



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Sukupuolen merkitys sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa

Riina Pekonen

Pro gradu -tutkielma

Sosiaalityö

Lapin yliopisto 2026

Lapin yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Sukupuolen merkitys sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa

Riina Pekonen

Sosiaalityö

Pro gradu -tutkielma, 2026

Sivumäärä: 71+ lähteet

Tiivistelmä:

Tutkielman tavoitteena on kuvata, miten sukupuolen yhteyttä sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen käsitellään sosiaalityön tutkimuksessa. Tarkastelun kohteena ovat sosiaalityöntekijöihin liitettyt sukupuolittuneet odotukset sekä se, miten sukupuolen kuvataan vaikuttavan sosiaalityöntekijöiden ammatillisen toimijuuden mahdollisuuksiin ja rajoituksiin työyhteisöissä. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu sukupuolen sosiaalisen rakentumisen, sukupuolittuneiden organisaatioiden ja ammatillisen toimijuuden käsitteistä.

Tutkimus on toteutettu laadullisena kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Aineisto koostuu 15 vertaisarvioidusta tutkimuksesta ja artikkelista, jotka on toteutettu kuudessa eri maassa. Aineistoon valitut tutkimukset käsittelevät sosiaalityöntekijöihin kohdistuvia sukupuolittuneita odotuksia, sukupuolen merkitystä sosiaalityön työyhteisöissä sekä sukupuolen vaikutuksia sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen, asiantuntijuuteen ja työyhteisötoimintaan. Aineisto on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että sukupuoli ei näyttäydy sosiaalityössä vain työntekijän yksilöllisenä ominaisuutena, vaan työyhteisöjen vuorovaikutukseen, asiantuntijuuden tunnustamiseen, tehtävien jakautumiseen, uralla etenemiseen ja ammatillisen identiteetin rakentumiseen kietoutuvana ilmiönä. Sosiaalityöhön hakeutumisen motiivit eivät tulosten perusteella näyttäydy selvästi sukupuolen mukaan eriytyvinä, mutta sosiaalityötä koskevat käsitykset ovat edelleen vahvasti sukupuolittuneita. Erityisesti miespuolisiin sosiaalityöntekijöihin kohdistuu odotuksia erityisestä näkökulmasta, auktoriteetista, turvallisuuden tuottamisesta ja roolimallina toimimisesta, mutta samalla heidän soveltuvuuttaan hoivaan, lasten kanssa työskentelyyn ja läheiseen vuorovaikutukseen voidaan arvioida sukupuolen perusteella. Sukupuoli näkyy myös epävirallisissa käytännöissä, ulkopuolisuuden kokemuksissa sekä siinä, kenen asiantuntijuutta työyhteisöissä tunnustetaan ja arvostetaan. Organisaatiotasolla tulokset viittaavat siihen, etteivät sosiaalityön työyhteisöt näyttäydy uralla etenemisen tai asiantuntijuuden näkökulmasta sukupuolineutraaleina, vaan miehet ohjautuvat naisia useammin johto-, hallinto- ja kehittämistehtäviin, kun taas naisten urakehitystä voivat rajoittaa rakenteelliset esteet ja maskuliinisiksi mielletty johtajuuden ihanteet.

Tutkimuksen perusteella sukupuoli vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen monin tavoin. Se voi tukea tai rajoittaa työntekijöiden mahdollisuuksia toimia sekä vaikuttaa asiantuntijuuden tunnustamiseen, työtehtävien jakautumiseen ja uralla etenemiseen. Tutkielma kokoaa yhteen aiempaa tutkimustietoa ja osoittaa, että sukupuolen merkitys sosiaalityön työyhteisöissä on tärkeää tunnistaa nykyistä paremmin sekä tutkimuksessa että käytännön työelämässä.

Avainsanat: sosiaalityö, sukupuoli, ammatillinen toimijuus, sukupuolittuneet odotukset, sukupuolittuneet organisaatiot.

Sisällys

Johdanto	1
2 Sukupuoli sosiaalityön työyhteisöissä	4
2.1 Sosiaalityö naisvaltaisena ammattina	4
2.2 Tasa-arvo ja sukupuoli työelämässä	6
2.3 Sukupuolittuneet rakenteet sosiaalityön työyhteisöissä	9
3 Sukupuoli ja ammatillinen toimijuus sosiaalityössä	12
3.1 Sukupuolen sosiaalinen rakentuminen	12
3.2 Valta, normit ja sukupuolisuhteet	14
3.3 Ammatillinen toimijuus sosiaalityössä	17
4 Tutkimuksen toteutus	22
4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	22
4.2 Tutkimusmenetelmä	23
4.3 Aineiston keruu ja lopullinen aineisto	25
4.4 Aineiston analyysi ja synteesin muodostaminen	32
4.5 Tutkimuseettiset kysymykset	35
5 Sukupuolen merkitys ammatillisen identiteetin rakentumisessa	38
5.1 Ammatinvalinta ja sosiaalityöhön hakeutuminen	38
5.2 Ammatillisen identiteetin rakentuminen	42
6 Sukupuolittuneet odotukset ja roolit sosiaalityössä	45
6.1 Sukupuolittuneet odotukset ja roolit ammatillisessa toimijuudessa	45
6.2 Sukupuoli ammatillisessa toimijuudessa	49

7	Sukupuolittuneet rakenteet ja urakehitys	54
7.1	Sukupuolittuneet organisaatorakenteet ja urapolut	54
7.2	Työyhteisön suhteet, verkostot ja kuulumisen kokemukset	56
7.3	Sukupuolittunut johtajuus, uralla eteneminen ja työn arvostus	64
8	Johtopäätökset ja pohdinta	67
	Lähteet	72

Johdanto

Sukupuoli ei katoa työyhteisöstä silloinkaan, kun siitä ei puhuta. Arjessa itsestään selvinä pidetyt käsitykset sukupuolesta voivat vaikuttaa siihen, ketä pidetään luontevana tietyn työn tekijänä, millaisia ominaisuuksia työntekijöihin liitetään ja kenelle työyhteisöissä rakentuu valtaa, vastuuta ja asiantuntijuutta. Acker (1990, 146–147) esittää, että organisaatiot eivät ole sukupuolineutraaleja, sillä sukupuoli on osa niiden rakenteita, toimintalogiikkaa ja jokapäiväisiä käytäntöjä.

Vaikka suomalaisessa työelämässä tasa-arvoa pidetään keskeisenä yhteiskunnallisena tavoitteena, työmarkkinat ovat edelleen vahvasti sukupuolen perusteella eriytyneet. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609, 6 §) velvoittaa työnantajia edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lainsäädännöllisestä velvoitteesta huolimatta naiset ja miehet sijoittuvat edelleen eri ammatteihin ja toimialoille, mikä osoittaa sukupuolen olevan edelleen merkityksellinen työelämän rakenteita jäsentävä tekijä.

Sosiaalityö tarjoaa perustellun tutkimuskontekstin sukupuolen tarkastelulle, sillä ala on yksi suomalaisen työelämän naisvaltaisimmista. Sosiaalihuollon henkilöstöstä miehiä oli vuonna 2023 vain 11,1 prosenttia (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2024, 9). Kuronen ym. (2004, 5–6) toteavat, että sosiaalityön tutkimus on kohdistunut useammin asiakkaisiin, perheisiin ja palvelujärjestelmään kuin työntekijöiden välisiin suhteisiin, työyhteisöjen käytäntöihin ja ammatilliseen kulttuuriin. Tämän vuoksi on perusteltua tarkastella, millainen merkitys sukupuolella on sosiaalityön työyhteisöjä käsittelevässä tutkimuksessa.

Sosiaalityön naisvaltaisuuudella on pitkä historiallinen tausta. Alan kehitys on rakentunut naisten hyväntekeväisyys- ja auttamistyön varaan jo ennen sosiaalityön vakiintumista ammattina (Sipilä 1989, 50–51; Dahle 2012, 310). Suomessa työelämää on samalla leimannut ajatus sukupuolineutraaliudesta, jossa sukupuolen oletetaan olevan työorganisaatioissa merkityksetön, vaikka käytännöt voivat edelleen rakentua sukupuolittuneiden odo-

tusten varaan (Korvajärvi 2004, 21–22; Julkunen 2010, 66–69). Tämän vuoksi on perusteltua tarkastella, millaisia merkityksiä sukupuoli saa sosiaalityön työyhteisöissä ja miten se näyttäytyy aiemmassa tutkimuksessa.

Kiinnostukseni tutkimusaiheeseen heräsi opintojen aikana ja vahvistui myöhemmin työskennellessäni sosiaalityön työyhteisöissä. Kiinnitin huomiota siihen, että työntekijöiden sukupuolta käsiteltiin työyhteisöissä vain harvoin, vaikka samalla vaikutti siltä, että sukupuoleen liittyvät odotukset näkyivät työn arjessa, vuorovaikutuksessa ja työnjaossa. Kokemus herätti pohtimaan, voiko sukupuoli vaikuttaa työyhteisöjen toimintaan myös silloin, kun sitä ei tietoisesti tunnisteta tai sanoiteta.

Aiemmassa tutkimuksessa sukupuolta on tarkasteltu sosiaalityössä useista näkökulmista. Tutkimus on käsitellyt esimerkiksi sosiaalityön ammatillisuutta, feminististä sosiaalityötä, miessosiaalityöntekijöiden asemaa, sukupuolittuneita odotuksia asiakastyössä sekä sosiaalityöntekijöiden urakehitystä ja johtajuutta (Gillingham 2006, 83; Pease 2011, 410–411). Tutkimusten perusteella sukupuoli ei näyttäydy työelämässä pelkästään yksilön ominaisuutena, vaan myös organisaatioihin ja työrooleihin liittyvinä odotuksina ja käsitteinä siitä, millaiset ihmiset nähdään tiettyihin tehtäviin sopivina (Acker 1990, 143). Lisäksi Petreliuksen (2005, 46) mukaan sosiaalityön ammatillisuutta, asiantuntijuutta ja rationaalisuutta koskeviin puhetapoihin voi sisältyä piileviä sukupuolierotteluja ja -hierarkioita. Vaikka aiempi tutkimus on lisännyt ymmärrystä sukupuolen merkityksestä sosiaalityössä, sosiaalityön työyhteisöjä tarkasteleva tutkimus muodostaa edelleen hajanaisen kokonaisuuden. Tämän vuoksi aiemman tutkimuksen kokoaminen ja jäsentäminen on perusteltua, jotta voidaan muodostaa kokonaiskuva siitä, millaisia merkityksiä sukupuoli saa sosiaalityön työyhteisöjä käsittelevässä tutkimuksessa.

Tutkimuksessa sukupuolta tarkastellaan ammatillisen toimijuuden näkökulmasta. Ammatillinen toimijuus tarjoaa teoreettisen viitekehyksen työntekijöiden mahdollisuuksien ymmärtämiseen käyttäen asiantuntijuuttaan, vaikuttaa omaan työhönsä ja osallistua työyhteisön toimintaan. Ammatillisen toimijuuden nähdään rakentuvan työntekijän ammatillisen identiteetin, osaamisen ja tavoitteiden sekä työn sosiaalisten ja organisatoristen olosuhteiden yhteisvaikutuksessa (Eteläpelto ym. 2013, 50, 56–57).

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata ja jäsentää, millaisia merkityksiä sukupuolelle annetaan sosiaalityön työyhteisöjä käsittelevässä tutkimuksessa. Tarkastelu kohdistuu erityisesti sukupuolittuneisiin odotuksiin, työyhteisöjen vuorovaikutukseen, ammatilliseen toimijuuteen sekä organisaatioiden rakenteisiin. Tutkimus toteutetaan kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, sillä menetelmä soveltuu aiemman tutkimustiedon kokoamiseen, jäsentämiseen ja tutkittavaa ilmiötä koskevan kokonaiskuvan muodostamiseen (Vilkkä 2024, 7).

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, miten sukupuolen yhteyttä sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen kuvataan sosiaalityön tutkimuksessa.

Tutkielma etenee seuraavasti: Johdannon jälkeen luvussa kaksi tarkastelen sukupuolta sosiaalityön työyhteisöissä keskittyen sosiaalityön naisvaltaisuuteen, työelämän tasa-arvoon sekä sukupuolittuneisiin rakenteisiin. Luvussa kolme käsittelen tutkimuksen teoreettista viitekehystä, jossa tarkastelen sukupuolen sosiaalista rakentumista, sukupuolittuneita valtasuhteita sekä ammatillista toimijuutta sosiaalityössä. Luvussa neljä kuvaan tutkimuksen toteutuksen, tutkimusmenetelmän, aineiston haun ja valinnan, aineiston analyysin sekä tutkimuseettiset ratkaisut. Luvuissa viisi, kuusi ja seitsemän esittelen tutkimuksen tulokset. Tutkielma päättyy johtopäätöksiin ja pohdintaan, jossa tarkastelen tutkimuksen keskeisiä tuloksia, arvioin tutkimuksen luotettavuutta ja rajoituksia sekä pohdin tutkimuksen merkitystä sosiaalityön tutkimukselle ja käytännön työelämälle.

Tässä pro gradu -tutkielmassa on hyödynnetty ChatGPT-tekoälysovellusta. Tekoälyä on käytetty oman tekstin yksittäisten lauseiden sujuvoittamiseen sekä vaihtoehtoisten sanamuotojen ja ilmaisujen etsimiseen. Tiedonhaun tukena hyödynnettiin lisäksi Lapin yliopiston kirjaston tietoasiantuntijan ohjauksella Keenious-tekoälypohjaista kirjallisuushakutyökalua.

2 Sukupuoli sosiaalityön työyhteisöissä

2.1 Sosiaalityö naisvaltaisena ammattina

Sosiaalityö on yksi voimakkaimmin sukupuolen mukaan eriytyneistä aloista, ja se on säilynyt vahvasti naisvaltaisena ammattina. Ammattina naisvaltaisuutta voidaan tarkastella osana työmarkkinoiden sukupuolen mukaista segregatiota. Sukupuolen mukaisella segregatiolla tarkoitetaan työmarkkinoiden jakautumista siten, että naiset ja miehet sijoittuvat eri ammatteihin ja työaloille (Husso & Heiskala 2016, 143). Ammattien ja työalojen sukupuolittuneisuutta tarkastellaan usein sen perusteella, kuinka suuri osa ammatin työntekijöistä on naisia tai miehiä. Ammatti määritellään naisvaltaiseksi silloin, kun naisten osuus työntekijöistä ylittää 60 prosenttia. Sosiaalihuollon henkilöstöstä miehiä oli vuonna 2023 vain 11,1 prosenttia. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2024, 9.) Tilastot kuvaavat kuitenkin ilmiön nykytilaa, mutta eivät yksin selitä sen taustalla vaikuttavia tekijöitä. Tämän vuoksi sosiaalityön naisvaltaisuutta on tarpeen tarkastella myös historiallisesta ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta.

Sosiaalityön naisvaltaisuuden juuret ulottuvat sosiaalityön varhaisiin kehitysvaiheisiin, jolloin alan toiminta rakentui pitkälti naisten hyväntekeväisyys- ja yhdistystyön varaan. Samalla sosiaalityön kehittyessä rakentui myös sukupuolittunut työnjako, jossa hoiva- ja avustustyö yhdistyivät erityisesti naisiin. Hyväntekeväisyisyhdistykset antoivat naisille mahdollisuuden osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan aikana, jolloin heidän osallistumisensa julkiseen päätöksentekoon oli rajallista. Vaikka naiset vastasivat käytännön avustus- ja huoltotyöstä, köyhäinhoidon valvonta, päätöksenteko ja hallinnollinen kontrolli olivat pitkälti miesten vastuulla. Sosiaalityön koulutuksen kehittyminen ja sen kytkeytyminen yliopistoihin lisäsivät vähitellen naisten mahdollisuuksia toimia sosiaalityön ammatillisissa tehtävissä. (Sipilä 1989, 50–51.) Sipilä korostaa erityisesti sitä, miten sosiaalityö kehittyi järjestäytyneeksi ammatiksi ja millaisia uusia mahdollisuuksia se toi ammattilaisille. Samalla on kuitenkin hyvä pohtia, mistä sosiaalityön historian voidaan katsoa alkavan.

Dahlin (2012, 310) toteaa, että sosiaalityön virallinen historia alkaa usein vasta toisen maailmansodan jälkeisestä hyvinvointivaltion kehityksestä. Hän kuitenkin osoittaa, että sosiaalityön perustana ollut ammatillinen toiminta oli käynnistynyt jo aiemmin naisten työn, arvojen ja yhteiskunnallisen toiminnan pohjalta. Tämän perusteella voidaan katsoa, että kun sosiaalityön historia rajataan vain sen viralliseen, institutionaaliseen alkuun, naisten pidempään jatkunut ja muodollisesti tunnustamaton panos auttamistyössä jää helposti vaille huomiota, jolloin sosiaalityön naisvaltaisuutta ei tulisi selittää pelkästään sillä, että naiset pääsivät mukaan ammatin institutionalisoituessa, vaan pikemminkin sillä, että ammatti rakentui alusta alkaen jo olemassa olevan, naisten tekemän auttamistyön varaan.

Abrams ja Curran (2004, 430) esittävät, että merkittävä osa sosiaalityön historiasta voidaan nähdä eri yhteiskuntaluokkiin sekä kulttuurisiin ja etnisiin ryhmiin kuuluvien naisten välisten suhteiden historiana. Heidän mukaansa sosiaalityö toimi kohtaamispaikkana yhteiskunnallisille uudistajille, keskiluokkaisille ammattilaisille ja pienituloisille naisille, minkä vuoksi sukupuolella oli keskeinen merkitys alan varhaisessa kehityksessä. Suomessa naisten aseman kehitys työelämässä eteni kuitenkin osittain erilaisessa historiallisessa tilanteessa kuin monissa muissa länsimaissa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa *Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä* (n.d.) kerrotaan, että naisten osallistuminen työelämään vahvistui erityisesti sotien aikana, jolloin he ottivat vastuulleen monia työtehtäviä miesten ollessa rintamalla. Työssäkäynti ei vähentynyt sodan päättymisen jälkeen, vaan yleistyi edelleen. Samalla myös sukupuolten välinen työnjako alkoi vähitellen muuttua, mitä tukivat myöhemmin muun muassa päivähoidon järjestelmän ja vanhempainvapaiden kehittäminen. Vaikka naisten asema yhteiskunnassa ja työelämässä on muuttunut merkittävästi, sosiaalityö on edelleen vahvasti naisvaltainen ammatti. Edellä kuvattujen kehityskulkujen perusteella voidaan tulkita, että sosiaalityön nykyinen sukupuolijakauma on seurausta pitkäaikaisista yhteiskunnallisista ja kulttuurisista muutoksista eikä selity pelkästään nykyisillä työmarkkinoiden rakenteilla.

Sosiaalityön sijoittumista naisvaltaiseksi ammatiksi voidaan ymmärtää työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen eriytymisen kautta. Julkusen (2010, 130–131) tarkastelussa palkkatyön synty erotti miesten ja naisten työt toisistaan, ja teollistuminen vahvisti ammatillista segregaatiota. Naisille kuuluviksi ymmärretyt työt liitettiin kodin kaltaisiin tehtäviin,

kuten hoivaan, siivoukseen ja huolenpitoon, mikä on vaikuttanut sekä ammattien sukupuolijakaumaan että niiden saamaan arvostukseen työmarkkinoilla. Tästä näkökulmasta sosiaalityön naisvaltaisuus ei ole pelkkä henkilöstörakenteen piirre, vaan se liittyy myös siihen, millaiseen työhön naisten osaaminen on perinteisesti yhdistetty.

Söderström (2024, 594) tuo esiin, että sosiaalityön alhainen arvostus liittyy osaltaan ammatin naisvaltaisuuteen. Samalla hän kuitenkin huomauttaa, että pelkkä naisvaltaisuuteen keskittyminen voi peittää alleen muita ammattikunnan sisäisiä eriarvoisuutta tuottavia rakenteita, kuten valkoisuusnormiin ja kielitaitoon liittyviä ulossulkevia käytäntöjä. Sosiaalityön asemaa ei siten ole riittävästi selittänyt yksinomaan sukupuolen kautta, vaikka sukupuoli onkin keskeinen osa ammatin työmarkkina-asemaa. Myös McPhail (2004, 323) suhtautuu kriittisesti tapaan, jolla sosiaalityö on perinteisesti nähty naisten ammattina. Hänen mukaansa tätä käsitystä on perusteltu ajatuksella, että naisten luonnostaan hoivaavat ominaisuudet sopivat sosiaalityöhön. McPhail kuitenkin korostaa, että tällainen näkemys perustuu sukupuolistereotypioihin eikä huomioi sosiaalityössä tarvittavaa monipuolista asiantuntemusta, kuten analyttistä ajattelua, kliinistä arviointikykyä ja ammatillista päätöksentekoa. Söderströmin ja McPhailin näkemyksistä voidaan päätellä, että sosiaalityön naisvaltaisuus on vain yksi osa ammatin asemaan vaikuttavaa kokonaisuutta. Ammatin arvostukseen ja asemaan vaikuttavat sekä sukupuoleen liitetyt odotukset ja ammatin kohdistuvat stereotypiat että laajemmat yhteiskunnalliset rakenteet.

2.2 Tasa-arvo ja sukupuoli työelämässä

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työelämässä on tärkeä yhteiskunnallinen tavoite, jota tuetaan myös lainsäädännöllä. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) pyrkii ehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti työelämässä. Lisäksi laki velvoittaa työnantajia edistämään tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti sekä huolehtimaan siitä, että naisilla ja miehillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet esimerkiksi uralla etene- miseen, työehtoihin ja ammatilliseen kehittymiseen (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 1 §, 6 §). Lainsäädäntö määrittelee työnantajien velvollisuudet sukupuolten tasa-arvon edistämisessä ja luo perustan työpaikoilla tehtävälle tasa-arvo- työlle.

Sukupuolten tasa-arvoa ei voida ymmärtää yksiselitteisenä tai jo saavutettuna tilana. Julkunen (2010, 66–69) kirjoittaa, että suomalaisessa yhteiskunnassa tasa-arvo esitetään usein itsestään selvänä lähtökohtana, vaikka käsitteeseen sisältyy erilaisia ja osin keskenään jännitteisiä merkityksiä. Tasa-arvo voi tarkoittaa esimerkiksi samanlaista kohtelua, mahdollisuuksien yhdenvertaisuutta tai lopputulosten oikeudenmukaisuutta. Julkusen mukaan suomalainen tasa-arvokeskustelu on painottunut erityisesti liberaaliin tasa-arvokäsitykseen, jossa korostuvat yksilölliset oikeudet, syrjimättömyys ja mahdollisuuksien tasa-arvo. Tällainen näkökulma voi kuitenkin jättää sukupuolittuneet rakenteet vähälle huomiolle, mikäli naisten ja miesten asemaa tarkastellaan ensisijaisesti yksilöllisten valintojen kautta. Salmi (2003, 407–410) täydentää tätä näkemystä työelämän näkökulmasta. Hänen näkemyksensä on, että sukupuolten tasa-arvoa pidetään suomalaisessa työelämässä yleisesti tärkeänä arvona, mutta tasa-arvon toteutumisen esteet eivät useinkaan ilmene avoimena syrjintänä, vaan ne kietoutuvat työyhteisöjen arkisiin toimintatapoihin ja vakiintuneisiin käytäntöihin. Salmi toteaa myös, että suomalaisessa yhteiskunnassa sukupuolen merkitystä ei aina tunnisteta, koska yhteiskuntaa pidetään usein jo lähtökohtaisesti tasa-arvoisena.

Ilmiötä voidaan tarkastella myös Korvajärven (2004, 21–22) esittämän sukupuolineutraaliuden paradoksin kautta. Korvajärvi toteaa, että työorganisaatioissa sukupuolta pidetään usein merkityksettömänä, vaikka työyhteisöjen käytännöissä voi samanaikaisesti esiintyä sukupuolittuneita odotuksia ja hierarkioita. Näiden näkemysten perusteella muodollinen sukupuolineutraalius ei välttämättä tarkoita sukupuolen merkityksen katoamista työelämässä, vaan se voi vaikeuttaa sukupuolittuneiden rakenteiden ja käytäntöjen tunnistamista. Sosiaalityön naisvaltaisuus näkyy työntekijöiden määrällisen jakauman lisäksi myös työn arvostuksessa, uramahdollisuuksissa ja työelämän sukupuolittuneissa käytännöissä. Tämän vuoksi sukupuolen merkitystä on tärkeää tarkastella myös niissä toimintatavoissa ja rakenteissa, joissa se ei ole välittömästi nähtävissä.

Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla ei rajoitu pelkästään lainsäädännöllisten velvoitteiden täyttämiseen. Leinonen (2004, 30–32) tuo esiin, että tasa-arvo tunnustetaan työpaikoilla yleisesti tärkeäksi arvoksi, mutta se ei välttämättä näyttäyty organisaatioiden arjen käytännöissä. Työpaikoilla sukupuolten välisen tasa-arvon ajatellaan usein jo toteutu-

neen, minkä vuoksi siihen liittyviä kysymyksiä ei pidetä erityisen ajankohtaisina tai kehittämistä vaativina. Tämän seurauksena suhtautuminen sukupuoleen jää helposti näennäisen neutraaliksi. Leinonen kirjoittaa, että tavoitteellinen ja johdonmukainen tasa-arvosuunnittelu voi lisätä tietoisuutta tasa-arvokysymyksistä, tukea henkilöstön sitoutumista tasa-arvotyöhön sekä herättää keskustelua työyhteisöjen käytännöistä. Tasa-arvotyön vaikuttavuus edellyttää lisäksi, että sukupuolen ja tasa-arvon merkityksiä tehdään näkyviksi ja konkretisoidaan osaksi työyhteisöjen arkea. Tällöin tasa-arvo voi muodostua organisaatioissa pelkkää lainsäädännöllistä velvoitetta laajemmaksi toimintaa ohjaavaksi periaatteeksi (mt. 2004, 31). Leinosen esittämien näkemysten perusteella tasa-arvotyön haasteena ei näyttäisi olevan niinkään tasa-arvon vastustaminen kuin se, ettei sen toteutumista pidetä työyhteisöissä jatkuvaa kehittämistä edellyttävänä kysymyksenä. Tätä näkemystä täydentää Julkunen (2010, 257) havainto siitä, että suomalaisessa yhteiskunnassa naiset mielletään usein tasa-arvoisiksi, mutta sukupuolesta ja tasa-arvosta puhumiseen liittyy samalla vaivaantuneisuutta.

Organisaatioilla on tärkeä rooli sukupuolten tasa-arvon edistämisessä, sillä työelämässä ilmenevät eriarvoisuuden kokemukset liittyvät usein työyhteisöjen arjen käytäntöihin, normeihin ja rakenteisiin. Heikkisen ja Kivijärven (2021, 490) mukaan organisaatiot toimivat osana kulttuurista ympäristöä, jossa vallitsevat sosiaaliset normit ja rakenteet vaikuttavat työelämän käytäntöihin. Heidän mukaansa näiden normien tunnistaminen on ensimmäinen askel organisaatioiden tasa-arvotyössä. Tämän perusteella voidaan ajatella, että tasa-arvon edistäminen edellyttää myös sellaisten arjen käytäntöjen ja toimintatapojen tarkastelua, jotka voivat ylläpitää eriarvoisuutta huomaamatta. Ylöstalo ym. (2013, 129–130) esittävät, että suomalaisessa työelämässä vallitsee vahva sukupuolineutraaliuden ihanne, jossa työntekijät nähdään ensisijaisesti työntekijöinä eikä naisina tai miehinä. Vaikka sukupuolineutraaliuden tavoitteena on yhdenvertainen kohtelu, se voi samalla vaikeuttaa työelämän sukupuolittuneiden rakenteiden ja käytäntöjen havaitsemista. Näin ollen juuri niiden ilmiöiden tunnistaminen, joita Heikkinen ja Kivijärvi pitävät tasa-arvotyön edellytyksenä, saattaa jäädä puutteelliseksi. Sukupulineutraali tarkastelutapa voi siten paradoksaalisesti ylläpitää työelämässä esiintyviä tasa-arvo-ongelmia tekemällä ne vähemmän näkyviksi.

Julkunen (2010, 225–226, 258) kuvaa, että sukupuolivalta ilmenee muodollisten asemien ja työntekijöiden määrällisen jakautumisen lisäksi myös arkisessa vuorovaikutuksessa,

teksteissä ja institutionaalisissa käytännöissä. Tällöin sukupuolen merkitys ulottuu organisaatioiden näkyvistä rakenteista työyhteisöjen toimintatapoihin, odotuksiin ja jokapäiväiseen vuorovaikutukseen. Näin sosiaalityön naisvaltaisuuden tarkastelu ei voi rajoittua henkilöstön sukupuolijakaumaan, vaan siinä on huomioitava myös työyhteisöjen käytännöt ja valtasuhteet, joissa sukupuoli voi edelleen vaikuttaa työntekijöiden asemaan, odotuksiin ja ammatillisiin mahdollisuuksiin.

2.3 Sukupuolittuneet rakenteet sosiaalityön työyhteisöissä

Sosiaalityön organisaatiot esitetään usein sukupuolineutraaleina, mikä voi peittää näkyvistä organisaatioihin sisältyviä sukupuolittuneita rakenteita. Ackerin (1990, 142) mukaan organisaatioteoriat tarkastelevat organisaatioita usein sukupuolineutraaleina, koska miesten näkökulma näyttäytyy yleisinhimillisenä ja neutraalina. Tämän seurauksena naisten ja miesten erilaiset kokemukset työelämässä selitetään helposti yksilöiden asenteilla tai käyttäytymisellä sen sijaan, että niitä tarkasteltaisiin osana organisaatioiden rakenteita ja toimintatapoja.

Edellä kuvattu sukupuolineutraaliuden näkemys auttaa ymmärtämään, miksi sosiaalityön naisvaltaisuutta ei voida tarkastella vain työntekijöiden määrällisenä jakaumana. Hicksin (2015) mukaan sukupuolella on sosiaalityössä paradoksaalinen asema. Vaikka sukupuoli on jatkuvasti läsnä sosiaalityön käytännöissä, työyhteisöissä ja organisaatioissa, sen merkitystä ei useinkaan tunnisteta tai tarkastella tietoisesti. Hicksin toteaa, että sukupuolta ei tulisi ymmärtää työntekijän pysyvänä ominaisuutena tai yksistään yhteiskunnallisten rakenteiden tuottamana ilmiönä. Sen sijaan sukupuoli näyttäytyy vuorovaikutuksessa ja institutionaalisissa toimintaympäristöissä jatkuvasti muodostuvana sosiaalisena suhteena. Tämän näkökulman perusteella sosiaalityön naisvaltaisuutta voidaan tarkastella työyhteisöjen ja organisaatioiden toimintana, ei pelkästään henkilöstön sukupuolijakaumana. (Hicks 2015.)

Sukupuolittuneet rakenteet voivat ilmetä työyhteisöissä esimerkiksi työtehtävien jakautumisessa, organisaatioiden hierarkioissa ja päivittäisessä vuorovaikutuksessa. Työelämän käytäntöjen taustalla on pitkään ollut sukupuolittunut työnjako, jossa palkkatyö on

perinteisesti yhdistetty julkiseen elämänpiiriin ja hoivatyö yksityiseen elämänpiiriin. Ackerin (1990, 149–150) mukaan nämä rakenteet voivat näkyä myös organisaatioiden työn arviointijärjestelmissä, jotka ylläpitävät sukupuolittunutta työnjakoa ja voivat ohjata naisia matalapalkkaisiin tai heikommin arvostettuihin tehtäviin. Korvajärvi (2010, 183, 185) toteaa, että työyhteisöjen toimintatavat puolestaan rakentuvat ja vakiintuvat päivittäisessä vuorovaikutuksessa työntekijöiden välillä. Tällöin sukupuoli voi tulla näkyväksi esimerkiksi ulkoasuun, äänenkäyttöön ja vuorovaikutustapoihin liitettyjen odotusten kautta.

Julkusen (2010, 149) mukaan sukupuoli organisoidaan ja samalla organisoituu jokaisessa työpaikassa virallisten ja epävirallisten käytäntöjen kautta. Tämän näkökulman perusteella sukupuolta voidaan tarkastella osana työyhteisöjen toimintaa eikä pelkästään yksittäisten työntekijöiden ominaisuutena. Samansuuntaisesti Galley (2020, 121–122) toteaa, että sosiaalityön työyhteisöissä normit, käytännöt ja valtasuhteet ohjaavat työntekijöiden asemaa ja toimintamahdollisuuksia sekä vaikuttavat siihen, millaista toimintaa pidetään hyväksyttävänä ja itsestään selvänä.

Suomalaisissa työorganisaatioissa korostuu usein työyhteisön harmoniaa ja sukupuoli-neutraaliutta painottava toimintakulttuuri. Korvajärvi (2004, 21–22) toteaa, että tällaisessa toimintakulttuurissa sukupuolta ei välttämättä tietoisesti sivuuteta, mutta organisaatioissa voi samanaikaisesti esiintyä käytäntöjä, jotka vaikuttavat osaamisen arviointiin, uramahdollisuuksiin ja työn arvostukseen eri tavoin sukupuolen mukaan. Tämän perusteella voidaan ajatella, että työyhteisön toimintakulttuuri voi ylläpitää sukupuolittuneita eroja myös silloin, kun sukupuolta ei pidetä työyhteisössä merkityksellisenä.

Työmarkkinoiden hierarkkiset erot eivät katoa myöskään naisvaltaisilla aloilla (Julkunen 2010, 132, 135). Tätä havainnollistavat Puzion ja Valshteinin (2022, 273–274) tutkimustulokset, joiden mukaan vertikaalinen segregatio ilmenee siten, että miehet etenevät naisia useammin paremmin palkattuihin ja korkeampiin tehtäviin myös naisvaltaisissa ammateissa. Kirjoittajat kuvaavat ilmiötä käsitteellä *glass escalator*. Dominellin (2002, 85–86) mukaan vastaava ilmiö on tunnistettavissa myös sosiaalityössä, jossa naiset työskentelevät usein miesjohtajien alaisuudessa ja pitävät tätä tavanomaisena, kun taas johtotehtävissä toimivat naiset näyttäytyvät poikkeuksina. Näiden tutkimusten perusteella voidaan päätellä, että henkilöstön sukupuolijakauma ja organisaation valtasuhteet eivät ole

sama asia. Vaikka sosiaalityö on naisvaltainen ala, johtamiseen ja uralla etenemiseen liittyvät käytännöt voivat edelleen suosia miehiä.

Kinnusen (2022, 79) tarkastelussa naisten ja miesten ammatillinen eriytyminen ylläpitää käsityksiä siitä, millaiset ammatit kuuluvat naisille tai miehille. Ammattinimikkeet voivat osaltaan vahvistaa sukupuolittuneita mielikuvia työstä ja ammatillisista asemista, jolloin sukupuoleen liitetyt odotukset eivät kohdistu ainoastaan työntekijöihin vaan myös itse ammattiin. Husso ja Heiskala (2016, 156–157) toteavat, että naisvaltaisiin työyhteisöihin liitetään lisäksi stereotypioita, joissa ne kuvataan esimerkiksi ristiriitaisina tai juoruilun sävyttämänä työympäristöinä. Tällaiset stereotypiat voivat heikentää feminiinisiksi miellettyjen vuorovaikutustapojen arvostusta työelämässä.

Kitunen (2007, 117) kirjoittaa, että miespuoliset työntekijät voivat kokea, että heidän osaamistaan ja ammatillista asemaansa arvioidaan naispuolisia kollegoita kriittisemmin. Empatiaan ja hoivaan liittyviä ominaisuuksia pidetään puolestaan usein naisiin liitettyinä vahvuuksina, mikä voi vahvistaa käsitystä naisista sosiaalityöhön paremmin soveltuvina työntekijöinä. Simpson (2004, 363) kuvaa, että miespuolisille työntekijöille voidaan naisvaltaisilla aloilla antaa esimerkiksi "isäkahmon" rooli, johon liittyy odotuksia auktoriteetista, kurinpidosta ja vastuunkannosta haastavissa tilanteissa. Nuoremmat miehet voivat puolestaan päätyä "pojan" rooliin, jossa vanhemmat naispuoliset työntekijät ottavat heistä huolehtivan aseman. Puzion ja Valshteinin (2022, 280) mukaan työn sukupuolittuminen liittyy laajempaan yhteiskunnalliseen sukupuolijärjestykseen, jossa maskuliinisuuteen liitetään edelleen feminiinisyttä korkeampi arvostus. Kirjoittajien mielestä tämä näkyy erityisesti hoivatyön arvostuksessa ja työn jakautumisessa. Kokonaisuutena tarkasteltuna tutkimukset viittaavat siihen, että sukupuoli ilmenee sosiaalityön työyhteisöissä samanaikaisesti työn arvostuksessa, ammatillisissa odotuksissa, työntekijöille annetuissa rooleissa ja organisaatioiden toimintatavoissa.

3 Sukupuoli ja ammatillinen toimijuus sosiaalityössä

3.1 Sukupuolen sosiaalinen rakentuminen

Sukupuoli vaikuttaa ihmisten asemaan, elämänkulkuun ja mahdollisuuksiin, vaikka sitä koskevat käsitykset voivat vaikuttaa arkisessa ajattelussa itsestään selviltä. Sukupuolen tarkastelu edellyttää huomion kiinnittämistä siihen, millaisia merkityksiä sukupuoleen liitetään ja missä yhteyksissä nämä merkitykset syntyvät. Rossi (2010, 22) kuvaa sukupuolta ja seksuaalisuutta historiallisina ja muuttuvina ilmiöinä, joiden tulkinnat vaihtelevat ajassa ja paikassa. Connell (2005, 71–72) sijoittaa sukupuolen ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, sosiaalisiin käytäntöihin ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin. Hän tuo esiin myös sukupuolten sisäisen moninaisuuden. Maskuliinisuus ja feminiinisyys eivät rajoitu naisten ja miesten välisiin eroihin, sillä sukupuolta voidaan ilmaista monin eri tavoin (mt., 70). Näihin näkemyksiin peilaten sukupuolta voidaan katsoa historiallisesti muuttuvana ilmiönä, joka ilmenee sosiaalisissa suhteissa, yhteiskunnallisissa rakenteissa ja moninaisina sukupuolen ilmaisun tapoina.

Korvajärvi (2010, 187) tarkastelee feminiinisyyteen ja maskuliinisuuteen liitettyjen käsitysten rakentumista työelämässä. Hänen mukaansa nämä käsitykset syntyvät ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja työelämän käytännöissä. Butler (1999, 164) ulottaa näkökulman laajemmin kulttuurisiin ja yhteiskunnallisiin käytäntöihin, joissa sukupuoleen liitettyt merkitykset saavat sisältönsä. Kantola (2010, 85) täydentää tätä näkökulmaa osoittamalla, että myös biologiseksi ymmärretty sukupuoli määrittyy yhteiskunnallisten käytäntöjen sekä tiedon ja vallan kautta. Tällöin tarkastelun kohteena ei ole yksittäinen ihminen, vaan ne käytännöt ja valtasuhteet, joiden kautta sukupuolelle annetaan merkityksiä.

Sukupuoli ilmenee konkreettisesti ihmisten jokapäiväisessä toiminnassa ja vuorovaikutuksessa. Doing gender -teoriassa sukupuolta tutkitaan jatkuvana toimintana, joka toteutuu sosiaalisissa tilanteissa eikä yksilön pysyvänä ominaisuutena (West & Zimmerman 1987, 126). Tällöin käsitykset naisesta ja miehestä perustuvat biologisten ominaisuuksien sijaan kulttuurisesti tuotettuihin oletuksiin sekä sukupuolen tunnistamisen käytäntöihin (mt., 132). Vilka (2010, 19–21) täydentää tätä näkökulmaa osoittamalla, että sukupuoleen liitettyt toimintatavat, roolit ja ominaisuudet liittyvät yhteiskunnallisiin normeihin,

kasvatukseen ja kulttuuriin odotuksiin. Sukupuolen tekeminen näkyy siten arkisissa tilanteissa, joissa ihmiset samalla ylläpitävät, toistavat ja toisinaan myös kyseenalaistavat sukupuoleen liitettyjä odotuksia.

Sukupuoli on läsnä myös yhteiskunnallisten rakenteiden ja organisaatioiden toiminnassa. Kähkönen (2018, 145) kuvaa sukupuolta materiaalisena ja erilaisissa vuorovaikutussuhteissa ilmenevänä dynaamisena suhteena. Acker (1990, 147) syventää tätä näkökulmaa osoittamalla, että sukupuoli osallistuu jatkuvasti sosiaalisten rakenteiden määrittymiseen eikä sen merkitys rajoitu perheeseen tai sukulaisuussuhteisiin. Sukupuoli on läsnä myös organisaatioiden perustavissa suhteissa ja toimintatavoissa (mt., 147). Tarkastelun kohteena ovat yksilöiden toiminnan ja keskinäisen vuorovaikutuksen lisäksi rakenteet ja toimintatavat, joiden kautta sukupuoleen liittyvät käytännöt jatkuvat osana yhteiskunnan toimintaa.

Intersektionaalisuus perustuu ajatukseen, ettei ihmisten yhteiskunnallista asemaa tai kokemuksia voida selittää yhden yhteiskunnallisen eron perusteella. Dominelli (2002, 73–74) havainnollistaa tätä toteamalla, etteivät esimerkiksi naiset muodosta yhtenäistä ryhmää, sillä sukupuolen lisäksi myös rasismi, ikäsyryntä, vammaisuus ja muut yhteiskunnalliset erot vaikuttavat ihmisten asemaan ja kokemuksiin. Kantola ja kumppanit (2022, 10) osoittavat, että valtarakenteet määrittävät kaikkien sukupuolten toiminnan ehtoja useiden samanaikaisesti vaikuttavien yhteiskunnallisten erojen kautta. Tällöin sukupuolta katsotaan osana laajempaa yhteiskunnallista kokonaisuutta, jossa ihmisten asemaan vaikuttavat useat samanaikaiset erot. Rossi (2010, 31, 35) liittää tämän myös sukupuolen käsitteeseen korostamalla nais- ja miessubjektien monimuotoisuutta. Samalla yksinkertaistava mies–naisvastakkainasettelu menettää selitysvoimaansa, sillä sukupuolen käsittely ei yksin riitä kuvaamaan ihmisten yhteiskunnallista asemaa. Laine (2008, 301) käsittelee intersektionaalisuutta asiakastyön näkökulmasta ja korostaa, että sukupuoli on asiakastyössä yksi asiakkaan asemaan vaikuttava tekijä muiden yhteiskunnallisten erojen rinnalla. Tämä tuo esiin, että sukupuolen merkitys asiakastyössä määräytyy suhteessa asiakkaan muihin yhteiskunnallisiin asemiin eikä sukupuolta voida irrottaa niitä koskevasta tarkastelusta.

Aiemmin tarkastellut sukupuoleen liittyvät normit ja odotukset välittyvät ihmisille jo varhaisessa vaiheessa osana sosiaalistumista. Puzio ja Valshtein (2022, 275–277, 280) kuvaavat, kuinka lapset omaksuvat varhain käsityksiä siitä, millaisia taitoja, ominaisuuksia ja ammatteja pidetään tytöille ja pojille sopivina. Kirjoittajat toteavat, ettei tutkimus tue käsitystä hoivaan, empatiaan tai vuorovaikutukseen liittyvien valmiuksien biologisesta sukupuolisidonnaisuudesta, vaan niiden kehittymiseen vaikuttavat erityisesti sosiaalistumisprosessit ja ympäristön sukupuoleen liittyvät odotukset. Perinteiseen maskuliinisuuden liitetty odotukset voivat esimerkiksi johtaa siihen, että pojat oppivat peittämään hoivaan, empatiaan ja tunteiden ilmaisuun liittyviä valmiuksiaan. Kirjoittajat osoittavat, että lapsuudessa omaksutut sukupuolittuneet odotukset voivat ulottua myöhempiin koulutus- ja uravalintoihin sekä vaikuttaa siihen, millaisia ominaisuuksia ja ammatillisia suuntautumisia pidetään itselle mahdollisina.

Kokonaisuutena sukupuoleen liitetty merkitykset, odotukset ja toimintatavat syntyvät ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, yhteiskunnallisissa käytännöissä ja kulttuurisissa tulkinnoissa. Ne vaikuttavat siihen, millaisia ominaisuuksia, rooleja ja mahdollisuuksia eri sukupuoliin liitetään sekä siihen, miten ihmisten toimintaa ja valintoja ymmärretään erilaisissa yhteiskunnallisissa yhteyksissä.

3.2 Valta, normit ja sukupuolisuhteet

Sukupuolittuneiden käytäntöjen ymmärtäminen edellyttää tarkastelua siitä, miten valta, normit ja sukupuolisuhteet jäsentävät yhteiskunnallisia rakenteita ja toimintaa. Kantolan (2010, 80, 82) mukaan sukupuolen yhteys valtaan on keskeinen osa sukupuolta käsittelevää yhteiskunnallista keskustelua. Patriarkaatilla tarkoitetaan miesten ylivaltaa ylläpitäviä rakenteita, jotka ulottuvat yksittäisiä tilanteita laajemmalle yhteiskunnan instituutioihin ja työelämän käytäntöihin. Feministisessä tutkimuksessa valtaa ei pidetä sukupuoli-neutraalina ilmiönä, vaan huomio kohdistuu niihin normeihin, käytäntöihin ja rakenteisiin, joiden kautta sukupuolittuneet valtasuhteet muodostuvat ja säilyvät. Sukupuoleen ja valtaan liittyvä keskustelu perustuu usein käsitykseen vallasta resurssina, jota voidaan omistaa ja jakaa. Tällöin sukupuolten väliset valtasuhteet voivat näyttäytyä yksinkertai-

sena vastakkainasetteluna, jossa naisten vallan lisääntyminen tulkitaan miehiltä pois olevaksi vallaksi. Tämä näkökulma siirtää tarkastelun yksilöistä niihin yhteiskunnallisiin suhteisiin, joiden kautta valta jakautuu ja saa merkityksensä.

Sukupuolittuneita valtasuhteita voidaan tarkastella tarkemmin hegemonisen maskuliinisuuden käsitteen avulla. Connell (2005, 77) määrittelee hegemonisen maskuliinisuuden kulttuurisesti hyväksytyksi sukupuolijärjestykseksi, jonka kautta miesten valta-asemaa ylläpidetään suhteessa naisiin ja muihin maskuliinisuuden muotoihin. Maskuliinisuus määrittyy suhteessa feminiinisyyteen, minkä vuoksi käsitykset miehille ja naisille sopivista ominaisuuksista syntyvät sosiaalisissa ja kulttuurisissa suhteissa (mt., 68). Tämän vuoksi maskuliinisuuden ihanteet voivat näyttäytyä luonnollisina ja itsestään selvinä (mt., 45). Hegemoninen ja marginalisoitu maskuliinisuus muodostuvat sosiaalisissa suhteissa ja yhteiskunnallisissa käytännöissä, minkä vuoksi niiden sisältö ja merkitys voivat muuttua ajan ja olosuhteiden mukana (mt., 81). Hegemonisen maskuliinisuuden käsite tekee näkyväksi, ettei sukupuolittunut valta perustu yksittäisten miesten ominaisuuksiin, vaan yhteiskunnallisesti arvostettuihin maskuliinisuuden ihanteisiin, joihin muut sukupuolen ilmaisan muodot suhteutuvat.

Connellin (2005, 77) kuvaama hegemoninen maskuliinisuus ilmenee myös työelämän arkipäiväisissä käytännöissä. Simpsonin (2004, 365) mukaan käsitykset miehenä olemisesta muotoutuvat työyhteisöissä ja ammatillisissa ympäristöissä, joissa sukupuoleen liitetty odotukset ohjaavat toimintaa sekä määrittävät hyväksyttävinä pidettyjä käyttäytymisen tapoja. Aho, Nieminen ja Salo (2021, 261) puolestaan toteavat, ettei työelämän tasa-arvoistuminen merkitse sukupuolen merkityksen katoamista. Vaikka sukupuolirooleihin liittyvä liikkumavara on laajentunut, sukupuoleen kohdistuvat odotukset ovat muuttuneet aiempaa hienovaraisemmiksi ja vaikeammin tunnistettaviksi. Näin hegemoninen maskuliinisuus ei ilmene työelämässä pelkästään muodollisina valta-asemina, vaan myös arkisina käsityksinä siitä, millaista käyttäytymistä ja toimintaa pidetään työyhteisössä hyväksyttävänä.

Julkunen (2010, 135) toteaa, että työmarkkinoiden segregatio ulottuu naisten ja miesten sijoittumista eri ammatteihin laajemmalle ja käsittää myös työelämän hierarkkiset erot, jotka näkyvät esimerkiksi uralla etenemisessä ja johtotehtäviin sijoittumisessa. Naisten

koulutustason nousu ja työmarkkina-aseman vahvistuminen eivät kuitenkaan hänen mukaansa välttämättä poista sukupuolijakoja, sillä ne voivat uusiutua myös akateemisesti koulutettujen keskuudessa (mt., 132). Sosiaalityön näkökulmasta tämä osoittaa, ettei alan yliopistollinen koulutus tai professionaalinen asema yksin takaa sukupuolittuneiden erojen kaventumista. Tämän vuoksi sukupuolen merkitystä on perusteltua tarkastella myös sosiaalityön profession sisäisissä asemissa, uralla etenemisessä ja päätöksenteossa.

Sukupuolittuneet käsitykset hoivasta ja emotionaalisuudesta alkavat muodostua jo lapsuudessa. Puzio ja Valshtein (2022, 280) toteavat, että perinteiseen maskuliinisuuteen liitetty odotukset voivat johtaa siihen, että pojat oppivat peittämään hoivaan ja tunteiden ilmaisuun liittyviä valmiuksiaan, mikä voi myöhemmin vaikuttaa myös heidän ammatillisiin kiinnostuksenkohteisiinsa. Koulutusjärjestelmällä on puolestaan keskeinen merkitys kulttuurisen ja kielellisen pääoman jakautumisessa (Galley 2020, 64). Sukupuolittuneiden käsitysten muodostuminen alkaa jo lapsuudessa ja jatkuu koulutuksen sekä muiden yhteiskunnallisten instituutioiden kautta työelämään. Työelämässä ilmenevät sukupuolittuneet käytännöt ovat siten osa tätä laajempaa sosialisointia jatkumoa.

Työelämään siirryttäessä sukupuolittuneet käsitykset voivat heijastua myös ammattien historialliseen kehitykseen ja vallan jakautumiseen. Sipilä (1989, 50–51) ja Dominelli (2002, 20–25) kuvaavat, että sosiaalityön historiassa naisvaltainen käytännön työ ja miesvaltainen päätöksenteko ovat pitkään kietoutuneet toisiinsa. Sosiaalityön kehitys on perustunut suurelta osin naisten tekemään hoiva- ja avustustyöhön, kun taas päätöksenteko ja hallinnollinen valta ovat sijoittuneet miehille. Hicksin (2015) mukaan sosiaalityötä voidaan kuvata naisemmistöisenä mutta osin miesvaltaisena professiona, sillä miehet ovat suhteellisesti yliedustettuina johtotehtävissä. Näiden näkökulmien perusteella sosiaalityön naisvaltaisuus ei yksin riitä kuvaamaan vallan jakautumista profession sisällä. Huomiota on perusteltua kiinnittää myös siihen, ketkä käyttävät päätösvaltaa ja millaisiin asemiin eri sukupuolet sijoittuvat.

Sukupuolittuneet valtasuhteet voivat ilmetä myös tavoissa, joilla ammatillisuutta ja asiantuntijuutta määritellään. Petrelius (2005, 46) esittää, että ammatillisuutta, rationaalisuutta ja asiantuntijuutta määrittäviin puhetapoihin voi sisältyä piileviä sukupuolierotuksia ja -hierarkioita. Tällöin sukupuoli ei näyttäydy sosiaalityössä avoimesti näkyvänä

järjestyksenä, vaan kietoutuu näennäisen neutraaleihin ammatillisiin käytäntöihin ja merkitysrakenteisiin. Petrelius osoittaa, että sukupuoli vaikuttaa paitsi työntekijöiden välisiin suhteisiin myös siihen, miten ammatillisuutta ja asiantuntijuutta työyhteisössä määritellään.

Dominelli (2002, 97) kuvaa sitä, että sukupuolittuneita rakenteita voidaan ylläpitää myös tiedostamatta. Sosiaalityön käytäntöihin on voinut juurtua käsityksiä miesten ja naisten luonnollisina pidetyistä rooleista, minkä vuoksi patriarkaliset rakenteet voivat säilyä osana työyhteisöjen toimintaa ilman tietoista pyrkimystä niiden ylläpitämiseen. Dominellin kuvaamat sukupuolirooleihin liittyvät oletukset liittyvät myös laajempiin normaaliuden määritelmiin, joiden merkitystä Kähkönen (2018, 144) käsittelee haavoittuvuuden näkökulmasta. Kähkösen mukaan haavoittuvuuden kokemuksiin vaikuttavat valtasuhteet, erilaiset tavat määritellä ihmisen morfologiaa sekä yksilöiden mahdollisuudet toimia normaalin käsitysten ja odotusten määrittämässä sosiaalisessa ympäristössä. Näin sukupuolittuneiden rakenteiden merkitys ulottuu työyhteisöjen käytäntöjä laajemmalle ja kytkeytyy siihen, millaisia ihmisiä, ominaisuuksia ja toimintatapoja yhteiskunnassa pidetään normaaleina ja hyväksyttävinä.

3.3 Ammatillinen toimijuus sosiaalityössä

Toimijuus jäsentyy ajallisena prosessina, jossa menneet kokemukset, nykyhetken ehdot ja tulevaisuuteen suuntautuvat mahdollisuudet ovat jatkuvassa suhteessa toisiinsa (Emirbayer & Mische 1998, 962). Butler (1990, 16–17) täydentää tätä näkökulmaa tarkastelemalla toimijuutta vallan ja diskurssien näkökulmasta. Hänen mukaansa yhteiskunnalliset normit ja valtasuhteet asettavat ne ehdot, joissa toimijuus voi ilmetä. Toimijuutta ei siten voida ymmärtää irrallaan niistä yhteiskunnallisista olosuhteista, joissa yksilö toimii.

Edellä kuvattu toimijuuden ajallinen ja suhteinen luonne konkretisoituu organisaatioissa, joissa toiminnan mahdollisuudet ja ehdot määräytyvät osana organisatorisia käytäntöjä. Sukupuolittuneen organisaation teoria tarkastelee sitä, miten organisaatiot tuottavat ja ylläpitävät sukupuolittunutta eriarvoisuutta sekä rakentavat valtaa, kontrollia, identiteettejä ja toimijuutta maskuliinisuuden ja feminiinisyiden erottelujen kautta (Acker 1990, 146). Organisaatioiden käytännöt vaikuttavat siten siihen, millaisia toimintamahdollisuuksia

työntekijöille avautuu ja millaista toimintaa pidetään hyväksyttävänä. Emirbayerin ja Mischen (1998, 970) mukaan toimijat voivat kuitenkin harkinnan, aiempien kokemusten ja tulevaisuuteen suuntautuvan ajattelun avulla ylläpitää, neuvotella ja muuttaa vallitsevia käytäntöjä. Organisaatioiden rakenteet asettavat toiminnalle ehtoja, mutta ne eivät yksin määritä toimijuutta.

Toimijuus tulee erityisen näkyväksi tilanteissa, joissa totutut toimintatavat eivät enää riitä, vaan toimijoiden on arvioitava toimintaansa uudelleen muuttuvissa olosuhteissa. Tällöin aiemmat kokemukset, nykytilanteen arviointi ja tulevaisuuteen suuntautuva harkinta suuntaavat toimintaa (Emirbayer & Mische 1998, 963, 968–969). Eteläpelto ym. (2013, 58–59) soveltavat tätä näkökulmaa ammatilliseen toimijuuteen. Heidän mukaansa ammatillinen toimijuus muodostuu työntekijän ammatillisen identiteetin, osaamisen ja tavoitteiden sekä työn sosiaalisten ja organisatoristen olosuhteiden yhteisvaikutuksessa. Näin toimijuuden ajallinen ulottuvuus kiinnittyy ammatillisessa toiminnassa työn arkeen ja sen muuttuviin tilanteisiin.

Eteläpelto ym. määrittelevät ammatillisen toimijuuden työntekijän ja työn toimintaympäristön välisenä kokonaisuutena, jossa ammatillinen identiteetti, osaaminen, arvot ja aiemmat kokemukset ovat yhteydessä työn sosiaalisiin ja organisatorisiin käytäntöihin. Työntekijän käsitys omasta ammatillisesta roolistaan ohjaa työssä tehtäviä ratkaisuja sekä ammatillisen harkinnan käyttöä. Samalla työn sosiaaliset ja kulttuuriset käytännöt vaikuttavat siihen, millaisia mahdollisuuksia työntekijällä on hyödyntää asiantuntemustaan ja arvioida omia vaikutusmahdollisuuksiaan. Ammatillinen toimijuus ilmenee työntekijän tavoitteissa, merkityksenannoissa ja toiminnassa sekä muuttuu työuran ja työtilanteiden mukana. (Eteläpelto ym. 2013, 50, 56–57.) Ammatillisen toimijuuden kannalta keskeiseksi nousee se, ettei työntekijän asiantuntemus yksin ratkaise toimintaa. Merkitystä on myös sillä, millaisia mahdollisuuksia työ tarjoaa asiantuntemuksen käyttämiseen ja ammatillisen harkinnan toteuttamiseen. Tämän vuoksi ammatillinen toimijuus ilmenee käytännön työssä jatkuvana henkilökohtaisten valmiuksien ja työn asettamien edellytysten yhteensovittamisena.

Ammatillisen toimijuuden toteutuminen edellyttää työyhteisöltä sellaisia käytäntöjä, jotka mahdollistavat työntekijän osallistumisen omaa työtään koskevaan päätöksentekoon. Eteläpelto ym. kuvaavat, että organisaation käytännöt ja johtaminen voivat joko

vahvistaa tai rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia hyödyntää asiantuntijuuttaan, oppia työssään ja vahvistaa ammatillista identiteettiään. Butler puolestaan korostaa, että myös yhteiskunnalliset normit ja valtasuhteet vaikuttavat siihen, millaista toimintaa pidetään hyväksyttävänä ja mahdollisena (Eteläpelto ym. 2013, 54–55; Butler 1990, 12–13). Tällöin ammatillisen toimijuuden edellytykset määräytyvät sekä työyhteisön käytäntöjen että niitä ohjaavien normatiivisten ehtojen kautta. Eteläpelto ym. määrittelevät ammatillisen toimijuuden työntekijän mahdollisuudeksi vaikuttaa omaan työhönsä, tehdä ammatillisia valintoja ja ottaa kantaa omaa työtään sekä ammatillista identiteettiään koskeviin kysymyksiin. Ammatillinen toimijuus voi ilmetä uusien toimintatapojen käyttöönottona, olemassa olevien käytäntöjen ylläpitämisenä tai niiden kriittisenä arviointina (Eteläpelto ym. 2013, 60–61).

Sosiaalityössä ammatillinen harkintavalta on keskeinen osa toimijuuden toteutumista käytännön työssä. Työntekijän mahdollisuudet käyttää ammatillista harkintaa vaikuttavat siihen, miten toimijuus voi käytännön työssä toteutua. Evans erottaa toisistaan muodollisen ja käytännössä toteutuvan harkintavallan. Muodollinen harkintavalta perustuu organisaation tunnustamaan oikeuteen tehdä ratkaisuja, kun taas käytännössä toteutuva harkintavalta viittaa työntekijän mahdollisuuteen toimia tilanteissa, joissa toimintaa ei voida täysin ohjata tai valvoa (Evans 2010, 33–34). Tämä erottelu tekee näkyväksi, että muodollinen toimivalta ja tosiasialliset mahdollisuudet käyttää ammatillista harkintaa eivät ole välttämättä yhteneviä. Sosiaalityössä ammatillisen toimijuuden arviointi edellyttääkin huomiota myös niihin käytännön tilanteisiin, joissa työntekijä käyttää harkintaansa ja tekee ratkaisuja työnsä puitteissa.

Dominelli (2002, 46) toteaa, että managerialismi kaventaa sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksia käyttää itsenäistä ammatillista harkintaa lisäämällä byrokraattista kontrollia ja standardoituja toimintatapoja. Evans (2010, 143–150) kuvaa managerialismin vaikutuksia sosiaalipalvelujen käytännön työhön yksityiskohtaisesti. Hänen mukaansa managerialisoiduissakaan organisaatioissa epäselvät toimintalinjaukset, resurssien niukkuus ja keskenään ristiriitaiset tavoitteet eivät poistu, eikä käytännön työtä voida ohjata pelkästään johtamisen avulla. Vaikka managerialismi voi vaikuttaa ammattilaisten ajattelutapoihin, se ei välttämättä syrjäytä ammatillista harkintaa. Evansin tutkimuksessa lähijohdajilla on aktiivinen rooli organisaation linjausten tulkitsijoina. He voivat omilla ratkai-

suillaan tukea työntekijöiden ammatillista harkintaa ja vaikuttaa siihen, miten organisaation linjaukset toteutuvat käytännön työssä. Yhdessä tarkasteltuina näkökulmat osoittavat, että managerialismin vaikutukset sosiaalityöhön eivät ole yksiselitteisiä. Vaikka se voi kaventaa ammatillista harkintavaltaa, käytännön työssä jää edelleen tilaa ammatilliselle tulkinnalle ja harkinnalle.

Sosiaalityön ammatillista toimijuutta voidaan tarkastella myös suhteessa siihen, millaisena asiantuntija-ammattina sosiaalityö on historiallisesti ymmärretty. McPhailin (2004, 323) toteaa, että sosiaalityötä on pitkään pidetty ensisijaisesti hoiva-ammattina, jolloin työssä edellytettävä analyttinen ajattelu, kliininen arviointikyky, tutkimuksellinen osaaaminen, ammatillinen autonomia ja hallinnollinen päätöksenteko ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Abrams ja Curran (2004, 434–438) toteavat, että sukupuolella oli keskeinen merkitys sosiaalityön ammatillisen asiantuntijuuden muotoutumisessa. Varhaisten sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuus rakentui tieteellisen tiedon lisäksi myös heidän käsityksilleen itsestään naisina ja joissakin tapauksissa äiteinä. Näin sukupuolesta muodostui olennainen osa varhaisen sosiaalityön ammatillista identiteettiä. Ammatillisen toimijuuden näkökulmasta tämä osoittaa, että sosiaalityöhön liitetyt käsitykset asiantuntijuudesta ovat historiallisesti muotoutuneita ja vaikuttavat edelleen siihen, millaisia odotuksia työntekijän ammatilliseen rooliin kohdistuu.

Sosiaalityön professionaalisuuden ihanteisiin on pitkään liittynyt käsitys objektiivisesta asiantuntijuudesta ja muodolliseen koulutukseen perustuvasta tiedosta (Dominelli 2002, 64–65). Connellin (2005, 165) mukaan asiantuntijatyössä arvostettu maskuliinisuus yhdistyy rationaalisuuteen, tekniseen tietoon ja ammatilliseen pätevyyteen. Tällainen asiantuntijuuskäsitys asettaa tiedon ja työskentelytapojen muodot eriarvoiseen asemaan, jolloin emotionaalinen läsnäolo, hoiva ja muut feminiinisiksi määrittyvät työn ulottuvuudet voivat saada vähäisemmän ammatillisen arvon. Petrelius (2005, 44) liittää sosiaalityöntekijän ammatillisen toimijuuden sukupuolittuneisiin ammatillisiin ihanteisiin, hierarkiisiin sukupuolijakoihin ja ammattiretoriikan sukupuolineutraaliuteen. Sukupuolineutraali ammattiretoriikka voi peittää ne käytännöt, joissa sukupuoli vaikuttaa ammatillisen uskottavuuden, aseman ja toimintamahdollisuuksien määräytymiseen. Tällöin ammatilliset ristiriidat ja marginalisoitumisen kokemukset voivat näyttäytyä yksilöön liittyvinä kysymyksinä, vaikka niiden taustalla on myös ammatin sukupuolittuneita käytäntöjä.

Sukupuoleen liittyvät odotukset muodostavat yhden ammatillisen toimijuuden ehdoista. Sosiaalityö on perinteisesti näyttäytynyt vahvasti naisten ammattina, minkä vuoksi miehiin voidaan kohdistaa erityisiä odotuksia ja rooleja työyhteisöissä (Kitunen 2007, 118). Simpson (2004, 361) kuvaa, kuinka naisvaltaisilla aloilla työskentelevät miehet neuvottelevat paikkaansa suhteessa sukupuolirooleihin ja maskuliinisuuteen liitettyihin odotuksiin. Williamsin lasiliukuportaita kuvaava käsite puolestaan viittaa ilmiöön, jossa miehiä voidaan naisvaltaisilla aloilla ohjata hallinnollisiin tehtäviin myös vastoin heidän omia toiveitaan. Siinä missä lasikatto voi rajoittaa naisten uralla etenemistä, lasiliukuportaat voivat suunnata miehiä kohti organisaation ylempiä tehtäviä (Williams 1992, 255–256). Ackerin (1990, 139) havainto organisaatioiden vaikutusvaltaisimpien asemien miesvaltaisuudesta tukee tätä näkemystä. Sukupuolittuneet odotukset voivat heijastua työntekijöiden ammatillisiin mahdollisuuksiin, sillä ne vaikuttavat sekä työroolien muodostumiseen että siihen, miten asiantuntijuutta tunnistetaan ja arvostetaan.

Ammann Dula ym. painottavat, että sosiaalityössä ammatillisuus edellyttää tietoisuutta siitä, miten syrjäytyminen, syrjintä ja ulossulkeminen liittyvät yhteiskunnallisiin valtahierarkioihin ja niiden historialliseen kehitykseen. Tämän vuoksi sosiaalityöntekijän on tärkeää tunnistaa rakenteiden vaikutus asiakkaiden elämäntilanteisiin sekä arvioida kriittisesti myös omaa asemaansa ja toimintaansa osana näitä valtasuhteita. Ammatillisuuteen kuuluu myös omien etuoikeuksien tunnistaminen sekä sosiaalityön periaatteiden toteuttaminen voimaantumisen ja yhteisen oppimisen hengessä (Ammann Dula ym. 2024, 42). Ammatillisen toimijuuden näkökulmasta reflektio kohdistuu sekä asiakkaan tilanteeseen että työntekijän omaan asemaan ja toimintaan suhteessa yhteiskunnallisiin valtasuhteisiin. Ammatillinen toimijuus edellyttää siksi myös kykyä arvioida kriittisesti omaa toimintaa ja sen suhdetta yhteiskunnallisiin valtasuhteisiin.

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkielmani tavoitteena on tarkastella sukupuolen merkitystä sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa. Erityisesti tarkastelen sitä, miten sukupuolen kuvataan vaikuttavan sosiaalityöntekijöiden asemaan, asiantuntijuuteen ja toiminnan mahdollisuuksiin työyhteisöissä.

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää:

Miten sukupuolen yhteyttä sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen kuvataan sosiaalityön tutkimuksessa?

Tutkimustehtävää täsmentävät seuraavat alakysymykset:

1. Millaisia sukupuolittuneita odotuksia sosiaalityön tutkimuksessa liitetään sosiaalityöntekijöihin?
2. Miten sukupuolen kuvataan vaikuttavan sosiaalityöntekijöiden ammatillisen toimijuuden mahdollisuuksiin ja rajoituksiin työyhteisöissä?

Ensimmäinen tutkimuskysymys tarkastelee sitä, millaisia sukupuolittuneita odotuksia, käsityksiä ja oletuksia sosiaalityöntekijöihin liitetään aiemmassa tutkimuksessa. Kiinnostuksen kohteena on esimerkiksi se, liitetäänkö tiettyjä työtehtäviä, asiantuntijuuden muotoja, johtajuutta tai vuorovaikutustaitoja naisiin tai miehiin ja millä tavoin nämä odotukset rakentuvat sosiaalityön työyhteisöissä.

Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena on selvittää, miten sukupuolen kuvataan vaikuttavan sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksiin käyttää ammatillista harkintaa, hyödynittää asiantuntijuuttaan sekä rakentaa asemaansa työyhteisössä. Samalla kiinnitetään huomiota työyhteisöjen rakenteellisiin, kulttuurisiin ja vuorovaikutukseen liittyviin tekijöihin, jotka voivat vahvistaa tai rajoittaa sosiaalityöntekijöiden ammatillista toimijuutta.

Tutkimus toteutetaan kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Menetelmä soveltuu tutkimustehtävään, koska sen avulla voidaan koota, vertailla ja jäsentää aiempaa tutkimustietoa sukupuolen ja ammatillisen toimijuuden välisestä suhteesta sosiaalityössä. Tavoitteena ei ole arvioida yksittäisiä tutkimuksia erillisinä, vaan muodostaa niiden pohjalta kokonaiskuva siitä, miten sukupuolen yhteyttä sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen on aiemmassa tutkimuksessa kuvattu.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa hyödynnetään laadullista tutkimusotetta, ja tutkimusmenetelmänä toimii kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Tuomen ja Sarajärven (2009, 9–10) mukaan laadullinen tutkimus on laaja ja monitulkintainen tutkimussuuntaus, jolle ei ole olemassa yhtä yksiselitteistä määritelmää. Laadullisesta tutkimuksesta käytetään myös erilaisia rinnakkaiskäsitteitä, kuten kvalitatiivinen, ymmärtävä ja tulkinnallinen tutkimus. Tutkimussuuntaus koostuu useista erilaisista tutkimusperinteistä ja lähestymistavoista, minkä vuoksi sitä voidaan pitää eräänlaisena sateenvarjokäsitteenä.

Laadullista tutkimusta voidaan kuvata ymmärtävänä tutkimuksena, jossa tavoitteena on ilmiöiden merkitysten ja ihmisten kokemusten ymmärtäminen pelkän selittämisen sijaan. Ymmärtävä tutkimus korostaa erityisesti ihmisen kokemukseen ja merkityksenantoihin liittyviä näkökulmia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 28.) Teoreettisessa analyysissä korostuvat argumentaation merkitys sekä lähteiden kriittinen käyttö; lähteiden tulee olla tutkimusaiheen kannalta keskeisiä ja tieteellisesti relevantteja (mt., 23).

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus soveltuu tämän tutkimuksen menetelmäksi, koska sukupuolen ja ammatillisen toimijuuden välistä suhdetta käsittelevä tutkimus on hajanaista sekä metodologisesti monimuotoista. Tutkimukset eroavat toisistaan tutkimusasetelmien, aineistojen ja teoreettisten lähtökohtien osalta, minkä vuoksi ilmiön tarkastelu edellyttää joustavaa ja ymmärtämiseen tähtäävää lähestymistapaa. Salmisen (2011, 6) mukaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi yleisimmin käytetyistä kirjallisuuskatsauksen perustyypeistä. Hän kuvaa sitä yleiskatsauksena, jossa aineiston valintaa eivät rajaa tiukat metodiset säännöt, vaan tavoitteena on tutkittavan ilmiön laaja-alainen kuvaaminen ja ymmärtäminen. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymykset ovat väljempiä kuin

systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tai meta-analyysissä, mikä mahdollistaa ilmiön tarkastelun useista eri näkökulmista.

Kangasniemi ym. (2013, 294–295) mukaan kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keskeisenä tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä ja jäsentää aiempaa tutkimustietoa. Menetelmä soveltuu erityisen hyvin hajanaisiin ja pirstaleisiin tutkimusaiheisiin, joissa tavoitteena on ilmiön syvälinen ymmärtäminen. Tutkimuskysymys ohjaa koko tutkimusprosessia sekä aineiston valintaa. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on aineistolähtöinen ja ymmärtämiseen tähtäävä menetelmä, jonka avulla voidaan muodostaa ilmiölähtöistä ja jäsennettyä tietoa aikaisemmasta tutkimuksesta. Menetelmän vahvuutena pidetään mahdollisuutta tarkastella tutkimusilmiötä kriittisesti eri näkökulmista sekä tuottaa uusia näkökulmia valittuun aiheeseen. (mt., 298–299.)

Salminen (2011, 7) esittää, että narratiivisen kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on tiivistää aikaisempaa tutkimustietoa ja muodostaa käsiteltävästä aiheesta selkeä ja johdonmukainen kokonaisuus. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus mahdollistaa laajan kuvan muodostamisen tutkittavasta ilmiöstä, vaikka aineiston valinta ei perustu yhtä systemaattiseen seulontaan kuin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa.

Kangasniemi ym. (2013, 294–295) esittävät, että kuvaileva kirjallisuuskatsaus rakentuu neljästä vaiheesta: tutkimuskysymyksen muodostamisesta, aineiston valinnasta, kuvailun rakentamisesta sekä tulosten tarkastelusta. Vaiheet muodostavat toisiinsa limittyvän kokonaisuuden, jossa tutkimusprosessi voi edetä hermeneuttisesti ja osittain päällekkäin. Tutkimuskysymys toimii koko kuvailevaa kirjallisuuskatsausta ohjaavana tekijänä. Tutkimuskysymyksen tulee olla riittävän täsmällinen ja rajattu, jotta tutkimusilmiötä voidaan tarkastella syvällisesti, mutta toisaalta myös riittävän väljä mahdollistaakseen ilmiön tarkastelun useista eri näkökulmista.

Kirjallisuuskatsaus perustuu systemaattiseen ja ennalta määritellyyn tapaan tunnistaa, arvioida kriittisesti ja syntetisoida olemassa olevaa tutkimustietoa. Menetelmän keskeisenä tavoitteena on koota ja jäsentää aiempaa tutkimustietoa siten, että eri tutkimusasetelmilla tuotettua tietoa voidaan tarkastella yhtenä kokonaisuutena. Aiemman tutkimuksen syn-
teesin avulla voidaan myös muodostaa uusia näkökulmia tutkittavaan ilmiöön. (Aveyard

2019, 10–11.) Kirjallisuuskatsauksen keskeisiä vaiheita ovat tiedonhaku, aineiston arviointi, synteesi ja analyysi. (Grant & Booth 2009, 102–104.)

Tämä havainto ohjasi tutkimusmenetelmän täsmentymistä kohti kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Kangasniemi ym. (2013, 294–295) toteavat, että kuvaileva kirjallisuuskatsaus soveltuu juuri tämänkaltaisiin tilanteisiin, joissa tutkimustietoa on saatavilla hajanaisesti ja ilmiön kokonaiskuvan muodostaminen edellyttää joustavaa ja ilmiölähtöistä lähestymistapaa. Menetelmävalinta on siten sekä tutkimuksellisesti perusteltu että aineiston todellisuutta vastaava ratkaisu.

Tutkimusaiheen kannalta aineiston niukkuus ei ole tutkimuksellinen heikkous, vaan pikemminkin osoitus tutkimuksen tarpeellisuudesta. Se, että sukupuolen merkitystä sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa on tutkittu toistaiseksi vähän, erityisesti suomalaisessa kontekstissa, vahvistaa tämän tutkimuksen tieteellistä relevanssia ja perustelee aiheen nostamista kirjallisuuskatsauksen kohteeksi. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tarjoaa tähän tarkoitukseen sopivan ja joustavan menetelmällisen kehyksen, jonka avulla hajanaisestakin tutkimuskirjallisuudesta on mahdollista rakentaa jäsentynyt ja analyytinen kokonaiskuva.

4.3 Aineiston keruu ja lopullinen aineisto

Alkuperäisenä tavoitteena oli toteuttaa systemaattinen kirjallisuuskatsaus, mutta tiedonhaun alkuvaiheessa ilmeni, että tutkimuskysymystä käsittelevää tutkimusta oli saatavilla verrattain vähän. Lisäksi löydetty tutkimukset erosivat toisistaan tutkimusasetelmien, aineistojen ja tutkimuskontekstien osalta, mikä vaikeutti systemaattisen kirjallisuuskatsauksen toteuttamista. Näistä syistä tutkimus toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, jonka avulla ilmiötä voitiin tarkastella laaja-alaisesti sekä yhdistää erilaisia tutkimustuloksia, näkökulmia ja tutkimusasetelmia kokonaiskuvaksi (Salminen 2011).

Aineistoon hyväksyttiin pääsääntöisesti vuosina 2000–2026 julkaistut vertaisarvioidut tutkimukset. Aineistoon sisällytettiin kuitenkin yksi tätä vanhempi tutkimus, koska sen arvioitiin olevan tutkimuskysymyksen kannalta keskeinen ja se käsitteli aihetta tavalla,

jota myöhemmässä tutkimuksessa oli tarkasteltu vain vähän. Tutkimuksen mukaan ottaminen mahdollisti ilmiön historiallisten lähtökohtien tarkastelun sekä täydensi aineistosta muodostuvaa kokonaiskuvaa. Ratkaisun avulla oli mahdollista tavoittaa tutkimusilmiötä käsittelevä kirjallisuus mahdollisimman kattavasti sekä tarkastella, ovatko sukupuoleen ja sosiaalityöhön liittyvät näkemykset muuttuneet eri ajanjaksoina.

Myös tutkimusten maantieteellistä rajaamista harkittiin tiedonhaun suunnitteluvaiheessa. Alkuperäisenä tavoitteena oli kohdentaa tarkastelu Pohjoismaihin, koska sosiaalityön toimintaympäristöissä on alueellisesti samankaltaisia piirteitä. Pohjoismaihin rajattu haku tuotti kuitenkin niukasti tutkimuksia, minkä vuoksi maantieteellisestä rajauksesta luovuttiin. Aineistoon hyväksyttiin tutkimuksia eri maista, mikä mahdollisti ilmiön tarkastelun laajemmasta kansainvälisestä näkökulmasta.

Aineiston haku toteutettiin useista tietokannoista ja tiedonhakupalveluista. Keskeisimmät käytetyt tietokannat ja hakupalvelut olivat Scopus, Google Scholar, Lapin korkeakoulu-kirjaston Luc-Finna sekä Janus-lehden julkaisuarkisto. Tiedonhakua täydennettiin kirjaston tietoasiantuntijan ohjauksella hyödyntämällä Keenious-tekoälypohjaista kirjallisuushakutyökalua, jonka avulla tunnistettiin tutkimusaiheeseen sisällöllisesti liittyviä julkaisuja aiemmin löydettyjen tutkimusten perusteella.

Tiedonhaussa käytettiin muun muassa seuraavia hakulausekkeita: social work AND masculinity, gender AND social worker, gender AND social worker AND professional agency, gender AND social work AND professional identity, masculinity AND social work, femininity AND social work profession sekä masculinity AND social work profession. Hakulausekkeista tutkimuskysymyksen kannalta eniten relevantteja tuloksia tuotti gender AND social worker.

Tiedonhaun ensimmäisessä vaiheessa tunnistettiin yhteensä 24 potentiaalisesti relevanttia tutkimusartikkelia. Näistä 13 löytyi varsinaisten tietokantahakujen avulla ja 11 täydentävän Keenious-haun kautta. Tutkimuksiin perehdyttiin otsikoiden, tiivistelmien ja kokotekstien perusteella.

Aineiston valinnassa hyödynnettiin ennalta määriteltyjä sisäänotto- ja poissulkukriteereitä. Aineistoon hyväksyttiin vertaisarvioidut tutkimukset, jotka käsittelivät sosiaalityöntekijöitä tai naisvaltaiseen työyhteisön sekä sukupuolen, maskuliinisuuden tai feminiinisyyden merkitystä sosiaalityössä. Poissuljettuja olivat tutkimukset, jotka käsittelivät ensisijaisesti muita ammattiryhmiä, asiakkaiden kokemuksia tai tutkimuskysymyksen kannalta epäolennaisia sukupuoleen liittyviä ilmiöitä.

Tarkemman arvioinnin jälkeen aineistosta poistettiin yhdeksän tutkimusta. Näistä kolme keskittyi ensisijaisesti asiakkaiden kokemuksiin eikä tuottanut tietoa sosiaalityöntekijöiden ammatillisesta toimijuudesta. Kahdessa tutkimuksessa sukupuoli ei ollut tutkimuskysymysten kannalta keskeinen tarkastelun kohde. Lisäksi neljä tutkimusta rajattiin pois, koska niiden teoreettiset lähtökohdat tai tutkimuksellinen näkökulma eivät vastanneet tämän tutkimuksen tarkoitusta tarkastella sukupuolen merkitystä sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa. Näin ollen ne eivät täyttäneet aineistolle asetettuja sisäänottokriteereitä. Lopulliseksi tutkimusaineistoksi muodostui 15 vertaisarvioitua tutkimusartikkelia. Aineistoon valittiin tutkimuksia, jotka käsittelivät sukupuoleen liittyviä odotuksia, maskuliinisuuden ja feminiinisyyden merkityksiä sosiaalityössä sekä sukupuolen vaikutuksia sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen asemaan, asiantuntijuuteen tai työyhteisötoimintaan.

Lopullinen aineisto koostui kuudessa eri maassa toteutetuista artikkeleista ja tutkimuksista. Aineistossa oli mukana kolme Yhdysvalloissa toteutettua tutkimusta, neljä Australiassa toteutettua tutkimusta, viisi Isossa-Britanniassa toteutettua tutkimusta yksi Suomesta, Etelä-Afrikasta ja Seychelleiltä. Aineiston maantieteellinen hajonta mahdollisti sukupuolen merkityksen tarkastelun erilaisissa sosiaalityön toimintaympäristöissä ja yhteiskunnallisissa konteksteissa. Nämä 15 tutkimusartikkelia muodostivat kirjallisuuskatsauksen analyysin perustan. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa aineiston valinta on tutkimuskysymyslähtöistä. Tutkimukset valitaan sen perusteella, miten ne auttavat vastaamaan tutkimuskysymykseen sekä jäsentämään ja syventämään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston riittävyttä arvioidaan suhteessa tutkimuskysymyksen laajuuteen (Kangasniemi ym. 2013, 295.)

Aineiston valintaa ohjasivat tutkimukselle määritellyt sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Kriteerit laadittiin tutkimuskysymyksen perusteella, jotta aineistoon valikoituvat tutkimukset olivat tutkimuksen tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisia. Taulukossa 1 esitetään tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Taulukko 1. Tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Kriteeri	Sisäänottokriteeri	Poissulkukriteeri
Julkaisuvuosi	2000-2026	Ennen vuotta 2000 julkaistut
Julkaisutyyppi	Vertaisarvioidut tieteelliset artikkelit ja väitöskirjat	Opinnäytetyöt, blogikirjoitukset, mielipidekirjoitukset
Merkityksellisyys	Vastaa tutkimuskysymykseen	Ei vastaa tutkimuskysymykseen
Saatavuus	Kokoteksti vapaasti saatavilla tai saatavilla yliopiston tietokantayhteyden kautta.	Kokoteksti maksullinen eikä saatavilla yliopiston tietokantayhteyden kautta.

Taulukko 1 havainnollistaa, että tarkasteluun otettiin vuosina 2000–2024 julkaistuja vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleita ja väitöskirjoja, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen. Lisäksi edellytettiin, että tutkimusten kokotekstit olivat saatavilla joko avoimesti tai yliopiston tietokantayhteyksien kautta. Aineiston ulkopuolelle rajattiin ennen vuotta 2000 julkaistut tutkimukset, tutkimuskysymyksen kannalta epäolennaiset julkaisut, opinnäytetyöt ja muut ei-tieteelliset julkaisut sekä tutkimukset, joiden kokoteksti ei ollut saatavilla avoimesti tai yliopiston tietokantayhteyden kautta.

Hakuprosessin jälkeen tutkimukseen valikoitui 15 sisäänotto- ja poissulkukriteerit täyttävää tutkimusta. Taulukossa 2 esitetään lopulliseen tutkimusaineistoon sisältyneet tutkimukset, niiden tekijät, julkaisuvuosi ja -maa sekä tutkimusten tarkoitukset.

Taulukko 2. Tutkimusaineiston luettelo

Julkaisu	Tekijät, vuosi ja maa	Tutkimuksen tarkoitus
1. Kukkahattutäti onkin setämiesainokainen sosiaalityössä	Alanko, J. & Orjasniemi, T. 2018, Suomi	Miessosiaalityöntekijöiden kokemusten tarkasteleminen ainokaisuudesta työyhteisössä ja asiakastyössä sekä sukupuolen merkityksestä sosiaalityön käytännöissä.
2. Is Social Work a “Non-Traditional” Occupation for Men?	Christie, A. 1998, Iso-Britannia	Sosiaalityön aseman arvioiminen miehille epätyypillisenä ammatina sekä miesten aseman analysoiminen sosiaalityössä.
3. Negotiating the Uncomfortable Intersections Between Gender and Professional Identities in Social Work	Christie, A. 2006, Iso-Britannia	Sukupuoli-identiteetin ja ammattillisen identiteetin välisten neuvottelujen tarkasteleminen miesten kokemuksissa naisvaltaisessa sosiaalityön professionissa.
4. Feminisms in Social Work and Social Care: Backwards, Forwards or Something in Between	Fawcett, B. 2023, Iso-Britannia	Feminististen näkökulmien merkityksen tutkiminen sosiaalityössä ja sosiaalihuollossa sekä sukupuolten välisen eriarvoisuuden arvioiminen työelämässä.

5. Male Social Work Students: Common Dispositions, Motivations, Experiences and Barriers Impacting Their Career Choice	Galley, D. 2024, Yhdysvallat	Miespuolisten sosiaalityön opiskelijoiden kokemusten, uravalintaan vaikuttavien tekijöiden, motiivien ja alalle hakeutumisen esteiden tutkiminen.
6. Male Social Workers in Child and Family Welfare: New Directions for Research	Gillingham, P. 2006, Australia	Lapsi- ja perhesosiaalityössä työskenteleviä miessosiaalityöntekijöitä koskevan tutkimuksen nykytilan arvioiminen sekä uusien tutkimussuuntien esittäminen.
7. Gender Dynamics in Social Work Practice and Education: A Critical Literature Review	Jones, M., Mlcek, S. H. E., Healy, J. P. & Bridges, D. 2019, Australia	Historiallisten ja nykyisten sukupuolidynamiikkojen sekä sukupuolten välisen eriarvoisuuden tarkasteleminen sosiaalityön koulutuksessa ja käytännössä.
8. Men in Pink Collars: Stereotype Threat and Disengagement Among Male Teachers and Child Protection Workers	Kalokerinos, E. K., Kjelsaas, K., Bennetts, S. & von Hippel, C. 2017, Australia	Sukupuolistereotypioihin liittyvän uhan vaikutusten arvioiminen miesopettajien ja miespuolisten lastensuojelun työntekijöiden työssä.
9. Women Social Workers: A Road Map to Gender Equity	Mallinger, G., Starks, S. & Tarter, K. 2017, Yhdysvallat	Naissosiaalityöntekijöiden ammatillista etenemistä rajoittavien rakenteellisten tekijöiden tutkiminen ja sukupuolten tasa-arvoa edistävien toimintatapojen esittäminen.
10. Gender Identity in Social Work: Male Social Workers' Experience in Seychelles	Nicette, G. 2019, Seychellit	Miessosiaalityöntekijöiden sukupuolittuneiden kokemusten ja niiden yhteyden ammatilliseen identiteettiin selvittäminen.

11. Men in Social Work: Challenging or Reproducing an Unequal Gender Regime?	Pease, B. 2011, Iso-Britannia	Sukupuolten eriarvoisuuden uusiutumisen tutkiminen sosiaalityössä sekä miesten aseman merkityksen arvioiminen sukupuolituneissa käytännöissä.
12. Social Work is "Women's Work": An Analysis of Social Work Students' Perceptions of Gender as a Career Choice Determinant	Khunou, G., Pillay, R. & Nethononda, A. 2012, Etelä-Afrikka	Sukupuolen merkityksen ja muiden sosiaalityön opiskelijoiden uravalintaan vaikuttavien tekijöiden selvittäminen.
13. Managing Difference in Feminized Work: Men, Otherness and Social Practice	Pullen, A. & Simpson, R. 2009, Iso-Britannia	Miesten sukupuoli-identiteetin ja sukupuolittuneiden toimintatapojen tarkasteleminen naisvaltaisissa ammateissa sekä erilaisuuden hallinnan analysoiminen.
14. Still a Man's World? Revisiting Men Who Do Women's Work	Wingfield, A. H. & Myles, R. L. 2014, Yhdysvallat	Tokenismia ja lasiliukuporras-ilmiötä käsittelevän tutkimuksen jäsentäminen sekä miesten kokemusten ja urakehityksen arvioiminen naisvaltaisissa ammateissa.
15. Making Gender Visible: Social Work Responses to Homelessness	Zufferey, C. 2009, Australia	Sukupuolisuhteiden ja valtasuhteiden ilmenemisen analysoiminen sosiaalityöntekijöiden käytännöissä.

Taulukosta 2 ilmenee, että tutkimusaineisto koostuu pääosin vuosina 2006–2024 julkaistusta vertaisarvioituista tutkimuksista sekä yhdestä vuonna 1998 julkaistusta tutkimuksesta, joka sisällytettiin aineistoon sen keskeisen merkityksen vuoksi tutkimusaiheen kannalta. Kansainvälinen aineisto mahdollistaa sukupuolen ja ammatillisen toimijuuden välisen suhteen tarkastelun erilaisissa sosiaalityön toimintaympäristöissä. Aineisto koostuu

laadullisista tutkimuksista, kirjallisuuskatsauksista ja teoreettisista artikkeleista, mikä tarjoaa ilmiön tarkasteluun monipuolisia tutkimuksellisia näkökulmia.

4.4 Aineiston analyysi ja synteessin muodostaminen

Aineiston analyysissa hyödynnettiin laadullista sisällönanalyysia. Tuomen ja Sarajärven (2009, 91) mukaan sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, jonka avulla voidaan tarkastella erilaisia aineistoja systemaattisesti ja muodostaa tutkitavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus. Analyysiprosessi eteni tutkimuskysymysten ohjaamana. Tutkimusartikkeleista tunnistettiin tutkimuskysymysten kannalta olennaisia sisältöjä, joita ryhmiteltiin sisällöllisesti samankaltaisiin kokonaisuuksiin. Ryhmittelyn perusteella muodostettiin tutkimuskysymyksiä kuvaavia teemoja, joiden avulla aineistosta rakennettiin synteesi (mt., 92).

Tässä tutkimuksessa kaikki tutkimusaineistoon valitut artikkelit luettiin useaan kertaan kokonaiskuvan muodostamiseksi. Tutkimuskysymykset ohjasivat analyysia koko prosessin ajan, ja aineistosta poimittiin erityisesti sellaisia sisältöjä, jotka liittyivät sukupuolen merkitykseen sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa. Tarkastelun kohteena olivat erityisesti sukupuolittuneet odotukset, ammatilliseen toimijuuteen liittyvät mahdollisuudet ja rajoitukset sekä työyhteisöjen ja organisaatioiden merkitys näiden rakentumisessa. Analyysissa keskityttiin niihin aineiston sisältöihin, jotka liittyivät sukupuolen merkitykseen sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa. Tarkoituksena ei ollut kuvata kaikkia tutkimuksissa esiin nousseita havaintoja, vaan muodostaa tutkimuskysymysten kannalta relevantti ja jäsennetty kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92).

Analyysin seuraavassa vaiheessa aineistosta poimitut havainnot ryhmiteltiin niiden sisällöllisten yhtäläisyyksien perusteella. Analyysin alkuvaiheessa aineistosta muodostui useita alustavia teemoja, joita tarkasteltiin ja vertailtiin toisiinsa sekä alkuperäiseen aineistoon. Teemoittelun edetessä samankaltaisia sisältöjä yhdistettiin laajemmiksi kokonaisuuksiksi, minkä seurauksena aineistosta alkoi hahmottua tutkimuskysymysten kannalta keskeisiä temaattisia kokonaisuuksia. Ryhmittelyn avulla muodostettiin laajempia

temaattisia kokonaisuuksia, joiden kautta tutkimustuloksia tarkasteltiin ja tulkittiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93).

Lopullisessa analyysissä aineistosta muodostui kolme pääluokkaa: sukupuolen merkitys ammatillisen identiteetin rakentumisessa, sukupuolittuneet odotukset sosiaalityössä sekä sukupuolittuneet rakenteet ja urakehitys. Pääluokat kokoavat yhteen analyysissä tunnistetut teemat, jotka liittyvät ammatillisen identiteetin rakentumiseen, sukupuolittuneisiin odotuksiin sekä työyhteisöjen rakenteisiin ja urakehitykseen. Näiden pääluokkien pohjalta muodostettiin tutkimustuloksia kokoava synteesi, jonka tavoitteena oli tuottaa jäsennetty kokonaiskuva sukupuolen merkityksestä sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa.

Taulukossa 3 esitetään analyysin tuloksena muodostetut ala-, ylä- ja pääluokat.

Taulukko 3. Aineiston ala-, ylä- ja pääluokat

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Ammatillinen identiteetti	Ammatillisen identiteetin rakentuminen	Sukupuolen merkitys ammatillisen identiteetin rakentumisessa
Alan valinta		
Ammatillinen sitoutuminen		
Vähemmistöasema		
Ulkopuolisuuden kokemukset		
Ammatillisen ja sukupuoli-identiteetin yhteensovittaminen		
Hoivaan liittyvät odotukset	Sukupuolittuneet odotukset	Sukupuolittuneet odotukset sosiaalityössä
Empatia naisten ominaisuutena		
Maskuliinisuuden korostaminen		
Isähahmon rooli		
Auktoriteettirooli		
Sukupuolittunut asiantuntijuus	Sukupuolittuneet organisaatorakenteet	Sukupuolittuneet rakenteet ja urakehitys
Sukupuolittunut työnjako		
Segregaatio		
Palkkaus ja arvostus		

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Johtajuuden sukupuolittuneet odotukset		
Johtajuus		
Johtotehtäviin ohjautuminen		
Lasihissi-ilmiö		

Taulukosta 3 ilmenee, että aineiston analyysin tuloksena muodostui kolme pääluokkaa: sukupuolen merkitys ammatillisen identiteetin rakentumisessa, sukupuolittuneet odotukset sosiaalityössä sekä sukupuolittuneet rakenteet ja urakehitys. Pääluokat muodostuivat niitä kuvaavista yläluokista ja edelleen alaluokista, jotka kuvaavat aineistossa tunnistettuja teemoja.

Ensimmäinen pääluokka, sukupuolen merkitys ammatillisen identiteetin rakentumisessa, muodostui yläluokasta ammatillisen identiteetin rakentuminen. Sen alaluokkia olivat ammatillinen identiteetti, alan valinta, ammatillinen sitoutuminen, vähemmistöasema, ulkopuolisuuden kokemukset sekä ammatillisen ja sukupuoli-identiteetin yhteensovittaminen. Näitä yhdistää se, että sukupuoli näyttäytyy osana sosiaalityöntekijöiden ammatillisen identiteetin rakentumista ja ammatillisen toimijuuden kokemista.

Toinen pääluokka, sukupuolittuneet odotukset sosiaalityössä, muodostui yläluokasta sukupuolittuneet odotukset. Sen alaluokkia olivat hoivaan liittyvät odotukset, empatia naisten ominaisuutena, maskuliinisuuden korostaminen, isähahmon rooli sekä auktoriteetti-rooli. Pääluokka kuvaa sosiaalityöntekijöihin kohdistuvia sukupuolittuneita odotuksia sekä sitä, millaisia ammatillisia rooleja eri sukupuoliin liitetään.

Kolmas pääluokka, sukupuolittuneet rakenteet ja urakehitys, muodostui yläluokasta sukupuolittuneet organisaatorakenteet. Sen alaluokkia olivat sukupuolittunut asiantuntijuus, sukupuolittunut työnjako, segregatio, palkkaus ja arvostus, johtajuuden sukupuolittuneet odotukset, johtajuus, johtotehtäviin ohjautuminen sekä lasihissi-ilmiö. Pääluokka kuvaa, miten sukupuoli ilmenee organisaatioiden rakenteissa, asiantuntijuuden tunnustamisessa, työnjaossa ja uralla etenemisen mahdollisuuksissa.

4.5 Tutkimuseettiset kysymykset

Tieteellinen tutkimus perustuu tutkijan eettisten periaatteiden noudattamiseen koko tutkimusprosessin ajan. Eettiset kysymykset ovat läsnä tutkimuksen kaikissa vaiheissa aiheen valinnasta aina tulosten raportointiin ja johtopäätösten tekemiseen saakka. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkijalta edellytetään rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksen kaikissa vaiheissa, aina tiedonhankinnasta tulosten raportointiin saakka (Kuula 2006, 34). Samoja periaatteita korostetaan hyvän tieteellisen käytännön ohjeistuksessa, jossa tutkimuksen keskeisiksi lähtökohdiksi määritellään luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto (TENK 2026).

Tutkimus on toteutettu kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, minkä vuoksi tutkimuksen eettiset kysymykset painottuvat osittain eri tavoin kuin empiirisissä tutkimuksissa. Toisin kuin esimerkiksi haastattelututkimuksessa, kirjallisuuskatsauksessa tutkija ei ole suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa eikä käsittele heidän henkilökohtaisia tietojaan. Tämä ei kuitenkaan vähennä eettisen arvioinnin merkitystä, vaan siirtää sen painopistettä aineiston valintaan, tulkintaan ja tutkimustulosten raportointiin. Menetelmänä kuvaileva kirjallisuuskatsaus on väljä, mikä korostaa tutkijan tekemien ratkaisujen merkitystä sekä edellyttää tutkimusprosessin huolellista ja läpinäkyvää kuvaamista. (Kangasniemi ym. 2013, 297.)

Erityisen tärkeää eettinen tarkastelu on silloin, kun tutkimus kohdistuu ihmisten kokemuksiin, ammatilliseen toimintaan tai yhteiskunnallisesti merkittäviin ilmiöihin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160). Tutkimuksen aiheena sukupuoli on yhteiskunnallisesti ajankohtainen ja keskustelua herättävä teema. Tässä tutkimuksessa tarkastelu rajautuu miehen ja naisen kategorioihin, mikä perustuu tutkimuksen tavoitteeseen sekä aineistona olevan aiemman tutkimuksen rajauksiin. Tarkoituksena ei ole asettaa sukupuolia vastakkain, vaan tarkastella sitä, millaisia merkityksiä sukupuolelle annetaan sosiaalityön työyhteisöjä käsittelevässä tutkimuksessa. Mäkinen (2006, 104) muistuttaakin, että sukupuolen merkitystä tutkittaessa on tärkeää tunnistaa myös muut yksilölliset, organisatoriset ja yhteiskunnalliset tekijät, jotka vaikuttavat ammatilliseen toimijuuteen. Tutkimuksen aiheeseen liittyy erilaisia kokemuksia, näkemyksiä ja mielipiteitä, minkä vuoksi tutkimuksen toteuttamisessa on pyrkimys tutkimukselliseen neutraalisuuteen.

Tutkimusetiikkaan kuuluu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisen lisäksi tutkijan vastuu omista tulkinnoistaan sekä tutkimuksen mahdollisista vaikutuksista. Tutkimuksessa tehdyt ratkaisut eivät ole täysin neutraaleja, vaan niihin vaikuttavat myös tutkijan omat kokemukset, arvot ja ammatillinen tausta. Tämän vuoksi refleksiivisyys eli omien lähtökohtien kriittinen tarkastelu on tärkeä osa tutkimusprosessia. (Banks 2016, 36–37.)

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sukupuolen merkitystä sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa. Aiheeseen liittyy erilaisia yhteiskunnallisia keskusteluja, kokemuksia ja näkemyksiä, minkä vuoksi omien ennakkokäsitysten tiedostaminen on ollut tärkeää koko tutkimusprosessin ajan. Sosiaalityön työyhteisössä työskentelevänä tutkijana minulla on kokemusta tutkimuksen toimintaympäristöstä, mikä voi vaikuttaa siihen, millaisia kysymyksiä pidän merkityksellisinä ja miten tulkiten tutkimuskirjallisuutta. Työskentelen itse naisvaltaisessa sosiaalityön työyhteisössä, mikä on saattanut ohjata huomioitani erityisesti naisten kokemuksia koskeviin havaintoihin aineistossa, kun taas miesten vähemmistöasemaan liittyvät kokemukset ovat voineet edellyttää tietoisempaa tulkinnallista tarkkuutta, koska ne ovat etäämmällä omasta työkokemuksestani. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija toimii osaltaan tutkimusvälineenä, minkä vuoksi tutkijan omalla subjektiivisuudella voi olla vaikutusta tutkimusprosessiin ja tehtyihin tulkintoihin (Bourke 2014, 2). Tutkimusetiikkaan kuuluu tutkijan moraalinen harkinta sekä vastuu tutkimuksen vaikutuksista. Eettisten näkökulmien huomioimisen tulisi ulottua tutkimusprosessin kaikkiin vaiheisiin tutkimuksen suunnittelusta tulosten hyödyntämiseen asti (Wiberg 1991, 225).

Tässä tutkimuksessa eettisyyttä ja luotettavuutta on pyritty vahvistamaan huolellisella lähdekritiikillä, tutkimusaineiston kriittisellä arvioinnilla sekä tutkimusprosessin läpinäkyvällä raportoinnilla. Lähdekritiikin avulla voidaan arvioida tiedon luotettavuutta, alkuperäisyyttä ja puolueettomuutta (Mäkinen 2006, 128). Lisäksi lähteiden käyttöön ja viittaustekniikkaan on kiinnitetty erityistä huomiota hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti.

Aineiston rajaamiseen liittyi myös eettistä harkintaa. Opiskelijoita koskevien tutkimusten sisällyttäminen edellytti punnintaa siitä, tuottavatko ne tutkimuskysymyksen kannalta relevanttia tietoa, vaikka opiskelijat eivät vielä toimi ammatissa. Ratkaisu laajentaa tutkimuksen kohdejoukkoa suhteessa alkuperäiseen tutkimuskysymykseen, minkä vuoksi

olen pyrkinyt raportoinnissa tuomaan esiin, milloin havainto koskee nimenomaan opiskelijoita eikä ammatissa toimivia sosiaalityöntekijöitä.

Aineiston valinnassa keskeisenä tavoitteena oli löytää tutkimuksia, jotka tarkastelevat sukupuolen merkitystä sosiaalityöntekijöiden työssä, työyhteisöissä ja ammatillisessa toimijuudessa. Tutkimusaineiston vahvuutena on sen kansainvälisyys, sillä eri maissa toteutetut tutkimukset mahdollistavat sukupuoleen liittyvien ilmiöiden tarkastelun erilaisissa sosiaalityön toimintaympäristöissä. Aineistossa esiintyvät samankaltaiset havainnot eri konteksteissa vahvistavat osaltaan tutkimuksen tulkintoja. Aineiston aikajänne on suhteellisen laaja, mikä johtuu siitä, että aiheesta on julkaistu viime vuosina melko niukasti tutkimusta. Vanhempien tutkimusten sisällyttäminen aineistoon mahdollisti ilmiön tarkastelun laajemmin ja auttoi muodostamaan kokonais kuvaa sukupuolen merkityksestä sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa. Aineistoon sisällytettiin myös tutkimuksia, jotka tarkastelevat sosiaalityön opiskelijoiden näkemyksiä ja kokemuksia. Ratkaisu perustui siihen, että käsitykset sukupuolesta, ammatillisista rooleista ja sosiaalityön työyhteisöistä alkavat rakentua jo koulutuksen aikana. Opiskelijoiden näkökulmat täydensivät ammatissa toimivien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ja laajensivat ymmärrystä siitä, millaisia merkityksiä sukupuolelle annetaan sosiaalityössä ennen työelämään siirtymistä ja sen aikana.

Tutkimuksen tuloslukuihin sisältyy suoria lainauksia aiempien tutkimusten haastatteluaineistoista. Koska kyse on toisen käden aineistosta, lainausten valinta ja tulkinta on tehty huolellisesti alkuperäisten tutkijoiden esittämiä tulkintoja kunnioittaen, eikä lainauksia ole irrotettu niiden alkuperäisestä kontekstista. Olen pyrkinyt varmistamaan, että oma tulkintani lainauksista vastaa alkuperäistutkimuksen esittämää analyysiä, jotta alkuperäisten haastateltavien näkemykset eivät vääristy tässä tutkimuksessa tehdyn synteessin myötä.

5 Sukupuolen merkitys ammatillisen identiteetin rakentumisessa

5.1 Ammatinvalinta ja sosiaalityöhön hakeutuminen

Sukupuolen ja ammatillisen toimijuuden suhde tuli tutkimuksissa esiin jo ennen työelämään siirtymistä. Sosiaalityöhön hakeutumiseen liittyvät motiivit, arvot ja ammattia koskevat käsitykset kuvasivat sitä, millaisena sosiaalityö näyttäytyi miehille mahdollisena ammattina ja millaisia merkityksiä siihen liitettiin. Tutkimuksissa tarkasteltiin sekä ammatinvalinnan taustalla vaikuttaneita tekijöitä että niitä odotuksia ja mielikuvia, joita sosiaalityöhön kohdistui.

Kirjallisuuskatsauksen aineistossa sosiaalityöhön hakeutumista tarkasteltiin pääosin miessosiaalityöntekijöiden kokemusten kautta. Tämä heijastaa osaltaan sitä, että sosiaalityötä on pitkään pidetty itsestään selvänä naisvaltaisena ammattina, jolloin tutkimuksellinen kiinnostus on kohdistunut erityisesti siihen, millaisin motiivein ja kokemuksin miehet hakeutuvat naisvaltaiselle alalle. Naissosiaalityöntekijöiden näkemyksiä miesten ammatinvalinnasta tarkasteltiin aineistossa selvästi vähemmän, vaikka Christie (2006, 394–395, 406) osoitti myös naisten arvioineen miesten hakeutumisen motiiveja ja niiden suhdetta sosiaalityöhön liitettyihin odotuksiin.

Naissosiaalityöntekijät arvioivat mieskollegoidensa hakeutuvan alalle samoista hoivaan ja välittämiseen liittyvistä syistä kuin naisetkin (Christie 2006, 394). Myös miessosiaalityöntekijät kuvasivat ammatinvalintansa perustuneen haluun auttaa muita ihmisiä, tukea haavoittuvassa asemassa olevia sekä edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Sosiaalityö koettiin kutsumuksena, jonka arvot vastasivat heidän omia arvojaan (Nicette 2019, 58–61; Galley 2024, 3742–3744).

Eräs Nicetten (2019, 58–59) haastattelemistä miehistä kuvasi motiivejaan seuraavasti:

Social work has very important meaning for me, having the chance to help people and making a difference in their lives is satisfying. To me it's a calling, a vocation... I really don't care if they call it a women's job. My intent is to help people.(Mt., 58–59.)

Haastateltava ei perustele ammatinvalintaansa sukupuolella, vaan sillä, että sosiaalityö vastaa hänen omia arvojaan ja haluaan auttaa muita. Samalla hän kokee tarpeelliseksi todeta, ettei pidä sosiaalityötä naisten työnä eikä anna tämän käsityksen vaikuttaa omaan uravalintaansa. Tämä viittaa siihen, ettei sosiaalityö näyttäytynyt miehille täysin itsestään selvänä ammattina, vaan ammatin sukupuolittuneisiin mielikuviin oli tarpeen ottaa kantaa jo omaa ammatinvalintaa perusteltaessa.

Khunoun ym. (2012, 129) tutkimuksessa sosiaalityö näkyi opiskelijoiden puheessa naisvaltaisena ja hoivaan liittyvänä ammattina, minkä vuoksi sitä pidettiin ensisijaisesti naisille sopivana työnä. Tutkimuksessa tuli esiin, että nämä käsitykset eivät kohdistuneet pelkästään itse ammattiin, vaan myös siihen, millaisia ominaisuuksia ja sukupuoli-identiteettiä sosiaalityössä työskenteleviltä odotettiin (Mt., 127–129). Kiinnostavaa on, että sukupuoli ei näyttänyt ohjaavan miesten motiiveja hakeutua sosiaalityöhön. Sen sijaan se vaikutti siihen, millaisena vaihtoehtona sosiaalityö ylipäätään voitiin nähdä. Naissosiaalityöntekijät pitivät aluksi miesten motiiveja pitkälti samanlaisina kuin omiaan, mutta osa heistä alkoi kyseenalaistaa tämän oletuksen tilanteissa, joissa miesten toiminta tai suhtautuminen poikkesi sosiaalityöhön liitetystä hoivan ja välittämisen odotuksista. Näin naisten käsitykset miesten ammatinvalinnasta eivät näyttäytyneet täysin muuttumattomina, vaan niihin vaikuttivat myös työssä tehdyt havainnot. (Christie 2006, 394–395, 406.)

Sosiaalityöhön hakeutumista ei tutkimuksissa kuvattu yksittäisenä tai suoraviivaisena päätöksenä. Auttamishalun ja sosiaalityön arvojen lisäksi uravalintoihin vaikuttivat perhetausta, omat elämäkokemukset, aiemmat kontaktit sosiaalityöhön sekä myöhemmät urapohdinnat. Osa miehistä kuvasi päätyneensä alalle vähitellen tai muiden vaikutuksesta, vaikka myöhemmät uraratkaisut tehtiin tietoisesti omien tavoitteiden mukaisesti (Christie 2006, 394; Galley 2024, 3742–3744). Tutkimusten perusteella sukupuoli ei ensisijaisesti erottanut sosiaalityöhön hakeutumisen motiiveja, vaan vaikutti siihen, millaisena sosiaalityö näyttäytyi miehille mahdollisena ammattina. Tulokset viittaavat siihen, että sukupuolen merkitys ammatilliselle toimijuudelle tuli esiin jo ennen työelämään siirtymistä, sillä sosiaalityöhön liitetyt mielikuvat ja ammatille asetetut odotukset vaikuttivat siihen, millaisena miesten paikka sosiaalityössä ymmärrettiin.

Tulkintaa tukee myös Alangon ja Orjasniemen (2018, 142–144) tutkimus, jossa sosiaalityö kuvataan vahvasti naisvaltaisena ja feminiinisiin arvoihin liitettyä ammattina. Tutkimuksessa ilmeni, että sosiaalityöhön hakeutuvat miehet eivät ainoastaan valinneet epätavanomaista ammattia, vaan samalla poikkesivat kulttuurisista odotuksista siitä, millaisia ammatillisia valintoja miehiltä yleensä odotetaan. Ilmiö osoittaa, ettei sukupuolen merkitys rajoitu yksilön henkilökohtaisiin motiiveihin, vaan rakentuu myös suhteessa yhteiskunnassa vallitseviin käsityksiin maskuliinisuudesta ja naisille tai miehille sopivista ammanteista. Havainto täydentää Khunoun ym. (2012, 127–129) tutkimusta, jossa sosiaalityö näyttäytyi opiskelijoille naisille ominaisena ammattina, sekä tukee tulkintaa siitä, että sukupuolittuneet odotukset vaikuttavat siihen, millaisena sosiaalityö voidaan miehille ylipäättään nähdä

Galley'n (2024, 3745) tutkimuksessa haastateltava Gerry kuvasi näkemyksiään sosiaalityön koulutuksesta seuraavasti:

We constantly refer to feminist theory, which I am not against. I'm all for feminism, but ... there's maybe a need to reflect and look at men as a minority.

Haastateltava korostaa, ettei hän vastusta feminististä teoriaa tai feminismiä, vaan pitää niitä tärkeinä. Samalla hän kuitenkin tuo esiin näkemyksen, että sosiaalityön koulutuksessa olisi tarpeen tarkastella myös miesten asemaa vähemmistönä. Lainausta ilmentää haastateltavan kokemusta siitä, että sukupuolta koskeva keskustelu painottuu feministisiin näkökulmiin, kun taas miesopiskelijoiden kokemukset naisvaltaisella alalla jäävät vähäisemmälle huomiolle. Haastateltavan puheenvuoro ei kyseenalaista feministisen teorian merkitystä, vaan esittää sen rinnalle näkökulmaa, jossa myös miesten vähemmistöasemaa tarkastellaan osana sukupuolta koskevaa keskustelua.

Tulokset viittaavat siihen, ettei sosiaalityötä tutkimuksissa pidetty sukupuolineutraalina ammattina. Käsitykset siitä, kenelle ala sopii ja millaisia ominaisuuksia sosiaalityössä arvostetaan, välittyivät työelämän ja koulutuksen käytännöissä sekä niitä ohjaavissa sukupuolionormeissa. Ilmiötä voidaan tarkastella doing gender -teorian näkökulmasta. Westin ja Zimmermanin (1987, 126–132) mukaan sukupuoli ei ole yksilön pysyvä ominaisuus, vaan se saa merkityksensä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja kulttuurisissa odotuksissa.

Tästä näkökulmasta sosiaalityöhön liitetyt käsitykset voidaan ymmärtää vuorovaikutuksessa muodostuvina tulkintoina siitä, kenelle ammatti mielletään sopivaksi ja millaisia ominaisuuksia siinä arvostetaan. Khunoun ym. (2012, 127–132) tutkimuksessa tämä näkyi siinä, että osa miesopiskelijoista koki sosiaalityöhön liitettyjen ominaisuuksien olevan ristiriidassa maskuliinisuutta koskevien odotusten kanssa, mikä saattoi vähentää alan houkuttelevuutta uravaihtoehtona. Tutkimuksissa miehet kuvasivat arvioineensa omaa paikkaansa sosiaalityössä sekä sitä, miten hoivaan, empatiaan ja emotionaaliseen auttamiseen perustuva työ suhteutui miehisyyttä koskeviin kulttuurisiin odotuksiin.

Miesten kokemukset osoittivat, että sosiaalityössä työskentely edellytti monille myös oman ammatillisen aseman perustelemista. Christie (2006, 401–404, 406–407) kuvaa, kuinka osa miehistä koki joutuvansa selittämään ammatinvalintaansa ja perustelemaan paikkaansa alalla, jota ei kaikissa tilanteissa pidetty miehille tavanomaisena työnä. Korvajärven (2010, 187) tarkastelussa tällaiset kokemukset eivät johdu yksilöiden ominaisuuksista, vaan työelämässä rakentuvista käytännöistä ja vuorovaikutuksesta, joissa käsitykset naisille ja miehille sopivista tehtävistä uusiutuvat. Sukupuolen merkitys rakentuu näin osaksi työelämän arkea ja vaikuttaa siihen, millaisia ammatillisia asemia pidetään luonnollisina tai poikkeavina.

Samat ilmiöt heijastuivat myös siihen, miten miehet kuvasivat sosiaalityön sisältöä. Zufereyn (2009, 384) tutkimuksessa osa haastatelluista yhdisti työn ensisijaisesti fyysiseen tekemiseen ja joutui pohtimaan, miten hoivaan, empatiaan ja emotionaaliseen auttamiseen perustuva työ voidaan ymmärtää osaksi miehen ammatillista roolia. Kyse ei siten ollut ainoastaan asemasta työyhteisössä, vaan myös siitä, miten työn keskeiset sisällöt sovitettiin yhteen mieheyttä koskevien kulttuuristen ihanteiden kanssa. Ilmiötä voidaan tarkastella myös sosialisointin näkökulmasta. Puzion ja Valshteinin (2022, 275–277, 280) mukaan käsitykset eri sukupuolille sopivista ominaisuuksista ja ammateista omaksutaan jo lapsuudessa, minkä vuoksi ne voivat myöhemmin ohjata koulutus- ja uravalintoja. Sosiaalityön asema miehille epätavanomaisena ammattina rakentuu myös varhain omaksutujen kulttuuristen käsitysten varaan siitä, millaisia ammatillisia suuntautumisista miehille pidetään mahdollisina.

5.2 Ammatillisen identiteetin rakentuminen

Myös ammatillista identiteettiä koskevissa tutkimuksissa painopiste oli pääasiassa mies-sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa. Naisten näkökulma tuli esiin ennen kaikkea tutkimuksissa, joissa tarkasteltiin miesten asemaa naisvaltaisessa työyhteisössä tai naissosiaalityöntekijöiden käsityksiä mieskollegoistaan, mutta varsinaisia naisten ammatillista identiteettiä käsitteleviä tutkimuksia aineistossa oli niukasti.

Sosiaalityön merkitys ei kuitenkaan rajoittunut ammatin sisältöön tai siihen kohdistuneisiin odotuksiin. Nicetten (2019, 58–61) ja Galley'n (2024, 3742–3744) tutkimuksissa sosiaalityössä toimivat miehet kuvasivat ammattia osana käsitystään itsestään ja suhteestaan ympäröivään yhteiskuntaan. Ammatillinen identiteetti ei siten perustunut ainoastaan työtehtäviin, vaan myös työn henkilökohtaiseen merkitykseen ja siihen, millaisen tehtävän miehet kokivat sosiaalityössä omakseen. Galley'n (2024, 3742–3743) tutkimuksessa miehet kuvasivat sosiaalityön arvojen olevan yhdenmukaisia heidän omien eettisten periaatteidensa kanssa, mikä vahvisti kokemusta siitä, että ammatti vastasi heidän käsitystään itsestään ja omasta toiminnastaan.

Ammatillisen toimijuuden näkökulmasta työn henkilökohtainen merkitys on olennainen, sillä Eteläpelto ym. (2013, 50, 56–59) toteavat, että toimijuus on yhteydessä työntekijän ammatilliseen identiteettiin, arvoihin, kokemuksiin ja tavoitteisiin sekä työn sosiaalisiin ja organisatorisiin olosuhteisiin. Miehillä sosiaalityöllä oli vahva henkilökohtainen merkitys, joka ohjasi heidän ammatillisia valintojaan ja toimintaansa. Tulosten perusteella ammattiin samaistuminen oli keskeinen osa heidän ammatillista identiteettiään ja tapansa ymmärtää itseään sosiaalityöntekijöinä.

Ammattiin samaistuminen ei kuitenkaan tapahtunut irrallaan sukupuoleen liittyvistä käsityksistä. Wingfieldin ja Mylesin (2014, 1210–1211) mukaan feminiinisiksi määritellyissä ammateissa työskentelevät miehet arvioivat omaa suhdettaan työn ominaisuuksiin ja niihin liitettyihin sukupuoli-odotuksiin. Katsauksen perusteella miesten ammatillinen identiteetti ja toimijuus määräytyivät osittain suhteessa siihen, millaisia toimintatapoja, ominaisuuksia ja rooleja miehille sosiaalityössä pidettiin mahdollisina. Sukupuolen yhteys ammatilliseen toimijuuteen ilmeni siten niissä ehdoissa, joiden puitteissa miehet

saattoivat samaistua ammattiin, määritellä itsensä sosiaalityöntekijöiksi ja toteuttaa työtään omien ammatillisten lähtökohtiensa mukaisesti.

Miesten ammatillisen identiteetin rakentumista voidaan tarkastella myös Ackerin (1990, 149–150) sukupuolistuneen organisaation teorian näkökulmasta. Ackerin mukaan organisaatiot eivät ole sukupuolineutraaleja, vaan niiden käytännöt, työnjako ja työntekijöihin kohdistuvat odotukset rakentuvat sukupuolistuneiden rakenteiden varaan. Tällöin myös ammatillinen identiteetti muotoutuu suhteessa organisaatiossa vallitseviin käytäntöihin ja käsityksiin siitä, millaisia ominaisuuksia työntekijöiltä odotetaan. Tämä auttaa ymmärtämään Wingfieldin ja Mylesin (2014, 1210–1211) havaintoa siitä, että miespuoliset sosiaalityöntekijät joutuivat arvioimaan omaa paikkaansa suhteessa sosiaalityöhön liitettyihin sukupuoliodotuksiin. Kyse ei siten ollut pelkästään yksilön identiteetistä, vaan myös organisaation sukupuolittuneesta käytännöistä, jotka osaltaan muovasivat miesten ammatillista identiteettiä.

Ammatillisen identiteetin rakentumiseen liittyi myös kysymys siitä, miten miespuoliset sosiaalityöntekijät asemoituivat suhteessa sukupuolittuneisiin valtasuhteisiin. Pease (2011, 412–414) esittää, ettei miesten työskentely naisvaltaisessa ja hoivaan yhdistetyssä ammatissa vielä itsessään merkitse perinteisten maskuliinisuuskäsitysten haastamista. Miesten ammatillinen toiminta voi samanaikaisesti kyseenalaistaa sekä uusintaa hegemonista maskuliinisuutta sen mukaan, tunnistavatko he sukupuoleensa liittyvät etuoikeudet ja pyrkivätkö he aktiivisesti haastamaan sosiaalityön sukupuolittuneita valtasuhteita. Miehet määrittelivät ammatillisen identiteettinsä osana myös oman vastuunsa suhteessa ammatissa ilmenevään sukupuolten eriarvoisuuteen. Peasen tarkastelu täydentää Wingfieldin ja Mylesin (2014, 1210–1211) näkemystä osoittamalla, että miesten suhde feminiiniseksi määritellyyn ammattiin ei muodostu vain sukupuoliodotuksiin sopeutumisesta, vaan siihen sisältyy myös mahdollisuus joko ylläpitää tai muuttaa niitä.

Kokonaisuutena tarkasteltuna sukupuoli vaikutti siihen, miten miehet hahmottivat oman paikkansa sosiaalityössä ja sosiaalityöntekijöinä. Vaikka sosiaalityöhön hakeutumisen motiivit olivat tutkimuksissa pitkälti samankaltaisia sukupuolesta riippumatta, ammattiin liitetyt käsitykset ja odotukset vaikuttivat siihen, miten miehet ymmärsivät sosiaalityön ja millaisia merkityksiä he siihen liittivät. Ammatillinen identiteetti muotoutui henkilö-

kohtaisten arvojen ja kokemusten lisäksi suhteessa sosiaalityöhön liitettiin sukupuoli-normeihin. Sukupuoli ei rajoittanut miesten halua toimia sosiaalityössä, mutta vaikutti siihen, millaisia mahdollisuuksia heillä oli samaistua ammattiin ja toimia siinä omista ammatillisista lähtökohdistaan. Näin sukupuolen yhteys ammatilliseen toimijuuteen tuli esiin jo ennen työelämään siirtymistä ja jatkui työuran aikana.

6 Sukupuolittuneet odotukset ja roolit sosiaalityössä

6.1 Sukupuolittuneet odotukset ja roolit ammatillisessa toimijuudessa

Tutkimuksissa miespuolisiin sosiaalityöntekijöihin kohdistui odotuksia, jotka liittyivät heidän sukupuoleensa ammatillista roolia laajemmin. Miehiltä odotettiin sosiaalityöntekijän tehtävien lisäksi sukupuoleen liitettyjä ominaisuuksia, näkökulmia ja valmiuksia.

Alangon ja Orjasniemen (2018, 145–146) tutkimuksessa miessukupuoleen liitettiin odotus erityisestä näkökulmasta, jota miehet voisivat tuoda sosiaalityöhön. Osa haastatelluista kuvasi miessukupuolen vahvistavan käsitystä työntekijän pätevyydestä ja asiantuntijuudesta sekä työyhteisöissä että asiakastyössä. Miehiltä odotettiin lisäksi miesnäkökulman tuomista työskentelyyn. Odotukset kohdistuivat heidän ammatillisen osaamisensa lisäksi siihen, mitä heidän oletettiin tuovan työyhteisöön sukupuolensa perusteella. Samansuuntaisia havaintoja esittävät myös Jones ym. (2019, 69), joiden tutkimuksessa miehiä kuvattiin työyhteisöissä harvinaisena ja arvokkaana resurssina. Miesten rekrytointia perusteltiin tarpeella lisätä työyhteisöjen sukupuolista tasapainoa sekä oletuksilla miesten erityisistä ominaisuuksista ja näkökulmista. Zuffereyn (2009, 389) tutkimuksessa osa miespuolisista sosiaalityöntekijöistä tunnisti puolestaan miehisyyteen liittyviä etuoikeuksia. Erään haastateltavan mukaan miehisyys asetti hänet normiasemaan, mikä suojasi häntä sukupuoleen perustuvalta toiseuttamiselta.

Havaintoja voidaan tarkastella Connellin (2005, 68–77) hegemonisen maskuliinisuuden käsitteen avulla. Connell toteaa, että maskuliinisuuteen liitetty ihanteet määrittävät suhteessa feminiinisyteen ja vaikuttavat siihen, millaisia ominaisuuksia miehiin työelämässä yhdistetään. Tarkastelluissa tutkimuksissa miespuolisiin sosiaalityöntekijöihin kohdistuneet odotukset olivat yhdenmukaisia näiden ihanteiden kanssa, sillä miehisyyteen liitettiin asiantuntijuutta, erityistä näkökulmaa ja työyhteisölle tuotettua lisäarvoa. Tutkimusten perusteella miehisyys saattoi toimia ammatillisena resurssina, joka vahvisti työntekijän uskottavuutta ja asiantuntijuutta sekä tarjosi etuja, joita ei välttämättä ollut samalla tavoin muiden työntekijäryhmien käytettävissä. Tämä viittaa siihen, että mies-

puolisten sosiaalityöntekijöiden ammatillista asemaa arvioitiin osittain sukupuoleen liitettyjen oletusten kautta jo ennen kuin heidän osaamistaan oli mahdollista arvioida käytännön työssä.

Tutkimuksissa sukupuolelle annettiin merkitystä myös asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välisessä vuorovaikutuksessa. Christie (1998, 502–503) tarkastelee sosiaalityötä yksityisen ja julkisen alueen rajapinnassa ja korostaa, että työ sisältää läheistä vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa heidän omissa elinympäristöissään. Hoivaan, läheisyyteen ja arjen tukemiseen liittyvät tehtävät on perinteisesti yhdistetty naisiin, minkä vuoksi sosiaalityö on voinut asettua ristiriitaan miehisyyttä koskevien kulttuuristen odotusten kanssa.

Zuffereyn (2009, 390) tutkimuksessa sukupuolen merkitys tuli esiin erityisesti asiakkaan ja työntekijän välisessä suhteessa. Asiakkaan ja työntekijän sukupuolten yhteensopivuudelle annettiin joissakin tilanteissa merkitystä, koska sen katsottiin voivan helpottaa asiakkaan kokemusten ymmärtämistä. Sukupuoleen liitettiin tällöin oletus erityisestä näkökulmasta tai ymmärryksestä, jonka ajateltiin perustuvan työntekijän sukupuoleen. Kiinnostavaa on, ettei asiakkaan kokemusten ymmärtämistä arvioitu tutkimuksissa yksinomaan ammatillisen osaamisen perusteella. Sukupuoli vaikutti myös siihen, kenelle annettiin uskottavuutta tietynlaisten kokemusten tulkitsijana asiakastyössä.

Miespuolisiin sosiaalityöntekijöihin liitettiin tutkimuksissa ominaisuuksia ja tehtäviä, jotka eivät perustuneet ammattirooliin tai koulutukseen, vaan työntekijän sukupuoleen. Miehiltä odotettiin joissakin tilanteissa tietynlaista toimintatapaa, käyttäytymistä ja läsnäoloa, joiden katsottiin tuovan työskentelyyn erityistä lisäarvoa. Näin työntekijän henkilökohtaiset piirteet saivat ammatillisessa arvioinnissa painoarvoa, joka perustui hänen sukupuoleensa.

Christie (2006, 404–406) kuvaa näitä odotuksia suojelijan, sankarin ja herrasmiehen roolien kautta. Eräs haastateltava kuvasi miespuolista kollegaansa seuraavasti:

He's very moral. I don't mean bombastically, but you know, he lives by a very strict code of conduct which you know, he's a really nice chap, he can be really gentle at times.

Gentleman-diskurssi osoittaa, että nämä piirteet eivät liittyneet varsinaiseen ammattiosamukseen, vaan käsityksiin siitä, millaista käyttäytymistä ja millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia miespuoliselta sosiaalityöntekijältä odotettiin.

Peasen (2011, 410) tutkimuksessa vastaavat odotukset ilmenivät ajatuksena miehistä poikien ja nuorten miesten roolimalleina sekä poissaolevien isien korvaajina. Jonesin ym. (2019, 68) mukaan tällaiset käsitykset voivat vahvistaa miespuolisten työntekijöiden asemaa sosiaalityössä ja tukea heidän rekrytoimistaan alalle. Tutkimuksissa miespuolisille sosiaalityöntekijöille annettiin kasvatuksellisia ja moraalisia tehtäviä, jotka perustuivat heidän sukupuoleensa eivätkä varsinaiseen ammattirooliin. Sosiaalityöntekijän tehtävä ulottui tällöin asiakastyötä laajemmalle, sillä miehen odotettiin edustavan asiakkaalle myös esimerkkiä mieheydestä ja isyydestä.

Sukupuoleen liitetty odotukset näkyivät tutkimuksissa myös työtehtävien jakautumisessa ja työyhteisöjen käytännöissä. Miespuolisilta sosiaalityöntekijöiltä odotettiin osallistumista erityisesti tilanteisiin, joissa korostuivat turvallisuus, fyysinen läsnäolo ja aggressiivisesti käyttäytyvien asiakkaiden kohtaaminen. Sekä mies- että naissosiaalityöntekijät kuvasivat miehiä työntekijöinä, joiden oletettiin kykenevän vastaamaan haastaviin tilanteisiin sekä tuovan työskentelyyn vakautta ja turvallisuutta. Christien (2006, 402) tutkimuksessa osa naissosiaalityöntekijöistä kuvasi mieskollegoitaan naisten tukena ja suojeleijoina erityisesti asiakastapaamisilla. Miespuolisiin työntekijöihin liitettiin odotus siitä, että he puuttuisivat väkivaltatilanteisiin ja hallitsisivat aggressiivisesti käyttäytyviä asiakkaita sukupuolensa perusteella.

Christien (2006, 402–403) tutkimuksessa eräs naishaastateltava kuvasi työyhteisön käytäntöä seuraavasti:

If we've got a violent client ... then that is an area where we definitely say "oh we'll take Frank" or "we'll take Gary" with us.

Työtehtävien jakautuminen heijasti käsityksiä siitä, mitä miehiltä odotettiin sosiaalityössä. Vastuu fyysisestä turvallisuudesta korostavista tilanteista kohdistui miehiin sukupuolen perusteella, jolloin ammatillinen toimijuus määräytyi osittain työyhteisön odotusten eikä työntekijän oman asiantuntemuksen pohjalta.

Galley (2024, 3747) tutkimuksessa vastaava ilmiö tuli esiin työntekijän omassa kuvauksessa työtehtävien jakautumisesta. Eräs haastateltava kertoi kollegan pyytäneen häntä mukaan kotikäynnille toteamalla:

"You're a big guy. This needs to be double handed, come along with us!"

Tämä osoittaa, että työntekijän fyysinen olemus ja sukupuoli yhdistettiin tilanteisiin, joissa tarvittiin turvallisuutta tai fyysistä läsnäoloa. Työtehtävien jakautuminen perustui tällöin osittain oletuksiin miehille ominaisista valmiuksista eikä yksinomaan työntekijän ammatilliseen osaamiseen.

Christien (2006, 400–402) mielestä miespuolisiin sosiaalityöntekijöihin kohdistui odotus osallistua tilanteisiin, joissa asiakkaan arvioitiin olevan väkivaltainen. Haastateltavien kuvaukset osoittavat, että miehiä pyydettiin tällaisiin tilanteisiin heidän sukupuolensa perusteella. Ackerin (1990, 147–150) organisaatioiden sukupuolistumista koskeva teoria tarjoaa näkökulman näiden havaintojen tulkintaan. Acker esittää, että sukupuoli ilmenee organisaatioiden rakenteissa ja työnjaossa, minkä vuoksi työntekijöihin kohdistuvat odotukset ovat osa työyhteisöjen toimintatapoja. Tutkimusten perusteella väkivaltatilanteisiin puuttuminen muodostui työyhteisöissä käytännöksi, jossa tietyt tehtävät ohjautuivat miespuolisille työntekijöille heidän sukupuolensa perusteella.

Kalokerinoksen ym. (2017, 560) tutkimuksessa miespuoliset lastensuojelutyöntekijät kuvasivat, että heihin kohdistui odotuksia ottaa vastuuta maskuliinisiksi miellettyistä työtehtävistä. Työtehtävien jakautuminen perustui tällöin osittain sukupuoleen eikä työntekijöiden omaan osaamiseen tai ammatillisiin kiinnostuksen kohteisiin. Gillingham (2006, 83–84) tarkastelee ilmiötä toisesta näkökulmasta. Lasten kanssa tehtävä hoiva- ja auttamistyö yhdistettiin ensisijaisesti naisiin, minkä vuoksi miespuolisten työntekijöiden soveltuvuutta arvioitiin heidän sukupuolensa perusteella. Samat sukupuolinormit ohjasivat siten sekä sitä, mitä miehiltä odotettiin, että sitä, missä heidän osaamistaan saatettiin epäillä.

Peasen (2011, 410) mukaan käsitys miehistä poikien ja nuorten miesten roolimalleina perustuu oletukseen sukupuolen erityisestä merkityksestä asiakastyössä. Myös Christie

(2006, 406–407) osoittaa, että osa miespuolisista sosiaalityöntekijöistä suhtautui suojelemaan rooliin ristiriitaisesti, koska se korosti heidän sukupuoltaan ammatillisen osaamisen sijaan. Kokonaisuutena tarkasteltuna samat sukupuoleen liitetty odotukset lisäsivät miesten vastuuta tietyissä työtehtävissä, mutta samalla ne vaikeuttivat mahdollisuutta irrottautua heille ennalta määritellyistä rooleista. Ammatilliseen toimijuuteen vaikuttivat siten myös työyhteisöissä ylläpidetyt käsitykset siitä, millaisia tehtäviä ja vastuita miespuolisille sosiaalityöntekijöille katsottiin kuuluvan. Sukupuoli saattoi näin samanaikaisesti avata mahdollisuuksia tietynlaisiin työtehtäviin ja rajata mahdollisuuksia tulla kohdatuksi ensisijaisesti sosiaalityön ammattilaisena.

6.2 Sukupuoli ammatillisessa toimijuudessa

Sukupuoli vaikutti tutkimuksissa myös siihen, miten sosiaalityöntekijän kehollisuutta ja läsnäoloa tulkittiin asiakastyössä. Zuffereyn (2009, 389) tutkimuksessa osa sosiaalityöntekijöistä kuvasi fyysisen olemuksen ja sukupuolen ohjaavan asiakkaiden tekemiä arvioita. Eräs haastateltava arvioi pienen kokonsa, rauhallisen olemuksensa ja naiseutensa vähentävän asiakkaiden kokemaa uhkaa. Samat piirteet lisäsivät kuitenkin hänen kokemustaan haavoittuvuudesta ja väkivallan riskistä. Pullenin ja Simpsonin (2009, 576–578) tutkimuksessa sukupuolen merkitys tuli esiin tilanteissa, joissa työ sisälsi fyysistä läheisyyttä ja hoivaa. Osa miespuolisista työntekijöistä kuvasi säätelevänsä toimintaansa tarkasti välttääkseen tilanteita, jotka saatettiin tulkita epäasiallisiksi. Kehollisuus vaikutti siten siihen, millaisia toimintatapoja työntekijöiltä pidettiin hyväksyttävänä asiakastyössä. Sukupuoleen liitetty tulkinnat kohdistuivat työntekijän kehollisuuteen eri tavoin kuten, että naisiin yhdistettiin haavoittuvuus, miehiin mahdollinen uhka. Työntekijät joutuivat tämän vuoksi huomioimaan omassa toiminnassaan myös sellaisia sukupuoleen liitettyjä tulkintoja, jotka eivät perustuneet heidän ammatilliseen osaamiseensa.

Sukupuoleen liittyvät epäilyt ulottuivat yksittäisiä asiakastilanteita laajemmalle ja liittyivät myös käsityksiin miespuolisten työntekijöiden soveltuvuudesta naisvaltaiselle alalle. Kalokerinoksen ym. (2017, 554) tutkimuksessa naisvaltaisissa ammateissa työskenteleviä miehiä kuvattiin naisia vähemmän lämpiminä, hoivaavina ja välittävinä sekä aggressiivisempinä, hallitsevampina ja kilpailuhenkisempinä. Hoivan ja herkkyyden korostuminen

työn keskeisinä ominaisuuksina johti siihen, että miespuolisten työntekijöiden ammatillista sopivuutta arvioitiin sukupuolistereotyypioiden pohjalta. Lasten kanssa työskenteleviin miehiin liitettiin lisäksi stereotyyppioita, joiden mukaan he saattoivat muodostaa seksuaalisen uhan lapsille (Kalokerinos ym. 2017, 554). Kalokerinoksen ym. (2017, 560–561) tutkimuksessa tällaiset stereotyypiat olivat yhteydessä kokemuksiin, jotka lisäsivät erityisesti miespuolisten työntekijöiden aikomuksia vaihtaa työpaikkaa. Stereotyyppia ajattelu kohdistui työntekijän asemaan sosiaalityön ammattilaisena eikä yksittäisiin työtilanteisiin. Ammatillinen toimijuus edellytti jatkuvaa tietoisuutta siitä, miten omaa toimintaa saatettiin tulkita sukupuolen perusteella. Tällainen ennakkointi asetti rajoja mahdollisuuksille toimia työssä ilman sukupuoleen liittyvien ennakko-oletusten huomioon ottamista.

Pullenin ja Simpsonin (2009, 576–578) tutkimuksessa sukupuoleen liitetyt epäilyt näkyivät myös siinä, miten miespuoliset sosiaalityöntekijät kuvasivat omaa toimintaansa asiakastyössä. Fyysistä läheisyyttä, hoivaa ja emotionaalista vuorovaikutusta sisältävissä tilanteissa osa haastatelluista kertoi säätelevänsä käyttäytymistään välttääkseen väärintulkintoja. Eräs haastateltava kuvasi, ettei voinut halata lapsia samalla tavalla kuin naispuolinen kollegansa, koska tällainen läheisyys saatettiin tulkita sopimattomaksi (Pullen & Simpson 2009, 577–578). Sukupuoleen liittyvät oletukset vaikuttivat siten myös työn arkisiin vuorovaikutustilanteisiin. Työntekijöiden oli arvioitava jatkuvasti, millainen toiminta oli mahdollista ilman, että heidän motiivinsa tai ammattimaisuutensa asetettiin kyseenalaisiksi.

Miespuoliset sosiaalityöntekijät eivät kuitenkaan suhtautuneet sukupuoleen liitettyihin odotuksiin samalla tavoin. Pullenin ja Simpsonin (2009, 570–580) tutkimuksessa osa haastatelluista korosti työssään hoivaa, empatiaa ja emotionaalista vuorovaikutusta sekä kyseenalaisti perinteisiä maskuliinisuuden ihanteita. Toiset puolestaan erottivat omaa toimintaansa naisiin liitetystä ominaisuuksista ja kuvasivat itseään itsenäisempinä, joustavampina ja vähemmän byrokraattisina. Kirjoittajat tulkitsevat ilmiötä tunteiden maskulinisaation käsitteellä, jossa hoivaan ja emotionaalisuuteen liitettyjä piirteitä sovitetaan yhteen maskuliinisina pidettyjen ominaisuuksien kanssa (Pullen & Simpson 2009, 570–571). Havainnot osoittavat, ettei sukupuoleen liitettyihin odotuksiin vastattu yhdenmukaisesti. Ammatillinen toimijuus sisälsi jatkuvaa neuvottelua siitä, miten oma tapa tehdä sosiaalityötä voitiin sovittaa yhteen sekä ammatin että sukupuoleen kohdistuvien odotusten kanssa.

Miesten suhde sukupuoleen liitettiin odotuksiin ei ollut yksiselitteinen. Osa miehistä korosti työssään hoivaa, empatiaa ja emotionaalista vuorovaikutusta sekä kyseenalaisti perinteisiä maskuliinisuuden ihanteita. Toiset puolestaan painottivat itsenäisyyttä, rationaalisuutta ja joustavaa sääntöjen soveltamista erottautuakseen naisiin liitetystä ominaisuuksista. Naiset kuvattiin tällöin sääntöihin sitoutuneina ja byrokraattisina, kun taas miehet liittivät omaan toimintaansa joustavuutta, riippumattomuutta ja käytännönläheistä ongelmanratkaisua. Kirjoittajat kuvaavat tätä tunteiden maskulinisaation käsitteellä, jossa hoivaan ja emotionaalisuuteen liitettyjä piirteitä yhdistettiin maskuliinisina pidettyihin ominaisuuksiin. Havainnot osoittavat, että ammatillista toimijuutta määriteltiin myös suhteessa siihen, millaisia toimintatapoja pidettiin naisille tai miehille ominaisina. Miehet eivät siis ainoastaan mukautuneet sukupuoleen liitettyihin odotuksiin, vaan myös neuvottelivat aktiivisesti siitä, millaisena heidän ammatillinen roolinsa voitiin ymmärtää. (Pulley & Simpson 2009, 570–580.)

Alangon ja Orjasniemen (2018, 144–145) tutkimuksessa sukupuolen merkitys tuli esiin myös työyhteisöön kuulumisen kokemuksissa. Osa miespuolisista sosiaalityöntekijöistä kuvasi ulkopuolisuuden ja irrallisuuden tunteita tilanteissa, joissa he olivat työyhteisön ainoita miehiä. Työyhteisöön sopeutumisen koettiin edellyttävän tavallista enemmän henkilökohtaista sopeutumiskykyä. Havainnot viittaavat siihen, että työyhteisöön kiinnittymiseen vaikuttivat ammatillisen osaamisen lisäksi myös työyhteisön sosiaaliset suhteet ja niiden sukupuolittuneet käytännöt. Osa haastatelluista liitti kokemuksensa erityisesti työyhteisön epäviralliseen vuorovaikutukseen. Naisvaltaisen työyhteisön päätöksentekoa kuvattiin keskustelevalaksi ja perusteelliseksi, kun taas miesvaltaiset työyhteisöt yhdistettiin suoraviivaisempaan toimintatapaan. Joidenkin kohdalla nämä kokemukset vaikuttivat työssä viihtymiseen siinä määrin, että he päätyivät vaihtamaan työpaikkaa. Eräs haastateltava kuvasi kokemustaan seuraavasti:

Naisilla on vähän omat jutut, kun ei puhuta työasioita. (M4.)

Lainaus kuvaa kokemusta siitä, että työyhteisön jäsenyys ei määräytynyt pelkästään yhteisten työtehtävien kautta. Myös epäviralliset keskustelut ja sosiaaliset verkostot vaikuttivat siihen, kokiko työntekijä kuuluvansa työyhteisöön vai jäävänsä sen ulkopuolelle.

Kaikki miespuoliset sosiaalityöntekijät eivät kuitenkaan kuvanneet naisvaltaisia työyhteisöjä samalla tavalla. Pullenin ja Simpsonin (2009, 573–574) tutkimuksessa eräs haastateltava vertasi kokemuksiaan mies- ja naisvaltaisista työympäristöistä seuraavasti:

I worked for the public works department with the electricians and it was the worst time of my life working with foul mouthed men... I felt intimidated, I felt physically intimidated... I felt I couldn't have rational conversations with people, or rationalize things and I just, working with women to me meant that I'd be able to talk to people.

Haastateltavan kuvaus osoittaa, että naisvaltainen työyhteisö saatettiin kokea myös aiempaa avoimempaan ja vuorovaikutteisemmaksi työympäristöksi. Kokemukset eivät siten olleet yhdenmukaisia, vaikka työntekijät toimivat samankaltaisissa sukupuolittuneissa työympäristöissä. Julkusen (2010, 149) tarkastelussa sukupuolittuneet käytännöt välittyvät myös epävirallisen vuorovaikutuksen kautta. Tutkimukset osoittavat, että juuri nämä arjen käytännöt vaikuttivat siihen, millaisia mahdollisuuksia miespuolisilla sosiaalityöntekijöillä oli löytää oma paikkansa työyhteisössä ja osallistua sen toimintaan yhdenvertaisina jäseninä.

Vähemmistöasema ei kuitenkaan merkinnyt tutkimuksissa yksinomaan haittaa. Alangon ja Orjasniemen (2018, 146) tutkimuksessa osa haastatelluista koki, että miessukupuoli vahvisti käsitystä työntekijän pätevyydestä ja asiantuntijuudesta sekä työyhteisöissä että asiakastyössä. Samansuuntaisia havaintoja esitti myös Zufferey (2009, 389), jonka tutkimuksessa osa miespuolisista sosiaalityöntekijöistä tunnisti miehisyyteen liittyviä etuoikeuksia. Eräs haastateltava kuvasi miehisyyden asettavan hänet normiasemaan, minkä vuoksi hän ei kohdannut sukupuoleen perustuvaa toiseuttamista samalla tavoin kuin monet muut ryhmät. Tarkastellut tutkimukset osoittavat, että vähemmistöasema ja miehisyyteen liitetyt etuoikeudet saattoivat esiintyä samanaikaisesti. Miespuoliset sosiaalityöntekijät saattoivat olla työyhteisöissään määrällinen vähemmistö, mutta heidän sukupuolensa lisäsi samalla uskottavuutta, asiantuntijuutta ja ammatillista arvostusta.

Christien (1998, 504, 507–508) mukaan sukupuolittuneet asemat työyhteisöissä eivät määräydy yksittäisten työntekijöiden toiminnan perusteella. Naiset ja miehet osallistuvat

yhdessä työyhteisöjen käytäntöihin, joissa käsitykset työntekijöiden tehtävistä, ominaisuuksista ja asemasta uusiutuvat arjen vuorovaikutuksessa. Tämä näkökulma kokoaa yhteen myös tarkasteltujen tutkimusten keskeisen havainnon. Sukupuolen merkitys ammatilliselle toimijuudelle ilmeni työyhteisöissä monin tavoin: se vaikutti työntekijöihin kohdistuviin odotuksiin, työtehtävien jakautumiseen, epäviralliseen vuorovaikutukseen, asiantuntijuuden arviointiin sekä mahdollisuuksiin toimia omista ammatillisista lähtökohdista käsin. Ammatillisen toimijuuden mahdollisuudet ja rajoitukset eivät siten selittyneet yksittäisten työntekijöiden ominaisuuksilla, vaan työyhteisöissä ylläpidetyillä sukupuolittuneilla käytännöillä.

Kokonaisuutena tarkasteltuna tutkimukset osoittavat, että sukupuoli vaikutti sekä miespuolisiin sosiaalityöntekijöihin kohdistuneisiin odotuksiin että niihin perusteisiin, joiden varassa heidän toimintaansa arvioitiin työyhteisöissä. Samat teot saattoivat saada erilaisen merkityksen riippuen siitä, oliko niiden toteuttaja mies vai nainen. Miehiin liitettiin asiantuntijuutta, auktoriteettia ja vastuuta, mutta heidän toimintaansa arvioitiin sukupuoleen liittyvien oletusten kautta erityisesti hoivan, läheisyyden ja vuorovaikutuksen tilanteissa. Sukupuoli vaikutti siten siihen, missä määrin työntekijä nähtiin ensisijaisesti sosiaalityön ammattilaisena ja missä määrin miehenä. Ammatillisen toimijuuden mahdollisuudet ja rajoitukset määräytyivät työntekijän osaamisen ja koulutuksen lisäksi niiden kulttuuristen käsitysten perusteella, joita työyhteisöissä liitettiin miehiin ja naisiin sosiaalityöntekijöinä.

7 Sukupuolittuneet rakenteet ja urakehitys

7.1 Sukupuolittuneet organisaatorakenteet ja urapolut

Sosiaalityön organisaatiot eivät tarkasteltujen tutkimusten valossa näyttäytytä täysin sukupuolineutraaleina toimintaympäristöinä. Organisaatioiden käytännöt, työn organisointi ja vastuun jakautuminen vaikuttavat siihen, millaisia työtehtäviä, ammatillisia rooleja ja uralla etenemisen mahdollisuuksia naisille ja miehille muodostuu. Sukupuoli näkyy organisaatioissa myös siinä, miten pätevyyttä, johtajuutta ja ammatillista uskottavuutta määritellään. Vaikka tutkimukset tarkastelevat ilmiötä eri näkökulmista, niitä yhdistää havainto, että muodollisesti samanlaiset käytännöt eivät välttämättä johda naisille ja miehille samantyyppisiin mahdollisuuksiin.

Ackerin (1990, 142) sukupuolittuneiden organisaatioiden teoria tuo tulkintakehyksen näille havainnoille. Hän kuvaa, että organisaatioita pidetään usein sukupuolineutraaleina, vaikka niiden rakenteet ja arkiset toimintatavat voivat samanaikaisesti ylläpitää sukupuolittuneita valtasuhteita. Tämän näkökulman valossa sukupuolen merkitys näkyy erityisesti työtehtävien jakautumisessa, ammatillisissa odotuksissa ja uralla etenemisen mahdollisuuksissa. Organisaatioiden virallisesti yhdenvertaiset käytännöt eivät siten välttämättä tuota naisille ja miehille yhdenvertaisia lopputuloksia.

Sosiaalityön organisaatioiden käytännöt, toimintatavat ja rakenteet voivat ohjata miehiä ja naisia erilaisille tehtäväalueille sekä organisaation eri tasoille (Christie 1998, 504–507). Samalla ammatilliset identiteetit muodostuvat työyhteisöjen sukupuolisuhteissa, joissa sekä miehet että naiset osallistuvat olemassa olevien roolien ja valtasuhteiden ylläpitämiseen. Sukupuolittuneita urapolkuja ei siten voida selittää pelkästään yksittäisten työntekijöiden ratkaisuilla tai henkilökohtaisilla valinnoilla. Organisaatioissa vakiintuneet käytännöt voivat vaikuttaa arkisilta ja itsestään selviltä, vaikka ne samalla ohjaavat työntekijöitä sukupuolen perusteella erilaisiin asemiin. Gillingham (2006, 83) laajentaa tarkastelua organisaatioiden ulkopuolelle. Hänen mukaansa työmarkkinoiden muutokset, urarakenteet ja organisaatioiden käytännöt vaikuttavat siihen, millaisia toimijuuden mahdollisuuksia naisille ja miehille sosiaalityössä avautuu. Christien analyysi painottaa työyhteis-

söjen sisäisiä suhteita ja käytäntöjä, kun taas Gillingham sijoittaa ne laajempiin työmarkkinoiden ehtoihin. Tutkimukset täydentävät näin toisiaan, sillä sukupuolittuneet urapolut eivät selity pelkästään yhden työpaikan toimintakulttuurilla eivätkä toisaalta ole työmarkkinarakenteista irrallisia. Organisaatioiden sisäiset ratkaisut ja laajemmat työelämän ehdot vaikuttavat samanaikaisesti siihen, miten tehtävät, vastuu ja etenemismahdollisuudet jakautuvat. (Christie 1998, 504–507; Gillingham 2006, 83.)

Rakenteellisten tekijöiden vaikutusta on usein vaikea tunnistaa, koska urapolkuja selitetään henkilökohtaisilla ratkaisuilla. Fawcett (2023, 839–840) korostaa, että valinnanvapautta painottava ajattelu voi siirtää vastuun sukupuolittuneista urapoluista yksilölle. Tällöin esimerkiksi naisten urakatkot, osa-aikatyö tai uralla etenemisen haasteet voidaan nähdä yksilöllisten valintojen seurauksina, vaikka niihin vaikuttavat myös sosiaaliset, kulttuuriset ja taloudelliset rakenteet. Huomio kohdistuu tällöin yksilön tekemiin ratkaisuihin sen sijaan, että tarkasteltaisiin, millaiset olosuhteet ja rakenteet ovat ohjanneet tai rajoittaneet näitä valintoja. Postmoderni feministinen lähestymistapa suuntaa huomion organisaatioiden rutiineihin ja itsestään selvinä pidettyihin käytäntöihin, joiden kautta sukupuolittunut eriarvoisuus voi säilyä. Tämä näkökulma täydentää Christien ja Gillinghamin analyysejä osoittamalla, kuinka organisaatioiden sukupuolittuneet seuraukset voivat näyttäytyä yksilöllisten valintojen luonnollisina lopputuloksina. Samalla se syventää Ackerin näkemystä organisaatioiden näennäisestä sukupuolineutraaliudesta, jossa eriarvoisuutta voivat ylläpitää myös tavanomaisina, tehokkaina tai tarkoituksenmukaisina pidetyt käytännöt. (Acker 1990, 142, 147–150; Christie 1998, 504–507; Gillingham 2006, 83.)

Sosiaalityön organisaatioiden sukupuolittuneisuus ilmenee tarkastelluissa tutkimuksissa siinä, että samat organisaation rakenteet ja toimintakäytännöt voivat johtaa erilaisiin seurauksiin naisille ja miehille. Sukupuoli liittyy työnjakoon, ammatillisiin asemiin ja uralla etenemisen mahdollisuuksiin, vaikka näitä vaikutuksia ei organisaatioissa aina tunnisteta. Ackerin (1990, 142, 147–150) teoria kokoo nämä havainnot osoittamalla, että organisaatioiden näennäinen sukupuolineutraalius voi peittää alleen sukupuolittuneita valtasuhteita ylläpitäviä rakenteita ja arkisia toimintakäytäntöjä myös naisvaltaisella alalla. Keskeinen havainto ei siten ole pelkästään se, että naisten ja miesten ammatilliset mahdollisuudet eroavat toisistaan, vaan myös se, että erot voidaan tulkita neutraalien käytäntöjen tai yksilöllisten valintojen seurauksiksi, vaikka tutkimukset yhdistävät ne organisatorisiin

ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin. Vaikka tutkimuskirjallisuudessa miesten asemaa käsiteltiin naisten asemaa useammin, tutkimuksissa tunnistettiin johdonmukaisesti myös työnjaon, uralla etenemisen käytäntöjen ja sukupuoleen liittyvien odotusten yhteys naisten ammatillisiin mahdollisuuksiin.

7.2 Työyhteisön suhteet, verkostot ja kuulumisen kokemukset

Sukupuoli vaikutti siihen, millaisiin tehtäviin sosiaalityöntekijät sijoittuivat ja millaisia etenemismahdollisuuksia heille organisaatioissa tarjoutui. Miehet työskentelivät naisia useammin johtamis-, hallinto- ja kehittämistehtävissä, kun taas naisten työ painottui yleisemmin asiakas- ja hoivatyöhön. Urakehityksen erot eivät selittyneet yksinomaan koulutuksella, osaamisella tai henkilökohtaisilla tavoitteilla, vaan niihin vaikuttivat myös organisaatioiden työnjako, epäviralliset verkostot ja tuki sekä sukupuoleen liittyvät oletukset johtajuudesta ja ammatillisesta soveltuvuudesta.

Christie (1998, 503) tarkastelee sosiaalityön sukupuolistunutta työnjakoa vertikaalisen ja horisontaalisen segregaaation käsitteiden avulla. Vertikaalinen segregatio viittaa naisten ja miesten sijoittumiseen organisaatioiden eri hierarkiatasoille, kun taas horisontaalinen segregatio kuvaa työn jakautumista saman ammattialan sisällä. Tutkimuksessa miehet sijoittuivat naisia useammin johtamis-, hallinto- ja kehittämistehtäviin, kun taas naiset työskentelivät yleisemmin asiakas- ja hoivatyöhön painottuvissa tehtävissä. Sosiaalityön naisvaltaisuudesta huolimatta miehet olivat suhteellisesti useammin edustettuina organisaatioiden ylemmillä hierarkiatasoilla ja korkeamman statuksen tehtävissä.

Wingfield ja Myles (2014, 1210) selittävät miesten uralla etenemistä naisvaltaisilla aloilla lasihissin käsitteen avulla. Lasihissi tarkoittaa ilmiötä, jossa miehet etenevät muita useammin korkeamman statuksen ja valta-aseman tehtäviin. Tutkijoiden mukaan miesten näkyvyys työyhteisössä sekä kollegoiden ja miespuolisten esihenkilöiden tarjoama tuki voivat vahvistaa heidän etenemismahdollisuuksiaan. Galley (2024, 3744) tutkimus tukee näitä havaintoja, sillä suurin osa osallistujista tunnisti saman ilmiön ja arvioi miehenä toimimisen voineen edistää uralla etenemistä sosiaalityössä.

Christien kuvaama vertikaalinen ja horisontaalinen segregatio sekä Wingfieldin ja Mylesin tarkastelema lasihissi kuvaavat samaa ilmiötä eri näkökulmista. Segregaation käsitteet selittävät, miten naiset ja miehet sijoittuvat erilaisiin tehtäviin ja organisaatioiden eri tasoille, kun taas lasihissi kohdistaa huomion niihin sosiaalisiin ja organisatorisiin tekijöihin, jotka voivat edistää joidenkin miesten uralla etenemistä. Miesten sijoittumista johtaviin asemiin ei tämän perusteella voida selittää yksinomaan henkilökohtaisilla tavoitteilla tai ammatillisella pätevyydellä. Myös näkyvyys työyhteisössä, esihenkilöiltä saatu tuki sekä johtajuuteen liittyvät sukupuolittuneet oletukset voivat vaikuttaa etenemismahdollisuuksiin. Organisaatiot voivat siten epävirallisten käytäntöjensä kautta tunnistaa, tukea ja palkita työntekijöiden uralla etenemistä eri tavoin. (Christie 1998, 503; Wingfield & Myles 2014, 1210.)

Sukupuoleen liittyvät uraodotukset tulivat esiin jo sosiaalityön koulutuksessa. Galley (2024, 3744) aineistossa osallistujat kuvasivat käsitystä, jonka mukaan miesopiskelijoiden odotettiin siirtyvän myöhemmin naisia useammin esihenkilö- ja johtotehtäviin. Eräs haastateltava muisteli opettajan sanoneen:

Look around at all the guys in the class, because they're gonna be your managers.

Lainaus havainnollistaa, kuinka miesten tuleva johtaja-asema voitiin esittää koulutuksessa lähes itsestään selvänä kehityskulkuna. Kommentti ennakoi miesopiskelijoiden urakehitystä ja samalla määrittää välillisesti myös naisopiskelijoiden tulevaa asemaa. Miehet asetetaan mahdollisiksi johtajiksi jo ennen kuin opiskelijoiden osaamisesta, työkokemuksesta tai uratavoitteista on tietoa, kun taas naiset jäävät lausumassa oletettujen johtajien ulkopuolelle. Tällainen puhetapa voi vahvistaa käsitystä siitä, että johtajuus on miehille luontevampi tai todennäköisempi urasuunta. Samalla se voi vaikuttaa siihen, millaisia tavoitteita opiskelijoita rohkaistaan tavoittelemaan ja kenet myöhemmin tunnistetaan johtamistehtäviin sopivaksi.

Julkunen (2010, 132–135) tarkastelee työmarkkinoiden sukupuolittumista ilmiönä, joka näkyy sekä ammattien jakautumisessa että organisaatioiden hierarkioissa ja uralla etenemisessä. Hän toteaa, että sukupuolittuminen ei rajoitu naisten ja miesten sijoittumiseen

eri ammattialoille, vaan ulottuu organisaatioiden hierarkioihin ja uralla etenemiseen. Galley'n tuo esiin ilmiön kokemuksellisen ja ajallisen ulottuvuuden. Hierarkkiseen eriytymiseen liittyvät oletukset rakentuvat jo sosiaalityön koulutuksen aikana ja voivat ohjata odotuksia tulevista urapoluista. Urapolkujen sukupuolittuminen voi alkaa siitä, millaisia tulevaisuuden asemia naisille ja miehille pidetään todennäköisinä, tavoiteltavina tai heille sopivina. (Galley 2024, 3744.)

Lasihissi ei kuitenkaan hyödyttänyt kaikkia miehiä samalla tavalla. Wingfieldin ja Mylesin (2014, 1213–1214) mukaan sen vaikutukset vaihtelivat sukupuolen lisäksi rodun, etnisyyden ja muiden rakenteellisten tekijöiden pohjalta. Tutkijat korostavat, ettei mieheyttä voida pitää naisvaltaisella alalla automaattisena tai kaikille samanlaisena etuna. Näiden havaintojen perusteella lasihissiä voidaan tarkastella ehdollisena etuna, jonka vaikutukset määräytyvät myös muiden yhteiskunnallisten asemien perusteella. Tämä viittaa siihen, että organisaatioiden käsityksiin osaamisesta, auktoriteetista ja johtamiskyvystä vaikuttavat sukupuolen lisäksi myös muut eriarvoisuutta tuottavat tekijät.

Christien (2006, 400) tutkimuksessa miesten asemaa vahvasti sankarillinen mieskuva, jossa miespuolinen sosiaalityöntekijä esitettiin rohkeana toimijana, joka uskalsi kyseenalaistaa organisaation johdon ja vakiintuneet käytännöt. Tutkimuksessa tällainen tulkinta liitetään miehiin ominaisuuksina, kuten rohkeutena, riippumattomuutena ja johtajuutena. Näiden havaintojen perusteella huomio voi siirtyä pois niistä organisatorisista oloista, joissa miehen toiminta tunnustetaan poikkeuksellisen uskottavaksi tai merkittäväksi. Kun etenemistä selitetään henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, vähemmälle huomiolle voi jäädä se, miksi samankaltaiset toimintatavat huomataan ja palkitaan herkemmin joidenkin työntekijöiden kohdalla kuin toisten.

Näiden tutkimusten perusteella sukupuolen merkitys uralla etenemisessä ei näyttäydy yksiselitteisenä. Mieheys ei tuota kaikille miehille samanlaisia mahdollisuuksia, mutta organisaatioissa arvostetut käsitykset mieheydestä voivat tukea joidenkin miesten etenemistä. Merkitystä ei siten ole pelkästään sillä, että työntekijä on mies, vaan myös sillä, miten hänen muut yhteiskunnalliset asemansa ja toimintatapansa vastaavat työyhteisössä arvostettuja käsityksiä johtajuudesta ja ammatillisesta uskottavuudesta. Tämä auttaa ymmärtämään, miksi osa miehistä hyötyy sukupuolestaan enemmän kuin toiset. Lasihissi-

ilmiön vaikutukset jakautuvat myös miesten kesken eri tavoin sukupuolen lisäksi muiden eriarvoisuutta tuottavien tekijöiden mukaan.

Fawcett (2023, 839–840) tarkastelee, että sukupuolittuneita urapolkuja voi olla vaikea havaita, koska uralla etenemistä perustellaan koulutuksella, osaamisella, kunnianhimolla tai henkilökohtaisilla valinnoilla. Christien (1998, 504–507) tutkimuksessa yksilötason tulkinnat voivat vastaavasti siirtää huomion pois organisaatioiden sukupuolittuneista käytännöistä. Jonesin ja kumppaneiden (2019, 69) mukaan eriarvoisuus voi olla sosiaalityön organisaatioissa läsnä hiljaisena taustana, jota ei välttämättä nimetä tai tunnisteta. Zufferey (2009, 389) tuo samansuuntaisesti esiin, että sukupuoleen liittyvä sorto voi ilmetä hienovaraisesti ilman avointa syrjintää.

Näiden tutkimusten perusteella eriarvoisuuden näkymättömyys rakentuu useista toisiaan täydentävistä näkökulmista. Fawcett korostaa yksilöllisiä valintoja painottavia selityksiä, Jones ja kumppanit eriarvoisuuden hiljaista läsnäoloa ja Zufferey sorron hienovaraisia ilmenemismuotoja. Yhdessä tutkimukset osoittavat siihen, ettei sukupuolittunut eriarvoisuus edellytä avointa syrjintää tai kielteisiä asenteita. Se voi ilmetä siinä, kenen osaaminen tunnistetaan, kenet yhdistetään johtajuuteen, kenelle tarjotaan ammatillista tukea ja millä perusteilla urakatkoja tai uralla etenemisen hitautta selitetään. Yksittäiset ratkaisut voivat vaikuttaa neutraaleilta, vaikka niiden kasautuvat seuraukset eriyttävät naisten ja miesten uramahdollisuuksia. Tämän perusteella eriarvoisuus ei välttämättä synny yhdestä päätöksestä, vaan useiden arkisten arvioiden, käytäntöjen ja valintojen yhteisvaikutuksesta. (Fawcett 2023; Jones ym. 2019, 69; Zufferey 2009, 389.)

Työyhteisöissä tunnistettiin myös käsityksiä miesten naisia nopeammasta uralla etenemisestä. Christien (2006, 397–398) tutkimuksessa eräs haastateltava kuvasi miesten hakeutumista sosiaalityöhön seuraavasti:

Men became social workers because they could move up the organizational ladder quickly.

Christien (2006, 397–398) mukaan tällaisia näkemyksiä esiintyi erityisesti osan naishaastateltavien puheessa. Lainauksessa miesten hakeutuminen sosiaalityöhön yhdistyy mah-

dollisuuteen edetä nopeasti organisaation hierarkiassa. Galley (2024, 3744) tutkimukseen verrattuna näkökulma on kuitenkin erilainen. Galley aineistossa miesten tuleva johtajuus esitettiin koulutuksessa välitettynä odotuksena, kun taas Christien aineistossa nopea uralla eteneminen näyttäytyi mahdollisena syynä hakeutua sosiaalityöhön. Tutkimusten perusteella voidaan päätellä, että käsityksiä miesten naisia todennäköisemmästä uralla etenemisestä esiintyy sekä koulutuksessa että työyhteisöissä. Sukupuolittuneet uraodotukset eivät siten rajoitu yhteen toimintaympäristöön, vaan niitä rakennetaan ja ylläpidetään sekä koulutuksessa että työelämässä.

Tutkimusten valossa sukupuolittuneet urapolut ilmenevät työnjaossa, hierarkkisessa sijoittumisessa, epävirallisessa tuessa ja koulutuksessa välittyvissä odotuksissa. Lasihissin käsite auttaa tulkitsemaan, miksi osa miehistä etenee naisvaltaisella alalla korkeamman statuksen tehtäviin, vaikka ilmiö ei koske kaikkia miehiä samalla tavalla. Yhdessä tarkasteltuina tutkimukset osoittavat, että olennaista ei ole pelkästään se, että miehet sijoittuvat naisia useammin johtaviin asemiin, vaan myös se, miten tätä eriytymistä selitetään. Kun uralla eteneminen liitetään yksilölliseen osaamiseen, soveltuvuuteen tai kunnianhimoon, organisaatioiden tarjoamat mahdollisuudet ja asettamat esteet voivat jäädä helposti huomaamatta. Sukupuolittuneiden urapolkujen keskeinen piirre onkin niiden kaksitasaisuus. Erot näkyvät työntekijöiden sijoittumisessa, mutta niiden taustalla vaikuttavat organisatoriset käytännöt voivat samanaikaisesti jäädä näkymättömiksi.

Sukupuolen merkitys ulottui tutkimuksissa organisaatioiden muodollisia rakenteita laajemmalle työyhteisöjen arkisiin suhteisiin, kuulumisen kokemuksiin ja johtajuutta koskeviin käsityksiin. Työntekijöiden asemaan liittyivät ammatillisen osaamisen ja virallisten tehtävien lisäksi epäviralliset verkostot, työyhteisössä saatu hyväksyntä sekä sukupuoleen liitetyt odotukset. Samat käytännöt saattoivat vahvistaa joidenkin työntekijöiden asemaa mutta samalla lisätä toisten ulkopuolisuutta tai kaventaa mahdollisuuksia tulla tunnistetuksi pätevänä ja johtamiskykyisenä ammattilaisena.

Pullenin ja Simpsonin (2009, 570–571) tutkimuksessa osa miespuolisista työntekijöistä haki hyväksyntää ja tukea korkeamman aseman miesammattilaisilta. Tutkijat kuvaavat ilmiötä veljeysdiskurssina, jossa samaistuminen korkeamman statuksen miehiin vahvisti joidenkin työntekijöiden asemaa ja kokemusta työyhteisöön kuulumisesta. Tällaiset suhteet eivät perustuneet pelkästään muodolliseen asemaan tai ammatilliseen osaamiseen,

vaan myös epäviralliseen tunnustukseen ja samaistumiseen. Näiden havaintojen perusteella organisaatioiden sisäiset valtasuhteet eivät ilmene ainoastaan muodollisissa hierarkioissa, vaan myös siinä, keneltä työntekijä saa tukea, kehen hän voi samaistua ja kenen hyväksyntä vahvistaa hänen ammatillista asemaansa.

Kalokerinoksen ja kumppaneiden (2017, 560–564) tutkimuksessa stereotypiauhka saattoi heikentää miesten kiinnittymistä työhön ja johtaa vetäytymiseen jo uran alkuvaiheessa. Tutkimuksessa stereotypiauhalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä kokee tulevansa arvioiduksi sukupuoleensa liitettyjen ennakkokäsitysten kautta. Tällaiset kokemukset voivat lisätä epävarmuutta omasta asemasta työyhteisössä ja vaikeuttaa työyhteisöön kiinnittymistä. Samankaltainen ristiriita tuli esiin myös Galley (2024, 3750–3751) tutkimuksessa. Monet miespuoliset sosiaalityön opiskelijat kokivat sukupuolensa tuottavan ammatillista pääomaa, mutta kokemuksiin liittyi samanaikaisesti epävarmuutta ja ulkopuolisuuden tunteita.

Epävirallisten verkostojen merkitys kytkeytyi läheisesti työyhteisöön kuulumiseen, mutta miesten kokemukset eivät olleet yhdenmukaisia. Kalokerinoksen ja kumppaneiden (2017, 560–564) tutkimuksessa stereotypiauhka saattoi heikentää miesten kiinnittymistä työhön ja johtaa vetäytymiseen jo uran alkuvaiheessa. Tutkimuksessa stereotypiauhalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä kokee tulevansa arvioiduksi sukupuoleensa liitettyjen ennakkokäsitysten kautta. Tällaiset kokemukset voivat lisätä epävarmuutta omasta asemasta työyhteisössä ja vaikeuttaa siihen kiinnittymistä. Samankaltainen ristiriita tuli esiin myös Galley (2024, 3750–3751) tutkimuksessa. Monet miespuoliset sosiaalityön opiskelijat kokivat sukupuolensa tuottavan ammatillista pääomaa, mutta kokemuksiin liittyi samanaikaisesti epävarmuutta ja ulkopuolisuuden tunteita. Nämä kokemukset näkyivät myös työelämässä. Alangon ja Orjasniemen (2018, 144) tutkimuksessa osa mies-sosiaalityöntekijöistä kuvasi irrallisuutta työyhteisöissä, joissa he olivat ainoita miehiä. Joillekin osallistujille ulkopuolisuuden kokemus heikensi työn mielekkyyttä niin paljon, että he päätyivät vaihtamaan työpaikkaa.

Pullenin ja Simpsonin kuvaama miesten välinen tuki sekä Kalokerinoksen, Galley (2024) ja Alangon ja Orjasniemen tutkimuksissa esiin nousseet ulkopuolisuuden kokemukset kuvaavat miesten aseman ristiriitaisuutta naisvaltaisissa työyhteisöissä. Tarkasteltujen tutkimusten perusteella sukupuoli saattoi joissakin tilanteissa helpottaa pääsyä epävirallisiin

verkostoihin ja lisätä ammatillista näkyvyyttä, mutta miesten vähäinen määrä työyhteisöissä saattoi samanaikaisesti vahvistaa ulkopuolisuuden kokemuksia. Ammatilliset mahdollisuudet ja sosiaalinen ulkopuolisuus eivät siten sulkeneet toisiaan pois. Työntekijä saattoi hyötyä sukupuoleensa liitetystä odotuksista uralla etenemisessä ja silti kokea jäävänsä työyhteisön sosiaalisten suhteiden ulkopuolelle. Ammatillinen asema ja työyhteisöön kuulumisen kokemus eivät aina kulkeneet rinnakkain.

Työyhteisöjen sukupuolittuneisuus tuli esiin myös johtajuutta ja hyvää suoriutumista koskeissa arvioissa. Mallingerin ja kumppaneiden (2017, 85) tutkimuksessa organisaatioiden arviointikäytännöt saattoivat suosia maskuliiniseksi miellettyjä ominaisuuksia, jolloin naisjohtajien osaamista ja suoriutumista arvioitiin miehiä kriittisemmin. Muodollisesti samanlaiset arviointiperusteet eivät siten välttämättä johtaneet samanlaisiin arvioihin naisista ja miehistä.

Sukupuoleen liitetyt käsitykset näkyivät myös työntekijöiden omissa tulkinnoissa. Alankon ja Orjasniemen (2018, 148) tutkimuksessa eräs haastateltava kuvasi miesvaltaista työyhteisöä seuraavasti:

Mä luulen, että jos olis miesvaltainen työyhteisö niin me vaan päätettäis, että tehään näin ja sit se olis siinä. (M5.)

Haastateltava liittyy miesvaltaiseen työyhteisöön suoraviivaisuuden ja päätöksenteon tehokkuuden. Puheenvuorossa miehisuus yhdistyy päättäväisyyteen, kun taas naisvaltaiseen työyhteisöön liitetään epäsuorasti hitaampi tai monivaiheisempi päätöksenteko. Tar kasteltujen tutkimusten perusteella tällaiset käsitykset voivat vaikuttaa siihen, millaista johtamista ja ammatillista osaamista organisaatioissa pidetään vakuuttavana ja arvostettuna. Näin arvioinnin kohteena eivät ole ainoastaan työntekijöiden taidot ja toiminta, vaan myös sukupuoleen liitetyt odotukset ja mielikuvat. (Alanko & Orjasniemi 2018, 148; Mallinger ym. 2017, 85.)

Jonesin ja kumppaneiden (2019, 68) tutkimus täydentää aiempia havaintoja. Osa naisista kuvasi hyötyneensä toimintatavoista, jotka yhdistettiin hegemoniseen maskuliinisuuteen. Samalla naisiin kohdistui odotuksia tehdä työyhteisöissä näkymätöntä ja usein vähemmän arvostettua ylläpitotyötä, joka ei tuottanut vastaavaa ammatillista pääomaa kuin näkyvät

johtamis- ja asiantuntijatehtävät. Lisäksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät vastuut saattoivat rajoittaa naisten etenemismahdollisuuksia.

Mallinger ym. (2017) ja Jones ym. (2019) lähestyvät ilmiötä eri näkökulmista. Mallinger ja kumppanit kiinnittävät huomion johtajuuden ja suoriutumisen arviointiin, kun taas Jones ja kumppanit tuovat esiin työn arvostuksen epätasaisen jakautumisen. Yhdessä tarkasteltuina tutkimukset viittaavat siihen, ettei naisten asemaa määritä ainoastaan pääsy johtamistehtäviin, vaan myös se, millaista työtä heiltä odotetaan ja mistä työstä organisaatiossa annetaan tunnustusta. Näkymätön ylläpitotyö voi olla työyhteisön toiminnan kannalta välttämätöntä, mutta jos sitä ei liitetä asiantuntijuuteen tai johtamispotentiaaliin, se ei vahvista tekijänsä ammatillista asemaa samalla tavoin kuin näkyvät ja korkeamman statuksen tehtävät. (Jones ym. 2019, 68; Mallinger ym. 2017, 85.)

Työyhteisöjen sukupuolittuneet käytännöt muodostuvat useista toisiaan vahvistavista tekijöistä. Epäviralliset verkostot, työyhteisöön kuulumisen kokemukset, johtajuutta koskevat odotukset sekä työn arvostus vaikuttavat samanaikaisesti siihen, millaisia ammatillisia mahdollisuuksia työntekijöille muodostuu. Työntekijä, joka saa epävirallista tukea, tunnustetaan johtamiskykyiseksi ja tekee organisaatiossa näkyvästi arvostettua työtä, voi hyötyä useista toisiaan vahvistavista käytännöistä. Toisaalta vähäisempi pääsy epävirallisiin verkostoihin, kriittisempi arviointi sekä vastuu vähemmän arvostetuista työtehtävistä voivat kasautua samoille työntekijöille ja kaventaa heidän ammatillisia mahdollisuuksiaan.

Sukupuolittuneet käytännöt eivät ilmene yksinomaan etuina tai rajoituksina. Työyhteisöissä osa työntekijöistä hyötyy sukupuoleen liitetystä odotuksista ja epävirallisesta tuesta, kun taas toisten kokemuksia leimaavat ulkopuolisuus, heikompi kiinnittyminen työyhteisöön ja rajallisemmat mahdollisuudet saada tunnustusta osaamiselleen. Ratkaisevaa ei ole pelkästään se, kohdellaanko työntekijöitä muodollisesti samalla tavalla, vaan myös se, millaisia ominaisuuksia, työtehtäviä ja toimintatapoja organisaatioissa arvostetaan sekä kenelle tarjoutuu mahdollisuus saada tukea, näkyvyyttä ja etenemismahdollisuuksia. Työyhteisöjen arjen käytännöt voivat näin ylläpitää sukupuolittunutta eriarvoisuutta ilman, että yksittäiset toimintatavat näyttäytyvät avoimesti syrjivinä.

7.3 Sukupuolittunut johtajuus, uralla eteneminen ja työn arvostus

Sukupuoli liittyi tutkimuksissa siihen, millaisia ominaisuuksia sosiaalityöntekijöihin liitettiin, millaisiin tehtäviin heidän katsottiin soveltuvan ja miten heidän ammatillisista asemaansa arvioitiin. Miehiin ja naisiin kohdistuneet odotukset erosivat erityisesti johtajuuden, auktoriteetin, hoivavastuun ja uralla etenemisen yhteydessä. Arviointeihin vaikuttivat työntekijöiden osaamisen ja muodollisen pätevyyden lisäksi organisaatioissa ja työyhteisöissä rakentuneet käsitykset siitä, millaisia ominaisuuksia ja toimintatapoja pidettiin ammatillisesti uskottavina.

Connellin (2005, 68–77) hegemonisen maskuliinisuuden käsite auttaa jäsentämään tarkasteltujen tutkimusten havaintoja. Connell toteaa, että maskuliinisuuteen liitetty ihanteet määrittävät, millaisia ominaisuuksia miehiin yhdistetään ja millaista toimintaa työelämässä pidetään tavoiteltavana. Tutkimuksissa miespuolisiin sosiaalityöntekijöihin liitettiin auktoriteettia, fyysistä toimintakykyä, johtajuutta ja suojelijan roolia. Näiden havaintojen perusteella maskuliinisiksi mielletyt ominaisuudet näyttävät kytkeytyvän organisaatioissa tehtäviin, joita pidetään vaativina, vastuullisina ja johtamiseen soveltuvina. Connellin teoria auttaa samalla ymmärtämään, ettei maskuliinisuutta määritellä irrallaan feminiinisyydestä. Kun johtajuus, päättäväisyys ja fyysinen toimintakyky yhdistyvät miehiin, hoivaan, vuorovaikutukseen ja emotionaaliseen työhön liittyvät tehtävät voivat saada vähemmän arvostetun aseman. Sukupuolittuneet odotukset ohjaavat työntekijöitä erilaisiin tehtäviin ja vaikuttavat samalla siihen, miten eri työtehtäviä organisaatioissa arvostetaan ja millaisia mahdollisuuksia ne tarjoavat uralla etenemiseen.

Jonesin ja kumppanit (2019, 67) toteavat, että sosiaalityö on naisenemmistöinen ammatti, mutta miehet ovat edelleen yliedustettuina johtavissa, arvostetuissa ja paremmin palkatuissa tehtävissä. Pease (2011, 410–411) tarkastelee ilmiötä laajemmasta yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Hänen mukaansa hoiva- ja huolenpitotyötä arvostetaan edelleen vähemmän kuin miesvaltaisia ammatteja, eikä miesten määrän lisääntyminen sosiaalityössä automaattisesti edistä sukupuolten tasa-arvoa. Miehet voivat naisvaltaisellakin alalla hyötyä perinteisiin sukupuolirooleihin liittyvistä odotuksista ja asemista. Tutkimusten perusteella sosiaalityön naisvaltaisuus ei yksin selitä sitä, miten valta, vastuu ja ammatillinen

arvostus organisaatioissa jakautuvat. Vaikka naiset muodostavat enemmistön työntekijöistä, miehet voivat olla suhteellisesti vahvemmin edustettuina tehtävissä, joihin liittyy enemmän vaikutusvaltaa, korkeampi palkka ja suurempi ammatillinen arvostus. Sukupuolten välinen eriarvoisuus näkyy siinä, miten valta, vastuu ja ammatillinen arvostus organisaatioissa jakautuvat.

Sukupuolittuneet arvostukset ulottuivat myös koko ammattialan asemaan. Khunou ym. (2012, 128–130) kuvaavat, kuinka sosiaalityön heikko julkinen arvostus ja matala palkkataso yhdistettiin alan naisvaltaisuuteen. Osallistujien mukaan korkeampi palkkaus liittäisi erityisesti miesten kiinnostusta hakeutua alalle ja pysyä siellä. Samassa tutkimuksessa miehet sijoitettiin kuitenkin naisia useammin johtamis- ja politiikkatason tehtäviin, kun taas terapeutin asiakastyö määriteltiin feminiinisemmäksi työmuodoksi. Tulokset osoittavat, että saman ammattialan sisällä kaikki työ ei saa samaa arvostusta. Vaikka sosiaalityö kokonaisuutena näyttäytyy matalammin arvostettuna naisvaltaisena alana, johtamiseen ja päätöksentekoon liittyvät tehtävät erottuvat korkeamman aseman työksi. Samalla asiakas- ja hoivatyö jäävät vähemmän arvostettuun asemaan. Työn arvostukseen vaikuttavat ammattialan lisäksi myös organisaatioissa vallitsevat käsitykset siitä, millaisia tehtäviä pidetään tärkeinä ja kenet niihin yhdistetään.

Mallinger ym. (2017, 84–86) kuvaavat, että naisten uralla etenemistä voivat rajoittaa sukupuoliin liittyvät rakenteelliset esteet, syrjintä sekä rajalliset verkostoitumis- ja etenemismahdollisuudet. Organisaatioiden käytännöt, johtajuutta koskevat käsitykset ja työyhteisöjen arvot voivat joko tukea tai vaikeuttaa etenemistä vaativampiin tehtäviin. Tutkimuksessa korostetaan myös mentoroinnin, johtamiskoulutuksen ja organisaation tarjoaman tuen merkitystä naisten urakehitykselle. Jones ym. (2019, 68) täydentää tätä näkökulmaa. Osa miehistä selitti uralla etenemistään maskuliinisiksi miellettyillä ominaisuuksilla, kuten rationaalisuudella ja rauhallisuudella, kun taas toiset liittivät sukupuolittuneen työnjaon henkilökohtaisiin mieltymyksiin. Tarkasteltujen tutkimusten perusteella uralla etenemistä voidaan selittää yksilön ominaisuuksilla tai organisaatioiden käytännöillä. Kun huomio kohdistuu ensisijaisesti henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja valintoihin, organisaatioiden sukupuolittuneet käytännöt ja niiden vaikutukset jäävät helposti taka-alalle.

Sukupuolittuneet odotukset eivät jää työyhteisöissä pelkiksi käsityksiksi naisista ja miehistä. Ne vaikuttavat siihen, kenet tunnistetaan johtajaksi, kenelle tarjoutuu mahdollisuuksia kartuttaa kokemusta ja verkostoja sekä millainen työ saa näkyvyyttä ja ammatillista arvostusta. Samalla ne ohjaavat myös sitä, miten uralla etenemisen eroja selitetään. Miesten eteneminen voidaan nähdä osoituksena osaamisesta ja johtamiskyvystä, kun taas naisten hitaampaa urakehitystä selitetään herkemmin henkilökohtaisilla ratkaisuilla tai perhevastuilla. Kun osa työntekijöistä tunnistetaan toistuvasti johtamiseen soveltuviksi ja toisten työ jää vähemmälle huomiolle, sukupuolittuneet odotukset alkavat ohjata työtehtävien, vastuun ja ammatillisen tunnustuksen jakautumista. Eriarvoisuus rakentuu tällöin arkisista arvioista ja vakiintuneista käytännöistä, jotka voivat näyttäytyä organisaation toiminnassa tavanomaisina ja itsestään selvinä.

8 Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli tarkastella, miten sukupuoli ilmenee sosiaalityön työyhteisöissä sosiaalityöntekijöiden ammatillisen toimijuuden näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkasteltiin aiempaa kansainvälistä tutkimusta, jossa on käsitelty sukupuolen yhteyttä sosiaalityöntekijöiden työyhteisöihin, työtehtäviin, asiantuntijuuteen, uralla etenemiseen ja ammatilliseen identiteettiin. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimivat ammatillisen toimijuuden sekä sukupuolittuneiden organisaatioiden näkökulmat, joiden avulla tarkasteltiin, millä tavoin sukupuoli rakentuu osaksi sosiaalityön työyhteisöjen käytäntöjä. Tämän kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksenä oli: Miten sukupuoli ilmenee sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa sosiaalityön työyhteisöissä?

Kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittavat, että sukupuoli ilmenee sosiaalityön työyhteisöissä monitasoisena ilmiönä. Sukupuoli vaikutti työyhteisöjen vuorovaikutukseen, työtehtävien jakautumiseen, asiantuntijuuden tunnustamiseen, uralla etenemiseen ja ammatillisen identiteetin rakentumiseen. Vaikka sosiaalityö näyttäytyy naisvaltaisena ammattina, tulokset osoittavat, ettei työyhteisöjen toiminta ole sukupuolineutraalia. Sukupuoleen liittyvät odotukset muovaavat työntekijöiden ammatillista toimijuutta sekä mahdollistamalla että rajoittamalla heidän toimintaansa työyhteisöissä.

Tulosten perusteella sosiaalityöhön hakeutumisen motiivit eivät näyttäydy sukupuolen mukaan eriytyvinä. Sekä miehet että naiset kuvasivat hakeutuneensa sosiaalityöhön halusta auttaa muita, edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja toimia omien arvojensa mukaisesti (Christie 2006, 394; Nicette 2019, 58–61; Galley 2024, 3742–3744). Sen sijaan käsitykset sosiaalityöstä olivat edelleen vahvasti sukupuolittuneita. Sosiaalityö ymmärrettiin tutkimuksissa naisvaltaisena hoiva-ammattina, minkä vuoksi osa miespuolisista sosiaalityöntekijöistä koki joutuvansa perustelemaan paikkaansa alalla tai sovittamaan yhteen sosiaalityöhön liitettyjä arvoja ja kulttuurisia maskuliinisuuden odotuksia (Khunou ym. 2012, 127–132; Christie 2006, 401–407; Wingfield & Myles 2014, 1210–1211). Tulokset viittaavat siihen, että sukupuoleen liittyvät odotukset alkavat rakentua jo ennen työelämään siirtymistä koulutuksen, ammattikuvien ja uravalintojen kautta.

Työyhteisöjen vuorovaikutuksen tasolla sukupuoli ilmeni ennen kaikkea epävirallisissa käytännöissä, ulkopuolisuuden kokemuksissa ja työntekijöihin kohdistuvissa tulkinnoissa. Erityisesti miespuoliset sosiaalityöntekijät kuvasivat olevansa naisvaltaisissa työyhteisöissä samanaikaisesti näkyviä ja ulkopuolisia. Sukupuoli saattoi lisätä heidän uskottavuuttaan, mutta samalla vaikeuttaa kuulumisen kokemusta ja pääsyä osaksi työyhteisön epävirallista vuorovaikutusta (Alanko & Orjasniemi 2018, 144–148; Zufferey 2009, 389). Myös asiakastyössä työntekijän sukupuoleen liitettiin oletuksia esimerkiksi turvallisuudesta, auktoriteetista, hoivasta ja haavoittuvuudesta (Zufferey 2009, 389–390; Pullen & Simpson 2009, 569–580). Tulokset osoittavat, että sukupuoli rakentuu työyhteisöissä pitkälti arkisten ja usein tiedostamattomien käytäntöjen kautta, jotka vaikuttavat työntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen.

Kirjallisuuskatsauksen keskeinen johtopäätös on, että sukupuoli ei ole ammatillisen toimijuuden taustatekijä, vaan yksi sitä rakentavista tekijöistä. Tulokset osoittavat, että sukupuoli vaikuttaa siihen, miten työntekijöiden osaamista tunnistetaan, millaisiin tehtäviin heitä ohjataan, miten heidän asiantuntijuuttaan arvioidaan ja millaisia mahdollisuuksia heillä on käyttää osaamistaan työyhteisössä. Eteläpellon ym. (2013, 50, 56–57) mukaan ammatillinen toimijuus rakentuu työntekijän identiteetin, osaamisen ja tavoitteiden sekä työn sosiaalisten ja organisatoristen olosuhteiden yhteisvaikutuksessa. Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset tukevat tätä näkemystä ja osoittavat, että sukupuoli on yksi toimijuuden rakentumiseen vaikuttavista sosiaalisista ja organisatorisista tekijöistä. Sukupuolittuneet odotukset eivät automaattisesti estä ammatillista toimijuutta, mutta ne voivat joko laajentaa tai kaventaa työntekijöiden mahdollisuuksia toimia. Joillekin sukupuoli näyttäytyy ammatillisena resurssina, kun taas toisille se merkitsee jatkuvaa oman aseman perustelua tai toiminnan tarkempaa sääntelyä (Gillingham 2006, 83–84; Zufferey 2009, 389).

Sukupuoli ilmenee sosiaalityön työyhteisöissä sekä työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa että organisaatioiden rakenteissa ja käytännöissä. Sukupuoleen liittyvät odotukset vaikuttavat siihen, miten asiantuntijuutta tunnistetaan, työtehtäviä ja vastuuta jaetaan sekä millä tavoin naisten ja miesten urapolut työyhteisöissä rakentuvat. Tältä osin tulokset tukevat Ackerin (1990, 142, 147–150) sukupuolittuneiden organisaatioiden teoriaa, jonka mukaan organisaatiot voivat muodollisesta sukupuolineutraaliudestaan huolimatta ylläpitää ja uusintaa sukupuolittuneita rakenteita. Kirjallisuuskatsauksen perusteella

nämä rakenteet ilmenevät esimerkiksi johtajuuteen, asiantuntijuuteen, turvallisuuteen ja työtehtävien jakautumiseen liittyvinä odotuksina. Myös Petreliuksen (2005, 46) näkemys ammatillisuutta, rationaalisuutta ja asiantuntijuutta koskevien puhetapojen piilevästä sukupuolittuneisuudesta saa tukea tämän kirjallisuuskatsauksen tuloksista. Tulokset osoittavat, että sukupuoli rakentuu osaksi sosiaalityön työyhteisöjen toimintakulttuuria ja organisaatorakenteita. Tämän vuoksi se vaikuttaa siihen, millaisia mahdollisuuksia sosiaalityöntekijöillä on käyttää osaamistaan, rakentaa asiantuntijuuttaan ja toimia ammatillisina toimijoina.

Aiempi tutkimus tarkastelee sukupuolta sosiaalityössä pääasiassa miespuolisten sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Sukupuolta käsitellään useimmiten miespuolisten sosiaalityöntekijöiden kokemusten ja naisvaltaisella alalla työskentelyn kautta, kun taas naisten ammatillista toimijuutta tarkastellaan useammin työelämän rakenteiden osana kuin varsinaisena tutkimuskohteena. Kuronen ym. (2004, 5–6) ovat todenneet, että sosiaalityön tutkimuksessa työyhteisöjen käytäntöjä ja työntekijöiden välisiä suhteita on tutkittu melko vähän. Tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella sama painotus näkyy myös sukupuolta käsittelevässä tutkimuksessa, jossa miehet näyttäytyvät usein naisvaltaisen alan poikkeuksena. Tämän seurauksena esimerkiksi naisten urakatkokset, näkymätön ylläpitotyö, hoivavastuut ja arjessa rakentuva asiantuntijuus jäävät vähäisemmälle huomiolle. Tulokset osoittavat, että naisten ammatillisen toimijuuden sukupuolittuneet ulottuvuudet ovat tutkimuksessa edelleen melko vähän tarkasteltuja, mikä osoittaa, että aiheesta tarvitaan lisää tutkimusta.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sitä, että kuvaileva kirjallisuuskatsaus soveltui hyvin tutkimusaiheen tarkasteluun. Aiheesta löytynyt tutkimus oli määrältään rajallista, ja tutkimukset erosivat toisistaan menetelmien, aineistojen ja tutkimuskontekstien osalta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus mahdollisti laadullisten tutkimusten, kirjallisuuskatsausten ja teoreettisten artikkelien kokoamisen yhteen sekä niiden tarkastelun kokonaisuutena. Näin voitiin muodostaa perusteltu kokonaiskuva sukupuolen yhteydestä sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen sosiaalityön työyhteisöissä. Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa myös se, että tutkimuskysymys, tiedonhaku, aineiston valinta, analyysin eteneminen ja tutkimuseettiset ratkaisut on kuvattu läpinäkyvästi ja perusteltu aiemman kirjallisuuden mukaisesti (Kangasniemi ym. 2013, 294–299; Salminen 2011, 6–7; Vilkkä 2024, 7).

Kirjallisuuskatsauksen tuloksia tulkittaessa on kuitenkin huomioitava tutkimusaineiston rajaukset. Aineisto koostui kansainvälisistä tutkimuksista, jotka erosivat toisistaan menetelmien, aineistojen ja tutkimuskontekstien osalta. Lisäksi aineistossa painottuivat miespuolisten sosiaalityöntekijöiden kokemuksia käsittelevät tutkimukset, mikä vaikutti siihen, millaisia näkökulmia kirjallisuuskatsauksessa oli mahdollista tarkastella. Osa tutkimuksista käsitteli sosiaalityön opiskelijoita, mikä laajensi tarkastelua työelämän lisäksi ammatillisen toimijuuden rakentumiseen jo koulutusvaiheessa. Sukupuolta tarkasteltiin tutkimuksissa pääasiassa naisten ja miesten näkökulmasta, minkä vuoksi sukupuolen moninaisuutta käsittelevä tutkimus jäi tämän kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle.

Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa se, että tutkimusprosessi, aineiston valinta ja analyysin eteneminen on kuvattu läpinäkyvästi ja että tulkinnat perustuvat aineistosta tehtyihin havaintoihin (TENK 2023/2026). Tutkimuksen rajoitukset on tuotu avoimesti esiin, mikä tukee tulosten arviointia. Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on koota yhteen aiempaa tutkimustietoa ja muodostaa sen perusteella kokonaiskuva sukupuolen yhteydestä sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen.

Sosiaalityön työyhteisöissä, johtamisessa ja koulutuksessa on tärkeää tunnistaa sukupuoleen liittyvien käytäntöjen vaikutukset ammatilliseen toimijuuteen. Tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella sukupuoli voi vaikuttaa työtehtävien jakautumiseen, asiantuntijuuden tunnistamiseen ja uralla etenemiseen. Tämän vuoksi työyhteisöissä olisi tärkeää arvioida säännöllisesti, millä perusteilla työtehtäviä ja vastuuta jaetaan sekä miten työntekijöiden osaamista ja asiantuntijuutta tunnistetaan. Erityisesti olisi syytä pohtia, miksi miehet ohjautuvat naisia useammin johtamis-, kehittämis- ja tietynlaisiin asiakastyön tehtäviin sekä missä määrin nämä käytännöt perustuvat työntekijöiden osaamiseen ja kokeemukseen tai sukupuoleen liittyviin oletuksiin. Vaikka sosiaalihuollon henkilöstöstä vain 11,1 prosenttia oli miehiä vuonna 2023 (THL 2024, 9), alan naisvaltaisuus ei yksin takaa, että työyhteisöjen käytännöt olisivat sukupuolineutraaleja tai tasa-arvoisia. Työnantajalla on tasa-arvolain (8.8.1986/609, 6 §) mukainen velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tähän kuuluu myös työtehtävien jakautumisen, asiantuntijuuden tunnistamisen ja uralla etenemiseen liittyvien käytäntöjen säännöllinen arviointi.

Sukupuolen vaikutusta ammatilliseen toimijuuteen olisi tärkeää käsitellä nykyistä enemmän sosiaalityön koulutuksessa sekä myöhemmin työelämässä perehdytyksen, työnohjauksen ja esihenkilökoulutuksen yhteydessä. Tavoitteena olisi lisätä tietoisuutta siitä, miten sukupuoleen liittyvät odotukset voivat vaikuttaa työtehtävien jakautumiseen, asiantuntijuuden tunnistamiseen ja uralla etenemiseen. Samalla työyhteisöissä olisi tärkeää tunnistaa myös epävirallisten verkostojen merkitys sekä se, että esimerkiksi naisten tekemä ylläpitotyö jää muita työtehtäviä useammin huomaamatta. Petreliuksen (2005, 46) mukaan ammatillisuutta ja asiantuntijuutta koskevat käsitykset voivat sisältää piileviä sukupuoleen liittyviä oletuksia. Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset tukevat tätä näkemystä ja osoittavat, että näiden oletusten tunnistaminen on keskeinen osa sukupuolten tasa-arvon edistämistä sosiaalityön työyhteisöissä.

Kirjallisuuskatsauksen perusteella aiheesta tarvitaan lisää tutkimusta. Erityisesti suomalaisia sosiaalityön työyhteisöjä olisi tärkeää tutkia nykyistä enemmän, sillä valtaosa tämän kirjallisuuskatsauksen aineistosta perustui kansainvälisiin tutkimuksiin. Työyhteisöjen arkea tarkastelevat laadulliset tutkimukset voisivat lisätä ymmärrystä siitä, miten sukupuoli ilmenee sosiaalityön työyhteisöissä ja miten se vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen. Kirjallisuuskatsaus osoitti myös, että aiempi tutkimus on painottunut vahvasti miespuolisten sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin. Tämän vuoksi nais-sosiaalityöntekijöiden kokemuksia olisi tärkeää tutkia nykyistä enemmän erityisesti uralla etenemisen, hoivavastuiden, työyhteisöjen näkymättömän työn ja ammatillisen toimijuuden näkökulmasta. Lisäksi tarvitaan tutkimusta siitä, miten työyhteisöissä käytännössä edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja miten tasa-arvoa tukevat käytännöt vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen. Tulevassa tutkimuksessa olisi perusteltua tarkastella sukupuolta myös laajemmin kuin vain naisten ja miesten välisenä kysymyksenä huomioimalla sukupuolen moninaisuus. Samalla olisi hyödyllistä tutkia, miten sukupuoli yhdessä iän, etnisen taustan, yhteiskunnallisen aseman ja seksuaalisen suuntautumisen kanssa vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen työyhteisöissä.

Lähteet

- Abrams, Laura S. & Curran, Laura (2004) Between women: Gender and social work in historical perspective. *Social Service Review*, 78(3), 429–446. <https://doi.org/10.1086/421920>
- Acker, Joan (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Aho, Timo, Nieminen, Jiri & Salo, Arttu (toim.) (2021) *Miestutkimuksen metodologiaa*. Tampere: Vastapaino.
- Ammann Dula, Eveline, Rao Dhananka, Swetha, Rudin, Pascal & Truell, Rory (2024) *Social Work as a Global Profession: Handbook for Teaching and Learning*. International Federation of Social Workers.
- Aveyard, Helen (2019) *Doing a literature review in health and social care: A practical guide*. 4th ed. Maidenhead: Open University Press.
- Banks, Sarah (2016) Everyday ethics in professional life: Social work as ethics work. *Ethics and Social Welfare*, 10(1), 35–52. <https://doi.org/10.1080/17496535.2015.1126623>
- Bourke, Brianne (2014) Positionality: Reflecting on the research process. *The Qualitative Report*, 19(33), 1–9. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2014.1026>
- Butler, Judith (1999) *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- Dahle, Rannveig (2012) Social work: A history of gender and class in the profession. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 12(3), 309–326.
- Emirbayer, Mustafa & Mische, Ann (1998) What is agency? *American Journal of Sociology*, 103(4), 962–1023. <https://doi.org/10.1086/231294>
- Eteläpelto, Anneli, Hökkä, Päivi, Paloniemi, Susanna & Vähäsantanen, Katja (2014) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa: Päivi Hökkä, Susanna Paloniemi, Katja Vähäsantanen, Sanna Herranen, Minna Manninen & Anneli Eteläpelto (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön*, 17–31. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Eteläpelto, Anneli, Vähäsantanen, Katja, Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna (2013) What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45–65. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001>
- Evans, Tony (2010) *Professional discretion in welfare services: Beyond street-level bureaucracy*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315602325>
- Galley, David Albert (2020) “Social work is women's work, right?” Amplifying the voices of male social work students entering into a female majority occupation: Applying qualitative methods. Doctoral dissertation. Bournemouth University. <https://eprints.bournemouth.ac.uk/34348/>
- Grant, Maria J. & Booth, Andrew (2009) A Typology of Reviews: An Analysis of 14 Review Types and Associated Methodologies. *Health Information and Libraries Journal*, 26(2), 91–108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Haavio-Mannila, Elina (1968) *Suomalainen nainen ja mies*. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Heikkinen, Suvi & Kivijärvi, Marke (2021) Tasa-arvotyö perustaksi organisaatioiden vastuullisuuteen. *Työelämän tutkimus*, 19(4), 488–491. <https://doi.org/10.37455/tt.112495>
- Hicks, Stephen (2015) Social work and gender: An argument for practical accounts. *Qualitative Social Work*, 14(4), 471–487. <https://doi.org/10.1177/1473325014558665>

- Hänninen, Jari (2004) Sosiaalityön miehet ja huoltapitävien valta. Teoksessa: Tarja Kuronen, Mirja Granfelt, Liisa Nyqvist & Petre Petrelius (toim.) *Sukupuoli ja sosiaalityö*, 78–97. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jacobs, Jerry A. (1993) Men in female-dominated fields: Trends and turnover. Teoksessa: Christine L. Williams (toim.) *Doing Women's Work: Men in Nontraditional Occupations*, 49–63. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Julkunen, Raija (2010) Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Kallio, Tommi J. (2006) Laadullinen review -tutkimus metodina ja yhteiskuntatieteellisenä lähestymistapana. *Hallinnon tutkimus*, 25(2), 18–28. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99500/57164> Luettu 11.07.2026.
- Kangasniemi, Mari, Utriainen, Kati, Ahonen, Sanna-Mari, Pietilä, Anna-Maija, Jääskeläinen, Petri & Liikanen, Eeva (2013) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. *Hoitotiede*, 25(4), 291–301. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128286> Luettu 23.05.2026.
- Kantola, Johanna (2010) Sukupuoli ja valta. Teoksessa: Tuula Juvonen, L.-M. Rossi & Tuija Saresma (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*, 287–296. Tampere: Vastapaino.
- Kantola, Johanna, Koskinen Sandberg, Paula & Ylöstalo, Hanna (toim.) (2020) Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia. Helsinki: Gaudeamus.
- Kantola, Johanna, Koskinen Sandberg, Paula & Ylöstalo, Hanna (toim.) (2022) Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia: Talouskriisistä tasa-arvon kriiseihin. Helsinki: Gaudeamus.
- Kauhanen, Antti & Riukula, Krista (2019) Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa: Mia Teräsaho & Johanna Närvi (toim.) *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: Analyyskejä tasa-arvobarometrista 2017*. THL Raportti 6/2019, 80–100. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4> Luettu 20.05.2026.
- Kinnunen, Meri (2022) Luokiteltu sukupuoli. Tampere: Vastapaino.
- Kitunen, Timo (2007) Sosiaalityön näennäinen tasa-arvo. Teoksessa: Arno Kotro & Hannu T. Sepponen (toim.) *Mies vailla tasa-arvoa*, 113–119. Helsinki: Tammi.
- Korvajärvi, Päivi (2004) Sukupuolistavien käytäntöjen valta. Teoksessa: Päivi Eriksson, Jeff Hearn, Marjut Jyrkinen, Susan Meriläinen, Johanna Moisander, Hertta Niemi, Kristina Rolin, Sinikka Vanhala, Elina Henttonen, Minna Hiillos, Saija Katila & Teemu Tallberg (toim.) *Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä? Gender and Organisations in Flux?*, 20–29. Helsinki: Svenska handelshögskolan.
- Korvajärvi, Päivi (2010) Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa: Tuula Juvonen, Leena-Maija Rossi & Tuija Saresma (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*, 183–196. Tampere: Vastapaino.
- Kuula, Arja (2006) Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kuronen, Tarja, Granfelt, Mirja, Nyqvist, Liisa & Petrelius, Petre (2004) Sukupuolistunut ja sukupuoleton sosiaalityö. Teoksessa: Tarja Kuronen, Mirja Granfelt, Liisa Nyqvist & Petre Petrelius (toim.) *Sukupuoli ja sosiaalityö*, 5–10. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kähkönen, Lotta (2018) Kehollinen kokemus, muutos ja sukupuolen moninaisuus. Teoksessa: Jarkko Toikkanen & Ira A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI: Kokemuksen käsite ja käyttö*, 130–148. Rovaniemi: Lapland University Press. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-310-940-7> Luettu 11.05.2026.

- Laine, Terhi (2008) Asiantuntijuus ja sukupuoli suomalaisten turvakotien nais- ja mies-työssä. *Yhteiskuntapolitiikka*, 73(3), 295–303. <https://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201209117483> Luettu 11.07.2026.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 (1986). <https://www.finlex.fi/fi/lain-saadanto/1986/609> Luettu 23.05.2026.
- Lavikka, Raija (2004) Sukupuolineutraalius ja sukupuolistavat käytännöt tasa-arvon kehittämishankkeen näkökulmasta. Teoksessa: Päivi Eriksson, Jeff Hearn, Marjut Jyrkinen, Susan Meriläinen, Johanna Moisander, Hertta Niemi, Kristina Rolin, Sinikka Vanhala, Elina Henttonen, Minna Hiillos, Saija Katila & Teemu Tallberg (toim.) *Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä? Gender and Organisations in Flux?*, 42–55. Helsinki: Svenska handelshögskolan.
- Leinonen, Minna (2004) Tasa-arvo normitettuna vaatimuksena ja perusarvona henkilöstöjohtajien näkemyksissä. Teoksessa: Päivi Eriksson, Jeff Hearn, Marjut Jyrkinen, Susan Meriläinen, Johanna Moisander, Hertta Niemi, Kristina Rolin, Sinikka Vanhala, Elina Henttonen, Minna Hiillos, Saija Katila & Teemu Tallberg (toim.) *Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä? Gender and Organisations in Flux?*, 30–41. Helsinki: Svenska handelshögskolan.
- McPhail, Beverley A. (2004) Setting the Record Straight: Social Work Is Not a Female-Dominated Profession. *Social Work*, 49(2), 323–326. <https://doi.org/10.1093/sw/49.2.323>
- Mäkinen, Olli (2006) Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.
- Naskali, Päivi (2010) Kasvatus, koulutus ja sukupuoli. Teoksessa: Tuula Juvonen, Leena-Maija Rossi & Tuija Saresma (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*, 277–287. Tampere:
- Puzio, Angelica & Valshtein, Timothy (2022) Gender Segregation in Culturally Feminized Work: Theory and Evidence of Boys' Capacity for Care. *Psychology of Men & Masculinities*, 23(3), 271–284. <https://doi.org/10.1037/men0000397>
- Rossi, Leena-Maija (2010) Sukupuoli ja seksuaalisuus, erosta eroihin. Teoksessa: Tuula Juvonen, Leena-Maija Rossi & Tuija Saresma (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*, 21–38. Tampere: Vastapaino.
- Salmi, Minna (2003) Mitä tekemistä sukupuolten tasa-arvolla on asiantuntijaorganisaation työssä? *Yhteiskuntapolitiikka*, 68(4), 407–415. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117882> Luettu 11.06.2026.
- Salminen, Ari (2011) Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. *Opetusjulkaisuja* 62, *Julkisjohtaminen* 4. Vaasa: Vaasan yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-349-3> Luettu 10.05.2026.
- 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>
- Sipilä, Jorma (1989) *Sosiaalityön jäljillä*. Helsinki: Tammi.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (n.d.) Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä. <https://stm.fi/tasa-arvo> Luettu 20.05.2026.
- Söderström, Inka (2024) Sosiaalityön saavutettavuus edellyttää erojen tunnustamista ja eriarvoisuuksien purkamista. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 22(4), 588–597. <https://doi.org/10.37455/tt.152210>
- Talentia (2022) Arki, arvot ja etiikka: Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. 3. painos. Helsinki: Talentia ry. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/a6cd4fa0-38d8-11ed-90c9-00155d64030a> Luettu 23.06.2026.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2024) Julkisen sektorin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö 2023. Tilastoraportti 62/2024. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20241219104730> Luettu 12.05.2026.

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2026) Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk> Luettu 11.07.2026.
- Vilkka, Hanna (2010) Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilkka, Hanna (2024) Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987) Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Wiberg, Matti (1991) Mitä etiikka yhteiskuntatieteilijöille kuuluu? Teoksessa: P. Löppönen, P. H. Mäkelä & K. Paunio (toim.) *Tiede ja etiikka*, 202–226. Helsinki: WSOY.
- Williams, Christine L. (1992) The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Ylöstalo, Hanna, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Heiskanen, Tuula & Leinonen, Minna (2013) Työelämän laadun ja tasa-arvon kehittäminen – näkymiä ja jännitteitä. *Työelämän tutkimus*, 11(2), 128–142. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87214> Luettu 10.05.2026.