteessa sukupuoleen perustuviin oletuksiin (vrt. Simpson 2004, 358). Dominellin (2002, 12–15) mukaan organisaatioiden sukupuolittuneet rakenteet tuottavat työntekijöille eriarvoisia asemia silloinkin, kun tavoitteena on tasa-arvoinen toiminta. Aineiston perusteella nämä rakenteet eivät ole yksisuuntaisia: ne voivat samanaikaisesti lisätä

miessosiaalityöntekijöiden näkyvyyttä ja tuottaa kokemuksia ulkopuolisuudesta tai ristiriitaisista johtajuusodotuksista (vrt. Nieminen 2023, 191).

7.2 Sukupuolittuneet rakenteet ja työnjako

Sosiaalityön organisaatiot näyttäytyvät haastatteluaineistossa kahdella eri tasolla. Tätä kokonaisuutta määrittää jako virallisiin rakenteisiin ja arjen käytäntöihin. Vaikka haastateltavat kuvasivat työyhteisöjään pääosin tasa-arvoisiksi, aineistossa nousi esiin tilanteita sukupuolittuneista työtehtävistä ja odotuksista. Haastateltavien puheessa kuvattiin toimintatapoja, jotka eivät perustu virallisiin ohjeisiin. Ne kytkeytyvät työyhteisöissä vähitellen muodostuneisiin epävirallisiin käytäntöihin (vrt. Acker 1990, 145–147). Miessukupuoleen kytkeytyvät odotukset tulevat näkyviksi esimerkiksi silloin, kun jaetaan työturvallisuuteen, haastaviin asiakastilanteisiin tai tekniseen osaamiseen liittyviä tehtäviä (vrt. Alanko & Orjasniemi 2018, 146).

Työnjaon eriytyminen heijastaa Simpsonin (2004, 351–352) tunnistamaa työtaakan sukupuolittumisen ilmiötä naisvaltaisilla aloilla. Rakenteellisesta näkökulmasta miestyöntekijöihin kohdistuva odotus automaattisesta turvantuojasta tai riskitilanteiden kantamisesta voi osoittaa organisaatioiden sisäistä haavoittuvuutta. Työturvallisuutta ja riskienhallintaa ei aina ratkaista virallisilla ohjeilla, prosesseilla tai vartijapalveluilla. Sen sijaan työyhteisöissä saatetaan turvautua epäviralliseen, sukupuolittuneeseen työnjakoon (vrt. Alanko & Orjasniemi 2018, 146–148). Aineistossa nousee esiin oletus siitä, että mies kykenee rajoittamaan konflikteja. Sukupuolesta tulee näin odotus, joka saattaa kaventaa miesten ammatillista liikkumatilaa ja mahdollisuuksia näyttää haavoittuvuutta (vrt. Nieminen 2023, 190).

Epävirallinen työnjako ja odotukset sukupuolisesta roolituksesta eivät siis näyttäydy aineistossa pelkästään fyysisenä suojeluna. Ne voivat kanavoitua vuorovaikutustilanteissa jämähyytenä, suorapuheisuutena ja kykynä asettua vastahankaan haastavissa

asiakaskohtaamisissa. Aineistossa kuvataan, miten sukupuolitettu työnjako rakentuu arjen asiakastilanteissa ja muuttaa keskustelun dynamiikkaa:

”Kollegalla oli tosi haasteellinen asiakas ja sitten toivoi miestä työpariksi --- Keskustelu ja dynamiikka muuttui sillä tavalla, että päästiin keskustelemaan niistä asiakkaan asioista --- se semmoinen luonteiden dynamiikka teki sen, että välillä siihen asiaan päästiin menemäänkin. Mutta sitten kun minä liian suoraan menen asiasta sanomaan, mutta sitten taas se kollega rupesi siinä tavallaan peittelemään ja vähän puhumaan --- kuitenkin riittää, että hänkin oli samaa mieltä mitä minä sanoin, mutta hän ehkä muotoili sen sitten asiakkaalle.” (H1)

Kuvaus osoittaa, miten työyhteisössä muodostuu epävirallinen työnjako, jossa miestyöntekijän oletetaan ottavan vastuuta haastavista tilanteista. Rooliksi saattaa muodostua suurempi rajojen asettaminen, kun taas kollega huolehtii viestin pehmeämmästä muotoilemisesta asiakkaalle. Kyseessä ei ole organisaation virallinen toimintamalli, vaan vähitellen muotoutunut käytäntö, jossa sukupuoleen liitetyt oletukset vaikuttavat työntekijöiden omaksumiin rooleihin. Tällaiset arjen käytännöt ilmentävät Ackerin (1990, 145–147) kuvaamia sukupuolittuneita organisaatorakenteita, jotka syntyvät arkisten toimintatapojen ja kulttuuristen odotusten kautta. Samalla ne heijastavat sukupuoliroolien täydentävyyttä ja niihin liitettyjä vastakkaisia odotuksia (vrt. Simpson 2004, 355–358; Alanko & Orjasniemi 2018, 146; Dominelli 2002, 12–15).

Siinä missä osassa puheenvuoroista käsitellään vuorovaikutusta ja rajojen asettamista, toisissa tuodaan esiin konkreettisia esimerkkejä fyysisestä työnjaosta ja asiakastapaamisten sijoittumisesta. Miestyöntekijöiden kuvataan päätyvän herkemmin kantamaan vastuuta riskitilanteista, sillä sukupuolen oletetaan tuovan mukanaan automaattista turvaa:

”...yksittäisiä tilanteita voi olla, että vaikkapa jonkun haastavan asiakkaan tapaamisella ja jonnekin kotikäynnillä, niin ehkä helpommin päätyy miespuoliset työntekijät, ja ajatellaan, että tää tuo enemmän turvallisuutta.” (H12)

Kysyttäessä kokemuksia tästä epävirallisesta suojelijan tai turvamiehen roolista aineistossa ilmenee, ettei se välttämättä herätä työntekijöissä erityisiä tunteita. Tämä arjen käytäntöjen

normalisointi kuvaa, kuinka sukupuolittuneet odotukset sulautuvat osaksi organisaation itsestään selvää toimintakulttuuria (vrt. Acker 1990, 145). Vaikka työntekijä suhtautuisi rooliin neutraalisti, rakenteellisesti käytäntö osoittaa organisaation paikkaavan turvallisuusjärjestelyjen puutteita epävirallisella, sukupuoleen perustuvalla riskinhallinnalla (Alanko & Orjasniemi 2018, 146).

Arjen normit ja työnjaon asettamat odotukset laajenevat haastatteluissa koskemaan myös sosiaalityön hallinnollista ohjausta sekä johtamista. Aineistossa kuormittavuus ja työn pirstaleisuus liitetään suoraan organisaation ylimpään tasoon ja linjajohtoon:

”Jos meidän linjan johdossa olisi miehiä --- kyllä mä ajattelen, että tämä työ saattaisi olla vähemmän silppuista. Tämä työ saattaisi olla suoraviivaisempaa. --- Tällä hetkellä se lähtökohta on se, että me hoidetaan kaikki, tuli mikä tahansa työtehtävä, mikä tahansa avuntarve silleen, että meidän on hoidettava. Se, että linjajohto näkee sen, että sosiaalityön tehtävä on auttaa kaikkia mahdollisia ja hakee ne vaikka tuolta ojastakin, vaikka ne on itse valinnut toisin.” (H11)

Puheenvuorossa kuvattu työn kuormittava moninaisuus palautuu julkisen palvelujärjestelmän institutionaalisiin puitteisiin. Sosiaalityön asiantuntijuus raamittuu organisaatiolähtöisesti, mikä edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa tasapainottelua rajallisten resurssien ja lakisääteisen auttamisvelvollisuuden välillä (vrt. Kananoja ym. 2016, 88–92).

Julkisen sosiaalihuollon reunaehdoista kumpuava paine ja työn rajaamisen vaikeus tulkitaan puheessa nimenomaan linjajohdon sukupuolijakauman seurauksena. Toive suoraviivaisemmasta johtamistyylistä kytkeytyy pyrkimykseen asettaa ammatillisia rajoja kuormittavassa työtilanteessa. Ristiriita kaikenkattavan auttamisen ja työn hallittavuuden välillä osoittaa, miten järjestelmätason vaatimukset ja ammatilliset ihanteet voivat työntekijän puheessa saada sukupuolittuneita merkityksiä (vrt. Connell 1995, 77–78; Dominelli 2002, 84–89).

Johtamiskulttuuriin kohdistuvien odotusten rinnalla aineistossa siirretään katse yksittäisistä johtajista koko julkisen palvelujärjestelmän historiaan. Aineistossa sosiaalityön rakenteiden ja

arvopohjan nähdään kytkeytyvän yhä naisten tekemän vapaaehtoistyön perinteeseen, mikä tekee sukupuolineutraalien rakenteiden rakentamisesta haastavaa (vrt. Keskinen 2004, 22–25; Julkunen 2010, 85–92).

”...sosiaalityöhän on rakentunut --- vapaaehtoistoimintaan, mikä on erityisesti just naisten toteuttamaa --- kun se pohja on jo siinä mistä lähdetään liikenteeseen --- historiallisesti [pehmeät arvot] ovat olleet [sukupuolittuneita] --- Ei se historia lakkaa olemasta sen takia, että tää on nykyajassa --- ne rakenteet tässä sisällä on just silleen --- niitä pyydetään aktiivisesti purkamaan joskus jopa mun mielestäni ehkä sokeasti. --- Sitä muutosta ei voi tehdä lekalla vaan se täytyy tehdä semmoisella pienellä kivivasaralla...” (H13)

Tämä analyysi osoittaa, etteivät organisaation arjen käytännöt ole irrotettavissa instituution historiallisesta painolastista (vrt. Acker 1990, 145–147). Samalla kun puheenvuorossa tunnistetaan pehmeiden arvojen historiallinen sukupuolittuneisuus, siinä varoitetaan rakenteiden liian suoraviivaisesta ja ”sokeasta” purkamisesta. Rakenteiden maltillisen muutosvauhdin katsotaan suojelevan sosiaalityön eettistä ydintehtävää. Havainto syventää Dominellin (2002, 12–15) näkemystä organisaatioiden sukupuolittuneisuudesta osoittamalla, että työntekijät voivat tietoisesti puolustaa historiallisesti rakentuneita arvoja silloinkin, kun ne tunnistetaan sukupuolittuneiksi.

7.3 Vaikuttaminen ja asema sosiaalityön rakenteissa

Sosiaalityön ammatillinen asema, päätöksenteko ja alan kehittäminen kytkeytyvät hyvinvointialueiden muuttuviin rakenteellisiin ja taloudellisiin raameihin (vrt. Närhi ym. 2023, 45–48). Haastatteluissa sosiaalityö näyttäytyy vaativana viranomaistyönä, jossa eettisen auttamisihanteen rinnalla painottuu juridistaloudellinen vastuu sekä yhteiskunnallisten soveltamisohjeiden noudattaminen (vrt. Kananoja ym. 2016, 112–115). Rakenteellinen ulottuvuus vaatii työntekijältä ammatillista jämäkkyyttä ja kykyä tehdä vaikeitakin ratkaisuja, mikä tulee ilmi seuraavassa kuvauksessa:

”Kun ne päätökset voi olla kymmenientuhansien [eurojen] --- ja pitkäkestoisia, siinä pitää tosi hyvin tuntea ne soveltamisohjeet ja pitää huoli siitä, että niitä myönteisiä päätöksiä tehdään varmasti vaan niille, joilla on oikeus siihen --- pitää pystyä tekemään kielteisiäkin päätöksiä. Siihen halutaan vaan sitä semmoista auttamisen eetosta, ja ei myöskään työntekijä itse halua sitä pahaa mieltä kokea, mikä tuppaa siitä kielteisen päätöksen tekemisestä.” (H1)

Sosiaalityön viranomaisroolin ja taloudellisten raamien välinen jännite jäsentyy katkelmassa auttamisen eetoksen ja säädellyn virkavastuun suhteena. Auttamispyrkimys voi toisinaan hämärtää työn virallista luonnetta, jolloin viranhaltijalta edellytetään kykyä sietää päätöksentekoon liittyvää asiakkaan mielipahaa. Rakenteellisessa tarkastelussa ohjeiden jämäkkä noudattaminen toimii resurssina, jolla suojataan organisaation voimavaroja ja varmistetaan lakisääteisten kriteerien täyttyminen muuttuvassa palvelujärjestelmässä (vrt. Kananoja ym. 2016, 118–120; Simpson 2004, 351–352).

Ammatillisen toiminnan ja vastuun selkiyttämiseen kytkeytyy aineistossa kysymys siitä, miten palvelujärjestelmän sisältöihin voidaan vaikuttaa ja luoda uusia käytäntöjä. Sosiaalityön eettisiin velvoitteisiin kuuluu pyrkimys puuttua rakenteellisiin epäkohtiin ja kehittää palvelujärjestelmää (vrt. Närhi ym. 2023, 102–105). Haastatteluissa tämä yhteiskunnallinen muutososaaminen kehittyy aktiivisena osallistumisena organisaation sisäiseen kehittämistyöhön, jota kuvataan seuraavasti:

”Mä oon saanut yllättävän paljon liikkumatilaa. --- silloin kun minä tulin tänne, niin mä kiinnostuin [tietyn palvelurakenteen kehittämisestä] saman tien ja --- aloin vähän miettimään, että miten sitä voi kehittää --- ja perustin pilottiryhmän silloin... vuotta sitten ja tein siitä myös tavallaan tällaiset mittaukset sekä olen tehnyt strukturoidut kyselyt, jolloin mitattiin miten se toimii --- sitä ollaan laajentamassa ja näin poispäin.” (H3)

Kehittämistyö havainnollistaa asiantuntijuuden kiinnittymistä organisaation rakenteisiin. Kyky luoda strukturoituja mittareita ja uusia palveluprosesseja toimii toimintaa eteenpäin vievänä voimavarana. Ammatillinen vaikuttaminen ankkuroituu ruohonjuuritason osaamiseen ja kykyyn vastata kuormittaviin rakenteisiin selkeillä interventioilla (vrt. Simpson 2004, 360–362). Palvelujärjestelmää uudistetaan sisältäpäin tuottamalla tutkittua tietoa toimintamallin

vaikuttavuudesta (vrt. Närhi ym. 2023, 110–112), mikä jättää työntekijän ammatillisen kädenjälkensä organisaatioon.

Sisäisten prosessien kehittämisen rinnalla vaikuttaminen voi ulottua laajempiin asiantuntija- ja järjestörakenteisiin:

”Mä oon esimerkiksi ollut alan asiantuntijajärjestön toiminnassa. Ja tavallaan sen tehtävä on ajatus on edistää sitä sosiaalityön asiantuntijoiden asemaa täällä yhteiskunnassa. --- Kyllä mä ajattelen, että kaikki mitä siellä on tuonut esiin --- ne on ollut kaikki tullut kuulluksi ja huomioiduksi mitä siellä on tehty, että siinäkin enemmän se ehkä se ihmisten omat valmiudet ja osaamiset ja tiedot on ollut se rajaava kriteeri siellä.” (H5)

Sisällöllinen kehittämistyö ja asiantuntijuus näyttäytyvät aineistossa aktiivisena tilan ottamisena, jossa kuulluksi tuleminen ankkuroituu sukupuolen sijaan ammattitaitoon (vrt. Närhi ym. 2023, 140–143). Paikallisen ja valtakunnallisen kehittämisen rinnalla vaikuttaminen ulottuu myös julkiseen keskusteluun, jossa maskuliinisen edustuksen pohditaan mahdollisesti vahvistavan sosiaalityön matalaa yhteiskunnallista statusta ja ulkoista painoarvoa:

”Mä oon siis itse asiassa sitä miettinyt, että kun sosiaalityö on aika huonosti ymmärretty ja yhteiskunnassa muuten, niin jos kaikkiin yleisökirjoituksiin ja muihin aina välillä joku sosiaalityöntekijä kirjoittelee, mutta mä oon sitä miettinyt vaikka joku miespuolinen sosiaalityöntekijä kirjoittaisi niin, olisiko ne jotenkin enemmän vaikuttavia. Tai jos olisi jossakin julkisessa keskustelussa sosiaalityötä edustamassa joku mies, vaikka jossakin tyylissä a-studiossa tai jossakin. Tämmöisessä olisiko se vaikuttavampaa silloin sitä mä aina välillä miettinyt.” (H6)

Kysymystä julkisesta edustavuudesta ja miesten äänen painoarvosta kommentoidaan aineistossa myös kriittisesti. Vaikka maskuliinisen edustuksen tuoma julkinen uskottavuus tunnustetaan, sen mukaiseen vallankäyttöön suhtaudutaan varauksellisesti:

”Kyllä se varmasti olisi niin. --- Mutta kun en mä haluaisi... semmoista yhteiskuntaa missä miehet vaan sanoo. --- Se on pelottavaa, että jos [miehet] olisi siellä vallassa vaikka A-studiossa mediassa missä ikinä ja he pystyisi määrittelemään sen sosiaalityön.” (H8)

Puheenvuorot ilmentävät ajatusta miesten äänen ja maskuliinisen pääoman julkisesta vaikuttavuudesta (vrt. Connell 1995, 77–78; Alanko & Orjasniemi 2018, 146). Julkisen kuvan rakentamiseen liittyy kuitenkin jännite: miessukupuoli voi toimia välineenä alan arvostuksen nostamisessa, mutta samalla ylikorostunut määrittelyvalta herättää huolta ja luo tarpeen moniäänisyydelle (vrt. Närhi ym. 2023, 115–117). Yhteiskunnallisen edustavuuden rinnalla alan varsinaiset kehittämistarpeet kehystävät haastatteluissa sukupuolineutraaleina, koko ammattikuntaa koskevin rakenteellisinä kysymyksinä:

”En ole kiinnittänyt kyllä huomiota tuommoiseen. Minusta tuntuu, että niitä yhteisiä kehittämiskohteita on jo enemmän kuin semmoisia, että ne menisi sen sukupuolen mukaan -- enemmän semmoinen substanssiosaaminen, empatiakyky ja yhteistyötaidot --- ne on semmoisia asioita, ja sukupuoli ei määritä sitä.” (H1)

”...en mä ole sitä... mulla ei ole niin kun kokemusta tai näkemystä, että... sukupuoli olisi ainakaan merkittävästi määrittämässä. Tai... että mä olisin kokenut tai huomannut jotain, että... sukupuolen näkökulmasta ylipäättänsä rakenteita...” (H12)

Puheessa sukupuoli jäsentyy alisteiseksi tekijäksi suhteessa ammatilliseen osaamiseen ja yhteisövastuuseen. Vaikuttamisen ja kehittämisen perustaksi määritellään työntekijän substanssiosaaminen, empatiakyky ja yhteistyötaidot sukupuolittuneiden roolien sijaan (vrt. Alanko & Orjasniemi 2018, 146).

Vaikka sukupuolittuneet rakenteet, urapaineet ja työnjako nousevat haastatteluissa esiin analyyttisinä erontekoina, sosiaalityön kuormittavassa arjessa sukupuoli voi menettää merkityksensä (vrt. Simpson 2004, 355; Julkunen 2010, 88). Työn reunaehdot, kuten jatkuva kiire ja resurssipula, ohjaavat työntekijöitä keskittymään välittömiin tehtäviin identiteettipohdintojen sijaan:

”...sitä sukupuolta ei tule niin kauheasti ajateltua. Tää työ on niin hektistä ja silleen et tilanteesta toiseen ja se on sitä tulipalojen sammuttelua jatkuvaa niin siinä ehkä just tällaiset eettisesti ja identiteettiin liittyvät kysymykset niin ne jää aika lailla taka-alalle.” (H13)

Arjen hektisyys, jatkuva priorisointi ja välitön asiakasvastuu voivatkin yhtenäistää työntekijöiden kokemusmaailmaa ja hälventää sukupuoli-identiteetin merkitystä. Kokonaisuutena sosiaalityön rakenteet, epäviralliset työnjaot ja urapolut muodostavat kuitenkin monisyisen verkoston, jossa miessosiaalityöntekijät neuvottelevat asemastaan. Kuten tässä luvussa on osoitettu, sukupuoli toimii organisaatiossa samanaikaisesti sekä uramahdollisuuksia avaavana resurssina että sukupuolittuneita odotuksia tuottavana paineena (vrt. Dominelli 2002; Simpson 2004, 355–358).

8 Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miessosiaalityöntekijöiden kokemuksia sukupuolen merkityksestä sosiaalityössä. Lähestyinkin aihetta tutkimuksessani tarkastelemalla, miten sukupuoli rakentuu samanaikaisesti arjen vuorovaikutuksessa, ammatillisissa odotuksissa sekä sosiaalityön organisaatorakenteissa. Havaitsin aiheen herättämän vastakaipun jo aineistonkeruun rekrytointivaiheessa, kun sosiaalisen median keskusteluissa ehdotettiin opinnäytetyön nimeksi jopa asetelmaa ”Mies sosiaalialalla: tunkion kukko vai haaremin eunukki?”. Vaikka kyseessä oli yksittäinen provosoiva kommentti, se kuvasti niitä ristiriitaisia odotuksia ja stereotypioita, joiden keskellä miessosiaalityöntekijät toimivat.

Tutkimustulosteni perusteella osoitin, ettei sukupuolen merkitys näyttäydy sosiaalityössä yksiselitteisenä tai pysyvänä yksilön ominaisuutena, vaan se jäsentyy sosiaalisissa suhteissa, työtehtävissä ja organisaatiokulttuureissa. Havaintoni mukaan sukupuoli määrittyy asiakastyössä pitkälti ääneen lausumattomien ennakko-oletusten ja odotusten kautta. Suurin osa haastateltavista ei tietoisesti ajatellut sukupuoltaan työssään, mutta teema tuli näkyväksi muun muassa haastavissa asiakastilanteissa, epävirallisessa työnjaossa, turvallisuusodotuksissa sekä ura- ja johtajuuspaineissa.

Aineistostani nousevat ilmiöt ovat monilta osin yhteneväisiä aiemman sosiaalityön sukupuolitutkimuksen kanssa, jossa sukupuolen on osoitettu vaikuttavan työnjakoon, asiakassuhteisiin, työyhteisön odotuksiin ja uraan (Alanko & Orjasniemi 2018; Nieminen 2023). Tulokseni tuovat näihin rakenteisiin kuitenkin uutta monimuotoisuutta osoittamalla, miten eri tavoin työntekijät kokevat asemansa. Siinä missä yksi haastateltava näki tietyn roolin tai näkyvyyden hyödyllisenä voimavarana, toinen koki sen kuormittavana stereotypiana. Tämä tukee Connellin (1995) näkemystä siitä, ettei maskuliinisuus ole yhtenäinen tapa olla mies, vaan suhdetta mieheyteen neuvotellaan eri tavoin.

Klassinen lasihissi-teoria (Williams 1992; Simpson 2004), jonka mukaan miehet etenevät naisvaltaisilla aloilla lähes automaattisesti, saa tutkimuksessani kriittisiä säröjä. Lasihissi ei näyttäydy aineistossani pelkkänä etuoikeutena tai ohituskaistana johtajuuteen. Se voi muodostua myös työntekijää kahlitsevaksi ulkoiseksi paineeksi, joka sotii yksilön omaa ammatillista suuntautumista vastaan. Osa työntekijöistä kokee ympäristön odottavan heiltä etenemistä tai autoritaarista ratkaisijan roolia, vaikka he tietoisesti valitsevat asiakastyön ja pyrkivät purkamaan sukupuolittuneita valtarakenteita työyhteisössä. Rakenteelliset mahdollisuudet eivät siten yksin määritä uravalintoja, vaan niitä ohjaavat ammatilliset arvot.

Rakenteellisen etenemisen rinnalla aineistosta nousee esiin myös asiantuntijuuden kapeutumisen uhka. Jos miessosiaalityöntekijää käytetään organisaatiossa pääasiassa fyysisen turvan takaajana, suoraviivaisena kriisinhallinnan välineenä tai tehokkuuden edustajana, hänen ammatillinen osaamisensa pelkistetään sukupuolen edustamiseksi. Tämä ilmiö heijastelee Dominellin (2002) varoitusta sukupuolittuneesta työnjaosta, jossa emotionaalinen ja eettinen asiantuntijuus uhkaa jäädä naisvaltaisen työyhteisön vastuulle. Aineistoni valossa tämä kehitys ei kuitenkaan ole vääjäämätöntä: miessosiaalityöntekijät haastavat näitä odotuksia ottamalla tietoisesti vastuun pehmeästä, reflektioivasta ja empaattisesta työotteesta.

Tutkimusprosessia ja metodologisia ratkaisujani arvioidessani pidän kiinnostavana sitä, miten haastattelutilanne itsessään toimi osallistujille ajattelun ja itsearviointin paikkana. Siirtyminen tunteiden näyttämiseen ja työyhteisön rooleihin liittyvien odotusten sanoittamiseen sai monet haastateltavat pysähtymään. Sukupuolittuneet odotukset näyttivätkin vaativan ulkopuolisen herätteen, jotta ne voitiin nostaa arjen näkymättömyydestä tietoisien reflektion kohteeksi. Myös oma positioni naistutkijana mieshaastateltavien parissa heijastui vuorovaikutukseen. Eräs haastateltavista toi tämän asetelman suoraan esiin toteamalla kokeneensa arvokkaaksi sen, että nimenomaan nainen

tutkii miesten kokemuksia. Hän arvioi haastatteludynamiikan ja vastausten muodostuneen toisenlaisiksi kuin jos haastattelijana olisi ollut mies. Naistutkijan rooli näyttikin purkavan miesten keskinäistä ammatillisen pärjäämisen painetta, mikä avasi tilan haavoittuvammalle pohdinnalle. Tutkijan roolin hallinnassa oli kuitenkin huomioitava oman haastattelurutiinin kehittyminen. Prosessin ensimmäisissä haastatteluissa tarvittu runsaampi kysymysten avaaminen liittyi omaan oppimisprosessiin, kun taas myöhemmissä haastatteluissa roolini muuttui enemmän tilaa antavaksi kuulijaksi.

Aineistoni vahvuus ja samalla sen laadullinen rajoitus liittyvät kokemustiedon luonteeseen. Vaikka 13 haastateltavan muodostama aineisto oli laadullisesti rikas ja edusti eri-ikäisiä miessosiaalityöntekijöitä eri sektoreilta ja puolilta Suomea, tuloksia ei voida sellaisenaan yleistää koskemaan kaikkia alalla toimivia miehiä. Keskeisten teemojen osalta aineistossa oli havaittavissa toistuvuutta, mikä vahvistaa ilmiön tunnistettavuutta. Haastateltavien välillä oli kuitenkin eroja yksilöllisissä ilmaisutavoissa, tunteiden sanoittamisessa sekä suhtautumisessa jämäkkyuden ja asiantuntijuuden odotuksiin. Nämä erot osoittavat, että miessosiaalityöntekijän ammatillinen identiteetti muovautuu aina yksilöllisten taustatekijöiden, oman persoonan sekä kunkin sektorin työyhteisö- ja organisaatiokulttuurin vuorovaikutuksessa.

Metodologisen itsekriittisyyden nimissä on todettava tutkimuksen tavoittavan nimenomaan miesten subjektiivisen kokemuksen, ei työyhteisöjen ja asiakassuhteiden koko vuorovaikutuksellista kenttää. Kuten eräs haastateltavista osuvasti pohti, sukupuolittuneiden käytäntöjen kokonaisvaltainen ymmärtäminen edellyttäisi asetelman kääntämistä toisinpäin ja myös naispuolisten kollegoiden näkemysten tutkimista.

Tämän tutkimuksen pohjalta avautuukin useita kiinnostavia jatkotutkimusaiheita. Intersektionaalista otetta voitaisiin jatkossa syventää tarkastelemalla sukupuolen, iän ja työkokemuksen yhteisvaikutusta laajemmin sosiaalityön eri sektoreilla. Lisäksi sukupuolittuneita käytäntöjä olisi perusteltua tutkia vuorovaikutuksellisenä ilmiönä analysoimalla nais- ja muunsukupuolisten kollegoiden näkemyksiä samoissa työyhteisöissä. Yhtä lailla hedelmällinen näkökulma olisi asiakkaiden kokemusten selvittäminen: miten työntekijän sukupuoli vaikuttaa luottamuksen rakentumiseen eri asiakasryhmissä ja nouseeko sukupuolen merkitys eri tavoin esiin sosiaalityön eri työaloilla.

Johtopäätöksenä totean, että sukupuoli näyttäytyy sosiaalityössä pitkälti reflektioimattomana rakenteena, jonka merkitys tulee näkyväksi silloin, kun sitä tarkastellaan tietoisesti. Sosiaalityön

koulutuksessa ja työyhteisöissä tulisikin luoda enemmän rakenteellista tilaa kriittiselle keskustelulle siitä, miten sukupuolittuneet odotukset, työnjako ja asiantuntijuuden oletukset vaikuttavat arjen käytäntöihin. Sukupuolen näkyväksi tekeminen ei palvele ainoastaan miesvähemmistöä, vaan se vahvistaa koko ammattikunnan eettistä ja yhdenvertaista asiantuntijuutta.

Lähteet

- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Aho, Timo, Nieminen, Jiri, & Salo, Arttu (2021). Miestutkimuksen metodologiaa. Vastapaino.
- Alanko, Jari & Orjasniemi, Tarja (2018). Kun kukkahattutäti onkin setä – miesainokainen sosiaalityössä. *Janus Sosiaalipolitiikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti*, 26(2), 140–155. <https://doi.org/10.30668/janus.60759>
- Christie, Alastair (toim.) (2001). *Men and Social Work: Theories and Practices*. Basingstoke: Palgrave.
- Collins, Patricia Hill & Bilge, Sirma (2016) *Intersectionality*. Cambridge: Polity Press
- Connell, R. W. (1995) *Masculinities*. Polity Press: Cambridge.
- Crenshaw, Kimberlé (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review* 43 (6), 1241-1299.
- Dominelli, Lena (2002). *Feminist Social work: Theory and Practice*. Bloomsbury Publishing Plc
- Enroos, Rosi & Mäntysaari, Mikko (2017) Sosiaalityön tutkimuksen mielekkyydestä ja missiosta. Teoksessa Rosi Enroos, Mikko Mäntysaari & Satu Ranta-Tyrkkö (toim.) *Mielekäs tutkimus: näkökulmia sosiaalityön tutkimuksen missioihin*. Tampere: Tampere University Press, 7–27.
- Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja & Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna (2013) What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45–65.
- Fawcett, Barbara (2023) Feminisms in social work and social care: Backwards, forwards or something in between. *International Social Work* 66 (3), 831–841.
- Gaine, Chris (2010). *Equality and diversity in social work practice*. Learning Matters.
- Hakala, Juha Tapani (2024) *Laadullisen tutkimuksen ABC: Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle*. Helsinki: Gaudeamus.
- Healy, Karen (2014). *Social work theories in context: Creating frameworks for practice* (2nd ed.). Palgrave Macmillan.
- Hearn, Jeff (2004). *The Sociological Significance of Men*. London: Sage.
- Heikkinen, Alpo (toimittaja) 2022: *Arki, arvot ja etiikka –sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Puna musta oy, 3.painos. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/a6cd4fa0-38d8-11ed-90c9-00155d64030a> Viitattu 31.3.2026.
- Heino, Eveliina (2023). Intersektionaalisuus sosiaalityössä Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 31(1), 60–79. <https://doi.org/10.30668/janus.115587>
- Hänninen, Jorma (2004) *Sosiaalityön miehet ja huoltapitävä valta*. Teoksessa Marjo Kuronen, Riitta Granfelt, Leo Nyqvist & Päivi Petrelius (toim.) *Sukupuoli ja sosiaalityö*. Jyväskylä: PS-kustannus, 77–100.
- Jokinen, Arto (2000). *Panssaroitu maskuliinisuus: Mies, väkivalta ja kulttuuri*. Tampere University Press.
- Jokinen, Arto, Soikkeli, Markku, & Kivimäki, Ville (Toim.). (2018). *Isänmaan miehet: Maskuliinisuus, kansakunta ja väkivalta suomalaisessa sotakirjallisuudessa*. Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2010). *Sukupuoli, työ ja hyvinvointivaltio*. Tampere: Vastapaino.
- Kallinen, Kati & Pirskanen, Henna & Rautio, Susanna (2015) *Sensitiivinen tutkimuksessa: menetelmät, kohderyhmät, haasteet ja mahdollisuudet*. Tallinna: United Press Global.
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina (2021) *Etnografia*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa:

- <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> Viitattu 26.4.2026.
- Kananoja, Aulikki, Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.) (2017). *Sosiaalityön käsikirja*. 4. uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma.
- Karttunen, Teija, Salovaara, Ulla, Törölä, Miisa, Piippo, Sisko & Jutila, Elli (toim.). (2025). *Haavoittuvuus, sukupuoli ja perhe sosiaalityön tutkimuksessa*. SoPhi. Jyväskylän yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-86-1074-8>
- Keskinen, Suvi (2004) Katkokset ja jatkumot feministisessä sosiaalityökeskustelussa. Teoksessa Marjo Kuronen, Riitta Granfelt, Leo Nyqvist & Päivi Petrelius (toim.) *Sukupuoli ja sosiaalityö*. Jyväskylä: PS-kustannus, 19–45.
- Kuronen, Marjo & Granfelt, Riitta & Nyqvist, Leo & Petrelius, Päivi (2004). *Sukupuoli ja sosiaalityö: Sosiaalityön tutkimuksen 3. vuosikirja*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kuronen, Marjo (2009) Feministinen tutkimus ja sosiaalityön tutkimus: Kohtaamisia ja kohtaamattomuutta. Teoksessa Mikko Mäntysaari, Anneli Pohjola & Tarja Pösö (toim.) *Sosiaalityö ja teoria*. Jyväskylä: PS-kustannus, 111–130.
- Lunabba, Harry (2023) Recognizing Vulnerabilities of Young Masculinities in Youth Work: Three Perspectives on Masculine Vulnerability Linking Social Structures and Agency. *YOUNG* 31(4) 299–314.
- Matthies, Aila-Leena, Svenlin, Anu-Riina & Turtiainen, Kati (toim.). (2021). *Aikuissosiaalityö: Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus*. Gaudeamus.
- Mäki, Sanna (2013). Narratiivinen tutkimus miesten kohtaamisen ja kuulluksi tulemisen kokemuksista sosiaalityön asiakkuudessa. Lapin yliopisto. Pro gradu -tutkielmat [4873]. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201305201141> Viitattu 3.12.2025
- Nieminen, Jiri (2023) Maskuliininen pääoma hyvässä ja pahassa sekä sosiaalityön tutkimuksessa. *Janus* 31(2), 182–198.
- Närhi, Kati, Kannasoja, Sirpa, Kokkonen, Tuomo, Rantamäki, Niina & Ruonakangas, Santra (toim.) (2023). *Rakenteellisen sosiaalityön tila ja tulevaisuus Suomessa*. Jyväskylän yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9712-0>
- Payne, Malcolm (2014). *Modern Social Work Theory*. 4th edition. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Pease, Bob (2011). Men in Social Work. Teoksessa L. Dominelli (toim.) *The Palgrave International Handbook of Gender and Social Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 178–191.
- Petrelius, Päivi (2005). *Sukupuoli ja subjektiivinen sosiaalityö*. Tulkintoja naistyöntekijöiden muistoista. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6698-0> Viitattu 3.12.2025.
- Pietarinen, Juhani 2002: Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa Karjalainen, Sakari, et al. *Tutkijan Eettiset Valinnat*. Helsinki: Gaudeamus. 58–69.
- Pietiläinen, M., Attila, H., Keski-Petäjä, M. & Koivuranta, S. (2025). Tasa-arvobarometri 2024. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2025:11. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5817-3>
- Pringle, Keith (1995). *Men, Masculinities and Social Welfare*. London: University College London Press.
- Puusa, Anu & Juuti, Pauli & Aaltio, Iiris (toim.) (2020) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus,
- Ronkainen, Suvi & Pehkonen, Leila & Lindblom-Ylänne Sari & Paavilainen, Eija (2011) *Tutkimuksen voimasanat*. Helsinki: WSOY
- Simpson, Ruth (2004) Masculinity at Work: The experiences of men in female dominated occupations. *Work, employment and society*. 18(2): 349-368. <https://doi.org/10.1177/09500172004042773>
- Sutela, Hanna (2026, 19. maaliskuuta). Aiempaa harvempi työskentelee naisten ammateissa tai miesten ammateissa. Tilastokeskus, Tietotrendit.

- <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2026/Aiempaa-harvempi-tyoeskentelee-naisten-ammateissa-tai-miesten-ammateissa>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2024). Julkisen sektorin sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstö 2023. (Tilastoraportti 61/2024). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu osoitteesta www.julkari.fi
- Toikkanen, Jarkko & Virtanen, Ira A. (2018) Kokemuksen käsitteen ja käytön jäljillä. Teoksessa Jarkko Toikkanen & Ira A. Virtanen (toim.) Kokemuksen tutkimus VI: Kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi: Lapland University Press, 7–24.
- Tuomi, Jouni, ja Anneli Sarajärvi 2018: Laadullinen Tutkimus Ja Sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Valkonen, Sanna and Wallenius-Korkalo, Sandra (2016). Practising postcolonial intersectionality: gender, religion and indigeneity in Sámi social work. *International Social Work*, 59 (5), 614-626.
- Vilkkä, Hanna (2010). Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. PS-kustannus. Viitattu 3.12.2025.
- Vilkkä, Hanna (2025). Tutki ja kehitä (6., uudistettu painos.). Santalahti-kustannus.
- Vähäsantanen, Katja & Nissinen, Kari & Paloniemi, Susanna & Ikävalko, Heini & Hökkä, Päivi & Tarmo, Aleks (2024) Ammatillinen toimijuus ja tunteet työssä. *Työelämän tutkimus*, 22 (1), 59–99
- Williams, Christine L.(1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <https://doi.org/10.1525/sp.1992.39.3.03x0034h>
- Williams, Christine L. (2013). The glass escalator, revisited: Gender inequality in neoliberal times. *Gender & Society*, 27(5), 609–629. <https://www.jstor.org/stable/43669820?googleloggedin=true&seq=1>

MUUT LÄHTEET

- Euroopan parlamentti ja neuvosto (2016). *Yleinen tietosuojalaki (EU) 2016/679*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/legal-content/summary/general-data-protection-regulation-gdpr.html> (Viitattu 1.4.2026.)
- Tietosuojalaki 1050/2018. *Finlex*. <http://data.finlex.fi/eli/sd/2018/1050/ajantasa/2025-06-27/fin> (Viitattu 1.4.2026.)

Liitteet

Liite 1. Infokirje tutkimukseen osallistuville

Olen Tiina Farooq ja opiskelen sosiaalityötä Lapin yliopistossa. Teen pro gradu -tutkielmaa, jossa tarkastelen miessosiaalityöntekijöiden kokemuksia sukupuolen merkityksestä sosiaalityön käytännöissä. Tutkimukseni tavoitteena on ymmärtää, miten sukupuoli näkyy sosiaalityön arjessa, ammatillisessa toiminnassa ja työntekijöihin kohdistuvissa odotuksissa. . Tuotan tutkimuksellani tietoa, joka voi auttaa kehittämään sosiaalityön käytäntöjä sukupuolitietoisemmiksi.

Kutsun tutkimukseeni sosiaalityössä työskenteleviä miehiä. Haastattelen osallistujat yksilöhaastatteluina, jotka toteutan etäyhteydellä Microsoft Teamsin kautta. Haastattelu kestää noin 30–45 minuuttia, eikä siihen tarvitse valmistautua etukäteen. Osallistuminen on vapaaehtoista, ja voit keskeyttää milloin tahansa ilman perusteluja. Voit myös jättää vastaamatta yksittäisiin kysymyksiin.

Keskustelemme haastattelussa sosiaalityön arjesta ja siihen liittyvistä kokemuksistasi. Aiheina voivat olla esimerkiksi työtilanteet, vuorovaikutus, ammatillinen asema sekä sukupuoleen liittyvät odotukset. Erityisiä kokemuksia ei tarvita, sillä minulle tärkeintä on juuri sinun näkemyksesi sosiaalityöntekijänä.

Tallennan haastattelun suostumuksellasi ja puhtaaksikirjoitan sen tutkimusta varten. Käsittelen kaiken aineiston luottamuksellisesti ja anonymioin sen siten, ettei sinua tai muita osallistujia voi tunnistaa. Muokkaan mahdolliset lainaukset tarvittaessa tunnistettavuuden estämiseksi. Käytän aineistoa ainoastaan tähän pro gradu -tutkimukseen, säilytän sen tietoturvalisest ja hävitän sen tutkimukseni valmistuttua.

Tutkimus ei käsittele suoraan sensitiivisiä aiheita, mutta keskustelussa voi nousta esiin henkilökohtaisesti merkityksellisiä asioita. Haastattelijana pyrin luomaan rauhallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin, jossa voit kertoa kokemuksistasi omassa tahdissasi. Tarkoitukseni ei ole arvioida yksittäisiä työntekijöitä, vaan lisätä ymmärrystä ilmiöstä.

Jos olet kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen tai haluat lisätietoja, voit ottaa yhteyttä: tfarooq@ulapland.fi

Tutkielmani on tarkoitus valmistua syksyllä 2026. Kiitos ajastasi ja harkinnastasi osallistua tutkimukseen. Voit halutessasi jakaa tätä haastattelukutsua.

Ystävällisin terveisin,
Tiina Farooq

Liite 2. Haastattelurunko

Taustatiedot

1. Kuinka kauan olet työskennellyt sosiaalityössä?
2. Millaisessa tehtävässä työskentelet tällä hetkellä? / Millaisessa organisaatiossa työskentelet?

Teema 1: Sukupuolen merkitys sosiaalityön arjessa ja vuorovaikutuksessa

- arjen tilanteet
 - vuorovaikutus työntekijän näkökulmasta
 - Miten asiakkaat reagoivat sukupuoleesi? Onko tilanteita, joissa koet asiakkaan odottavan sinulta jotain tiettyä juuri siksi, että olet mies?
1. Miten sukupuoli mielestäsi näkyy sosiaalityön arjessa?/ Millaisissa asioissa sukupuoli mielestäsi näkyy tavallisena työpäivänäsi?
 2. Voitko kuvata tilanteita, joissa sukupuoli tulee esiin työssäsi?/ Onko työssäsi tilanteita, joissa sukupuolesi tulee esille?
 3. Voitko kertoa esimerkin tilanteesta, jossa sukupuoli on vaikuttanut työn kulkuun tai vuorovaikutukseen? / Voitko kertoa jonkin esimerkin tilanteesta, jossa sukupuolella on ollut merkitystä työssäsi?
 4. Miten sukupuoli vaikuttaa yhteistyöhön kollegoiden kanssa? / Miten sukupuoli vaikuttaa mielestäsi keskusteluihin ja vuorovaikutukseen kollegoiden kanssa?

Teema 2: Sukupuoleen liittyvät odotukset työssä (missä tilanteissa sukupuoli oikeasti näkyy)

Onko joskus vaikeaa näyttää epävarmuutta tai tunteita, jos tuntuu, että pitäisi ylläpitää tietynlaista auktoriteettia?

1. Miten koet oman sukupuolesi vaikuttavan työhösi sosiaalityöntekijänä? / Miten koet/ koetko oman sukupuolesi vaikuttavan siihen, miten teet työtäsi? (Esimerkiksi tietynlaista käytöstä, "miehen mallina" olemista tai fyysisesti haastavien tilanteiden hoitamista? -> Onko sinulle koskaan tullut oloa, että sinulta odotetaan tiettyjen tehtävien hoitamista juuri siksi, että olet mies?)
2. Millaisissa tilanteissa olet huomannut, että sukupuolesi vaikuttaa siihen, miten sinuun suhtaudutaan? (Voit pohtia suhdettasi asiakkaisiin, kollegoihin tai esihenkilöihin) (tietynlaista toimintaa, koska olet mies).
3. Koetko, että sukupuolesi tuo työssäsi erityisiä odotuksia, etuja tai haasteita?
4. Millaisia odotuksia miessosiaalityöntekijänä koet työssäsi liittyen esimerkiksi auktoriteettiin, tunteiden näyttämiseen tai rooliin työyhteisössä?

Teema 3: Miessosiaalityöntekijöiden asema naisvaltaisella alalla (rakenteet näkyväksi)

- näkyvyys ja poikkeavuus
- uramahdollisuudet
- paineet ja ristiriidat

1. Millaisena koet asemasi miessosiaalityöntekijänä työyhteisössä?
2. Koetko olevasi jollain tavalla erilaisessa asemassa kuin naispuoliset kollegasi? Miten tämä näkyy?
3. Näetkö työpaikallasi käytäntöjä tai työnjakoa, jotka ovat sukupuolittuneita? (esim. työyhteisö, työnjako tai toimintatavat) / Näkökö työpaikalla sinun mielestäsi sukupuoli esimerkiksi työnjaossa tai käytännöissä?
4. Miten arvioisit sosiaalityön rakenteita sukupuolen näkökulmasta? / Jos mietit sosiaalityötä yleisesti ammattina, kenen ääni siellä kuuluu eniten tai kenen ehdoilla työtä tehdään? / Miten sukupuoli mielestäsi vaikuttaa työmahdollisuuksiin, kuten etenemiseen tai rooleihin?

Lopetus: Onko jotain sellaista, mitä en kysynyt, mutta jonka haluaisit vielä sanoa sukupuolesta sosiaalityössä tai kokemuksistasi miessosiaalityöntekijänä?