

# TYÖNOHJAUS JA SUKUPUOLI

Useat työnohjaajat näyttävät ajattelevan, että kun työnohjattava astuu sisään, työnohjaajan sukupuoli katoaa ja hän muuttuu neutriksi. On opittu, että ammattilainen on neutri. Tällaisia nopeita johtopäätöksiä voi vetää postdoc-tutkimukseni tuloksista sukupuolen merkityksistä työnohjauksessa.

HELI AALTONEN  
TT, työnohjaaja, tutkija, Turku

**T**een tutkimusta sukupuolen merkityksistä työnohjauksessa Åbo Akademin säätiön ja Työsuojelurahaston apurahojen turvin. Lähetin huhti-toukokuussa 2015 kahteen kertaan linkin sähköiseen kyselyyni kirkon 400 työnohjaajalle sekä Suomen työnohjaajat ry:n (STOry) 1 800 jäsenelle. Kysely sisälsi kirkon työnohjaajille 51 ja STOryn jäsenille 48 kysymystä tai väittämää. Lisäksi täydensin tutkimustani kymmenellä temaattisella haastattelulla. Tätä edelsi jo keväällä 2014 sähköpostitse tekemäni suppeampi 11 avointa kysymystä sisältänyt kysely Turun arkikihiippakunnan 42 työnohjaajalle sekä Kirkon koulutuskeskuksen keräämien työnohjaustilastojen tutkiminen. Marraskuussa tutkimus on laajentunut Euroopan laajuiseksi, kun sähköinen kyselyni on lähtenyt

European Mentoring and Coaching Councilin 5000 jäsenelle eri Euroopan maihin.

## Työnohjaus on vahvasti sukupuolittunutta

Tulokset kertovat, että työnohjaus Suomessa on vahvasti sukupuolitunutta. Se tarkoittaa muun muassa sitä, että 60 % kirkon työnohjaajista sekä 80 % STOry:n jäsenistöstä on naisia. Kirkon työnohjaajien asiakkaista noin 76 % ja STOryn jäsenten asiakkaista 84 % naisia. Nämä tulokset eivät ole yllättäviä, koska sekä kirkon että sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä suurin osa on naisia. Nämä tulokset hokuttelivat minua tutkimaan tarkemmin aihetta ja selvittämään, miten sukupuoli, ikä, koulutus, asuinpaikka jne. vaikuttavat työnohjaajien asenteisiin, tapaan tehdä työnohjausta ja työnohjausten prosessin sisältöön. Tätä kutsutaan inter-

sektionaaliseksi metodiksi (Lykke 2010, Buikema et al. 2011, Crenshaw 1989). Edelleen pohdin, miten edellä kertamani työnohjauksen vahvasti sukupuolittunut maailma voitaisiin ottaa työnohjaajien koulutuksissa entistä paremmin huomioon. Keskityn tässä artikkelissani pääsääntöisesti kirkon työnohjaajiin.

Kirkon työntekijöitä kyselyyn vastasi 26 %, joista noin 64 % oli naisia ja noin 36 % miehiä. Vastaa- jien sukupuolijakauma vastaa suunnilleen kirkon työnohjaajien sukupuolijakaumaa valtakunnallisesti. Tyypillinen kirkon työnohjaaja on 50–59 vuotias nainen, joka asuu kaupungissa, toimii työnohjaajana osana päätyötään ja tekee työtään useita eri viitekehyksiä hyödyntäen. Kirkon työnohjaajista yliopistokoulutus on noin 72 %:lla. Kirkon koulutuskeskuksen keräämien tietojen perusteella voidaan yhteenvetona



## POLUNPÄITÄ SUKUPUOLIOSAAMISEEN TYÖNOHJAUKSESSA

todeta, että kirkon koulutetut ja kokeneet papit, diakoniatyöntekijät, sairaalasielunhoitajat ja perheneuvojat, joista 60 % on naisia ja 40 % miehiä, antavat työnohjausta – mukaan lukien lyhyet ja pitkät yksilö- ja ryhmätyönohjaukset – muille papeille, diakoniatyöntekijöille, lapsi- ja nuorisotyöntekijöille sekä terveydenhoito- ja sosiaalialan työntekijöille, joista 18 % on miehiä ja 82 % naisia (pieni ero prosentteissa kyselyn tulosten ja Kirkon koulutuskeskuksen tilastojen välillä).

### Sukupuolisuus

Ajatus sukupuolisuudesta ja sen laajasta merkityskirjosta työnohjauksessa näyttää olevan monelle työnohjaajalle vieras. Tähän viittaavat muun muassa kommentit ”sukupuoleen liittyviä varjostuksia ei paljoakaan ilmennyt minulla” ja ”koska en tunnista kysymystä omakseni, työnohjattavan suku-

1. Tarkista omat stereotypiasi ns. miesten ja naisten rooleista ja tehtävistä. Tuetko ohjattavia niiden mukaisesti?
2. Mieti, miten puhut ns. seksuaalisista ja kulttuurisista vähemmistöistä ohjaustilanteissa. Suljetko vai avaatko ohjattavan suun?
3. Miten toimit ja puhut ryhmässä, jossa kaikki ovat samaa sukupuolta/sekaryhmä? Havaitsetko ryhmässä sukupuolten välistä kamppailua, ihastusta, liittoutumia?
4. Kysy työnohjattavalta, miten hän naisena/miehenä kokee asemansa tiimissä/työyhteisössä?
5. Kysy työnohjattavalta, tunnistaako hän esimies-alaisuudessa tai tiimissä/työyhteisössä joitain piirteitä lapsuudenperheestään?
6. Tervehditkö työnohjattavaa kätelemällä, halaamalla? Miksi? Miksi et? Samaa sukupuolta olevaa vai eri?
7. Tunnistatko läheisyyttä, vetovoimaa, kiintymistä tai ihastumista työnohjausprosessin aikana? Otatko asian työnohjauksen aiheeksi vai vältteletkö sitä?
8. Miten tasapuolisuus, tasa-arvo, valta, oikeudenmukaisuus tulevat esiin työnohjauksissasi?
9. Onko työnohjauksessa tilaa sukupuolierityisille kysymyksille: äitiys/isyys – lapsettomuus, vaihdevuodet, perhe ja työ, seksuaalisuus ja ammatti-identiteetti, feminiinisuuden ja maskuliinisuuden kirjo?
10. Millainen nainen/mies sinä koet olevasi? Millainen on mielestäsi ”oikea nainen tai ”oikea mies”?

puolella ei ole merkitystä.” Selityksenä eräässä vastauksessa ehdoteetaan: ”Tähän varmaankin vaikuttaa se, että kirkossa tehtäväkuvat ovat melko samanlaiset ja samankaltaisiksi määritellyt.” Samaan suuntaan toteaa eräs haastateltava: ”Suomessa ollaan sillä tavalla ainakin pinnalla tasa-arvoisia, että helposti ei tulla ajatelleeksi, että ollaan kuitenkin miehiä tai naisia.”

Tulkitsen, että usean vastaajan mielessä sukupuoliuus ja seksuaaliuus on sama asia. Tutkimuksessani sukupuolella tarkoitan ihmisen biologista sukupuolta, eli onko ihminen syntynyt biologisesti naisena tai miehenä. Maailmassa syntyy lisäksi vuosittain x määrä ihmisiä, joiden biologista sukupuolta ei pystytä määrittämään, niin sanottu kolmas sukupuoli tai interseksuaali. Sosiaalisella sukupuolella tarkoitan, miksi ihminen kokee itsensä, esimerkiksi homoseksuaaliksi vai heteroksi jne. Seksuaalisuudella tarkoitan ihmisen seksuaalista suuntautumista sekä seksuaalista aktiivisuutta aseksuaalisuudesta alkaen.

### **Ammatillisuus suojaa, mutta...**

Haastatelluista useat olivat pohtineet sukupuolisuuteen liittyviä asioita työnohjauksessa ja osa myös psykoterapeutin sekä seksuaaliterapeutin näkökulmasta. Amatillisuutta osa pitää työnohjaajan suojana, mutta liiallinen ammatillisuus ja siihen liittyvä sukupuolinen neutrius myös kyseenalaistetaan ja kysytään, miksi sellaista ”barriääriä” tarvitaan. ”Mitä hän ei halua ymmärtää tai mitä hän haluaa jättää pois ja halkaista?”

Useampi haastateltu toteaa, että jos yrittää välttää sukupuolta, niin silloin ehkä jää jotain tärkeää puhumatta. ”Joku merkityksellinen puoli tai joku merkitys, siitä ei saada kiinni, jos ajatellaan, että suku-

puoli on neutri.” Amatillisuudella voi siis etäännyttää sekä oman että työnohjaajan sukupuolen ja josain määrin torjua sen moninaiset ulottuvuudet ja merkitykset työnohjauksessa.

Samantyyllisiä johtopäätöksiä voi lukea Ruotsissa tehdystä opinäytetyöstä (Erlandsson & Larsson 2011). Haastattelujen kohderyhmänä oli kymmenen coachia, jotka kuuluvat International Coaching Federationin Ruotsin järjestöön. Kymmenen coachin haastattelujen analyysissa todettiin, että coachaus metodina ei voi olla sukupuolineutraalia, jota se väittää olevansa. Pikemminkin on kyse sukupuolen näkymättömäksi tekemisestä.

### **Entä jos syntyy ihastumista**

Sähköisessä kyselyssäni esitin työnohjaajan tunteisiin ja toimintaan liittyvän väitteen Työnohjausprosessin aikana saattaa joskus syntyä ihastumista puolin ja toisin. Miten mielestäsi pitäisi silloin toimia?

Kirkon työnohjaajanaisista 45 % vastasi, ettei ole koskaan tunnistanut tällaista ilmiötä, 37 % ottaa ilmiön keskusteluun ja selittää osaksi prosessia, 12 % ottaa ilmiön avoimeen keskusteluun. Syynä siihen, että lähes puolet työnohjaajanaisista ei ole kokenut minkään suuntaista ihastumista saattaa olla juuri se, että enemmistö asiakkaista on naisia ja kohdalle ei ehkä ole osunut seksuaalisia vähemmistöjä.

Työnohjaajamiehistä 26 % ei ole tunnistanut ilmiötä ja 16 % toivoo, että ihastuminen menee ohi eikä puhu siitä mitään. Toisaalta työnohjauksen ihastumis-, liittymis- ja kiinnostumisilmiöön voi liittyä myös eräänlainen äiti-tytär-suhte tai äiti-poikasuhde työnohjauksessa, jolloin siitäkin voi keskustella, mistä se nousee ja mitä merkityksiä ilmiöllä on työnohjauksessa ja työ-

elämässä. Naisista lähes puolet ja miehistä yli puolet ottaakin ilmiön avoimeen keskusteluun ja hyödyntää sen osaksi työnohjausprosessia.

Sosiaalipedagogisen institiutin sekä Maria-Akatemian perustaja, psykoterapeutti ja työnohjaaja **Britt-Marie Perheentupa** kannustaa työnohjaajia käyttämään mahdollista ihastumis- tai kiinnostumisilmiötä oppimisprosessina ja työnohjauksen materiaalina. Hän muistuttaa haastattelussa, että työnohjaussuhteessa ihmisen alitajuinen taso aktivoituu sen mukaan, onko työnohjaaja ollut isän tyttö vai äidin poika vai äidin tyttö jne. ”Tai kaipuu. Että ei ole ollut isää tai ihastuu siihen miestyönohjaajaan tai että alitajuntataso aina etsii korjaavaa kokemusta tai toistoa.”

Itävaltalaisissa tutkimuksissa työnohjaus, coaching, psykoterapia ja esimerkiksi perheneuvonta lasketaan samaan ”ohjausperheeseen”, kun tutkitaan sukupuolen merkitystä niissä (Schigl 2012, Abdul-Hussein and Baig 2009, Abdul-Hussein 2012). Schigliä mukaellen työnohjausten tulokset ovat osaltaan riippuvaisia työnohjaajien sukupuoliosaamisesta. Sukupuoliosaamisella tarkoitetaan muun muassa ohjaajan herkkyyttä ja avoimuutta tunnistaa itsessään ja ohjattavassa sukupuolisuuteen liittyviä tunteita, traditioita, stereotyyppioita, ennako-odotuksia ja -asenteita ja miten ne vaikuttavat ohjattavan työhön ja aiheisiin, joita hän haluaa käsitellä. Työnohjaajan avoimuus sukupuolisuuden moninaisuuteen liittyvissä kysymyksissä on oleellista, kun keskustellaan ohjaustilanteissa esimerkiksi ammatti-identiteettiin, yhteistyöhön, tasa-arvoon, asialliseen kohteluun ja oikeudenmukaisuuteen liittyvistä kysymyksistä. ✕