

# KUN KUKKAHATTUTÄTI ONKIN SETÄ – MIESAINOKAINEN SOSIAALITYÖSSÄ

**Janne Alanko:** *YTM, sosiaalityöntekijä, Espoon kaupunki*

**Tarja Orjasniemi:** *YTT, yliopistonlehtori, Lapin yliopisto*

*janne.alanko@espoo.fi, tarja.orjasniemi@ulapland.fi*

*Janus vol. 26 (2) 2018, 140–155*



## Tiivistelmä

Sosiaalityö mielletään naisvaltaiseksi alaksi ja ammatiksi, jonka käytännöt ja arvot kytkeytyvät länsimaisissa kulttuureissa feminiinisinä pidettyihin ominaisuuksiin. Sukupuolta sosiaalityössä ja sosiaalityön maskuliinisuutta on tutkittu vielä vähän. Tämä tutkimus tuottaa tietoa sosiaalityön vähemmistöstä, miessosiaalityöntekijöistä, jotka hyvin usein edelleen ovat työyhteisöjensä ainokaisia. Aineisto koostuu viiden sosiaalityöntekijämiehen haastattelusta. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu kriittisen miestutkimuksen, sosiaalityön tutkimuksen, työmarkkinatutkimuksen ja sukupuolirooleja käsittelevän kirjallisuuden varaan. Mielenkiinnon kohteena ovat miessosiaalityöntekijöiden kokemukset ainokaisuudesta työyhteisössä ja sosiaalityön käytännöissä. Ainokaisasemaan liittyi sekä hyötyä että haittaa niin työyhteisössä kuin asiakastyöskentelyssä. Miehet kokivat, että heille lankeaa helposti sukupuolen takia asiantuntijan rooli ja sukupuoli itsessään tuottaa pätevyyttä ja uskottavuutta työntekijänä. Maskuliinisuuteen liitettyihin odotuksiin vastaaminen ei ole kuitenkaan yksiselitteinen asia. miehille ohjautuu naisityöntekijöitä herkemmin haastavia asiakastapauksia. Suhteessa asiakkaisiin haastateltavat toivat esiin tarpeen olla tietoinen omasta sukupuolestaan ja sen vaikutuksista asiakastilanteissa.

## JOHDANTO

Sosiaalityö on hyvin naisvaltainen ala. Vuonna 2012 Suomessa työskenteli yhteensä noin 9000 sosiaalityöntekijän ammattinimikettä käyttävää henkilöä, joista noin 8000 oli naisia. Miesten osuus sosiaalityöntekijöistä on siis hie-man yli 10 prosenttia. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015, 17.) Koska sosiaalityö on näin voimakkaasti naisten tekemää työtä, määritellään sosiaalityö helposti joksikin, joka on hyvin feminiinistä, ei-maskuliinista.

Artikkeli kuvaa miessosiaalityöntekijöiden ainokaisuuden kokemuksia sukupuolestaan sekä työyhteisössä että asiakastyössä. Tutkimuksen teoreettinen

viitekehys rakentuu sukupuolentutkimuksen, kriittisen miestutkimuksen, feministisen tutkimuksen, työmarkkinatutkimuksen ja sukupuolirooleja käsittelevän kirjallisuuden varaan. Ylipäätään sukupuolittunutta sosiaalityötä on Suomessa tutkittu vielä varsin vähän (Kuronen ym. 2004, 5) ja sosiaalityön sukupuolisokeutta on kritisoitu myös kansainvälisessä kirjallisuudessa (mm. Cavanagh & Cree 1996), joten tämän kaltaiselle sosiaalityön tutkimukselle on tilausta.

Koska miehiä on sosiaalityössä selkeä vähemmistö, on ainokaisuuden käsite (engl. token työyhteisössä tärkeä miessosiaalityöntekijöiden kokemuksia tar-

kasteltaessa. Käsitteeseen liittyvässä tutkimuksessa viitataan kyseessä olevien ryhmien lukumääräiseen epäsuhtaan, eikä niinkään ryhmän ainoana edustajana olemiseen työyhteisössä. Kanter (1977, 966) katsoo suhteen 85:15 olevan raja, jolloin määrällisesti hallitsevan ryhmän ominaisuudet alkavat määrittää ryhmän ominaisuuksia ja odotuksia sekä ryhmään liittyviä stereotyyppioita. Erottavana tekijänä sukupuolen lisäksi voi olla etnisyys, uskonto tai yhteiskuntaluokka, mutta nimenomaan sukupuoli toimii usein yhtenä merkittävimmistä erottelevista tekijöistä (Kauppinen–Toropainen 1987, 21–23; Crowley 2004, 109).

Tutkimukseen liittyy myös yhteiskuntapoliittinen ulottuvuus. Pääsääntöisesti ammattien sukupuolen mukaista segregatiota pidetään negatiivisena ja haitallisena ilmiönä. Segregaation nähdään olevan syynä naisalojen vähäisempään arvostukseen ja sitä pidetään suurena syynä naisten ja miesten väliseen palkkaeroon. (Jauhola ym. 2014, 55.) Sosiaaliala on tästä hyvä esimerkki. Miesten määrän lisääntymisen ajatellaan johtavan alan arvostuksen ja palkkauksen kohenemiseen. Lisäksi miehiä on toivottu sosiaalialalle niin kutsutuiksi miehenmalleiksi ja järjestyksenpitäjiksi. Miesten vähyyden sosiaalialalla on nähty olevan myös miesasiakkaan asemaa heikentävä seikka. (Kolehmainen 1999, 13; Korvajärvi 2010, 186–187.) Sosiaaliryönnön ammatillistumiskehitykseen on kuulunut konkreettisen työn teettäminen naisilla miesten johtaessa. (Sipilä 1989, 50.) Tämä pätee edelleen, sillä miesten osuus johtotehtävissä on ryönnötekijätasoa selkeästi suurempi.

Paljon feminiinisinä pidettyjä arvoja sisältävän sosiaaliryönnön valitsevat miehet eivät tee vain normista poikkeavaa uravalintaa vaan haastavat perinteisen käsityksen miehenä olemisesta ja siinä onnistumisesta. He edustavat uudenlaista maskuliinisuutta (ks. Nieminen 2016). Maskuliinisuuden määritelmät eivät kerro pelkästään kussakin kulttuurissa vallitsevista käsityksistä miehuudesta vaan ne sisältävät myös miehuuden subjektin. Maskuliinisuus kertoo, mitä miesten odotetaan tekevän ja millaisia miesten tulee olla. (Jokinen 2003, 10.) Bates ja Thompson (2002, 100) pohtivat syitä sille, miksi sosiaaliryönnön ainoakaismiehiin suhtaudutaan toisinaan varauksellisesti ja kyseenalaistaen. Heidän mukaansa miessosiaaliryönnötekijät saataan nähdä epäonnistuneina maskuliinisuuteen liitettyjen odotusten toteuttamisessa.

Sosiaaliryönnö on vahvasti sukupuolitettu ja merkityksiä kantava ammatti, johon liittyy paljon mielikuvia, oletuksia ja jännitteitä. Nimityksissä ”sosiaaliryönnö” ja ”kukkahattutäti” kytkeytyvät yhteen naiseus, kontrolli ja valta tavalla, josta voi nähdä aliarvostusta ja halveksuntaa, mutta myös kunnioitusta. (Keskinen 2004, 12.) Sosiaaliryönnön naisisuudesta kertoo myös se, ettei miessosiaaliryönnötekijöille löydy samankaltaista, yleistä haukkumasanaa.

#### METODI JA AINEISTO

Kriittisen miestutkimuksen (esim. Jokinen 2010; vrt. Sipilä 1994) piirissä sukupuoli jakautuu usein yksinkertaistettuna biologisen ja fysiologisen sekä sosiaalisen ulottuvuuden dikotomiaksi. Sosiaalista sukupuolta kuvataan femi-

niinin ja maskuliinin käsittein. Miehen sosiaalisen sukupuolen ominaisuuksia länsimaisessa kulttuurissa ovat toiminnallisuuteen, hallitsevuuteen, valtaan ja väkivaltaan liittyvät teemat ja maskuliinisuus näyttäytyykin tämän artikkelin yhteydessä synonyyminä miehen sukupuolelle. Femininisyteen liitetyjä teemoja ovat yhteisöllisyys, empaattisuus ja emotionaalisuus.

Sukupuolentutkimuksen areenalle noin kolme vuosikymmentä sitten ilmestynyt käsite *hegemoninen maskuliinisuus* on vaikuttanut sukupuolentutkimuksen kentällä vallitsevaan miesymmärrykseen. Käsitteellä kuvataan miesten yhteiskunnallista ylivaltaa ja vallan uusintamisen prosessia, joka yksilötasolla ilmenee miesten maskuliinisuuteen kohdistuvien odotusten toteuttamisena ja sitä kautta pysyttelyä hegemonisessa sisäpiirissä. Kyseessä ei kuitenkaan ole yksiselitteinen jako alistettujen naisten ja heitä alistavien miesten välillä. Yhtä yhtenäistä sukupuolen oletettuihin ominaisuuksiin perustuvaa roolia ei ole olemassa. Hegemoninen maskuliinisuus on jotain, jolle jokin siitä poikkeava on alisteista. (Connell 2005, 77–78.)

Hegemoninen maskuliinisuus tarjoaa tälle tutkimukselle näkökulman sukupuoleen ja yhteiskuntaan, jossa erilaiset sukupuoleen kytketyt tekemisen tavat asettuvat eriarvoiseen asemaan. Toisaalta myös tähän käsitteeseen on suhtauduttava kriittisesti. Esimerkiksi Jeff Hearn (2004) puhuu mieluummin maskuliinisuudesta *miesten hegemoniana* ja siihen liittyvästä vallankäytöstä naisiin, lapsiin ja toisiin miehiin (Nieminen 2016, 47). Eric Andersonin (2009) kehittälemää määritelmää, *inklusiivista maskuliinisuutta* on pidetty kriittisen

miestutkimuksen uutena paradigmatena. Inklusiivinen maskuliinisuus liittyy 2000-luvun sukupolven miehiin, jotka todentavat uudenlaista maskuliinisuutta. Siihen liittyy mahdollisuus tunteiden esittämiseen, myönteiseen suhtautumiseen feminiiniseksi ymmärrettyyn käytökseen ja ulkonäköön sekä misogynian vähentymiseen (Nieminen 2016, 47–48). Se istuu myös tämän tutkimuksen lähtökohtiin, mieheen, miehuuteen ja maskuliinisuuteen sosiaalityössä. Se pitää sisällään ajatuksen siitä, että sosiaalityöntekijämiehet edustavat ja ilmentävät uudenlaista maskuliinisuutta toimiessaan feminiinisenä pidetyssä sosiaalityössä. Toisaalta miehet kohtaavat sosiaalityön sukupuolituneet käytännöt, jotka tuottavat heille erilaisen aseman ja roolin kuin naisille sukupuoleen kiinnittyneen hegemonisen maskuliinisuuden vuoksi.

Tutkimuksen empiirinen aineisto muodostuu laadullisin tutkimusmenetelmin hankitusta ja analysoidusta aineistosta. Tutkimuksessa yhdistyy fenomenologinen ja hermeneuttinen tutkimusote sekä erityisesti feministinen tapa tehdä laadullista tutkimusta. Fenomenologia on kiinnostunut kokemusten tutkimisesta ja korostaa subjektiivisia merkityksiä. Se pyrkii kuvaamaan tutkittavien kokemuksia ja ymmärtämään heidän kokemuksiaan tutkittavasta ilmiöstä. Hermeneuttinen tutkimus taas tavoittelee tietoa, jossa tutkittavien ääni, tapa tulkita ja luoda merkityksiä todellisuudesta tulee kuulluksi. (Ronkainen ym. 2011, 97–98.) Feministiseen tutkimustapaan liitettäviä kriteerejä ovat refleksiivisyys, sukupuolietoisuus ja fragmentaarisuus. Tämä tarkoittaa sukupuolen merkityksen huomioivaa analyysia, jossa tutkittavien puolesta ei

pyritä sanomaan liikaa. Feministiseen tutkimukseen kuuluu pyrkimys sensitiivisyyteen ja julkisesti sekä yksityisesti muotoutuneiden äänten tulkinnaan. (Tolonen & Palmu 2007, 93–95.) Fenomenologisen tutkimuksen kohteena oleva inhimillinen kokeminen tarkoittaa miessosiaalityöntekijöiden kokemuksia itsestään, omasta työstään ja ympäristöstään. Inhimillisellä kokemuksella tarkoitetaan myös tutkittavien kokemuksia suhteessa yhteisöön, jossa he työskentelevät. Myös hermeneuttisen tutkimuksen subjektiivisen kokemuksen painottaminen sopii hyvin tähän tutkimukseen.

Tutkimukseen haastatellut valikoituivat käyttäen lumipallomenetelmää (Metsämuuronen 2003, 33). Haastatteluiden keruuvaiheessa oltiin yhteydessä kahteen sosiaalityöntekijämieheen. Haastattelukutsun yhteydessä kysyttiin, tuntevatko haastateltavat henkilön, jolle kutsun voi lähettää edelleen. Yhteensä haastateltavia löytyi viisi kappaletta. Haastatteluhetkellä miehistä nuorin oli alle 30-vuotias ja iäkkäin liki 60-vuotias. Jokainen heistä on työskennellyt sosiaalityöntekijänä naisennemistöissä työyhteisöissä, ja heillä kaikilla oli kokemuksia puhtaasta ainokaisuudesta, työpaikan ainoana miehenä olemisesta. Haastatellut olivat työskennelleet sosiaalityöntekijöinä aikuispsykiatriassa, aikuissosiaalityössä, koulusosiaalityössä, lastensuojelussa, kriminaalihuollossa, ensi- ja turvakodissa, sosiaalialan järjestötehtävissä sekä päihdetyössä. Kaikkia haastateltavia yhdisti kokemus lastensuojelutyöstä, jonne haastavimmat asiakastapaukset heidän kertomuksissaan vaikuttivat sijoittuvan. Tämä rakentaa tutkimukselle kontekstin joka on otettava huomioon sitä luettaessa. Vahvempi

kriminaalihuollon tai päihdetyön konteksti voisi tuottaa erilaisia kokemuksia ja toimia toisen tutkimuksen aiheena.

Haastattelumenetelmäksi valikoitui kohdennettu puolistrukturoitu teema-haastattelu. Koska tavoitteena on tutkia haastateltavien kokemuksia, haastattelut pidettiin mahdollisimman avoimina vapaan kerronnan sujumiseksi. Haastatteluiden teemat liittyivät naisvaltaisessa työyhteisössä työskentelyyn, sukupuolirooliin, sekä haastateltujen asiakkaiden kokemuksiin. Teemat heijastuvat artikkelin tulososan jäsentelyssä. Lyhin haastattelu kesti hieman vajaan tunnin ja pisin lähes kaksi tuntia. Litteroitu aineisto analysoitiin sisällönanalyysilla, jolloin fenomenologiaan ja hermeneutiikkaan viitaten pyrittiin ymmärtämään ja tulkitsemaan haastateltavien kokemuksia. Tässä tapauksessa ainokaisten kokemuksia jäsennetään peilaten niitä teoreettisiin käsitteisiin ja aiempaan tutkimukseen. Tutkimuksessa tavoitellaan tietoa, jossa tutkittavien ääni, tapa tulkita ja luoda merkityksiä tulee kuuluksi. Tutkittavien ymmärtäminen heidän sukupuolensa näkökulmasta esiintyy keskeisenä teemana koko analyysin ajan. (Tuomi & Sarajarvi 2002, 115.)

#### AINOKAISUUS TYÖYHTEISÖSSÄ

Ainokaisuudesta on tutkimusten mukaan sekä hyötyä että haittaa. Kanter (1977, 973) näkee erityisen huomion kohteeksi joutumisen lähinnä negatiivisena, sillä ainokaisten työsuorituksia arvioidaan tarkemmin ja he voivat kokea tämän vuoksi paineita. Erottautuminen voi kuitenkin olla joissain tilanteissa hyödyksi, sillä ainokaisen ei tarvitse nähdä erityistä vaivaa jäädäkseen mie-

leen (mt.). Toisaalta ainokainen voi joutua tekemään enemmän työtä työn tuloksen esiintuomiseksi, koska huomio on kiinnittynyt hänen poikkeavuuteensa ryhmässä (Kauppinen-Toropainen 1987, 23). Ainokaisdynamiikan seurauksena vähemmistöön kuuluvat stereotypisoidaan heidän edustamansa ryhmän mukaan. Toisaalta heidän suorituksensa määrittää myös muiden samaan vähemmistöön kuuluvan työsuorituksen ja lisää enemmistöryhmän yhteenkuuluvuuden tunnetta tarjotessaan enemmistölle vertailukohteen itsensä. Esimerkiksi miessosiaalityöntekijän työsuoritus nähdään kaikkien sosiaalityön miestyöntekijöiden ominaisuutena ja tapana työskennellä (Fairhurst & Snaveley 1983, 389).

Haastatellut miehet käyttivät voimakkaita ilmaisuja kuvatessaan työyhteisön ainoana miehenä olemista. Miehet kertoivat kokeneensa itsensä irrallisiksi ja ulkopuolisiksi. Kaksi vastaajaa kertoi vaihtaneensa työpaikkaa, koska he olivat kokeneet itsensä niin ulkopuolisiksi, ettei työn tekeminen ollut tuntunut mielekkäältä.

*Ehkä enemmän siinä on se, että minkä on työpaikoissa huomannu, että tavallaan siihen työyhteisöön sisälle pääseminen on huomattavan paljon hankalampaa jos siellä ei ole miehiä. Et siinä jää helposti vähän ulkopuoliseksi joillain tavalla, jos ei ole miehiä... ..et ne työyhteisöt joissa aiemmin oon ollu, niin ei siellä oo ollu yhtään miestä. Ei siihen. Niiku siinä on todella ulkopuolinen olo. Sen suhteen tänne oli kiva tulla töihin kun on muitaki. (M5)*

*Mä en kokenut semmosta... ..olin niinku irrallinen olento... ..Jotakin siinä ilmapöörissä oli erilaista. Tää on hirveen vaikee*

*mieltä, mitä se tarkoittaa se. Jos mä ympäröivästä vastaan, niin jos työpaikalla on vaan naisia, niin siinä on jotain erilaista. (M2)*

*En ole ollut ulkopuolinen työpaikalla. Tiedän tietysti, että on tällöisiäkin työyhteisöjä, joissa on vaikea olla oman sukupuolen edustaja, ainakin kun olet ainoa. Se on kylä luonnekysymys sitten. (M1)*

Viimeinen lainaus pitää sisällään ajatuksen siitä, että sopeutuminen ainokaisena olemiseen vaatii tietynlaista luonnetta. Miesten oli ollut hankalaa asettua sellaiseen työyhteisöön, jossa he olivat sukupuolensa ainoita edustajia. Miesvaltaisen työpaikkojen naisia ja etnisiä vähemmistöryhmiä koskevassa ainokaistutkimuksessa on havaittu samankaltaisia ilmiöitä. Ainokaiset kokevat usein muita enemmän olevansa eristyksissä työyhteisön sosiaalisesta elämästä. Eristämisen ja ulkopuolisuuden tunteet ovat kuitenkin yleisempiä ainokaisasemassa olevilla naisilla kuin miehillä (Fairhurst & Snaveley 1983, 389; Crowley 2004, 109).

Pohtiessaan työpaikalle sopeutumista ja työssä viihtymistä miessosiaalityöntekijät kuvasivat mieskollegojen vaikutusta omaan viihtymiseen ja jaksamiseen työssä. Myös Haavio-Mannila (1991, 211) on havainnut työpaikkojen sukupuolikoostumusta käsittelevässä tutkimuksessaan työtoverisuhteiden olevan miehille naisia merkityksellisempiä. Heterososiaaliset työsuhteet, joihin sisältyy tiiviin ystävyys tunnusmerkkejä, tulevat hänen mukaansa entistä tärkeämmiksi silloin kun työpaikalla on suhteellisen paljon vastakkaisen sukupuolen edustajia.

Haastatellut kuvasivat kertomuksissaan paljon sitä, millaista arki sosiaalityön naisvaltaisessa työyhteisössä on. Yhtenä miesten kertomuksia yhdistävänä teemana nousivat esiin naisvaltaisen työyhteisön puheenaiheet, jotka miehet kokivat ajoittain itsellensä vieraaksi. Miesten yhteisöllisyyden on katsottu muodostuvan enemmän yhteisen puuhastelun ja tekemisen kuin puhumisen kautta (Tuohinen 1996, 76). Miesten mukaan varsinkin työn ulkopuoliset puheenaiheet voivat usein olla sellaisia, ettei niihin osallistuminen tunnu kiinnostavalta.

*Kyllä kun joskus tonne kahvihuoneeseen menee ja siinä kuuluu kauhee kälkätys, mäkätys ja päpätys. Siinä käydään läpi miten se meidän Puppe-koira on hautautunu tonne lumihankeen. (M5)*

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

Puhumisen erityisyys ei liittynyt miesten mukaan pelkästään kahvihuonekeskusteluihin vaan myös laajemmin naisvaltaisen työyhteisön keskustelukulttuuriin, jossa ratkaisuja tehdään harkiten ja niistä puhutaan juurta jaksuen. Osa miehistä koki tämän ominaisuuden työyhteisössään hyvänä ja itselle sopivana työtapana, mutta osan mielestä jatkuva yksityiskohtiin puuttuminen ja keskustelevuus eivät ole ”miesten tapa” tehdä työtä. Miesten kokemusten perusteella käytännöt ovat sukupuolen mukaan jakautuneita. He erottavat naisten ja miesten, feminiinisenä ja maskuliinisenä pidetyn tavan toimia.

*Ainakin semmonen keskustelevuus. Mun tapa tehdä hommia sopii sinne hyvin, koska*

*mä jaksan ja oikeestaan haluunkin, jotenkin kun puhutaan tämmöisestä ruotsalaisesta organisaatiokulttuurista, jossa niinku diskuteerataan asioista kauheen paljon, ennen kun päätetään. Se sopii mulle oikeen hyvin. (M3)*

*Käytetään puoli tuntia, miten voi jonkun pikkujutun tehdä. Mä luulen, että jos olis miesvaltainen työyhteisö niin me vaan päätettäis, että tehdään näin ja sit se olis siinä. Et vähän semmonen vatuloinnin olo. (M5)*

Sosiaalitoimistojen ainokaismiehiin liitetty riski jäädä sivuun työyhteisöjen keskusteluista (Asunmaa 2005) voi lisätä hankaluutta ymmärtää yhteisön puhetta. Naisvaltaiseen työyhteisöön ja sen ominaispiirteisiin mukautuminen ei välttämättä tapahdu hetkessä, ja sopeutuminen tapahtuu oivallusten ja näkökulman muokkautumisen seurauksena (vrt. Kauppinen–Toropainen 1991, 220).

Sosiaalityö on monilta osin naisten tekemää työtä naisten auttamiseksi ja ongelmien ratkaisemiseksi, jolloin miessosiaalityöntekijät voivat ainakin joillain sosiaalityön osa-alueilla törmätä sisäpiiritietoon ja tietokäsitykseen liittyviin haasteisiin. Tämä tarkoittaa oletusta siitä, että asiantuntijalla ja ammattilaisella tulee olla henkilökohtainen kokemus kyetäkseen todella ymmärtämään asiakkaan kohtaamia haasteita. (Bates & Thompson 2002, 101.) Sukupuolta ei välttämättä nähdä miessosiaalityöntekijöille pelkästään positiivisena asiana vaan he joutuvat ikään kuin kantamaan miehiin liitetyt yleiset kielteiset ominaisuudet ja pahat teot (ks. Kitunen 2007; Anis 2012). He voivat kohdata hankaluuksia yrittäessään tuoda esiin työhönsä liittyvää miesnäkökulmaa

(Kitunen 2007, 114). Tähän viittaa myös haastatellun miehen ajatukset ennakolluuloista ja asenteellisesta suhtautumisesta mieheen.

*Edustinko minä sitä testosteronimaalimaa? Näitähän voi spekuloida. Joka tapauksessa mä koin siellä, että törmäsin johonkin piilotettuun miesennakkoluuloon. (M2)*

Lastensuojelun asiakasperheiden ongelmat, esimerkiksi päihteet ja lähisuhdeväkivalta, liittyvät usein miehen naiseen ja lapsiin kohdistamaan toimintaan (esim. Piispa ym. 2006). Lastensuojelun parissa työskentelevät naisyhteisöt voivat kokea miehet automaattisesti potentiaalisena ongelmana, jolloin miestyöntekijä voidaan kokea työyhteisöön sopimattomana ja ristiriitaisena henkilönä.

#### MIESAINOKAISUUDEN HYÖDYT

Edellä kuvattuihin työpaikalle sopeutumisen haasteisiin nähden miehet eivät olleet kokeneet sukupuolen haitanneen heidän työntekoaan tai työstä suoriutumistaan. Päinvastoin, osalla miehistä kokemukset viittasivat siihen, että miehet voivat ajoittain päästä naisia helpommalla. Tämä saattaa osittain juontua heihin liitettyjen konventioiden puuttumisesta. Sosiaalityö naisten ammattina kohdistaa naistyöntekijään tarkkarajaisempia ja selkeämpiä odotuksia kuin miestyöntekijään. Miehiä koskevaa sosiaalityön protokollaa ei välttämättä ole olemassa siinä määrin kuin naisten vastaavaa, joten miehet ovat naisia vapaampia harjoittamaan ammatiaan. (Fröschl 2002, 89.)

Osa miehistä totesi, ettei sukupuolesta ole ollut suoranaista etua, mutta se tulee näkyväksi työkäytännöissä positiivisena asiana. Ainokaisuudesta johtuvat hyödyt ovatkin varsin vahvasti sukupuolisidonnaista. Miehet kokevat yleensäkin naisia harvemmin tulleen sukupuolensa takia syrjityiksi työpaikoillaan (Mustola & Vanhala 2004, 51). Ilmiötä on selitetty muun muassa miesten sosiaalisen sukupuolen korkeammalla arvostuksella sekä miehiä suosivilla, rakenteellisilla tekijöillä (Fairhurst & Snavelly 1983, 359–360; Budig 2002, 274).

Miehet pääasiassa hyötyvät ainokaisasemastaan naisvaltaisessa työyhteisössä ja miehille on kannattavaa hakeutua naisvaltaiselle alalle. He hyötyvät vähemmistöasemastaan muun muassa siksi, että maskuliinisuuteen liittyviin odotuksiin kuuluu usein automaattinen oletus miesten sisäänrakennetusta osaamisesta ja johtamiskyvystä. (Simpson 2004, 350–352.) Ainokaiset sukupuolensa edustajat eivät siis ole urakehityksessä tasavertaisia keskenään.

Miessukupuoli itsessään voi tuottaa uskoa henkilön pätevyyteen sekä työyhteisön sisällä että asiakassuhteissa. Tämä saa vahvistusta myös tässä tutkimuksessa. Mielikuvan miesten asiantuntijuudesta todettiin rakentuvan nopeammin kuin naiskollegojen.

*Varmaan tuota oon huomannu kaikissa yhteisöissä on, että aika äkkiä se miehelle tulee se asiantuntijarooli. Se rakentuu äkkiä. En tiä onko se juuri näin, mutta ei tarvi olla pitkään paikassa kun sujahtaa sisälle siihen hommaan. En tiedä onko se sitten naisilla sama, mutta ite oon tällaisen huomannu. En tiä*



*onko sitten muuta semmosta työyhteisöstä, mitä on. (M3)*

Sosiaalityöntekijämihiä aletaan kohdella henkilökohtaisten ominaisuuksiensa sijaan heidän edustamansa sukupuolen edustajana. He myös erottuvat ja jäävät helpommin ihmisten mieleen naisvaltaisilla työpaikoilla. (Kanter 1977, 972; Kauppinen–Toropainen 1987, 23; vrt. Irni 2008.) Miehiin liitetyt maskuliiniset stereotyyppit toteutuvat myös sosiaalityössä. Naisvaltainen sosiaalityö korostaa miesten miehisii piirteitä ja siirtää huomion heidän ammatillisista ominaisuuksistaan sukupuoleen liitettyihin odotuksiin essentialisoiden miehet tyyppilliseksi sukupuolensa edustajiksi. (vrt. Lammi–Taskula 1994, 129.) Sosiaalityö tarjoaa siten miehille uuden väylän saavuttaa ja käyttää miessukupuoleen kietoutuvaa valtaa, vaikka se on muodoltaan erilaista, ei-maskuliinista huoltapitävää valtaa (ks. Hänninen 2004). Budig (2002, 274) onkin havainnut ainokaisuuden dynamiikkaa käsittelevässä tutkimuksessaan miesten etenevän naisvaltaisissa työyhteisöissä naisia helpommin, ja he saavat useammin vastuullisempia tehtäviä kuin muut. Tämä miesten näkyvyys vastuullisissa asemissa ja heidän määränsä lisääntyminen luo sosiaalityöhön maskuliinisia piirteitä.

*Hyvä olisikin, että miehiä olis enemmän, koska niin saadaan enemmän miehiä mukaan. Tätä ei ole mitään akkojen juttua, vaikka jotkut perheenisät voi niin ajatella. (M2)*

Toisaalta kehitys vahvistaa professionaalisuutta, joka liittyy hyvin vahvasti maskuliinisuuteen ja perinteisiin miehiteen liitettyihin ominaisuuksiin

(vrt. Silius 1995, 52). Dominelli (2002, 85–86) näkee lopputulemana sosiaalityön ”naisten profession” vallan lopulta karkaavan naisilta. Vaikka ala on selvästi naisten hallussa, ovat miehet pääasiassa lopulta tekemässä päätöksiä, jotka vaikuttavat työn sisältöihin (ks. Hänninen 2004, 91; Halko 2010, 51). Sosiaalityö sisältää näin hegemoniseen maskuliinisuuteen liittyviä elementtejä. Tähän tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijämiesten havainnot vaikuttaisivat vahvistavan aiempia havaintoja ainokaismiesten asemasta ja sukupuoleen liittyvästä ”lisäarvosta”.

#### NAISTEN JA MIESTEN TYÖT

Vaikka miehet selkeästi totesivat, ettei sukupuoli ole haitannut heidän työntekoaan, kertoivat he kuitenkin varsin usein joutuvansa haasteellisiin tilanteisiin. Tämä johtuu heidän mukaansa siitä, että heille ohjautuu haastavina pidettyjä asiakastapauksia. Naisvaltainen työyhteisö voikin alkaa korostaa ainokaismiesten maskuliinisia piirteitä ohjaamalla heitä tehtäviin, jotka korostavat miehisinä pidettyjä ominaisuuksia, kuten voimaa ja väkivaltaa (Lammi–Taskula 1994, 129). Asiakastyön valikoitumisen myötä tehtävät sosiaalityön sisällä voivat eriytyä huomaamatta sukupuolen mukaan. Sosiaalityön sisäinen työnjako on osa kehitystä, jonka tuloksena on syntynyt sosiaalityön alueita, joiden mielletään olevan enemmän miestyöntekijöiden aluetta. Väkivalta-työ on tästä hyvä esimerkki (ks. Nyqvist 2004). Haastateltavien mukaan miesten kykyyn työskennellä itsenäisesti voidaan luottaa liikaakin, ja sen myötä esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvät asiat voivat unohtua.



*Ja sitten se, että tietynlaisia tilanteita on, että kun on oikein tulehtuneita asiakastilanteita niin niihin kyllä sitten on meikäläistä ohjattu. Vaikka ne ei olisikaan olleet alun perin mulla työn alla. (M3)*

*Mitä nyt, jos miettii niin, onko taipumusta siihen, että miehet saa joskus vähän rankempia caseja niin voi olla, mutta onko sillä yhteyttä siihen, että on mies? Voi olla, että koetaan, että mies on ehkä jäməkämpä tai vähemmän empaattisempi, että saisi ne jutut sitten hoidettua. (M5)*

*No nyt ihan vasta oli semmoinen, että kotikäynnille työparia kysyin. Niin sitten sanoin, että pitäis joku saada. Sitten se kollega sanoi, että kyllä kait sää voit yksin mennä kun olet mies. Mie, että no ei sillä ole mitään merkitystä. Se on ihan tämmöinen työturvallisuuskysymys. Ei pidä alaka pellemään. (M4)*

Jos vuorovaikutussuhde naissosiaalityöntekijän ja miesasiakkaan välillä ei jostain syystä ole onnistunut, on tilalle voitu vaihtaa miestyöntekijä. Haastateltavat toivat esiin tapauksia, joissa mies-sosiaalityöntekijän on helpompi toimia sukupuolensa takia. Tällaiset tapaukset liittyvät esimerkiksi monikulttuuriseen sosiaalityöhön, jossa monet asiat linkittyvät usein sukupuoleen (ks. esim. Honkasalo 2012; Anis 2012).

*Joissakin tilanteissa oon huomannut sen, että esimerkiksi miehen kanssa käytävään keskusteluun on helppo mennä miespuolisena. Sitten myös maahanmuuttajien kanssa kulttuurisidonnaisena asiana on niin, ettei naisen kanssa työskentely vaan onnistu mieheltä. Ja sen takia miespuolinen työntekijä on se jonka kanssa se lähtee sitten rullamaan. (M4)*

Haastatellut miehet pohtivat paljon sitä, kuinka miesasiakkaat kokevat heidän läsnäolonsa asiakastapaamisissa. Heidän mukaansa miesten asiakaskokemus on usein parempi, kun saatavilla on miestyöntekijä. Tämä liittyy pelkoon siitä, että naisvaltainen auttamistyö ohittaa miesasiakkaiden kokemukset (ks. esim. Nyqvist 2006; Anis 2012).

*Tulee mieleen sitten tilanteita, joissa asiakkaana on ollut suomalainen mies, perheenisä. On sitten saanut hänetkin puhumaan ja avautumaan. Että ei se niin vaarallista ole jos jutellaan asioista ihan selvinkin päin. Ei tarvii vetää kossupulloa, että alkaa herkistymään. (M5)*

*Tai oikeestaan sellaista tulee, kun mietitään näitä asiakastapaamisia, niin paljon tulee sellaista, että hoida sää tämä, kun olet mies. Tapaa sää tätä poikaa, kun olet mies. Tai tapaa tätä isää, kun olet mies. Et tavallaan sellaisia, mutta se on tavallaan ihan perusteltua. ei se ole mitenkään outoa. ... et monesti mä oon miettinyt sitä jo ennen kun asiakkaita on varsinaisesti jaettu, että on semmosia tapauksia, joissa olis hyvä jos olisi miestyöntekijä. (M5)*

Mikäli miesten toive samaa sukupuolta olevasta työntekijästä perustuu ajatukselle siitä, etteivät naiset kuuntele heitä, on huoli ainakin osittain aiheeton. Perheasantuntijoiden kirjoituksia analysoivan tutkimuksen valossa vaikuttaa kuitenkin siltä, että ammatillaiset suhtautuvat isiin jopa intensiivisemmin kuin äiteihin. Nykyaikaan kuuluu puhe vastuuta ottavista ja osallistuvista isistä, eikä valmis oletus poissaolevasta isästä välttämättä aina pidä paikkaansa. (Vuori 2001, 356–358; vrt. Linnankoski & Valtonen 2008.).

Yksi haastatelluista tarjosi selitykseksi miesten erilaiselle kohtelulle miesten erilaisen tavan tehdä työtä. Osa miehistä koki työskentelytapojensa poikkeavan työpaikan naisten käytännöistä. Miehet totesivat olevansa joissain tapauksissa naiskollegojaan suoraviivaisempia ja tekevänsä nopeammin ratkaisuja. Miestyöntekijöillä vaikuttaa olevan taipumus keskittyä hankalien tilanteiden kohdatessa puhtaasti ongelmanratkaisuun, kun taas naiset pohtivat enemmän tunteita ja niiden säätelyä. (Collins 2007, 1179.) Edellä luetellut piirteet voivat kuulua maskuliinisen tapaan tehdä työtä.

#### TOIVOTTU MIESTYÖNTEKIJÄ

Keskusteltaessa sukupuolen vaikutuksista työkäytäntöihin, toivat miehet säännönmukaisesti esiin olevansa työyhteisöissään varsin kysytyjä ja työllistettyjä. Kaikkien tarinoissa nousi esiin viittauksia siihen, että työtä pyritään, mikäli se vain on mahdollista, järjestämään nais–mies–työparin varaan. Työparityöskentely onkin erityisesti lastensuojelun sosiaalityössä yleinen työn järjestämisen malli ja sen käyttöä suositellaan työn järjestämistä koskevissa ohjeistuksissa (mm. STM, lastensuojelun laatusuositus). Tämä on usein myös asiakkaiden esittämä toive. Toki miesten vähäisyys hankaloittaa tämän toteutumista käytännössä.

Miesasiakkaat kuitenkin tuntuvat kaipaavan kaltaistaan puhuessaan ongelmistaan.

*Suurin osa työparijutuista on täällä liittynyt lastensuojeluun ja tuota kyllä sieltä havaitsee semmoisia miespuolisten asiakkaiden*

*osalta semmoisia odotuksia sitten kun tulee miestyöntekijä, että se olisi heidän kannaltaan hyvä asia. Että mies kuuntelee ja näkee (M1)*

*Tasapainoinen työskentely vaatii, on jo kauan aikaa todettu, että mies ja naispari on hyvä kun tehdään perheen kanssa töitä. Se on monesti toive asiakkaalla. En kyllä koe, että olisin saanut työpaikan siksi koska olen mies, mutta se on kuitenkin monesti toivottavaa, että on mies siellä. (M3)*

Se, miksi asiakkaat toivovat paikalle miestä tai nais–mies–työparia jäi vastaajien pohdintoissa jokseenkin epäselväksi. Ilmiö liittyy nais- ja mieserityisen osaamisen tiedostamiseen työkäytännöissä (esim. Nyqvist 2006). Merja Aniksen (2012, 346–347) mukaan mieserityistä ja monenlaisia eroja huomioivaa osaamista tarvitaan, jotta asiakkaan yhdenvertaisuus palveluissa toteutuisi. Ehkä asiakkaiden toivomus nais–mies–työparista voi liittyä eritoten lastensuojelussa siihen, että perheen vanhemmat saisivat ammattilaisten muodostamasta työparista itselle luonnollisen vastinparin, eikä sukupuolesta johtuvaa epätasa-arvoista asetelmaa syntyisi.

Jossain tapauksissa kriittisen miestutkimuksen näkökulmasta miessosiaalityöntekijöille kuitenkin haluttaisiin asettaa erityistehtäviä ja heidän asemansa sosiaalityön kentässä nähdään erityisenä. Miehillä ei suoranaisesti ole tarvetta asettua roolimalliksi, kuten seuraavasta lainauksesta käy ilmi, mutta miehillä voi olla erityisen merkittävä rooli maskuliinisen vallan ja patriarkaalisten asenteiden haastajina. (Hicks 2001, 51–52.) Feminiinisenä pidettyä auttamistyötä tekevä mies edustaa uutta

maskuliinisuutta (vrt. Nieminen 2016, 47), ja siten hän voi antaa ongelmassa painivalle miehelle tai isättömälle pojalle uuden miehen mallin. Odotukset voivat kuitenkin olla miestyöntekijöiden mielestä ylimitoitettuja.

*No sitä hän kuulee. Nyt on ollu muutamaankin otteeseen, et on kuullu kuinka kiva on kun on miespuolinen työntekijä. Ja etenkin sitten puhutaan, että on kiva kun on lapsille tai pojalle se miehen malli siinä. Mun mielestä se on vähän hölmösti sanottu koska siinä viitataan vähän semmoiseen kasvatukselliseen tehtävään, jota meillä ei silleen lastensuojelussa ole. (M5)*

Useampi haastateltu kertoi, kuinka miesasiakas oli heidät nähtyään ikään kuin herännyt ja nähnyt heissä ammatillaisen, joka voisi pitää hänen puoliaan. Asiakasperheen isä voi pyrkiä liittoutumiseen ja kumppanuuteen samaa sukupuolta olevan sosiaalityöntekijän kanssa.

*Joskus on sitten näitä miespuolisia asiakkaita jotka on halunnu olla kaveri. Mä oon kuitenkin aika tarkka, vaikka oonkin vähän luonnonlapsi. (M2)*

Haastateltavat miehet olivat joutuneet tilanteisiin, joissa he olivat joutuneet pohtimaan ammatillisuuteen ja työn rajoihin liittyviä kysymyksiä. Se, mihin saakka miessosiaalityöntekijä voi toimia sukupuolensa asianajajana, on tärkeä kysymys, johon ei tule suhtautua väheksyen. Hicksin (2001, 53) mukaan silloin, kun miessosiaalityöntekijä työskentelee miesasiakkaan kanssa uusinnetaan hegemoniseen maskuliinisuuteen liittyviä käytäntöjä, miesten dominanssia ja yhteiskunnan miehiä suosiviin rakenteisiin perustuvaa valtaa. Yllä olevissa esimerkeissä voisi olla ky-

seessä väkivaltainen tai päihteitä käyttävä, perhettään kaltoin kohteleva mies, joka pyrkii hakemaan ymmärrystä ja hyväksyntää omalle käytökselleen liittoutumalla toisen miehen kanssa.

Miehet pohtivat myös sitä, miten naisasiakkaat heihin suhtautuvat ja millaista työskentelyä äitiyden kysymysten ympärillä on. Pohdinnat ovat ymmärrettäviä, koska sosiaalityössä, eritoten lastensuojelussa, liikutaan usein alueella, jota äitiys, naiseus ja siihen liittyvä hoivaetiisyys vahvasti leimaa (esim. Petrelius 2005). Tällöin olennaiseksi kysymykseksi varsinkin asiakassuhteen alussa voi muodostua miestyöntekijän uskottavuus asiakkaan silmissä. Yksi miehistä totesi työuran alussa kokeneensa lastenkasvatukseen liittyvistä asioista puhumisen itselle vieraaksi, enemmän naisille ja äideille kuuluvaksi.

*Monesti ne ovat aika paljon sitä, mistä naiset ehkä keskustelevat luontevammin. Vaikakapa lastensuojelusta hyvä esimerkki, että siellä puhutaan sitten asiakkaiden kanssa vaikka lastenkasvatukseen liittyvistä asioista. Siellä minäkin sitten olin, suurena asiantuntijana, vaikka ei itsellä ollut lapsiakaan silloin. (M2)*

*Kyllä siitä (sukupuolesta) on ilman muuta ollut hyötyä. Ne äidit sano sitä mullekin, että se on rauhottavaa kun on mies. Kun jos siinä on nainen niin siinä peilaa omaa äitiyttä ja aattelee, että mitä hän tuo miettii, mutta kun siinä on miestyöntekijä niin ei tarvii miettiä, koska se miehen rooli on erilainen. (M3)*

Toisaalta lastensuojelun kanssa tekemisissä olevat äidit voivat kokea miehen kanssa työskentelyn helpommaksi, koska miestyöntekijän ei automaattisesti aja-

tella arvioivan äitiyteen liittyviä kysymyksiä. Naisiasiakkaat saattavat joissain tapauksissa kokea miehen kanssa työskentelyn ilmapiiriltään vapautuneemmaksi. Lisäksi on havaittu lapsuudessa ja nuoruudessa vakavaa väkivaltaa kokeneiden naisen kykenevän puhumaan vapautuneemmin miesauttajan kanssa. Hyväksikäytön uhriksi joutuneet naiset peilaavat naisauttajiin tunteita, jotka juontuvat pettymyksestä äitiin, joka ei uhrien kokemuksen mukaan auttanut heitä lapsena. (Laitinen 2006, 190–191.)

Vaikka miehet olivat kertomuksissaan pääsääntöisesti sitä mieltä, ettei sukupuoli haittaa heidän työskentelyään, oli joissain puheenvuoroissa viittauksia siihen, että työskentely naisasiakkaan kanssa saattaa olla haasteellista. Joskus eteen voi tulla tapauksia, joissa naisasiakkaan on helpompaa ja luontevampaa keskustella asioistaan toisen naisen kanssa.

*Sen huomaa miesten kohdalla, että se alkujännite laukeaa paljon nopeammin miesten kanssa. Sitten joissakin tilanteissa naisasiakkaan kanssa on palaveri pitänyt lopettaa sen takia, että naisasiakas jännittää niin paljon, että se pitää lopettaa se tilanne. (M4)*

Hyväksikäyttäjät ja väkivallantekijät ovat useimmiten miehiä, jolloin miesammattilaiset rinnastuvat uhrin mielessä helposti pahaa tehneisiin. Miesten soveltuvuutta sosiaalityöhön on kyseenalaistettu juuri miesten naisiin kohdistaman rakenteellisen sorrontakia. Lena Dominelli (2001, 95) ei kannata miesten rajaamista kokonaan pois suorittavan portaan sosiaalityöstä, mutta painottaa tarkkaa harkintaa sen suhteen, millainen mies tehtävään soveltuu. Haastateltavien miesten sensi-

tiivisyys tämän asian suhteen ja heidän kertomansa esimerkit osoittavat, että työntekijöiden asiakastapauskohtaista soveltuvuutta arvioidaan käytännössä myös sukupuolen näkökulmasta.

#### POHDINTA

Tutkimus antoi äänen miessosiaalityöntekijöille, joita yhdistivät kokemukset ainokaisuudesta naisvaltaisessa työyhteisössä. Aineisto on pieni, mutta tehdyt havainnot tukevat aikaisempia tutkimuksia, ja miesten kokemukset iästä ja työkokemuksen määrästä riippumatta olivat samankaltaisia (vrt. Crowley 2004; Kitunen 2007). Miessosiaalityöntekijöitä on tutkittu vielä vähän ja alan asiantuntijoiden mukaan sosiaalityöhön liittyy kysymyksiä, jotka edellyttäisivät sukupuolen näkyvämpää käsittelemistä ja kyseenalaistamista (vrt. Kuronen ym. 2004; Keskinen ym. 2012). Miehet olivat sukupuolisensitiivisiä ja tietoisia sosiaalityön sukupuolittavista käytännöistä. Suomalaista sosiaalityötä leimaa tasa-arvoajattelu ja tämä tasavertaisuus on luettavissa miesten kommentteissa. Huolimatta siitä, että miehet toivat esille sukupuolittuneita käytäntöjä, leimasi miesten pohdintaa pikemminkin sosiaalityön ammatillinen viitekehys kuin maskuliinisen ja feminiinisen tekemisen arvottaminen eri asemiin.

Ainokaisasemaan liittyi sekä hyötyä että haittaa niin työyhteisössä kuin asiakastyöskentelyssä. Miehet kertoivat kokeneensa ulkopuolisuuden tunnetta naisvaltaisissa työyhteisöissä. Tätä tunnetta tuottivat erityisesti kahvihuoneen puheenaiheet, jotka osa koki jossain määrin vieraksi. Toisaalta naisvaltaisten

työyhteisöjen keskusteleisuus koettiin toimivana ominaisuutena sosiaalityön käytännöissä. Vaikka kokemuksia sukupuoleen liittyvästä ulkopuolisuudesta ja sopeutumisen haasteista esiintyy, voi sukupuolesta olla välillistä etua (vrt. Irni 2008; Halko 2010). Tätä vahvistavat myös ainokaisuustutkimukset, joiden mukaan miehet hyötyvät ainokaisuusasemasta naisia yleisemmin (esim. Fröschl 2002). Miesten vaikutelma oli, että he pääsevät sosiaalityöntekijöinä naisia helpommalla. Tämän lisäksi miehet kertoivat, että heille lankeaa helposti sukupuolen takia asiantuntijan rooli ja sukupuoli itsessään tuottaa pätevyyttä ja uskottavuutta työntekijänä. Tältä osin sukupuoleen kiinnittynyt hegemoninen maskuliinisuus elää edelleen vahvana. Maskuliinisuuteen liitettyihin odotuksiin vastaaminen ei ole kuitenkaan yksiselitteinen asia. Miehillä ohjautuu naistyöntekijöitä herkemmin haastavia asiakastapauksia, mikä kertoo siitä, että sosiaalityön käytännöissä esiintyy sisäistä työnjakoa ”naisten ja miesten töihin”. Tämä voi pitää sisällään riskin liiallisesta kuormittumisesta työssä. Miestyöntekijälle voidaan asettaa myös sukupuoleen sidottuja ominaisuuksia, jotka eivät kuulu sosiaalityön tehtäviin. Tällaiset odotukset liittyvät niin sanotun miehen mallin antamiseen. Miesten esimerkillä voi olla suuri merkitys, vaikka suoranaiseksi roolimalliksi ryhtyminen ei kuulu sosiaalityöntekijän työnkuvaan.

Miehet olivat kertomuksissaan pääsääntöisesti sitä mieltä, ettei sukupuoli haittaa asiakastyöskentelyä vaan asiakkaiden toiveena on usein mies–nais–työpari. Sosiaalityöhön on kaivattu enemmän miestyöntekijöitä, jotta asiakkaiden toiveet tulisivat paremmin huomioituksi

(esim. Keskinen ym, 2012; Anis 2012). Suhteessa asiakkaisiin haastateltavat toivat esiin tarpeen olla tietoinen omasta sukupuolestaan ja sen vaikutuksista asiakastilanteissa.

Sosiaalityön sukupuolikysymyksen voi nähdä myös yhteiskuntapoliittisena ja työvoimapoliittisena kysymyksenä. Tekniset alat ovat talouselämän vaihteluille suhdanneherkkiä, ja alan työllisyysnäkökymät ovat käyneet epävakammiksi. Tämä vaikuttaa siihen, että koulutus- ja työuraansa suunnitteleva valitsee alan työvoimakysynnän perusteella. Varman työllistymisen takia yhä useampi mies valitsee niin sanotun toisen sukupuolen ammatin, esimerkiksi juuri sosiaalityön. On mielenkiintoista pohtia, kuinka sukupuolirakenteen mahdollinen laajempi muutos vaikuttaa sosiaalityöhön ja sen käytäntöihin. Miessosiaalityöntekijät voivat tuoda feminiinisenä pidetyn sosiaalityön käytäntöihin maskuliinisen toimintatavan, jonka ei perinteisesti katsota kuuluvan sinne. Viitteitä erilaisesta, maskuliinisesta tavasta toimia sekä työtehtävien eriytymisestä sukupuolen mukaan tuli esille myös tässä aineistossa ainokaisten kertomana. Havainnot tukivat aikaisempia tutkimuksia. Maskuliininen sosiaalityö mielletään toislaiseksi kuin perinteinen, feminiininen tapa tehdä sosiaalityötä. Mieserityisen sosiaalityön tutkimuksen tarve lisääntyy alan miehistymisen myötä. Tutkimus voi tuottaa uudenlaista ymmärrystä feminiinisenä pidetystä auttamistyöstä ja miessosiaalityöntekijöiden edustamasta inklusiivisesta maskuliinisuudesta. ”Kukkahattutätimäisyys” on heistä kaukana, kuten tämäkin aineisto osoitti, jos tätä stereotypiaa nyt ylipäätään sosiaalityössä todellisuudessa esiintyy.

## KIRJALLISUUS

- Anderson, Eric (2009) *Inclusive Masculinity. The Changing Nature of Masculinities*. London & New York: Routledge.
- Anis, Merja (2012) Isäkuvat monikulttuurisissa lastensuojelun kohtaamisissa. *Teoksessa* Suvi Keskinen, Jaana Vuori & Anu Hirsiaho (toim.) *Monikulttuurisuuden sukupuoli*. Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa. Tampere: Tampere University Press, 321–348.
- Asunmaa, Juha (2005) *Miessosiaalityöntekijät, alansa ainokaiset*. Pro gradu –tutkielma. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Bates, John & Thompson, Neil (2002) *Men, Masculinity and Social Work*. Teoksessa Christine Gruber & Helga Stefanov, Helga (toim.) *Gender in Social Work. Promoting Equality*. Dorset: Russel House Publishing, 97–104.
- Budig, Michelle (2002) Male Advantage and the Gender Composition of Jobs: Who Rides the Glass Escalator? *Social Problems* (49) 2, 258–277. <https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.2.258>
- Cavanagh, Kate & Cree, Vivienne. E (toim.) (1996) *Working with men. Feminism and social work*. London: Routledge.
- Collins, Stewart (2007) Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work* 38, 1173–1193. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm047>
- Connell, Raewyn (2005) *Masculinities*. Second edition. Berkeley: University of California press.
- Crowley, Jocelyn (2004) When Tokens Matter. *Legislative studies quarterly* 29 (1), 109–136. <https://doi.org/10.3162/036298004X201113>
- Dominelli, Lena (2002) *Feminist Social Work Theory and Practice*. Basingstoke: Palgrave. <https://doi.org/10.1007/978-0-230-62820-5>
- Fairhurst, Gail & Snavely, B. Kay (1983) A Test of the Social Isolation of Male Tokens. *The Academy of Management Journal*. 26 (2), 353–361. <https://doi.org/10.2307/255983>
- Fröschl, Elfriede (2002) *The Social Work Profession*. Teoksessa Christine Gruber & Helga Stefanov (toim.) *Gender in social Work – Promoting equality*. Chippenham: Russel House publishing, 81–96.
- Haavio-Mannila, Elina (1991) Työpaikan sukupuolikoostumus, työn luonne ja sukupuolten suhteet. *Työ ja ihminen* 5 (3), 181–340.
- Halko, Marja-Liisa (2010) Riskiä kaihtavat naiset ja kilpailunhaluiset miehet. Teoksessa Marja-Liisa Halko, Anne Mikkola & Olli-Pekka Ruuskanen (toim.) *Naiset, miehet ja talous*. Helsinki: Gaudeamus, 36–53.
- Hearn, Jeff (2004) From Hegemonic masculinity to the Hegemony of Men. *Feminist Theory* 5 (1), 49–52. <https://doi.org/10.1177/1464700104040813>
- Hicks, Stephen (2001) *Men Social Workers in Social services: Will the Real Man Stand Up?* Teoksessa Alastair Christie (toim.) *Men and Social Work – theories and practices*. New York: Palgrave, 49–62. [https://doi.org/10.1007/978-1-4039-3427-7\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-4039-3427-7_4)
- Honkasalo, Veronika (2012) *Monikulttuurinen nuorisotyö ja sukupuoli*. Teoksessa Suvi Keskinen, Jaana Vuori & Anu Hirsiaho (toim.) *Monikulttuurisuuden sukupuoli: kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*. Tampere: Tampere University Press, 263–290.
- Hänninen, Jorma (2004) *Sosiaalityön miehet ja huoltapitävä valta*. Teoksessa Marjo Kuronen, Riitta Granfelt, Leo Nyqvist Leo & Päivi Petrelius (toim.) *Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen 3. Vuosikirja 2004*. Jyväskylä: PS-kustannus, 77–100.
- Irni, Sari (2008) Puolustautumista ja varmuutta: ”Ikääntyvä työntekijä” tutkimusprosessissa ja työorganisaatioiden sukupuolistavissa käytännöissä. *Gerontologia* 22 (2), 60–70.
- Jauhola, Laura & Oosi, Olli & Horelli, Liisa (2014) *Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimiston palveluihin*. Työpoliittinen aikakauskirja 57 (4), 55–62.
- Jokinen, Arto (2003) *Miten miestä merkitään? Johdanto maskuliinisuuden teoriaan ja kulttuuriseen tekstintutkimukseen*. Teoksessa Arto Jokinen (toim.) *Yhdestä puusta. Maskuliinisuuksien rakentuminen populaarikulttuureissa*. Tampere: Tampere University Press, 7–31.



- Jokinen, Arto (2010) Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 128–139.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977) Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology* 82 (5), 965–990. <https://doi.org/10.1086/226425>
- Kauppinen-Toropainen, Kaisa (1987) Ainokaiset työyhteisöissä. Haastattelututkimus työn sukupuolenmukaisen eriyty-misen vaikutuksista työtyytyväisyyteen, psyykkiseen uupumukseen ja stressiin. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuk-sen aikakauskirja. Lisänumero 1/87. Helsinki: Työterveyslaitos, 209–222.
- Keskinen, Suvi (2004) Kohtaamisen paik-koja – tieto, valta ja sukupuoli sosiaali-työssä. Teoksessa Johanna Kiili & Kati Närhi (toim.) Tutkiva sosiaalityö. Talen-tia-lehti ja Sosiaalityön tutkimuksen seura, 12–14.
- Kitunen, Timo (2007) Sosiaalityön näen-näinen tasa-arvo. Teoksessa Arno Kotro & Hannu T. Sepponen (toim.) Mies vail-la tasa-arvoa. Helsinki: Tammi, 113–119.
- Kolehmainen, Sirpa (1992) Sukupuolen mukainen segregatio työelämässä. *Sosiologia* 29 (1), 11–22.
- Korvajärvi, Päivi (2010) Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 183–196.
- Kuronen, Marjo (2009) Feministinen tut-kimus ja sosiaalityön tutkimus-kohtaa-misia ja kohtaamattomuutta. Teoksessa Mikko Mäntysaari, Anneli Pohjola & Tarja Pösö (toim.) Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä: PS-Kustannus, 111–130.
- Laitinen, Merja (2006) Puhetta lapsen seksuaalisesta hyväksikäytöstä julkisella, yksityisellä ja professionaalaisella areenalla. Teoksessa Liisa Hokkanen & Maritta Sauvola (toim.) Puhumattomat paikat: Puhetta perheestä. Pohjois-Suomen so-siaalialan osaamiskeskuksen julkaisuja. Oulu: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaa-miskeskus, 171–204.
- Lammi-Taskula, Johanna (1994) Päiväkotien moninaiset miehet. Teoksessa: Jorma Si-pilä & Arto Tiihonen (toim.) Miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan. Tampere: Vastapaino, 119–130.
- Linnankoski, Jouni & Valtonen, Markku (2008) Erosta elossa – ero-opas miehille. Miessakit ry:n julkaisuja. Helsinki: Mies-sakit 2008.
- Metsämuuronen, Jari (2003) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. uu-distettu painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Mustola, Kati & Vanhala, Kati (2004) Sek-suaalivähemmistöjä koskevan kyselyn tuloksia. Teoksessa Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö, 30–57.
- Nieminen, Jiri (2016) Inklusiivinen mas-kuliinisuus - kriittisen miestutkimuksen uusi paradigma? *Sukupuolentutkimus - Genusforskning* 29 (1), 47–51.
- Nyqvist, Leo (2004) Sukupuoli parisuh-deväkvällan ammatillisessa kohtaami-sessa. Teoksessa Marjo Kuronen, Riitta Granfelt, Leo Nyqvist & Päivi Petrelius (toim.) Sukupuoli ja sosiaalityö. Jyväskylä: PS-kustannus, 101–130.
- Nyqvist, Leo (2006) Miesten kriisikes-kuksen loppuarviointi. Teoksessa Sanasta miestä. Kokemuksia miesten kriisityöstä. Ensi- ja turvakotien liiton julkaisu 36. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto ry, 86–171.
- Petrelius, Päivi (2005) Sukupuoli ja subjek-tius sosiaalityössä. Tulkintoja naistyöntekijöiden muistoista. Jyväskylä studies in education, psychology on social research 226. Jyväskylä: Jyväskylä University Press.
- Piispa, Minna, Heiskanen, Markku, Kääri-äinen, Juha & Sirén Reino (2006) Naisiin kohdistunut väkivalta 2005. Oikeuspo-liittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 225. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslai-tos.
- Ronkainen, Suvi & Pehkonen, Leila & Lindblom-Ylänne Sari & Paavilainen, Eija (2011) Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOY.
- Simpson, Ruth (2004) Masculinity at Work: The experiences of men in female do-minated occupations. *Work, employment and society*. 18(2): 349–368. <https://doi.org/10.1177/09500172004042773>



- Sipilä, Jorma (1989) *Sosiaalityön jäljillä*. Helsinki: Tammi.
- Sipilä, Jorma (1994) *Miestutkimus - sä röjä hegemonisessa maskuliinisuudessa*. Teoksessa: Jorma Sipilä & Arto Tiihonen (toim.) *Miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan*. Tampere: Vastapaino, 17–33.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2015) *Terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstö 2012. Tilastoraportti 8/2015*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Tuohinen, Titta (1996) *Isät, pojat ja pärjäämisen henki*. Teoksessa Tommi Hoikkala (toim.): *Miehenkuvia: välähdyksiä nuorista miehistä Suomessa*. Helsinki: Gaudamus, 66–101.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Gummerus.
- Tolonen, Tarja & Palmu, Tarja (2007) *Etnografia, haastattelut ja (valta)positiot*. Teoksessa Sirpa Lappalainen, Pirkko Hynninen, Tarja Kankkunen, Elina Lahelma & Tarja Tolonen (toim.) *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tampere: Vastapaino, 89–112.
- Vuori, Jaana (2001) *Äidit, isät ja ammattilaiset. Sukupuoli, toisto ja muunnelmat asiantuntijoiden kirjoituksissa*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere university press.