

Haloota nostamatta.
Seksuaalivähemmistöjen avoimuus
terveydenhuollon työyhteisöissä

Anna Leena Vanhala

Sosiologian pro gradu -tutkielma

Helsingin yliopisto

Marraskuu 2003

Sisällys

1 JOHDANTO	4
2 TUTKIMUKSEN TAUSTAA.....	7
2.1 Seksuaalinen suuntautuminen.....	7
2.1.1 Seksuaalivähemmistöt suomalaisessa yhteiskunnassa	7
2.1.2 Seksuaalivähemmistöt työelämässä.....	8
2.2 Työyhteisö ja työhyvinvointi	10
2.2.1 Yhteisön ja työyhteisön käsitteistä	10
2.2.2 Sosiaalinen tuki ja työyhteisöllisyys	12
2.2.3 Ihmissuhdekonfliktit ja työpaikkakiusaaminen.....	13
2.2.4 Määräaikaisuus ja työyhteisö	15
2.2.5 Vapaamuotoinen puhe työpaikalla	15
2.2.6 Työhyvinvointi terveydenhuollon ammateissa	16
2.3 Avoimuus.....	17
2.3.1 Avautumisesta yleisesti	17
2.3.2 Avoimuuden käsitteestä.....	19
2.3.3 Seksuaalivähemmistöjen avoimuus.....	20
3 TUTKIMUSASETELMA	22
3.1 Tutkimuskysymykset ja -kohde	23
3.2 Aineistot.....	25
3.2.1 Kysely	26
3.2.2 Teemahaastattelut	27
3.2.3 Aineistojen soveltuvuus	29
3.2.4 Triangulaatio	34
3.3 Menetelmät ja analyysit.....	35
3.3.1 Kysely	35
3.3.2 Haastattelut.....	37
3.3.3 Analyysien lähtökohdat ja tasot	38
4 TULOKSET	39
4.1 Avoimuuden yleisyydestä ja strategioista	39
4.2 Terveydenhuollon erityispiirteet.....	45
4.2.1 Terveydenhuollon sektorien merkitys	46
4.2.2 Ei-heteroseksuaaliset asiakkaat	47
4.2.3 Fyysinen läheisyys.....	48
4.3 Ilmapiiirin ja hyvinvoinnin tekijöistä	50
4.3.1 Avoimuusmuuttujan dikotomisointi.....	50
4.3.2 Summamuuttujat	51
4.3.3 Sosiaalinen tuki	52
4.3.4 Ristiriidat.....	56
4.3.5 Seksuaalivähemmistöjen ikävänä kokema puhe ja käyttäytyminen.....	58
4.3.6 Koetut uhat.....	61
4.3.7 Työn vakinaisuus.....	64

4.4 Taustamuuttujien vakiointi.....	68
4.5 Miksi avoimuudella tai salaamisella on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta? ..	69
4.6 Kuvitellun yhteisön merkitys.....	73
4.7 Tulokset tiiviisti	75
5 PÄÄTELMÄT	76
5.1 Tulosten ja teorian pohjalta	76
5.2 Tulevaisuus?	79
LÄHTEET	81
LIITTEET.....	89
Liite 1. Kyselylomakkeen keskeisimmät kysymykset	89
Liite 2. Summamuuttujien osiot, reliabiliteetit ja luokittelu	93
Liite 3. Vakioinnissa käytettyjen muuttujien luokat ja suhde avoimuuteen.....	95
Liite 4. Haastattelurunko	96
Liite 5. Haastateltavat.....	97

1 JOHDANTO

28 §. Häirintä. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Häirintää koskeva pykälä on ensimmäistä kertaa mukana työturvallisuuslaissa (Kuikko 2002, 87). Tämä kuvastaa työsuojelun käsitteen laajenemista; työsuojelussa on siirrytty perinteisten fyysisten uhkien torjunnasta henkisen väkivallan ja muiden ei-fyysisten tekijöiden huomioimiseen ja ennaltaehkäisyyn. Työhyvinvointiin vaikuttavat työympäristön fyysisten olojen ohella johtamistavat, vaikutusmahdollisuudet työn suunnitteluun ja sisältöihin, organisaatiokulttuuri, ilmapiiri sekä lukuisat muut tekijät. Esimerkiksi työpaikan sosiaalisten suhteiden katsotaan vaikuttavan työntekijän hyvinvointiin ja terveyteen. (Hurme 1998.)

Työelämän tutkimuksen yhteydessä ei juuri ole kiinnitetty huomiota seksuaaliseen suuntautumiseen. Muutenkaan seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvää moninaisuutta ei ole totuttu käsittelemään työelämän näkökulmasta. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia työskentelee erilaisissa ammateissa ja työyhteisöissä, ja työpaikan sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvät käytännöt heikentävät monien homo-, lesbo-, bi- ja transtyöntekijöiden asemaa. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen, SETA ry:n ja Stakesin yhteistyönä toteuttama Equal-yhteisöaloitehanke ”Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä” on yritys herättää työelämän vaikuttajia ja työyhteisöjen jäseniä ymmärtämään moninaisuuden myönteisyys ja saada heidät ehkäisemään epätaasa-arvoa ja epäoikeudenmukaisuutta. (Lehtonen 2002, 143.)

Aloitelllessani pro gradu -tutkielmaani Equal-hankkeessa olin aikeissa tarkastella terveydenhuollon lesbo-, homo- ja biseksuaalisten työntekijöiden mahdollisesti kokemaa syrjintää tai häirintää, niiden ilmenemisen muotoja ja vaikutuksia työpaikan sosiaalisiin

suhteisiin. Tarkoitukseni oli analysoida näitä Equal-hankkeen kyselyaineiston pohjalta, ja kun kyselyvastauksia alkoi palautua sosiologian laitokselle, lueskelin etenkin avovastausten osuuksia tarkasti saadakseni ensituntumaa aiheeseen ja aineistoon. Huomasin pian, ettei seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää näkyvää syrjintää tai siitä juontuvia suoranaisia seurauksia sosiaalisten suhteiden toimivuuteen useinkaan ilmennyt, sillä suuntautumisesta ei monenkään työpaikalla tiedetty, ainakaan kovin laajasti.

Seksuaalinen suuntautuminen poikkeaa ainakin yhdellä merkittävällä tavalla muista yleisimmistä syrjinnän perusteista. Päinvastoin kuin ihonväri tai sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen ei useimmiten ole ympäristön silmin helposti havaittavissa oleva ominaisuus. Täten mahdollista syrjintää ei oikeastaan voi esiintyä ennen seksuaalisen suuntautumisen paljastumista tai paljastamista. (Badgett 1996.) Muun muassa tämä seikka tekee avoimuudesta, seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvien asioiden kertomisesta, erittäin mielenkiintoisen teeman. Koska asiasta ei yleensä ole aivan välttämättömyyttä kertoa työpaikoilla, perustuu avoimuus monien kohdalla tietoiseen harkintaan tai valintaan. Tämä valinta voidaan yksilöstä riippuen kokea melko luontevana tai hyvinkin raskaana. Työyhteisön tarkkailu ja mahdollisen suhtautumisen arviointi sekä omien sanojen tarkka asettelu saattaa kuluttaa suuntautumisensa salaavan työntekijän energiaa myös työnteolta. Toisaalta taas seksuaalisuuteen liittyvien asioiden avointa kertomista voidaan pitää melkoisena riskinottona, sillä vastaanottoa on vaikea ennakoita.

Tarkastelen tutkielmassani seksuaalivähemmistöjen eli homojen, lesbojen ja biseksuaalien työntekijöiden avoimuutta terveydenhuollon työyhteisöissä. Käytän kahta aineistoa, Equal-projektin seksuaalivähemmistöille suunnattua kyselyaineistoa ja teemahaastatteluja. Näkökulma on nimenomaan seksuaalivähemmistöjen, eikä muiden työyhteisön jäsenten ääntä kuulla kuin homo-, lesbo- ja biseksuaalisten haastateltavien välittämänä. Laajempi asetelma olisi voinut olla hedelmällinen, mutta tässä yhteydessä, pro gradu –työssä, se olisi todennäköisesti muotoutunut turhan suuritöiseksi ja monitasoiseksi. Osittain samasta syystä olen rajannut sukupuolivähemmistöt eli transihmiset tutkimukseni ulkopuolelle; tämän ryhmän tarkastelu olisi vaatinut avoimuuden suhteen osittain hyvin erilaista kysymyksenasettelua. Lisäksi sukupuolivähemmistöjen huomiointi olisi edellyttänyt kahden keskenään hieman erilaisen kyselyaineiston käyttämistä.

Tutkimus on yhteydessä paitsi seksuaalivähemmistöjen ja työelämän tutkimukseen myös sosiaalisen vuorovaikutuksen ja avoimuuden tarkasteluun yleisemmälläkin tasolla. Pääpaino on työhyvinvointiin liittyvillä tekijöillä, jollaiseksi miellän jossakin määrin myös avoimuuden. Etsin yhteyksiä seksuaalivähemmistöjen avoimuuden ja erilaisten sosiaalisten tekijöiden väliltä ja pyrin ymmärtämään sekä tulkitsemaan näitä yhteyksiä. Työni nojaa sekä suomalaiseseen (esim. Luopa 1994; Valkonen 2003; Lehtonen, J. 1997; 2002; 2003) että ulkomaalaiseen (esim. Davies 1992; Ostfield ja Jehn 1998) seksuaalivähemmistöjä koskevaan tutkimukseen. Työelämää koskien olen perehtynyt lähinnä suomalaisen työhyvinvoinnin tutkimukseen (esim. Vartia 1994; 1999; 2003). Lisänäkökulmaa avoimuuteen kulttuurisena ilmiönä haen sosiaalisen vuorovaikutuksen teorioista (Goffman 1959; Vesala 1998; 2002). Kokoan synteesin aiemmasta tutkimuksesta ja kirjallisuudesta ja rakennan näin viitekehyksen, johon tuon oman empiirisen aineistoni. Empirian avulla pyrin todentamaan ja syventämään aiempia tutkimustuloksia sekä tuomaan uutta tietoa työelämä- ja seksuaalivähemmistökeskusteluun.

Tutkimuksen rakenne on seuraava. Luvussa 2. esittelen aiempaa seksuaalivähemmistöjä ja työelämää ja -hyvinvointia sekä avoimuutta koskevaa tutkimusta ja tätä kautta tutkimuskysymysten taustaa ja relevanssia. Myös avainkäsitteet avoimuuteen ja työyhteisöihin liittyen määritellään luvussa 2. Tutkimusasetelma ilmenee luvusta 3: siinä käsitellään tutkimuskysymyksiä sekä esitellään aineistot ja analyysimenetelmät. Tutkimuksen tulokset esitetään luvussa 4. Ensin kuvailen avoimuutta ja kertomisen strategioita; sitten erittelen terveydenhuollon erityispiirteitä ja tämän jälkeen esitän avoimuuteen vaikuttavia, työyhteisöön liittyviä sosiaalisia taustatekijöitä ja avoimuuden seurauksia. Luvun lopussa pohdin syvällisemmin avoimuuden ja työhyvinvoinnin yhteyden mahdollisia syitä ja avoimuuden merkitystä sekä esitän keskeisimmät tulokset tiivistetysti. Luvussa 5. teen päätelmiä edellä esitetyn perusteella.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

2.1 Seksuaalinen suuntautuminen

2.1.1 Seksuaalivähemmistöt suomalaisessa yhteiskunnassa

Lainsäädännölliseltä kannalta suomalaisten seksuaalivähemmistöihin kuuluvien ihmisten asemassa on tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana. Homoseksuaalisuus dekriminalisoitiin Suomessa vuonna 1971, mutta mielisairaudeksi luokiteltuna se esiintyi vielä kymmenen vuotta tästä eteenpäin (Stålström 1997, 272). Vuonna 1995 voimaan astui laki, joka kieltää seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän työelämässä (Hiltunen 2002, 19). Viime vuonna, alkuvuodesta 2002, saivat samaa sukupuolta olevat pariskunnat mahdollisuuden parisuhteen virallistamiseen.

Tällä hetkellä julkisuudessa käydään keskustelua seksuaalivähemmistöjen asemasta ja oikeuksista ainakin suomalaisen evankelis-luterilaisen kirkon sisällä sekä homo- ja lesboparien lasten asemasta. Näkökulmasta riippuen Suomen tilannetta voidaan pitää kansainvälisesti joko melko kiitettävänä tai toisaalta jopa jälkijättöisenä. Esimerkiksi Yhdysvalloissa lainsäädäntö on paikoitellen, osavaltiokohtaisesti, heikoissa kantimissa (Anastas 1998). Toisaalta Ruotsissa lainsäädännöllisten muutosten lisäksi perustettiin syrjintäsuojaa valvovan valtuutetun virka ja toimisto. Nämä tahot käsittelevät seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuneita syrjintätapauksia. (Gilljam 2002, 24-26.) Suomessa työsyryjinnän kieltävä laki on jäänyt kuolleeksi kirjaimeksi – sen valvominen ei kuulu virallisesti kenellekään.

Homoseksuaalisuuden syitä on etsitty niin psykologian, lääketieteen kuin sosiologiankin aloilla, mutta yksimielisyyteen ei asiasta ole päästy. Viime vuosina tutkimukset ovatkin keskittyneet lähinnä homoseksuaalisuuteen elämäntapana. (Luopa 1994, 22-23.) Seksuaalisuus on monitasoinen ilmiö, ja sen merkitys vaihtelee ihmisestä ja elämänvaiheesta toiseen. Ihmisellä voi olla ihastumisen tunteita tai seksikokemuksia samaan sukupuoleen liittyen ilman, että hän mieltäisi itseään homoksi, lesboksi tai biseksuaaliksi. Toisaalta voidaan identifioitua lesboiksi tai homoiksi ilman edellisen kaltaisia tunteita tai kokemuksia. (Lehtonen, J. 1997, 23-25.) Seksuaalisuus onkin nähtävä jatkumona, johon mahtuu lukuisia asenne- ja elämäntapamuotoja.

Länsimainen heteroseksistinen kulttuuri perustuu yhteiskunnalliseen luokittelujärjestelmään, jossa keskeisenä tekijänä vaikuttaa sukupuoli. Sukupuolia nähdään olevan kaksi, ja niiden välillä kuuluisi olla toisiinsa kohdistuva seksuaalinen halu; biologisesta mieheydestä seuraa maskuliininen rooli ja seksuaalinen halu naiseen ja naiseudesta vastavasti feminiininen rooli ja halu mieheen. Sukupuoleen liittyvät lisäksi tietyt roolijaot, kuten esimerkiksi niin sanotut naisten ja miesten työt. Biologisuuden ja seksuaalisuuden yhdistelmät on totuttu näkemään vastakkaisina, ja hierarkiassa maskuliinisuus arvotetaan korkeammalle kuin feminiinisyys. (Lehtonen 1997, 28.) Heteroseksuaalisen sukupuolijärjestelmän uusintamista edesauttaa heteroseksuaalinen oletus: kaikkien oletetaan olevan heteroita eikä siitä tarvitse erikseen mainita. Heteroseksuaalisuus nähdään itsesäänselvyytenä, jota ei yleensä kyseenalaisteta. (Socada 1997, 145.) Yhteiskuntajärjestelmää, joka pohjautuu heteroseksuaalisuuden normaaliuteen ja samalla muiden seksuaalisuuden muotojen pitämiseen epänormaaleina, voidaan kutsua heteroseksistiseksi. Heteroseksismi asettaa normit, joita kaikkien tulisi seurata. (Gill 1989, 120.)

Heteroseksismin ohella voidaan käyttää suunnilleen samansisältöistä ilmaisua heteronormatiivisuus. Jukka Lehtonen (2003) perustelee heteronormatiivisuuden käsitteen käyttämistä siten, että se johdattaa ajatuksen valtaan ja kuriin sekä sopii hyvin sosiologian käsitteistöön. Heteronormatiivinen ajattelumalli näkyy paitsi instituutioissa ja rakenteissa myös ihmissuhteissa ja käytännöissä. Niiden välityksellä heteroseksuaalinen maskuliinisuus ja heteroseksuaalinen feminiinisyys edustavat luonnollisia, oikeutettuja, toivottuja ja usein ainoita mahdollisuuksia olla ihminen. (Mts. 32-33.) Myös useassa työpaikassa heteroseksuaalisuus on ihanteellistettua, normaalia ja arvostetumpaa kuin muunlainen seksuaalinen suuntautuminen (Heikkinen 2002, 45).

2.1.2 Seksuaalivähemmistöt työelämässä

Työnteko tuo ihmiselle paitsi taloudellista ja materiaalista hyvinvointia, myös mahdollisuuden ilmaista ja kehittää itseään sekä olla osa yhteiskuntaa. Seksuaalivähemmistöjen syrjintä työelämässä vaikeuttaa edellämainittujen saavuttamista. Monet lesbonaiset saattavat joutua kaksinkertaisen syrjinnän kohteeksi työelämässä. Naiset ovat työmarkkinoilla miehiä huonommassa asemassa ja lisäksi heteroseksistisissä työympäristöissä

myös seksuaalivähemmistöön kuulumisen aiheuttaa syrjintää. Tämä saattaa olla yksi syy siihen, että lesbot ovat kyselytutkimusten mukaan harvemmin työpaikalla avoimia suuntautumisestaan kuin homomiehet. (Anastas 1998.) Sekä naisille että seksuaalivähemmistöille vallan epätasapaino näyttäytyy sukupuolen ympärille monimutkaisesti kietoutuneena (Kaskisaari 2002, 106).

Eräissä seksuaalivähemmistöjä ja työelämää koskevissa tutkimuksissa ja kirjoituksissa (esim. Anastas 1998; Badgett 1996; Kaskisaari 2002) todetaan, että homot, lesbot ja biseksuaalit saattavat kohdata vaikeuksia työpaikan saamisessa tai uralla etenemisessä. Lisäksi edut ja tulot saattavat jakautua seksuaalivähemmistöille epäedullisella tavalla. Seksuaalivähemmistöihin kohdistuva syrjintä voi olla joko formaalista tai informaalista. Edellinen tarkoittaa esimerkiksi irtisanomista tai sitä, ettei seksuaalivähemmistöön kuuluvaa palkita työstään ylennyksin, palkankorotuksin tai vastuun lisäämisellä. Jälkimmäinen syrjinnän muoto viittaa sanalliseen ahdisteluun eli juoruihin, loukkauksiin, naurunalaiseksi tekemiseen ja työyhteisöstä eristämiseen. (Levine ja Leonard 1984, 706.) Syrjintä voidaan myös jakaa suoraan ja epäsuoraan muotoon. Edellistä saattaa esiintyä vaikkapa työhönottotilanteessa ja jälkimmäistä esimerkiksi siten, ettei yrityksen näkyväksi edustajaksi valita seksuaalivähemmistöön kuuluvaa työntekijää (Kaskisaari 2002, 109-111).

Monet työnantajat suhtautuvat työntekijöidensä seksuaaliseen suuntautumiseen ”don’t ask, don’t tell” -logiikalla. Seksuaalista suuntautumista pidetään yksityisasiana, eikä siitä haluta työpaikalla tietää vaan se pitää pikemminkin peittää. (Anastas 1998.) Koska seksuaalivähemmistöön kuulumisen harvoin näkyy työntekijästä tai työnteosta päällepäin, unohtuu heidän läsnäolonsa helposti – siitä vaietaan tai se jopa pyritään piilottamaan (Kaskisaari 2002, 111).

Joidenkin yhdysvaltalaisen tutkimusten perusteella näyttäisi siltä, että julkisella sektorilla homo- tai lesbotyöntekijällä on paremmat mahdollisuudet tasa-arvoiseen työpaikkaan kuin yksityisellä sektorilla. Niillä työpaikoilla, joilla oli erityinen syrjinnän vastainen ohjelma, olivat seksuaalivähemmistöön kuuluvat työntekijät keskimääräistä tyy-

tyväisempiä työhönsä. Samoin avoimuus omasta suuntautumisesta työpaikalla korreloi työtyytyväisyyden sekä yleisen tyytyväisyyden tason kanssa. (Anastas 1998.)

2.2 Työyhteisö ja työhyvinvointi

2.2.1 Yhteisön ja työyhteisön käsitteistä

Sukulaissuhteisiin pohjautuvaa vuorovaikutusta lukuunottamatta suomalaisen aikuisväestön yleisimmin kohtaamat yhteisöt ovat työ- ja harrastusyhteisöjä sekä esimerkiksi naapurustoa. Näille on yhteistä, että yhteisö tulee ikään kuin kaupanpäällisinä, esimerkiksi juuri työpaikan mukana. (Melkas 2003, 64.) Työhön liitetään nykyään enemmän odotuksia ja vaatimuksia, jotka ovat ennen kohdistuneet lähinnä vapaa-aikaan ja perhe-elämään: työ on usein yksi tärkeimmistä elämän sisällöistä (Kaskisaari 2002, 111). Työtoverit ovat siten monille keskeinen yhteisö ja viiteryhmä.

Tutkimuksessani keskeisimmät kysymykset liittyvät erilaisiin yhteisöihin ja yhteisöllisyyksiin. Luonnollisestikin nimenomaan työyhteisö sosiaalisine normeineen ja vuorovaikutuksineen on tärkein tarkasteltava yhteisötyyppi. Toisaalta homo-, lesbo- ja biseksuaalisten työntekijöiden taustalla on seksuaalivähemmistöjen yhteisö, jota voidaan pitää niin sanottuna *kuvitteellisena yhteisönä*, jonka jäsenet eivät tunne toisiaan, mutta kokevat kuitenkin muodostavansa jonkinlaisen yhteisen ryhmän. Kuvitteellisen yhteisön käsitettä on alunperin käyttänyt Benedict Anderson (1991, 6-7) viitatessaan kansakunnasta syntyneisiin mielikuviin, mutta Jan Löfström (1993) soveltaa sitä nimenomaan seksuaalivähemmistöihin.

On mahdollista, ettei työntekijä erityisesti identifioitu tai koe kuuluvansa työ- tai seksuaalivähemmistöyhteisöön, vaikka hän olisikin ympäristön ja yhteiskunnan silmissä niiden jäsen. Kanssaihmiset, esimerkiksi muut työyhteisön jäsenet, saattavat tästä huolimatta nähdä seksuaalivähemmistöön kuuluvan yksilön nimenomaan ei-heteroseksuaalisen yhteisön edustajana ja ilmentävän täten ei-heteroseksuaaliseen yhteisöön liitettyjä oletuksia.

Yhteisön voi määritellä joko alueellisesti rajattavissa olevaksi yksiköksi tai sosiaalisen vuorovaikutuksen yksiköksi, jonka jäsenillä on jotain yhteistä (Lehtonen, H. 1990). Yksilö kuuluu moniin ryhmiin, ja näitä eri ryhmiä määrittävät erilaiset sosiaaliset normit, joiden mukaan ryhmässä käyttäytyään. Yksilö haluaa samaistua viiteryhmäänsä ja tulla hyväksytyksi ryhmässä, ja sosiaalisen ryhmän olemassaolo edellyttääkin jonkinasteista yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Allardt 1983, 67-69.) Kaikki viiteryhmät ja niihin kuuluminen eivät ole yksilölle yhtä tavoiteltuja, eikä esimerkiksi juuri työyhteisöön tai vastaavasti seksuaalivähemmistöjen yhteisöön kuuluminen ole kaikille yhtäläisen tärkeää. Työpaikoilla ollaan tilallisesti läsnä, mutta muita yhdistäviä tekijöitä ei välttämättä ole (Melkas 2003, 65).

Työyhteisö on nimenomaan suomalainen käsite; muissa kielissä ei ole täysin samaa tarkoittavaa vastinetta. Työyhteisö-käsitteellä voidaan viitata isoonkin työpaikkaan tai esimerkiksi johonkin osastoon, työryhmään tai tiimiin. Melko usein sanalla viitataan suhteellisen pieneen, jatkuvasti keskenään tekemisissä olevien ihmisten muodostamaan ryhmään. Useimmiten arkipuheessa työyhteisö merkitsee ”sellaista toiminnallista ryhmää, jolla on yhteinen työn tavoite sekä yhteiset aineelliset voimavarat ja taidot ja joka työskentelee yhdessä. [- -] Työyhteisön, kuten työpaikankin, rakenne ja toiminta ovat kuitenkin muuttuvia, kuten niiden määrittelykin.” (Lindström 1994, 15.)

Käytän tutkielmassani toistuvasti käsitettä työyhteisö. Käsitteen laajasta merkityksestä johtuen tarkennan omia käyttöperusteitani. Mielestäni yksilön kannalta tärkein työyhteisö on nimenomaan juuri se joukko ihmisiä, jonka hän itse kokee työpaikan läheisimmäksi yhteisöksi; tärkein on nähdäkseni se ryhmä, jonka kanssa ollaan eniten tekemisissä ja joka lähinnä vaikuttaa oman työpäivän kulkuun. Terveystieteiden organisaatioissa esimerkiksi työyksikkö voi olla lähin ja tärkein työyhteisö, eikä vaikkapa koko sairaalan henkilöstö.

Työhyvinvoinnin käsite kattaa monenlaisia ulottuvuuksia psyykkisistä tekijöistä fyysisiin olosuhteisiin. Hyvinvointiin työssä vaikuttavat niin ruumiilliseen terveyteen liittyvät tekijät kuin työn sisältö ja määrä sekä organisaatorakenne ja -kulttuuri (Martimo 2003, 83). Oman kiinnostukseni kohteena ovat psykososiaaliset työhyvinvoinnin osa-

alueet, erityisesti sosiaalinen tuki ja yhteisöllisyys työpaikalla, sekä vastaavasti työpahoinvointi, jota voidaan tarkastella esimerkiksi työuupumuksen ja -haluttomuuden sekä koetun häirinnän kautta. Ilmapiiiriin ja hyvinvointiin liittyvät myös ristiriidat ja epävarmuus työn jatkumisesta sekä erityisesti seksuaalivähemmistöjen kohdalla loukkaava puhe tai käytös.

2.2.2 Sosiaalinen tuki ja työyhteisöllisyys

Jussi Vahtera, Mika Kivimäki ja Pekka Virtanen (2002) kirjoittavat kuntien ja sairaaloiden henkilöstöä koskevan julkaisun esipuheessa seuraavasti: ”Useat tekijät työssä voivat suojata työntekijöiden terveyttä. Henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen voidaan vaikuttaa sillä, miten työt organisoidaan ja minkälaiset ovat sosiaaliset suhteet työssä.” Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä hyvinvoinnin ja terveyden kannalta, ja vähäinen sosiaalinen tuki tai ongelmalliset ihmissuhteet aiheuttavat kohonnutta sairastavuus- ja itsemurhariskiä. Työpaikan sosiaalinen tuki voi vaikuttaa terveyteen erilaisten vaikutusmekanismien kautta, tosin hyvien sosiaalisten suhteiden vaikutuksista tiedetään toistaiseksi vähemmän kuin ongelmallisten suhteiden. (Vahtera ym. 2002.)

Sosiaalinen tuki on laajahko käsite. Työpaikan sosiaaliseen tukeen voidaan laskea tietotuki (neuvot, ehdotukset), aineellinen tuki (käytännön apu), arvostustuki (myönteisen arvion tai palautteen antaminen) ja henkinen tuki (halukkuus auttaa, luottamuksellisuus, empaattisuus, kuunteleminen, rohkaiseminen). Tällaisen sosiaalisen tuen lähteitä voivat olla vaikkapa esimies ja työtoverit. (Vahtera ym. 2002.) Sosiaalisuuden, ryhmään kuulumisen ja arvostuksen tarpeille etsitään usein tyydytystä työyhteisöstä. Työyhteisön jäsenet haluavat yleensä tuntea hyväksyntää, yhteenkuuluvuutta, turvallisuutta, arvostusta ja kunnioitusta niin yksityisihmisinä kuin työntekijöinäkin. Vuorovaikutuksella ja ihmissuhteilla on moniulotteinen merkitys työyhteisöissä, ei ainoastaan viihtymisen vaan myös työn tavoitteiden saavuttamisen kannalta. (Vartia 1994, 196.)

Työpaikkakiusaamista tutkineet Maarit Vartia ja Katriina Perkkä-Jortikka (1994) pohjivat *työyhteisöllisyyden* olemusta, syntyä ja kehittymistä työpaikoilla. Yhteisöllisyyden he käsittävät sekä virallisena että erityisesti epävirallisena sosiaalisena vuorovaikutuksena työpaikoilla. Yhteisöllisyys liittyy samaa työtä samassa organisaatiossa tekevien

yhteistyön välttämättömyyteen. Yhteisöllisyyttä tarvitaan, jotta työlle asetetut tavoitteet voivat toteutua. Positiiviseen yhteisöllisyyteen kuuluu työntekijän mahdollisuus liittyä joukkoon, mahdollisuus yhteisiin identiteetteihin ja arvoihin, rikas, erilaisuuden hyväksyvä kulttuuri sekä pyrkimys avoimuuteen ja oikeudenmukaisuuteen. Positiivinen yhteisöllisyys edistää sekä työntekijän hyvinvointia että työn tuloksellisuutta.

Aloittaessaan uudessa työpaikassa työntekijä yleensä omaksuu uuden työyhteisön yhteisöllisyyden. Yhteisöllisyys ja siinä oleva tieto siirtyvät paitsi suoraan osana keskustelua, myös ei-verbaalisin keinoin, esimerkiksi eleinä ja äänensävyinä. Yhteisöllisyys esiintyykin usein äänettömänä tai näkymättömänä työpaikan henkenä, niin sanotusti yhteen hiileen puhaltamisena. Yhteisöön on sitä helpompi liittyä, mitä varmemmin se tarjoaa mahdollisuuden yksilön, työntekijän, omien tarpeiden tyydyttämiseen. Jos työyhteisö ei hyväksy ja ota vastaan yksilöä, hänen identiteettiään ja subjektiivuttaan, on liittyminenkin mahdotonta. (Vartia ja Perkkä-Jortikka 1994, 17-18.) Jos työntekijä tuntee olevansa hyväksyty ja arvostettu omana itsenään, tuntuu todennäköisesti työyhteisöön kuuluminen ja työn tekeminenkin mielekkäämmältä.

Marko Elovainio ja Mika Kivimäki kirjoittavat (2002) työn sosiaalisten suhteiden oikeudenmukaisuudesta ja terveydestä. Heidän mukaansa epäoikeudenmukainen kohtelu viestittää sen kohteeksi joutuneelle työntekijälle, ettei häntä juurikaan arvosteta senhetkisessä ryhmässä tai työyhteisössä. Kun ihmiset eivät tiedä, mitä heidän teoistaan seuraa, he joutuvat olemaan jatkuvasti varuillaan, mikä on kuluttavaa sekä fyysisesti että psyykkisesti. (Elovainio ja Kivimäki 2002.)

2.2.3 Ihmissuhdekonfliktit ja työpaikkakiusaaminen

On havaittu, että toimiva yhteistyö voi edistää työtyytyväisyyttä ja vähentää stressiä. Ongelmalliset ihmissuhteet voivat puolestaan heikentää vastustuskykyä ja tätä kautta lisätä sairastavuutta. (Kivimäki ym. 2002, 46-47.) Ihmissuhdeongelmat kuormittavat yksilöä, mutta ne myös hankaloittavat monella tavalla työyhteisön toimintaa muun muassa vaikeuttamalla yhteistyötä, tiedonkulkua sekä muutosten ja uudistusten toteuttamista. Ihmissuhdeongelmat vievät työyhteisön jäsenten voimavaroja ja niitä vältettäessä kulutetaan mahdollisesti myös työaika. (Vartia 1994, 200.)

Työpaikan ihmissuhdeongelmat voidaan kokea merkittäviksi stressitekijöiksi ja ne aistitaan työpaikalla herkästi. Toimivat ja tukea antavat ihmissuhteet ovat yksi keskeinen työtyytyväisyyden lähde ja yksilön voimavara työn stressitekijöiden kohtaamisessa. Työyhteisön sosiaalisessa vuorovaikutuksessa saadaan palautetta itsestä ja omasta toiminnasta, ja tämä heijastuu myös yksilön näkemykseen itsestään työntekijänä ja ihmisenä. Vuorovaikutus työtovereiden ja esimiehen kanssa auttaa jäsentämään työtä ja sen osuutta työyhteisön tavoitteiden saavuttamisessa; palaute ja vertailukokemukset muokkaavat ja kehittävät omanarvontuntoa ja itsetuntoa. (Mts. 196-197.)

Kaikissa työyhteisöissä esiintyy tilapäisiä ihmissuhderistiriitoja. Suurin osa näistä konflikteista on kuitenkin ohimeneviä. Maarit Vartian (1994) mukaan tärkeää on se, jääkö konflikti kytymään ja pahenemaan yhteisössä tilanteen näennäisestä kohenemisesta huolimatta. Tällöin käsittelemättä jääneistä ongelmista ja ristiriidoista saattaa kehittyä vakavampi työyhteisökonflikti. Mistä nämä konfliktit saavat alkunsa, mitä mahdollisia tekijöitä niiden taustalta löytyy? Vartia listaa seuraavat ongelmat ihmissuhdekonfliktin aiheuttajina: vuorovaikutuksen häiriöt, liian yksilöllinen toimintatapa, työn muut ongelmat tai niin sanottu syntipukki-ilmiö. Esimerkiksi työn rakenteelliset ongelmat, uhat, epävarmuus ja epätasapuoliseksi koettu kohtelu saattavat aiheuttaa kitkaa ihmisten välille. (Mts. 198-200.)

Vartia (2003) on väitöskirjassaan käsitellyt työpaikkakiusaamisen taustatekijöitä ja pohjinnut myös työhyvinvoinnin tai -pahoivoinnin tekijöiden kausaalisuhdetta kiusaamiseen. Työpaikalla kiusatut ilmoittivat muita useammin työpaikan muidenkin ilmapiiritekijöiden olevan huonoja. Voitaisiin ajatella, että kiusaamisen myötä kiusatut alkavat nähdä useimmat työn elementit, esimerkiksi johtamisen, negatiivisessa valossa, eli raportoidut epäkohdat olisivatkin lähinnä kiusatun yksilön kohdalla seurausta kiusaamiskokemuksesta. Vartia tarkasteli kuitenkin samoissa ”kiusaamisympäristöissä” työskennelleiden, ei-kiusattujen mielipiteitä, ja niistä ilmeni, että muutkin kuin vain kiusatut olivat huomanneet samat epäkohdat. Vartian tutkimus osoittaa, että kiusaamista esiintyy usein nimenomaan sellaisissa työpaikoissa, joissa työpaikan muutkin rakenteelliset ja

sosiaaliset elementit, kuten esimerkiksi mahdollisuudet stressittömään työhön, hyvään yhteishenkeen tai johtamiseen, ovat huonompia.

2.2.4 Määräaikaisuus ja työyhteisö

Määräaikainen palkkatyö on yleisin ja edelleen yleistynyt epätyypillisen työn muoto. Esimerkiksi sairaanhoitopiirien henkilöstöstä lähes 30 prosenttia oli vuonna 2000 määräaikaisia työntekijöitä, mikä oli noin kolme prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 1997. (Virtanen, P. ym. 2002.) Työsuhteiden ominaisuuksien muutokset vaikuttavat paitsi työyhteisöjen koostumukseen myös epäsuoremmin työpaikan ihmissuhteisiin (Lahtinen ym. 2002). Työyhteisöihin muodostuu erillinen pienempi ydinjoukko ja siihen kuulumattomat yhteisön jäsenet ovat enemmän tai vähemmän tilapäisiä (Vartia 1999). Työpaikasta toiseen siirtyminen on yleistynyt, ja tämä edellyttää tarvetta omaksua erilaisia pelisääntöjä ja työkulttuureita (Lahtinen ym. 2002, 95-96).

Kuitenkin työsuhteen laatua olennaisempi seikka on määrä- tai väliaikaisten työntekijöiden integroituminen työyhteisöön ja -kulttuuriin. Kun työsuhteita järjestellään uudella tavalla, työtoverit vaihtuvat mahdollisesti tiheäänkin tahtiin ja ovat keskenään hyvin erilaisissa asemissa, on erilaisuus kyettävä näkemään voimavarana. (Mts. 96.) Määräaikaisuus ei sinänsä välttämättä merkitse epäedullisia psykososiaalisia työkokemuksia eikä sitä voida nähdä yksiselitteisesti eriarvoisuutta luovana tekijänä. Ei-vakinaisiin työmarkkina-asemiin sisältyy uhkien lisäksi myös mahdollisuuksia. (Saloniemi ym. 2002, 59.)

2.2.5 Vapaamuotoinen puhe työpaikalla

Yhteisöllisyys ja työpaikan henki välittyvät muun muassa vapaamuotoisissa keskusteluissa työpaikan käytävillä tai kahvipöydässä. Keskustelu ilmentää yhteisöllisyyttä, on osa sitä (Vartia ja Perkka-Jortikka 1994, 2). Mikael Sallinen, Irja Kandolin ja Mari Purola (2002) käsittelevät työn ja muun elämän tasapainoa. Jos lounastauolla esimerkiksi vaihdetaan kuulumisia työtovereiden kanssa, toimii ruokailu mahdollisesti usealla hyvinvoinnin osa-alueella samanaikaisesti (mts. 22). Oman tutkimuskohteeni kannalta nimenomaan nämä vapaamuotoiset keskustelut ja yhteiset hetket työn ja vapaa-ajan väli-

maastoissa ovat kiinnostavia, sillä usein juuri niissä seksuaalivähemmistöjen avoimuus taustoittuu ja ilmenee.

Työyhteisö, joka mahdollistaa avoimen ja luottamuksellisen keskustelun, ilmentää myönteistä yhteisöllisyyttä. Tämä voidaan nähdä välttämättömänä ehtona sujuvalle yhteistyölle. Työpaikan epävirallista kanssakäymistä ja yhteisöllisyyttä ei voida erottaa työn virallisista sisällöistä tai järjestelyistä. Työpaikan ilmapiiri ja ihmissuhteiden toimivuus ovat merkityksellisiä myös itse työn tekemiselle ja sen mielekkyydelle. Vaikka organisaation tai työpaikan näkökulmasta tunteet eivät kuuluisikaan työelämään, on tunnetasolla loukatun työntekijän vaikea sitoutua työyhteisöönsä ja työhönsä. (Vartia ja Perkkä-Jortikka 1994, 8-11.) Tunteet ja työtehokkuus kietoutuvat yhteen, epävirallinen yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki muodostavat tärkeän osan työhyvinvointia.

2.2.6 Työhyvinvointi terveydenhuollon ammateissa

Terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvoinnista ja -ilmapiiristä on tehty paljon kirjoituksia. Yksi ajankohtaisimmista yhteenvedoista lienee Työterveyslaitoksen vuonna 2002 julkaisema Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Terveysongelmat ja hyvinvoinnin häiriöt ovat yleisiä erityisesti kunnallisessa terveydenhuollossa, vakinaisen henkilöstön keskuudessa. Sairaanhoidopiireissä työskentelevillä sekä vakinaisilla että määräaikaisilla työntekijöillä terveysongelmia oli vähemmän. (Vahtera ym. 2002, 1.) Määräaikaisten sairauspoissaoloista on esitetty, että työn epävarmuus ja muut työsuhteen laatuun liittyvät tekijät saattavat vähentää sairauslomalle jäämistä, vaikka sairauslomaan olisi aihettakin. (Virtanen, M. ym. 2002, 61). Julkisen sektorin tehostamispaineet ovat kirjoittajien mukaan todennäköisesti lisänneet terveyshaittoja; ilman työelämän laadun tarkkailua toiminnan tehostaminen ja henkilöstövähennykset johtavat sairastumisriskien kasvuun. (Vahtera ym. 2002, 2)

Saman tutkimuksen (Vahtera ym. 2002) mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöistä 4 % ilmoitti olleensa henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen kohteena. Ei ole helppoa arvioida, millainen ihminen olisi tyypillinen kiusaamisen uhri, sillä kiusatuksi tulleet sairaalatyöntekijät eivät eronneet muista taustoiltaan, elintavoiltaan eivätkä työsuhteeltaan. Näyttäisi siltä, että pitkäaikainen kiusatuksi tuleminen ei ole ko-

vinkaan yleistä. Kiusaamisilmiö on harvinaisuudestaan huolimatta todellinen uhka sitä kokevan työntekijän terveydelle. Kiusaamisen kokeminen oli esimerkiksi yhteydessä pitempiin sairauslomiin ja depression.

2.3 Avoimuus

Käsittelen tässä luvussa ensin avoimuutta ja avautumista sekä vaikenemista, non-kommunikaatiota, kulttuurisina ilmiöinä. Tämän jälkeen määrittelen nimenomaan seksuaalisesta suuntautumisesta kertomiseen liittyviä käsitteitä, ja lopuksi käyn läpi aiempaa seksuaalivähemmistöjen avoimuutta koskevaa tutkimusta.

2.3.1 Avautumisesta yleisesti

Tässä alaluvussa käsittelen avautumiseen liittyviä kulttuurisia merkityksiä yleisesti, ei ainoastaan seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen. Teksti pohjautuu osittain sosiaali-psykologian alaan ja erityisesti Kari Mikko Vesalan (1998; 2002) kirjoituksiin. Minua kiinnostaa *avoimuus* sekä aktiivisena kertomisena että passiivisempänä muotona, ei-salaamisena. *Avautumisessa* (self-disclosure) on kyse aktiivisemmasta toiminnasta. Avoimuus siinä muodossa, jossa sitä tutkielmassani käytän, saattaa siis olla myös salaamatta jättämistä, osittaista kertomista tai vihjailua. Kuitenkin tässä luvussa avautumisesta esitetty sopii monilta osin myös seksuaalivähemmistöjen avoimuuden pohdintoihin ja tuo mielestäni kiinnostavan lisän työhyvinvoinnin ja avoimuuden välisen mahdollisen yhteyden ymmärtämiseen.

Vesala (1998, 63-65) tarkastelee avautumista, vaikenemista ja valhetta; pohdiskelu koskee rehellistä avautumista ja sitä koskevaa kulttuurista odotusta. Useimmiten avautuminen ilmiönä nähdään nimenomaan myönteisenä asiana. Avoimen kommunikaation korostus on tavallista länsimaisessa kulttuurissa; individualismiin liittyy voimakkaasti ajatus yksilön itseilmaisusta, omien tunteiden ja ajatusten vapaasta kommunikaatiosta (Hofstede 1991, Bellah ym. 1985). Kuitenkin tietyissä konteksteissa *nonkommunikaatiollakin* eli avautumatta jättämisellä on keskeinen asema, ja esimerkiksi vaalisalaisuus nähdään myönteisenä asiana. Myönteisyys liittyy siihen, että nonkommunikaatiolla suo-

jataan yksilöä, hänen kokemistaan ja asemaansa (Vesala 1998, 66-72). Vaikenemalla voidaan katsoa ylläpidettävän sosiaalista todellisuutta (Vesala, ym. 2002, 29).

Georg Simmel (1964) on tarkastellut salaisuutta sosiaalisissa suhteissa ja yhteisöraakenteissa. Simmel korostaa salaisuuden myönteisiä ja rakentavia merkityksiä; salaisuus on olennainen vuorovaikutusta ylläpitävä muoto. Kuitenkin suoranainen valehteleminen arvotetaan yleensä kielteisesti, tosin arvotus hieman vaihtelee motiivista riippuen (Vesala 1998, 66-72). Se, milloin salaaminen tai valehtelu on oikeutettua, on kiistanalainen kysymys kulttuurissamme (Vesala ym. 2002, 30).

Antti Eskolan (1984) mukaan nonkommunikaatiolla on usein tärkeä funktio sosiaalisen kokemisen ja todellisuuden tietynlaisten muotojen ja tasojen ylläpitäjänä. Myös Erving Goffman (1959, 75) näkee strategisesti oikein paikantuvien salaisuuksien ja vaitiolojen turvaavan *status quon*, olemisen tasapainon. Avautumista ei myöskään tarvitse ymmärtää vain tiedon suoraa tai puhdasta välittymistä koskevan oletuksen mukaisesti, vaan sitä voidaan katsoa myös roolisuorituksena ja itsen esittämisenä muille (Schneider 1976, 486-489). Avautumisessa korostuu vaatimus roolien ja sääntöjen huomioon ottamisesta, joten avautuminen voidaan nähdä sosiaalisena taitona. Avautuminen voi osoittautua seurauksiltaan kielteiseksi tai myönteiseksi. Myös avautumatta jättäminen saattaa olla osoitus sosiaalisesta taitavuudesta. (Vesala 1998.) Monet seksuaalivähemmistöön kuuluvat tasapainoilevat työpaikan keskusteluissa kertomisen ja salaamisen välimaastoissa mahdollisia seurauksia arvioiden, ja kertomista voidaankin lähestyä myös sosiaalisena taitona.

Tärkeintä edellisissä keskusteluissa on avoimuuden ja salaamisen kulttuuristen arvotusten huomioiminen sekä toisaalta nonkommunikaation, vaikenemisen tilannekohtaisen harkinnan korostaminen. Pysin tuomaan esiin työyhteisöjen avoimuutta vaikeuttavan, normitetun käyttäytymis- ja puhekoodin paikoitellen kriittisessäkin valossa ja esitän siten avoimuuden tietyllä tapaa tavoiteltavana. On kuitenkin mielestäni selvää, ettei seksuaalisesta suuntautumisesta kertominen voi olla itsetarkoitus vaan paremminkin sen tulisi olla mahdollisuus.

Toisaalta on sanottava, että oletan avoimuudella olevan myönteisiä seurauksia työhyvinvoinnille. Esimerkiksi Heikkinen (2002, 46) toteaa, että tilanne työpaikalla saattaa muuttua helpommaksi, jos työntekijä halutessaan pystyy avoimesti kertomaan omasta jokapäiväisestä elämästään ja siihen liittyvistä asioista. Tilanteet, joissa työntekijä vastoin omaa toivettaan peittää seksuaalisuuteen liittyviä taustojaan, saattavat kuluttaa voimia ja aiheuttaa vieraantumista (Kaskisaari 2002, 110).

2.3.2 Avoimuuden käsitteestä

Yhteisöllisiä seksuaalitarinoita (sexual stories) tutkinut Ken Plummer (1995) esittää, että vielä alle sata vuotta sitten homomiehet kertoivat tarinansa kuiskaten. Lesbonaisilla ei Plummerin mukaan ollut yhteistä seksuaalikertomusta tuohon aikaan oikeastaan ollenkaan. Erilaisten seksuaalivähemmistöjen kannalta merkittävien historiallisten virttanpylväiden kautta kertomukset ovat muuttuneet sekä lesbojen että homojen suureen ääneenkin ilmaisemiksi ulostulo-kertomuksiksi. Yhdysvaltalaisen homo- ja lesbojärjestöjen vuosittain järjestämä kansallinen ulostulopäivä, Coming Out Day, (Plummer 1995) on yksi esimerkki avautumiseen (avoimuuteen) kohdistuvasta myönteisestä odotuksesta: avoimuutta arvostetaan, siihen kannustetaan tai joskus jopa lähes painostetaan homo- ja lesboyhteisöjen taholta.

Seksuaalivähemmistöön kuuluvan avoimuus omasta seksuaalisesta suuntautumisesta ei ole joko–tai-tyyppinen tila vaan paremminkin sitä voidaan pitää jatkumona (Luopa 1994, 29). Uusia ihmisiä ja tilanteita kohdattaessa valinta avoimuudesta on tehtävä aina uudelleen. Jos kyseessä ei ole tietoinen harkinta ja kertominen vaan esimerkiksi passiivinen ei-salaaminen, tulee henkilö usein leimattua heteroseksuaaliseksi, sillä tämä on perusolettamus. Ei myöskään ole mielekästä kategorisoida homoja, lesboja ja biseksuaaleja joko täysin avoimiksi tai niin sanotusti kokonaan kaapissa oleviksi eli suuntautumisensa täysin salaaviksi. On tavallista, että seksuaalivähemmistöön kuuluvan ympäristössä osa ihmisistä tietää suuntautumisesta, mutta osa ei (Davies 1992).

Ulostulo-termillä on eri alojen kirjallisuudessa erilaisia merkityksiä. Useat avoimuutta koskevat psykologiset tutkimukset keskittyvät ulostuloon yksilön näkökulmasta. Niissä tarkoitetaan ulostuloa itselle homoina, lesboina tai biseksuaaleina. Tässä merkityksessä

ulostulo on synonyymi homoseksuaalisuuden tiedostamiselle. Psykologisista lähtökohdista avoimuutta tarkastellaan siis lähinnä suhteessa yksilön sisäisiin prosesseihin. (Davies 1992.) Erilliseksi avoimuuden asteeksi voidaan nähdä myös ulostulo ei-heteroseksuaaliselle yhteisölle. Sosiologisissa kirjoituksissa ulostulolla tai avoimuudella tarkoitetaan usein kuitenkin nimenomaan heteroympäristölle kertomista. (Luopa 1994, 30.) Lisäksi sosiologisissa näkemyksissä kiinnitetään huomiota identiteetin tuottamiseen sosiaalisena prosessina, muun muassa ulossulkemisen ja leimautumisen käsitteiden kautta (Davies 1992).

Itse käytän käsitettä avoimuus jälkimmäisessä merkityksessä, sosiaalisessa kontekstissa ja suhteessa heteroseksuaaliseen maailmaan. Käytän paikoitellen myös ilmaisua ”kertoa omasta seksuaalisesta suuntautumisesta”, joka on useimmiten avoimuuden synonyymi, vaikka viittaakin aktiivisempaan toimintaan. Käsitettä ulostulo en juurikaan käytä, sillä se vie mielestäni huomion yksilöön eikä korosta ilmiön sosiaalista kontekstia tarpeeksi. Lisäksi avoimuuden jatkumolla ”kaapista ulos tuleminen” on hieman harhaanjohtava ilmaus, sillä ”ulos” täytyy tulla uusissa ympäristöissä ja tilanteissa aina uudestaan. Lisäksi kaappi salaamisen metaforana ei yleisestä käytöstään huolimatta ole arvovapaa termi vaan nähdäkseni kielteisesti väritynyt.

2.3.3 Seksuaalivähemmistöjen avoimuus

Työ on luokiteltu yleensä julkisen ja yksityisen dikotomiassa julkiseksi alueeksi, ja koti vastaavasti yksityiseen kuuluvaksi. Tämä jaon kyseenalaisuus kuitenkin paljastuu, kun huomioidaan, kuinka yksityinen perhe-elämä tunkeutuu puheen ja keskustelujen kautta työpaikan sosiaalisiin tilanteisiin. Työssä ja uralla menestymisen ehtona on usein mutkaton sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa ja työpaikan vaatimusten ja normien noudattaminen. (Kuosmanen 2000, 77.) Heteronormatiivisuutta ja homomiesten tilankäyttöstrategioita tarkastellut Teppo Heikkinen (1994; 2002) esittää, että heteronormatiivisuus vaikuttaa siihen, minkälainen toiminta ja puhe erilaisissa tilanteissa on mahdollista. Työpaikoilla yleisesti vallitsevan heteronormatiivisuuden ja heteroseksuaalisuuteen liittyvien odotusten vuoksi useat homoseksuaaliset työntekijät joutuvat järjestelmään elämäänsä paitsi toiminnan, myös puheen tasolla työssä. (Heikkinen 2002, 45.)

Heikkisen haastattelemat homomiehet käyttivät erilaisia strategioita halutessaan salata niitä jokapäiväiseen elämään liittyviä asioita, jotka liittyivät jollakin tapaa homo-suhteisiin. Asiat saatettiin vain yksinkertaisesti jättää kertomatta tai niistä kerrottiin vain osittain. Myös peitetarinoita kehittelemällä saatettiin kiertää totuutta, ja lisäksi heteroseksuaalista oletusta käytettiin toisinaan hyväksi. Osa haastatelluista vältteli kovin tiivistä yhteydenpitoa ja sosiaalisuutta työyhteisössä. Pyrkiessään lisäämään avoimuuttaan Heikkisen haastattelemat homomiehet käyttivät keinona työyhteisön asenteiden ja mielipiteiden ennaltamuokkausta: he ikään kuin valmistelivat avoimuuttaan etukäteen. (Mts. 45-46.) Samantyyppisiä strategioita on löytänyt myös Miia Valkonen (2003), joka tarkasteli homo-, lesbo- ja biopettajia.

Pauliina Luopa (1994) on tutkinut lesboidentiteettiä ja sen muotoutumista avoimeksi elämäntavaksi. Hänkin erittelee seksuaalivähemmistöön kuuluvien avoimuuteen tai salaamiseen liittyviä strategioita. Tällaisia strategioita ovat kieltäminen, henkilökohtaisten tilanteiden välttäminen, yritys poiketa muista jonkin muun kuin seksuaalisen suuntautumisen perusteella (esimerkiksi olemalla feministi eikä niinkään lesbo) sekä osittainen paljastaminen. Strategioihin liittyy sekä passiivista elementtejä (ei esimerkiksi kielletä eikä myönnetä työtovereiden hetero-olettamuksen mukaisia oletuksia) että aktiivista toimintaa (näitä olettamuksia saatetaan tietoisesti vahvistaa kuitenkin suoraan valehtelematta). Luopa huomasi, että suuntautumisensa työpaikalla salaavat lesbot pitivät etäisyyttä työtovereihinsa, välttivät liian henkilökohtaisia tilanteita ja erottivat työn ja vapaa-ajan jyrkästi. Salaamisesta saattoi seurata konkreettisia haittoja: työntekijä ei esimerkiksi saanut työnantajan tarjoamia perhe-etuja.

Peter Davies (1992) puolestaan on tutkinut homomiesten avoimuuden muotoja, ja hänkin on löytänyt yhdenmukaisuutta käytännöissä. Hän nimeää mahdollisiksi strategioiksi lokeroinnin (compartmentalization) ja salaamissopimuksen (collusion). Edellinen tarkoittaa eri elämänalueiden, esimerkiksi työn ja vapaa-ajan täydellistä eristämistä toisistaan, avoimen ja ei-avoimen ympäristön selkeää erottelua. Salaamissopimus tarkoittaa tiettyjen kanssaihminen kanssa tehtyä sopimusta asiasta vaikenemisesta tai jopa sen peittämisestä. Davies huomauttaa, että etenkin työtovereiden kohdalla tällainen

sopimus voi ajan myötä purkautua itsestään, elleivät osapuolten välit ole kovinkaan läheiset. Nämä strategiat eivät ole ainoastaan vaihtoehtoisia vaan usein myös päällekkäisiä.

Se, että työpaikalla on muitakin seksuaalivähemmistöön kuuluvia, saattaa saada kahtalaisia merkityksiä. Heikkisen (2002, 46) mukaan tämä toisaalta helpottaa oman tilanteen ja suuntautumisen esiintuomista, mikäli avoimuus ja esiintuominen nähdään toivottavana. Toisaalta sellaisille työntekijöille, jotka haluavat välttää itsensä luokittelua seksuaalivähemmistöön kuuluvaksi, on tyypillistä vältellä avoimempia seksuaalivähemmistön edustajia. Avoimemmat työtoverit edustavat yhteisöä, johon ei – ainakaan muiden silmissä – välttämättä haluta kuulua.

Marc Ostfield ja Karen Jehn (1999) käsittelevät avoimuutta työssä nimenomaan työympäristöön liittyvistä tekijöistä käsin. Tämä on mielestäni hedelmällinen lähestymistapa omaa pro gradu -työtäni ajatellen. He nostavat keskeiseksi avoimuusprosessiin tai -valintaan vaikuttavaksi tekijäksi työpaikan erilaiset valtasuhteet. Avoimuusvalintaa punnitessaan homo-, lesbo- tai bityöntekijä arvioi häntä mahdollisesti vahingoittamaan pystyvät tai pyrkivät työyhteisön jäsenet, työ- ja ihmissuhteiden keston sekä kertomis-tilanteen ja -paikan. (Mt.)

3 TUTKIMUSASETELMA

Tein tutkielmani ”Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä” Equal-projektissa. Tutkimus tuo tietoa suomalaisten lesbojen, homojen ja biseksuaalien sekä transihmisten tilanteesta työelämässä. Projektissa ovat mukana Helsingin yliopiston sosiologian laitos, Seksuaalinen tasavertaisuus SETA ry. sekä sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. Hankkeen rahoittavat Suomen työministeriö ja Euroopan sosiaalirahasto. Tavoitteena on työelämän muuttaminen tasa-arvoisemmaksi tutkimuksen, koulutuksen ja tiedotuksen keinoin. Hankkeessa toteutettiin lumipallomenetelmällä laaja kyselytutkimus, jossa oli erilliset, joskin melko samansisältöiset, lomakkeet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille. Käytän Equal-hankkeen seksuaalivähemmistöille suunnattua lomakekyselyä omassa tutkimuksessani toisena aineistona teemahaastattelujen ohella.

3.1 Tutkimuskysymykset ja -kohde

Seksuaalivähemmistöön kuuluvien suhdetta työuupumukseen ja työn rasittavuuteen ei ole tutkittu (Kaskisaari 2002), eikä myöskään seksuaalivähemmistöjen avoimuuden suhdetta työhyvinvointiin tunneta. Kysymys on kuitenkin tärkeä: työhyvinvointi vaikuttaa työn kokemiseen ja tehokkuuteen sekä samalla elämän laatuun. Avoimuus on keskeinen tutkimuskohde, ja sen kautta pyrin tarkastelemaan erilaisia työhyvinvoinnin tekijöitä.

Homomiesten avoimuuden ja salaamisen syitä tutkinut Roy Cain (1991) toteaa, ettei avoimuuden tai ulostulon tutkimuksessa ole kiinnitetty riittävästi huomiota sosiaalisiin konteksteihin vaan lähinnä yksilön identiteetin muotoutumiseen. Cain kritisoi psykologista ajattelutapaa, jonka mukaan nuoret homoseksuaalit eivät ole avoimia juuri edes itselleen, eivätkä täten myöskään voi olla avoimia ympäristölleen. Vastaavasti vanhempien homojen tulisi olla avoimempia ulospäinkin, mikäli heidän homoidentiteettinsä on kehittynyt ”normaalisti”. Näkökulma ei huomioi ympäristöä, vaan tarkastelee avoimuutta ainoastaan sisäisistä prosesseista käsin. (Mts. 67).

Seksuaalisen suuntautumisen salaamiselle annetaan usein henkilökohtaisia syitä. Silti aihetta huolellisemmin tarkasteltessa saattaa osoittautua, että myös työympäristöön liittyvät tekijät vaikuttavat päätökseen. (de Graaf 2003, 43.) Tutkielmassani lähdän nimenomaan työpaikkojen sosiaalisista konteksteista ja kulttuurisista oletuksista koskien seksuaalivähemmistöjen avoimuutta ja avautumista yleensäkin. Marc Ostfieldin ja Karen Jehnin (1999) sanoin olen kiinnostunut seksuaalivähemmistöjen harjoittamasta kontekstien tarkkailusta (context-monitoring), avoimuuden ja salaamisen sosiaalisista taustoista työpaikoilla.

Avointa seksuaalivähemmistöasemasta kertomista pohjustetaan usein hyödyn ja haittojen pohdinnan kautta (Kaskisaari 2002, 110). Tutkielmassani keskeisessä asemassa ovat ne tekijät, jotka työpaikalla mahdollisesti vaikuttavat homo-, lesbo- tai biseksuaalisten työntekijöiden avoimuuspäätöksiin. Lähtökohtani on, että sosiaalinen tuki, ristiriidat ja mahdollinen seksuaalivähemmistöihin liittyvä kiusaaminen, kielteinen puhe tai

muu häirintä työpaikalla vaikuttavat homo-, lesbo- tai biseksuaalisen työntekijän avoimuusvalintaan. Työpaikan ilmapiiri ja ihmissuhteet – ja sitä kautta esimerkiksi sosiaalinen tuki ja ristiriidat – saattavat myöskin muuttua avoimuuden tai salaamisen myötä. Mitä avoimuudesta tai salaamisesta seuraa työntekijän itsensä tai työyhteisön kannalta? Onko salaamisella vaikutuksia työpaikan sosiaalisiin suhteisiin? Lisäksi olen kiinnostunut työpaikan valtasuhteista työsuhteen määräaikaaisuuteen ja vakinaisuuteen liittyen: onko työpaikan pysyvyydellä yhteyttä seksuaalisesta suuntautumisesta kertomiseen?

Erilaisten työhyvinvoinnin ja avoimuuden yhteyksien etsimisen ja kuvailun lisäksi pyrin ymmärtämään näitä yhteyksiä tarkastelemalla yksittäisten työntekijöiden tilanteita. Yksilöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja vuorovaikutustavat vaihtelevat runsaasti. Löytyykö avoimuuden tai salaamisen taustalta silti systemaattisesti tiettyjä työn psykososiaalisia, yksilöstä jokseenkin riippumattomia tekijöitä? Miten seksuaalivähemmistöihin kuuluvat työntekijät itse näkevät avoimuuden ja millaisia merkityksiä he sille antavat? Näiden kysymysten tarkastelun kautta uskon löytäväni paitsi kiinnostavia yhteyksiä, myös konkreettisia kehittämiskohteita ja haasteita paitsi työyhteisöille myös työelämälle ja työmarkkinoille.

Oman kiinnostukseni kohteena ovat seksuaalivähemmistöt nimenomaan terveydenhuollon työntekijöinä. Syitä valinnalle oli useita, ja niistä tärkeimpänä oli tarve rajata tutkimus koskemaan tietyn alan työntekijöitä, ei koko työelämän kenttää. Näin tavoitin keskenään samantyyppisissä organisaatioissa työskentelevien ihmisten kokemuksia; kaikilla oli työyhteisö ja sosiaalista kanssakäymistä työtovereiden kanssa, mikä oli tutkimusaiheen kannalta välttämätöntä. Lisäksi minua kiinnostaa terveydenhuolto muun muassa siksi, että sairaaloissa ja terveyskeskuksissa työyhteisö on hyvin hierarkkinen; kommunikaatio ja sosiaaliset suhteet perustuvat pitkälti arvojärjestykseen.

Myös kommunikaation ja sosiaalisen kanssakäymisen erityisluonne terveydenhuollon alalla tekee siitä kiinnostavan kohteen. Työntekijöiden välillä on olennaisen paljon kontakteja, ja kanssakäymisen tulisi onnistua kiireisissäkin tilanteissa. Alalla vallitsevat ainakin osittain melko perinteiset sukupuoliroolit ja hoitotyö on erittäin naisvaltaista. Mielenkiintoinen yksityiskohta on niin ikään yhtäaikainen työn ”epäseksualisoitu luon-

ne” (desexualized work) ja fyysinen läheisyys potilaisiin (Van Leuven 1998, 74). Suomessa ei terveydenhuollossa työskenteleviä seksuaalivähemmistöön kuuluvia ole tutkittu aiemmin. Terveydenhuollon ei-heteroseksuaalisista asiakkaista on sen sijaan kirjoitettu jonkin verran (esim. Socada 1997).

Alustavissa suunnitelmissani kyseisen alan erityisyys oli keskiössä, mutta tutkimuksen edetessä pääpaino siirtyi enemmän avoimuuden ja työyhteisön väliseen yleisempään tarkasteluun. Avoimuutta tarkastellaan tulosten yhteydessä myös hoitotyön erityispiirteiden pohjalta, mutta tämä tehdään melko tiivistetysti, ja suurimmassa osassa tutkielmaa terveydenhuolto nähdään ikään kuin esimerkkinä alasta, jonka työntekijöillä on kiinteähkö vuorovaikutteinen työyhteisö ja keskenään samantyylinen työ.

Tutkimuskysymykset esitetään siis terveydenhuollon homo-, lesbo- ja biseksuaalisia työntekijöitä ja heidän työyhteisöjään koskien. Ne voidaan tiivistää seuraavasti: Millaista seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä avoimuus tai salaaminen on? Vaikuttavatko niihin työyhteisöjen ja -ilmapiirien yleiset psykososiaaliset ja rakenteelliset tekijät, ja jos vaikuttavat, niin miten ja miksi? Onko avoimuus työhyvinvoinnin kannalta olennainen asia?

Tutkimusta aloittaessani koin erityisen haasteellisena seksuaalivähemmistöjen käsittelemisen heteroseksuaalisista ihmisistä erillisenä ryhmänä. Vaikka en juurikaan vertaile heteroseksuaalisia ja ei-heteroseksuaalisia työntekijöitä keskenään, ovat tarkastelun kohteena nimenomaan vähemmistöryhmän vuorovaikutukseen ja avoimuuteen liittyvät erityispiirteet. Haasteena oli siis tutkia erityistä ryhmää alleviivaamatta kuitenkaan lii- kaa sen eroavaisuutta.

3.2 Aineistot

Käytän tutkimuksessani menetelmätriangulaatiota: aineistoni koostuu kahdesta erilisestä osasta, kysely- ja haastatteluaineistosta. Seuraavassa kuvailen aineistot ja pohdin niiden soveltuvuutta sekä perustelen kahden aineiston käyttöä.

3.2.1 Kysely

Oma kyselyaineistoni on osa Equal-hankkeen seksuaalivähemmistöt työelämässä -tutkimuksen lomakekyselyaineistoa (N 726). Aineisto kerättiin talvella 2002-2003 lumipal-lomenetelmällä. Muodostin terveydenhuollon homo-, lesbo- ja biseksuaalisista vastaa-jista oman aineiston (N 107), ja olen muokannut sitä sekä uusin luokitteluin (esi-merkiksi ikäluokat, koulutus) että muodostamalla aineistosta summamuuttujia (esimer-kiksi sosiaalinen tuki, ristiriidat). Tutkimukseni kannalta tärkeimmät lomakekysymykset löytyvät liitteestä 1. Kuvailen oman aineistoni vastaajia taulukossa 1.

Taulukko 1. Lomakekyselyn vastaajat (%) N 107

<i>Sukupuoli</i>	
mies	32
nainen	68
<i>Ikäluokka</i>	
19-29-vuotiaita	29
30-39-vuotiaita	49
40-49-vuotiaita	15
50-58-vuotiaita	7
<i>Asuinpaikka</i>	
pääkaupunkiseutu	49
muu iso kaupunki	22
muu kaupunki	19
maaseututaajama	6
maaseudun haja-asutusalue	4
<i>Koulutus</i>	
korkeintaan kouluaste	21
ammattikorkeakoulu tai opistotasoinen	58
vähintään ylempi korkeakoulututkinto	21
<i>Seksuaalisen suuntautumisen määrittely</i>	
homoseksuaali	10
homo	21
lesbo	42
biseksuaali	16
muu, en määrittele, useita määrittelyjä	11

Lomakekysely koostui enimmäkseen valmiiksi muotoilluista kysymyksistä ja vastausvaihtoehdoista, mutta mukana oli myös joitakin avokysymyksiä. Kyselyssä oli sekä yleisissä työelämä tutkimuksissa käytettyjä että erityisesti seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä kysymyksiä. Kyselylomakkeen osiot käsittelivät koulutusta ja työhistoriaa, nykyistä työpaikkaa, avoimuutta, työilmapiiriä ja syrjintää. Omalta kannaltani kiinnostavimpia ovat erityisesti avoimuuteen ja avoimuuden taustalla mahdollisesti vaikuttaviin työpaikan psykososiaalisiin tekijöihin liittyvät kysymykset. Tällaisia ovat esimerkiksi sosiaalista tukea, ristiriitoja ja koettuja uhkia koskevat kysymykset.

3.2.2 Teemahaastattelut

Kyselyaineiston alustavan tarkastelun jälkeen suoritin 11 teemahaastattelua. Näistä yksi oli pariskunnan haastattelu ja muut yksilöhaastatteluja. Kaikki 12 haastateltavaa oli valittu Equal-kyselyyn vastanneiden, yhteystietonsa jättäneiden joukosta. Terveystietonsa jättänyt yhteystietonsa. Terveystietonsa jättänyt yhteystietonsa.

Yhtenä valintakriteerinä käytin avovastauksia; useat valituista olivat vastanneet avokysymykseen eritellen kokemuksiaan melko runsassanaisesti, ja oletin heillä siten olevan mielenkiintoista sanottavaa myös haastatteluissa, kuitenkin niin, että samalla pyrin valitsemaan mukaan sekä vähemmän että enemmän seksuaalisesta suuntautumisestaan avoimia ihmisiä. Valitsin haastateltavieni joukkoon eri-ikäisiä, eri sukupuolta, asuinpaikkaa ja ammattiryhmää edustavia ihmisiä. Haastattelin 5 miestä (homoja tai biseksuaaleja) ja 7 naista (lesboja tai biseksuaaleja). Haastateltavien syntymäajat vaihtelivat 1950-luvusta 1970-luvun loppupuolelle. Naiset ja sairaanhoitajat olivat haastatteluissa eniten edustettuina, mutta koska tilanne oli samankaltainen koko kyselyaineistossa ja koska terveydenhuollossa työskentelee nimenomaan enemmän naisia, oli painotus mielestäni luonteva. Anonymiteetin säilyttämisen takia en kuvaile haastateltaviani kovinkaan tarkasti tai yksilöidysti; liitteessä 5. haastateltavat esitetään ainoastaan yleisellä tasolla ryhmänä.

Otin yhteyttä haastateltaviin alkukeväästä 2003 sähköpostitse tai tavallisella kirjeellä sen mukaan, millaiset yhteystiedot he olivat antaneet kyselylomakkeessa. Ensimmäises-

sä yhteydenotossa varmistin vastaajan suostumuksen haastatteluun ja arvioin alustavia aikatauluja. Tarkemmat haastatteluajankohdat sovittiin vasta loppukevällä, ja haastattelut suoritettiin alkukesästä. Kukaan ei kieltäytynyt tai perunut sovittua tapaamista, ja kaikki vaikuttivat sangen motivoituneilta. Tämä tietysti on luonnollistakin ottaen huomioon kyselyyn vastaamisen ja erityisesti yhteystietojen jättämisen vapaaehtoisuuden.

Osa haastatteluista tapahtui yliopiston tiloissa Helsingissä ja osan tein haastateltavien kotona tai työpaikalla, mikäli haastateltava asui muulla paikkakunnalla. Haastatteluja koskevilla menetelmäoppaissa (Hirsjärvi ja Hurme 2001; Eskola ja Vastamäki 2001; Grönfors 1982) kotia pidetään yleisesti hyvänä haastatteluympäristönä, mutta tämä riippuneekin paitsi kodista, myös yksilöstä ja aiheista. Martti Grönforsin (1982, 111) mukaan intiimeistä asioista saattaa esimerkiksi olla helpompaa kertoa muualla kuin kotona. Toisaalta kutsu haastateltavan kotiin on Eskolan ja Vastamäen (2001, 28) mukaan merkki haastattelua kohtaan osoitetusta sitoutumisesta ja luottamuksesta. Kotona tehdyissä haastatteluissa saattaa kuitenkin ilmetä erilaisia häiriöiksi katsottavia tekijöitä. Omat kokeissa tekemäni haastattelut onnistuivat tässä suhteessa mainiosti; minua oltiin autolla vastassa rautatieasemilla, paikan päällä odotti valmiiksi katettu kahvipöytä, eikä seurankipeiden kissojen lisäksi muita niin sanottuja häiriöitä esiintynyt.

Haastattelut kestivät reilusta tunnista yli kahteen tuntiin, ja niissä keskusteltiin erityisesti avoimuudesta työyhteisöissä. Teemat on esitetty liitteessä 4. Kaikissa haastatteluissa käytiin tietyt yhteiset teemat läpi, mutta kysymysten sanamuodot tai järjestys eivät olleet etukäteen kovinkaan tarkkaan asetettuja, ja haastattelujen sisältö ja laajuus vaihtelivat jonkin verran haastateltavan kokemuksista riippuen.

Vaikka haastatteluissa pyrittäisiin melko vapaamuotoiseen puhetyyliin, ei kyseessä kuitenkaan ole kahden tasavertaisessa roolissa olevan keskustelu: haastattelu on haastateltajan aloitteesta tapahtuva vuorovaikutustilanne, jossa on siis kaksi roolia, haastateltavan ja haastattelijan (Eskola ja Vastamäki 2001, 30). Oma puhetapani noudatti lähinnä niin sanottua normaaliuden periaatetta eli käytin itselleni sopivia ja luontevia ilmauksia.

Jari Eskola ja Jaana Vastamäki (2001, 25) toteavat, ettei haastateltavien kohtaamiseen ja oman itsensä niin sanottuun mukaan tuomiseen ole valmiita, kaikenkattavia ohjeita, vaan jokaisen aloittelevan haastattelijan on löydettävä itselleen sopivat rajansa. Oma haastattelutyylini oli tavallaan ääripäiden välillä: kertoilin omista asioistani jonkun verran ennen ja jälkeen varsinaisen haastattelun, mikäli tilanne oli luonteva ja haastateltavat niistä kiinnostuneita. Kuitenkaan itse haastatteluissa en tuonut esimerkiksi omia mielipiteitäni juurikaan esiin, vaan keskiössä olivat selkeästi haastateltavan mielipiteet.

3.2.3 Aineistojen soveltuvuus

Olin Equal-hankkeessa mukana jo kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa, ja pääsin vaikuttamaan kysymysvalintoihin ja -muotoiluihin. Kuitenkin tarkemmat tutkimuskysymykseni muotoutuivat prosessin myötä, oikeastaan vasta kyselyvastauksia – lähinnä avovastauksia – alustavasti lukiessani. Näin ollen oli eduksi, että kyselyssä oli todella paljon erilaisia työelämää ja avoimuutta koskevia kysymyksiä; tutkimuskysymysten pääpainon siirtyminen syrjinnästä avoimuuteen ei tuottanut ongelmaa. Koska kysely on tehty juuri oman tutkimukseni kaltaista käyttöä silmälläpitäen, muuttujat ovat relevantteja eikä uudelleenluokittelujen ja summamuuttujien muodostamisen lisäksi kovinkaan suuria muutoksia tarvinnut tehdä aineiston saattamiseksi käyttötarkoitusta vastaavaksi.

Kvantitatiivisten menetelmien tai analyysien kohdalla on usein käytettävissä yksiselitteisiä, sangen vakiintuneitakin ratkaisuja (Eskola ja Suoranta 2000, 72). Tämä on toki tilanne myös omaa kyselyaineistoani koskien, mutta avoimuus tutkimuskohteena poikkeaa useista kvantitatiivisesti mitattavista tai tutkittavista ilmiöistä. Avoimuutta ei juurikaan ole tutkittu tilastollisesti eikä etenäkään sen yhteyksiä työelämään tai -hyvinvointiin. Täten yleisesti kvalitatiiviseen tutkimukseen liitetty ”mistä aloittaa” -ongelma koski jossain määrin myös kyselyaineistoani.

Survey-tutkimuksen yleisestä asetelmasta poiketen kyselyaineistosta tavallaan lähdettiin vasta liikkeelle – oma tutkimuskysymykseni muotoutui lopulliseen muotoonsa siis kyselyaineiston pohjalta. Koska kyseessä on strukturoitu ja avokysymystenkin kohdalla vähintään semi-strukturoitu kysely, ei voida puhua aineistolähtöisyydestä, joka perinteisesti liitetään kvalitatiiviseen tutkimukseen (Eskola ja Suoranta 2000, 19). Kuitenkin

tutkimusongelma on nimenomaan aineistosta peräisin: avoimuuden ja työhyvinvoinnin yhteys tuli esiin etenkin vastaajien omin sanoin kirjoittamista vastauksista.

Pitkälti perinteiseen postikyselyyn vertautuvan Equal-kyselyn kysymyksiä tai vastausvaihtoehtoja ei voitu täydentää tai selventää aineiston keruun aikana. Vastauksia lukies- sa huomasi ihmisten vastanneen joihinkin kysymyksiin ristiriitaisilla tavoilla tai ymmär- täneen kysymykset hieman eri tavalla kuin oli tarkoitettu, mutta menetelmän ollessa joustamaton ei tilannetta voitu helposti korjata. Kontrolloimattomasta vastaustilanteesta voidaan kuitenkin katsoa olevan myös etua: esimerkiksi haastattelijasta johtuvia virheitä ei ole, ja kysely sopii arkaluontoistenkin asioiden kysymiseen (Alkula ym. 1999; Valli 2001).

Survey-muotoisena tutkimuksen otos saatiin kohtuullisen suureksi ja kattavaksi. Sur- vey-kyselyissä on kuitenkin aina puutteensa, esimerkiksi tutkijan ennalta muodostama käsitteistö ja jäykät, valmiit vastausvaihtoehdot. Voidaan katsoa, että kvantitatiivisten menetelmien takana piilee positivistinen ajattelutapa, jonka mukaan kvantitatiivisen survey-tutkimuksen avulla olisi täysin mahdollista muodostaa kuva esimerkiksi työ- oloiksi kutsuttavasta todellisuudesta. Surveyn ongelmaksi saattaa myös muodostua etäi- syys (esim. sosiaalisen aseman) tutkijan ja kohteen välillä (Lehto 1996). Mielestäni Equal-tutkimuksessa tämä on ollut mahdollista välttää; operationalisointi ja kysymysten kieli olivat asiantuntevan tutkijaryhmän sekä lomakkeen suunnitteluvaiheessa saadun palautteen ansiosta melko onnistuneita.

Aineistojen soveltuvuudesta tutkimusongelmaan sanottakoon myös, että kohteeni, ter- veydenhuollon edustajat, vastasivat aktiivisesti kyselyyn. Pysin järjestölehtien (Tehy ja SuPer) kautta aktivoimaan terveydenhuollon vastaajia, mikä tuotti tulosta: heitä oli kaikista seksuaalivähemmistökyseleyn vastaajista lähes viisitoista prosenttia. Joihinkin toisiin ryhmiin verrattuna terveydenhuollon ihmiset olivat paitsi runsaasti edustettuna, myös rohkeita jättämään yhteystietonsa ja kirjoittamaan pitkiäkin vastauksia avokysymyksiin. Haastatteluissa kaikki vaikuttivat innostuneilta ja puheliailta. Tutkimuskohteenä terveydenhuollon ala on arvioni mukaan tämäntyyppiseen tutkimuk- seen ja toteutukseen sopiva kohde.

Kyseessä on poikkileikkausaineisto, talvella 2002-2003 toteutettu kysely, joka on ainakin toistaiseksi ainoa laatuaan Suomessa. Kausaalisuhteiden etsiminen yhden otoksen (näytteen) kohdalla on vaikeaa, vaikka muuttujien välisten yhteyksien kausaalisuunnasta voidaan tietenkin tehdä jonkinlaisia oletuksia aiempien samantyyppisten tutkimusten ja kirjallisuuden perusteella. Muuttujien välisten yhteyksien ymmärtäminen tapahtuikin tutkimuksessani paitsi taustamuuttujien vakiointien, myös kvalitatiivisen haastatteluaineiston avulla.

Sekä kyselyyn vastanneiden että haastateltujen kohdalla on kyse näytteestä, ei edustavasta otoksesta. Kysely toteutettiin lumipallomenetelmällä siten, että eri alojen ja työmarkkinajärjestöjen lehdissä, seksuaalivähemmistöjen omilla sähköpostilistoilla, Z-lehdessä sekä muilla foorumeilla tiedotettiin kyselystä mahdollisimman laajasti. Vastaaminen tapahtui nimettömänä, joskin vastaaja sai halutessaan jättää yhteystietonsa mahdollista haastattelupyynnön varten. Kyselyyn saattoi näin vastata periaatteessa kuka tahansa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön itsensä identifioiva, työmarkkinoilla oleva henkilö. Sosiologian laitokselta tilattavan paperisen kyselylomakkeen ohella osallistuminen oli mahdollista myös Equal-projektin verkkosivujen sähköisen vastauslomakkeen tai sivuilta tulostetun paperiversion avulla. Sähköisen vastaamisen mahdollisuus on osaltaan saattanut vaikuttaa nuorten ikäluokkien yliedustukseen. Kyselyn terveydenhuollon vastaajista noin 80 prosenttia oli alle 40-vuotiaita. Vertailuksi todettakoon, että vuonna 2000 kuntien vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 44 vuotta – kunta-alan henkilöstöstä 10-15 prosenttia työskenteli sairaanhoitopiireissä. (Virtanen, P. ym. 2002, 8.)

Tutkimuksen perusjoukko on tuntematon. Arvion mukaan väestöstä 4–10 prosenttia kuuluu seksuaalivähemmistöihin (Sievers ja Stålström 1984, 8), mutta tarkkaa lukua on mahdotonta esittää. Lumipallomenetelmä on hyvin perusteltavissa tämänkaltaisen, marginaaliseksi ja vaikeasti paikannettavaksi määriteltävän kohderyhmän takia. Yksi lumipallomenetelmän ongelma on joidenkin ihmisryhmien mahdollinen yliedustus ja vastaavasti esimerkiksi sosiaalisista verkostoista sivummassa olevien aliedustus (Pole ja Lampard 2002). Yritin selvittää, millaiset ryhmät tai ihmiset ovat yleensä yliedustettuina

lumipallomenetelmää käytettäessä, mutten oikeastaan löytänyt asiaa koskevaa tietoa. Eräässä työpaikkakiusaamista koskevassa artikkelissa (Zapf, Knorz ja Kulla 1996) kuitenkin kerrottiin yliedustettujen olleen ”aktiivisesti asioihin suhtautuvia” ja tässä tutkimuksessa naisia oli enemmistö vastaajista. Lumipallomenetelmällä kootussa otoksessa innokkaiden ja motivoituneiden vastaajien osuus korostune.

Haastateltavien voidaan katsoa valikoituneen ainakin kahteen tai kolmeen kertaan: ensinnäkin he olivat vapaaehtoisesti vastanneet kyselyyn ja tämän lisäksi jättäneet edelleen vapaaehtoisesti yhteystietonsa mahdollista haastattelupyynnöä varten. Kolmas valikoituminen johtui tekemästäni päätöksestä, että vastaajien avovastauksille annetaan painoarvoa haastateltavien lopullisessa valinnassa. En siis pitänyt haastateltavien satunnaisista poimintaa jo valmiiksi valikoituneesta joukosta tavoiteltavana vaihtoehtona. Tästä syystä on korostettava, että kyselyn avulla löydettyjen yhteyksien havainnollistaminen haastattelujen avulla ei siis tapahdu satunnaisesti kyselyyn vastanneista valitun joukon pohjalta, vaan haastattelut edustavat pienempää ja hyvin valikoitunutta ryhmää.

Jari Eskolan ja Juha Suorannan (1998, 66) mukaan haastateltavia valitessa olisi suotavaa, että haastateltavat olisivat kiinnostuneita itse tutkimuksesta. Oma kokemukseni motivoituneista haastateltavista oli hyvä, enkä siksi näe valikoitumista tässä tutkimuksessa suurena ongelmana. Eskola ja Vastamäki (2001, 24) listaavat kolme haastateltavan kannalta motivoivaa tekijää haastatteluun suostumisessa. Haastattelun avulla tarjoutuu ensinnäkin mahdollisuus tuoda esiin omia mielipiteitensä; haastattelu toimii ikään kuin kanavana, jonka kautta tavallisetkin ihmiset saavat äänensä kuuluville. Toisaalta halutaan ehkä vain kertoa omista kokemuksista, jolloin taustalla saattaavat olla esimerkiksi narsistiset tai empaattiset vaikuttimet: halutaan joko saada omat arvokkaat ajatukset muidenkin tietoon tai vaikkapa vain kannustaa muita vastaavassa tilanteessa olevia. Motivoivaa voi olla myös se, jos haastateltavalla on aiempia myönteisiä kokemuksia tieteelliseen tutkimukseen osallistumisesta (Eskola ja Vastamäki 2001). Varmasti tällaisia syitä löytyy myös oman aineistoni vastaajilta ja haastateltavilta.

Haastatteluissa ilmeni ero seksuaalisuudesta ja parisuhteesta kertomisen välillä. Useat näkivät seksuaalisuuden sinällään enemmän yksityisasiakseen, kun taas parisuhteissa

olevat puhuvat nimenomaan suhteisiinsa liittyen. Tätä eroa en osannut ottaa huomioon haastateltavia valitessa, mutta toisaalta sekä parisuhteessa olevien että yksin elävien huomioiminen toi kiinnostavaa lisätietoa.

Haastattelut jo suoritettuani pohdin, että olisi saattanut ehkä olla tarkoituksenmukaista haastatella vain naisia tai vain miehiä. Kirjallisuudessa (mm. Vesala 1998; Melkas 2003) on tuotu esiin, että yksityisasioista avautuminen mahdollisesti on yleisempää ja odotetumpaa naisten kohdalla. Samaa esitti muutama haastatelluista. Seurallisuus on stereotyyppisesti luontevampaa naisille kuin miehille, miesten vuorovaikutus on tyyppiä ”monenlaisten toisten kanssa”, kun taas naisten vuorovaikutuksen ajatellaan tapahtuvan ”erityisten toisten” kanssa. Sukupuoleen sosiaalistuminen ei ole merkityksetöntä vuorovaikutuksen kannalta; naisilta odotetaan erilaista sosiaalisuutta (Melkas 2003, 69-77). Edellä mainitusta mahdollisesta sukupuolierosta huolimatta avoimuus- ja salaamiskokemukset olivat melko samantyyppisiä. Myös aiemmassa tutkimuksessa (Davies 1992; Luopa 1994; Valkonen 2003) on osoitettu, että esimerkiksi salaamisstrategiat ovat melko yhdenmukaisia naisilla ja miehillä.

Eniten pohtimista haastateltavien valinnassa aiheuttivat ammatteihin liittyvät seikat. Mietin, olisiko järkevää haastatella vain suhteellisesti selvästi suurinta vastaajaryhmää, sairaanhoitajia, joita oli terveydenhuollon vastaajista yli 40 prosenttia, vai myöskin lääkäreitä, lähihoitajia tai muihin terveydenhuollon ammattiryhmiin kuuluvia. Jos olisin valinnut vain sellaisia haastateltavia, jotka ilmoittivat ammatikseen yksinkertaisesti sairaanhoitaja, olisin todennäköisesti eliminoinut aseman ja koulutuksen tuomaa variaatiota, mikä olisi ehkä tavallaan ollut hyödyllinen rajaus. Toisaalta nimikkeen sairaanhoitaja alla tehtiin hyvin monenlaisia töitä erilaisissa ympäristöissä.

Eskola ja Suoranta (2000, 66) pitävät haastateltavan tärkeänä ominaisuutena, motivaation ohella, yhteistä kokemuspohjaa tutkittavasta ilmiöstä. Oman tutkimusasetelmani kannalta oli ensiluokkaisen tärkeää, että haastateltavilla oli useammasta ihmisestä koostuva työyhteisö, ryhmä jonka kanssa oltiin päivittäisessä työssä vuorovaikutuksessa. Vaikka haastateltavat edustivat terveydenhuollon eri ammatteja ja sektoreita, yhteistä heille oli kanssakäyminen potilaiden kanssa, konkreettinen hoitotyö. Luonnollisestikin

seksuaalivähemmistöön kuulumisen oli kokemuspohja, joka myös yhdisti kaikki haastateltavat.

3.2.4 Triangulaatio

Tilastollista aineiston analyysia voidaan syyttää ilmiöiden yksinkertaistamisesta ja kiinnostavan informaation kadottamisesta. Esimerkiksi muuttujien, vaikkapa avoimuusmuuttujan, luokittelu perustuu ajatukseen, että yksilöiden avoimuuden kokemus ja todellisuus on kyseisten rajattujen luokkien mukainen ja täten määrällisesti mitattavissa. Kvantitatiivisen lähestymistavan vastapainoksi pyrinkin laadullisen aineiston kohdalla laajentamaan avoimuuden ymmärtämistä, kiinnittämään enemmän huomiota avoimuuden laatuun kuin määrään. Timo Toivonen (1999, 104) kritisoi sellaista suhtautumista, että kvantitatiiviseen aineistoon suhtaudutaan automaattisesti ”pinnallisena” ja kvalitatiiviseen ”syvällisenä” aineistona. Kummatkin aineistot voivat myös triangulaation osina kertoa samasta aiheesta relevanteilla, mutta keskenään erilaisilla tavoilla. Lähden itsekini tästä ajatuksesta: aineistoni ovat erilaiset, mutta eivät lähtökohtaisesti eriarvoiset.

Eskola ja Suoranta (2000, 68-74) käsittelevät triangulaatiota kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen menetelmän yhdistämisen näkökulmasta. Triangulaatiota perustellaan yleisesti sillä, että useammalla kuin yhdellä tutkimusmenetelmällä saadaan kattavampi ja myös luotettavampi kuva tutkimuskohteesta. Tästä voidaan kuitenkin Eskolan ja Suorannan mukaan olla myös eri mieltä ja suhtautumistapoja triangulaatioon on useita: tieteenfilosofisin perustein erityyppisten aineistojen yhteensovittaminen saattaa vaikuttaa epäilyttävältä, mutta empiirikon silmin triangulaatio tuntuu hyvältä ajatukselta. Eskola ja Suoranta antavat esimerkin, joka kuvaa hyvin omaa asennettani: ”Ajatus raportista, jossa esimerkiksi kyselylomakkeen avulla hahmotetaan tutkittavaa ilmiötä ja vaikkapa haastatteluilla monipuolistetaan saatua kuvaa, tuntuu varsin antoisalta.”

Tällainen järjestys menetelmien käytössä, ensin esimerkiksi kysely ja sitten vaikkapa haastattelut, onkin yleinen, mikäli käytetään menetelmiä yhdessä. Näin voidaan muodostaa kvantitatiivisen aineiston avulla eräänlainen tutkimuksen runko, yleinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Tämän jälkeen kvalitatiivisilla menetelmillä on mahdollista syventää kuvaa. (Mts. 72-73.) Omassa tutkimuksessani kysely muodostaa nimenomaan

tällaisen rungon, johon haastattelut tuovat paitsi syvyyttä myös uutta tietoa, jota ei kyselystä ole mahdollista saada. Laadullisen tutkimusotteen ajatellaan tuovan survey-prosessiin ymmärtävää tutkimusotetta tilastollisesti selittävää lomaketutkimusta täydentämään. Laadullisin menetelmin on mahdollista sekä ymmärtää lomakekyselystä saatua tietoa paremmin että saada selville täysin uusia asioita (Pulkkinen 2002). Omat aiheeni eli avoimuus ja sen yhteydet työhyvinvointiin ovat pitkälti ennalta kartoittamattomia alueita, joten katson triangulaation olevan perusteltu valinta.

3.3 Menetelmät ja analyysit

Seuraavassa kuvaan aineiston muokkausta tutkimusongelmaani soveltuvaksi ja käyttämiäni analyysimenetelmiä.

3.3.1 Kysely

Analysoin kyselyaineistoa SPSS for Windows -ohjelman avulla. Erotin Equal-projektin kyselyaineistosta terveydenhuollon edustajat omaksi aineistokseen (N 107). Tämä tapahtui manuaalisesti alkuperäistä aineistoa läpikäyden, sillä vaikka ammattia oli kysytty, ei sitä oltu luokiteltu tai koodattu numeeriseen muotoon. Otin mukaan aineistoon kaikki terveydenhuoltoon liittyvät ryhmät, sairaala-apulaisista psykiatreihin. Luokittelin taustamuuttujista uudelleen muun muassa iän ja koulutuksen.

Käytän ristiintaulukoita ja prosenttilukuja keskeisten yhteyksien kuvaamiseen, sillä niiden avulla on helppoa ja selkeää esittää eri ryhmien välisiä eroja. Vaikka löydettyjen yhteyksien elaboraatio tapahtuu pitkälti haastatteluaineiston avulla, halusin taustamuuttujien vakioinneilla tarkastella yhteyksien pysyvyyttä. Vakiointi oli kuitenkin suoritettava muilla menetelmillä kuin pilkkomalla ennestään pientä aineistoa monitasoisiin taulukoihin, ja siksi toteutan sen logistisen regressioanalyysin ja ristitulo-suhteiden (jotka tunnetaan myös nimikkeellä odds ratio eli vedonlyöntisuhteiden suhde) avulla.

Logistisessa regressiossa käytetään logit-mallia, joka voidaan esittää muodossa:

$$\log(p/(1-p)) = \alpha + \beta X,$$

jossa p on odotettua toteumaa kuvaava todennäköisyys, X selittävä muuttuja ja α ja β tuntemattomia kertoimia. Ristitulosuhteet lasketaan seuraavasti:

$$OR_i = (p_i/(1-p_i)) / (p_0/(1-p_0)),$$

jossa $(p_i/(1-p_i))$ on odds eli vedonlyöntisuhde, kun p_i on toteuman todennäköisyys selittävän muuttujan luokassa i ja p_0 on toteuman todennäköisyys selittävän muuttujan vertailu- eli referenssiluokassa.

Ristitulosuhteet kuvaavat siis tapahtumien osuutta suhteessa toteutumattomien tapahtumien osuuteen. Kyseessä on toteutuman (avoimuuden) todennäköisyys selittävän muuttujan luokissa (esimerkiksi enemmän tai vähemmän sosiaalista tukea). Ristitulosuhteiden yhteydessä ilmoitetaan paitsi p -arvot myös 95 prosentin luottamusvälit saaduille luvuille. Esitän ristitulosuhteet sekä pelkästään avoimuuden ja keskeisen muuttujan välillä että taustamuuttujat (ikä, sukupuoli ja koulutus) vakioituina. Tarkoituksena ei ole rakentaa mallia, johon lisättäisiin muuttujia yksitellen, vaan osoittaa, että avoimuuden yhteys erilaisiin tekijöihin pysyy suunnilleen ennallaan taustamuuttujista riippumatta. Taustamuuttujien luokitukset esitetään liitteessä 3.

Ristiintaulukoiden osalta testasin erojen tilastollista merkitsevyyttä χ^2 -riippumattomuustestillä, jonka nollahypoteesin mukaan kyseessä olevat muuttujat ovat toisistaan riippumattomia. Testin tuloksena ovat p -arvot, jotka kertovat todennäköisyyden saada saadunkaltainen tai äärimmäisempi tulos, jos nollahypoteesi on voimassa. Valittu merkitsevyytaso on 0,05 eli 5 prosenttia – tämä on yleisesti käytetty taso, ja sopii myös oman aineistoni tarkasteluun. Esitän p -arvot pyöristettyinä: $p \leq 0,05$; $p \leq 0,01$; $p \leq 0,001$. Jos $p > 0,05$, tarkoittaa tämä, ettei tulos ole tilastollisesti merkitsevä. P -arvon ollessa alle tai tasan 0,05 voidaan nollahypoteesi hylätä ja olettaa havaittujen erojen johtuvan muusta kuin sattumasta. On syytä mainita, että tilastollisen merkitsevyyden testaus ei tutkimusasetelmassani ole tulkittavissa yleistettävyydeksi perusjoukossa (ks. luku

3.2.3 *Aineistojen soveltuvuus*). Tästä huolimatta käytän χ^2 -testiä – sen avulla pyrin kuvaamaan ryhmien välisten erojen suuruutta.

3.3.2 *Haastattelut*

Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, kirjoitettua tekstiä tuli yhteensä noin 200 liuskaa. Olen lukenut haastatteluja läpi keskittyen erityisesti jo summamuuttujien yhteydessä esitettyihin työhyvinvoinnin tekijöihin, tarkastellen niiden ja avoimuuden yhteyksiä. Useasti kvalitatiivisen aineiston analysointi jätetään tematisoinnin tasolle, mikä saattaa vaikeuttaa pidemmälle menevien johtopäätösten tekemistä, ja teemoittelu vaatii onnistuakseen teorian ja empirian vuorovaikutusta. Teemoittelua voidaan pitää suositeltavana analyysitapana jonkin käytännön ongelman ratkaisemisessa. Tällöin teemoittelun avulla voidaan suoraan poimia käytännöllisten tutkimuskysymysten kannalta relevanttia tietoa. (Eskola ja Suoranta 2000, 174-175.) Vaikka tutkimusongelmani ei varsinaisesti ole ”käytännön ongelma”, näen teemoittelujen kautta syntyvien tulkintojen olevan mielekkäällä tavalla yhdistettävissä kyselyaineiston tuloksiin.

Teemoittelin haastattelukatkelmia noin kymmeneen aihealueeseen, jotka eroavat jonkin verran varsinaisen haastattelurungon teemoista. Toisaalta haastatteluja oli mielestäni tarpeellista lukea tarkasti myös yksilötasolla, muodostaa systemaattisempi kuva kunkin haastateltavan kertomasta. Teemoittelun lisäksi tein jokaisen haastatellun tilanteesta pelkistetyn kuvauksen, johon keräsin kaikilta haastateltavilta suunnilleen samat, tutkimuskysymyksen kannalta relevantit tiedot. Toimenpidettä voitaneen kutsua teemoitteluksi yksilötasolla, ja se auttoi paitsi pelkistämään havaintoja yksilötasolla myös suhteuttamaan haastattelut paremmin toisiinsa ja luomaan yhtenäisemmän kuvan.

Työssäni esitettävät haastattelusitaatit ovat hieman alkuperäistä asuaan selkeämmiksi stilisoituja – analyysin kannalta tarkan puheen esittäminen ei ole tarpeellista. Lisäksi haastateltavien anonymiteetti säilyy paremmin, kun nimien ja ammattien vaihtamisen lisäksi puheen murrevivahteita on karsittu. Myös haastateltavien iät esitetään hieman muunneltuina, eivätkä saman ihmisen kommentit ole yhdistettävissä. Haastateltavan puhe on joko merkitty H-kirjaimella tai esiintyy ilman erityistä merkintää; omat kommentini olen merkinnyt nimeni etukirjaimella eli A:lla.

Esitän katkelmia haastatteluista kyselyaineistoa koskevien ristiintaulukoiden ja ristitulo-suhteiden yhteydessä, jolloin katkelmat havainnollistavat löydettyjä yhteyksiä ja ovat tulkinnan tukena sekä toisaalta myös vievät tulkintaa taulukoiden sisältöä pidemmälle. Avoimuuden yleisyyttä ja strategioita käsitellään sekä kysely- että haastatteluaineiston pohjalta. Terveystuon erityispiirteitä koskeva osio perustuu lähinnä haastatteluaineistoon. Myös avoimuuden merkitystä koskeva tulkinta esitetään pitkälti haastattelu-katkelmien avulla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteivätkö kyselyn keskeiset tulokset olisi kaikkien päätelmien ja tulkinnan taustalla.

Kuten sanottu, haastateltavat ovat valikoituneet useampaan kertaan ja hieman eri tavalla kuin kyselyyn vastanneet. Tästä syystä kyselyn avulla löydettyjen yhteyksien havainnollistaminen haastattelujen avulla ei siis tapahdu satunnaisesti kyselyyn vastanneista valitun joukon pohjalta, vaan haastattelut edustavat pienempää ja hyvin valikoitunutta ryhmää. Puhun tulosten yhteydessä joko vastaajista tai haastatelluista sen mukaan, kumpaan aineistoon ensisijaisesti viitataan, mikäli päätelmä ei perustu yhtäläisesti molempiin.

3.3.3 Analyysien lähtökohdat ja tasot

Kyselyaineiston avulla pyrin kuvailemaan terveydenhuollon lesbo-, homo- ja bityöntekijöiden avoimuutta kvantitatiivisesti ja vastaamaan kysymyksiin työhyvinvoinnin psykososiaalisten tekijöiden yhteyksistä avoimuuteen. Näistä kuvailuista ja yhteyksistä muodostuu runko, joihin haastattelut tuovat ymmärrystä ja moniulotteisuutta. Haastattelujen analyysin aloitin siis melko rajatuista lähtökohdista; haastatteluaineiston pohjalta tehtävät tulkinnat perustuvat nimenomaan työhyvinvoinnin näkökulmaan ja kyselyaineiston pohjalta muodostuneeseen kuvaan. Päätelyn voidaan siis katsoa olevan abduktiivista (Hirsjärvi ja Hurme 2001, 136) eli pyrin todentamaan tiettyjä teoreettisempiä johtideoita aineiston avulla.

Työni pohjaa pitkälti niin sanottuun faktanäkökulmaan (Alasuutari 1999, 90-113). Pyrin löytämään työpaikan todellisuuden ei-heteroseksuaalisen työntekijän kokemana. Ensimmäinen tehtäväni on avoimuusilmion kuvailu molempien aineistojeni pohjalta. Tarkoi-

tuksena on lisäksi havainnollistaa kyselyssä ilmenneitä yhteyksiä haastatteluilla ja löytää niitä koskien parempi ymmärrys. Toisena tehtävänä pyrin siis ymmärtämään löydettyjä yhteyksiä. Haastattelujen kautta avoimuuden ja hyvinvoinnin yhteydet näytettyvät kenties monimutkaisempina, mutta toisaalta juuri tämä on haastattelujen vahvuus. Avoimuuden ja työhyvinvoinnin yhteyttä on kartoitettu niin niukasti, että pidän laajaa näkökulmaa etuna.

Pertti Alasuutari neuvoo teoksessaan *Laadullinen tutkimus* (1999, 251) tutkijaa suhteuttamaan, ei pyrkimään yleistyksiin. Analogioiden etsimisellä voidaan tähdätä niin sanottuun meta-analysiin: varsinaisen tutkimuskohteen tarkastelun lisäksi kohdeilmiötä voidaan verrata toisiin ilmiöihin ja saada näin laajempi tulkintamalli. Tärkeä kysymys on, mitä analyysi kertoo muusta kuin vain aineistosta. Vaikka keskeistä työssäni on paikallinen selittäminen, pohdin kolmantena tehtävänäni myös verrannollisia ilmiöitä ja sitä, mitä tutkimuskohteeni myötä saan selville ympäröivästä maailmasta, esimerkiksi työpaikan valtasuhteista tai sosiaalisesta vuorovaikutuksesta laajemmin.

4 TULOKSET

4.1 Avoimuuden yleisyydestä ja strategioista

Noin 30 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei yksikään työtovereista tiennyt vastaajan seksuaalisesta suuntautumisesta tai ettei vastaaja tiennyt, tiesivätkö työtoverit. Melko harva, alle 10 prosenttia, oli avoin koko työyhteisölle. Avoimuus työpaikalla ei siten ollut itsestäänselvää tai edes välttämättä kovin yleistä. Avoimuusluvut näyttivät hieman pienemmiltä kuin muissa jokseenkin vastaavissa survey-kyselyissä (de Graaf ym. 2003, Anastas 1998).

Taulukko 2. Kyselyn vastaajien avoimuus (%) N 107

<i>Moniko työtovereista tietää suuntautumisesta</i>	
ei yksikään	20
yksi tai muutama	32
noin puolet	7
lähes kaikki	25
kaikki	9
en tiedä, tietävätkö he	8
<i>Tietääkö esimies suuntautumisesta</i>	
ei tiedä	39
tietää	35
en tiedä, tietääkö hän	27
<i>Miten työpaikalla saatiin tietää suuntautumisesta</i>	
sitä ei tiedetä	38
kerroin itse	37
kuulleet muilta	16
muuten	6
useita edellä mainittuja syitä	3

Useimmat avoimemmista olivat itse kertoneet suuntautumisestaan töissä. Tämä ilmeni sekä kyselystä että haastatteluista. Kuitenkin työtovereiden oltiin kuultu spekuloiden ja pohtivan haastateltavan suuntautumista myös oma-aloitteisesti; seksuaalisuuteen liittyvistä asioista saatettiin vihjailla tai kysellä kautta rantain. Eräs haastateltava koki työtoveriansa olleen suorastaan tuskissaan, kun he eivät saaneet selvyyttä kyseisen henkilön seksuaalisesta suuntautumisesta.

Huh, huh, nyt saa nukuttua yönsä, ettei tarvi tuotakaan nyt mieltä enää, sen niinku joistain ihmisistä näkee, että ai no kyllä, jos ois aikasemmin tienny, kuinka se voi ihmistä helpottaa, niin ois nyt kertonu herranjestas, oisit tullu kysymään. Nainen, 37 v.

Eräiden haastateltavien kohdalla ne työtoverit, joille oli kerrottu, olivat puolestaan välittäneet tiedon eteenpäin muulle työyhteisölle. Jotkut haastateltavat olivat toivoneet ”uskotuilta” asian salaamista muulta työyhteisöltä, mutta useimmiten eteenpäin kertomista ei pidetty huonona asiana, joskus jopa päinvastoin. Salaamissopimuksia (Davies 1992) ei pidetty erityisen tärkeinä – ainoastaan muutama haastateltavista oli ilmaissut suuntautumisesta kertoessaan, ettei toivo asian leviävän muille työyhteisön jäsenille.

Sen mä vaan huomasin sillon, että joillakin ihmisillä, kun mä kerroin itsestäni, niin sekin meni koko siihen työyhteisöön. [- -] Ja sitten myös toiseen työyksikköön, että ihmiset juoruilee sillä tavalla. Jos nyt sanotaan, että mä kerron jollekin, että mä oon homo. "No kaikkihan sen susta tietää," oli vastaus. Mies, 45 v.

Sitten tuli suoraan yks työkaveri kysymään, että minkälainen, mitä se sun mies oikeen tekee, että missä sairaalassa se on. Mä et ei mulla oo miestä. Niin mutku sä, oi, ja sit tuli vieno puna poskille. No mitä se nyt kuitenkin tekee ja missä se on töissä. Ja siitä se oikeestaan lähti. Että kun yhdelle ihmiselle kertoo, niin kyllä se jotenki se viidakkorumpu paukutti, että sitte kaikki sen niinku hetken päästä tiesi. Nainen, 34 v.

Salaamis- ja kertomistavat, joita haastatteluissa ilmeni, vastaavat pitkälti aiemmissa tutkimuksissa löydettyjä strategioita (Valkonen 2003; Luopa 1994; Heikkinen 1994). Kertominen saattoi olla osittaista eli ei kerrottu aivan kaikkea; annettiin hetero-oletusten jäädä huomiotta eikä korjattu niitä erityisesti tai vaiettiin mahdollisesti yksityiselämästä kokonaan.

H1: Mä en o koskaan valehdellu sillä lailla, että olisin keksiny jotain peitetarinoita, mutta varmaan mun olemuksesta sit, ne ei niin hirveesti kyselly. Kun en puhunut, niin ei kysytty.

H2: Se on muuten totta. Ei multakaan o kysely oikeestaan, et mä oon aina kans töissä yleensä suu viivana, ja tehdään työt, työ työnä ja sit tauolla puhutaan. Sillon kun on joskus ollu sellasessa paikassa, et on ollu niin väljää, et on ollu taukoja, niin siellä puhutaan aivan jostain muusta, että jos mennään yksityisasioihin, niin sit se puhe siirretään aika äkkiä johonkin muuhun. [- -] Tai oon kiinnostunu kovasti toisen asioista. Ihmiset on aina innokkaita kertomaan itsestään, omasta elämästään. Tai osa sellasia, et ne haluaa, sitte ku rupee jututtaa, ni sitä tulee ja tulee. Kaksi naista, 40 v. ja 38 v.

Osa ilman vakituista kumppania elävistä haastateltavista kertoi maininneensa työkaveilleen mahdollisista treffeistään tai muista menoistaan – kuitenkin mahdollisesti vastapuolen sukupuolesta mainitsematta. Suurin osa haastateltavista katsoi nimenomaan seurusteluun tai parisuhteeseen liittyvistä asioista kertomisen tärkeämmäksi kuin seksuaalisen suuntautumisen esiintuomisen sinällään. Toisaalta muutama haastateltavista

toi ilmi, että hetero-olettamuksen ja sen seurausten vuoksi olisi omasta ei-heteroseksuaalisuudesta hyödyllistä kertoa, vaikkei parisuhteessa olisikaan.

Kihlasormus ja me-muodossa puhuminen tulkittiin yleensä automaattisesti siten, että työntekijällä on eri sukupuolta oleva puoliso. Monilta parisuhteessa olevilta kyseltiin kumppanista hetero-oletusten mukaisesti, eivätkä haastateltavat tätä aina korjanneet. Aiempien heterosuhteiden ja esimerkiksi lasten katsottiin auttavan ei-heteroseksuaalisuuden salaamisessa.

H:... mulle sanotaan monesti, että mites sun mies, mitäs sun mies siihen sanoo tai mitä jotain, niinku mies, niin en mä sitä sillai ikinä korjaa mitenkään ihmeemmin.

A: Mitä sä sit vastaat?

H: Mä vaan jotenki sillai ohitan, mitenhän mä nyt ohittaisin, että noo, ei siinä mitään tai jotain niinku, ihmeellistä. Et siin on vähän se, et siinä ei niinku tavallaan valehtelee, mut sillai on vähä, et jättää sen vähän ilmaan ja sillai tulkinnan varaseksi. Nainen, 33 v.

Jos puhun Panusta ja en välttämättä halua alleviivata että hän on mies, niin sanon että puoliso. Mies, 41 v.

Kuten edeltä ja aiemmasta tutkimuksesta ilmenee (mm. Valkonen 2003), kumppaneista puhuttiin usein sukupuolineutraalein termein. Tämä tulkitaan useasti hetero-oletuksen mukaisesti, mikä lienee useimmiten ehkä tarkoituskin: ei valehdella, muttei kerrota silti liikoja. Kuitenkin tarkkaavaisimmat työtoverit saattavat tehdä omat – oikeat – johtopäätöksensä. Tällaisissa tapauksissa työtovereilla oli usein ennestään kokemusta seksuaalivähemmistöistä ja heidän puheestaan.

Se keskustelu taisi mennä, no se oli jotkut työpaikan pirskeet, ja siinä oli käytetty alkoholia, niin muistelen että, kun asia tuli puheeksi, muistaakseni ite sanoin niinku, rupesin vaan puhumaan Teemusta. Ja se keskustelu eteni jotenkin niin, että tämä kollegani sanoi, että hän on ajatellut, hän kyllä itse asiassa on tiennykin sen. Että hän tiesi, ja hän perusteli sen sillä tavalla, että en puhu, että hän tietää vaan, että mulla on joku ja käytän sormusta, ja hän on käsittänyt että olen naimisissa. Mutta sitten en vaan puhu tarkemmin, en nimellä puhuttelee, tai puhu kotiasioista, niin hän on ajatellut, että tämä

johtuu siitä. Ja hänellä oli sitten ystäväpiirissään muita homoja ja lesboja. Mies, 39 v.

Kukaan haastateltavista ei katsonut suoranaisesti valehtelevansa, vaikka jättikin tietyt oletukset kumoamatta.

H: Muistan että yksi jo eläkkeelle jäänyt työntekijä kysyi, että ai niin että ootko, sulla kun tosiaan on sormus, että ootko naimisissa. Sanoin että joo. Ja en katsonut valehdelleeni.

A: Tuleeks ikinä työkavereitten taholta semmosia ikään kuin hetero-oletuksen mukaisia kysymyksiä, että onks sulla naisystävää tai?

H: Kyllä joo. Esimerkiksi, että niin missäs sun vaimosi onkaan töissä?

A: Miten oot..?

H: Mä oon sanonu missä hän (naurua) on töissä, mutta jättäny sitte siihen. Että mitä oon kyllä miettiny, niin että onko tämä nyt tyhmää, että pitäskö tässä kohti sanoa, että vaimoni onkin mies. Mies, 40 v.

Jotkut haastatelluista toivat esiin tavoitteensa tulla avoimemmaksi vähitellen. He eivät halunneet saada erityishuomiota tai ”järjestää tiedotustilaisuutta” vaan kertoa omista asioistaan muiden mukana ja luontevissa konteksteissa.

A: Kuitenkin näät sen tavoiteltavana, että kaikki vaikka työpaikallakin tietäisivät?

H: Kyllä, ehdottomasti, mutta siitä huolimatta mulla on ajatus, että pala palalta. Kun tulin tänne, niin en tullut sillä tavalla, että hyvää päivää, olen lääkäri ja homo, että ajattelin, että ilman muuta pikkuhiljaa tämä asia jotenkin ehkä luontevasti etenee ja avautuu. Mies, 37 v.

Asia etenee näin ihan normaalisti, joku näkee sut jossakin jonkun kanssa, ja tekee omat johtopäätöksensä siitä, ja se on ihan luonnollisesti. Että miksei tämäkin asia voi edetä näin, että en mä ainakaan aio mitään tiedotustilaisuutta siellä työpaikallani ruveta pitämään sitte, että mikä on minun seksuaalinen taipumukseni, että ehkä siitä tehdään tietyllä tavalla turhankin iso numero sitten koko asiasta. Mies, 31 v.

Kuten aiemmissa tutkimuksissa (esim. Valkonen 2003, 40) on todettu, saatetaan hetero-olettamusta tietoisesti vahvistaa. Tämä ei kuitenkaan tapahtunut haastateltavieni kohdalla valehteluksi määriteltävällä tavalla, vaan pikemminkin kyseessä oli tiettyjen asioiden kertominen ja toisista vaikeneminen.

Mä pystyin sitten vaan toteamaan, että oon sinkku ja vähän kertomaan siitä, mulla oli siinä taustalla se, että oli se pitkä seurustelusuhde naisen kanssa loppunu ja näin, että olihan siinä juoruttavaa sitten, kerrottavaa sen verran, että se meni ehkä siinä. Jos ei sitä asiaa olisi ollut siinä ihan lähimenneisydessä, niin sitten ois varmaan ollut aika vaikeekin tilanne, että mitähän näille nyt sanoo. Mies, 33v.

Lisäyksenä aiempaan tutkimukseen tein huomion, että seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvistä asioista kerrottiin usein nimenomaan työn ja vapaa-ajan rajapinnoilla oltaessa, esimerkiksi työpaikan illanvietoissa tai muissa vapaamuotoisissa tilanteissa. Tämä ei välttämättä ole yllättävää, onhan työn lomassa ja potilaiden läsnäollessa muutenkin hankalampaa keskustella yksityisasioista. Tietoa voidaan kuitenkin katsoa Ostfeldin ja Jehnin (1999) tavoin tilan merkityksiin keskittyen. Yksilön tilojen kokeminen jakautuu erilaisiin, myös muuttuviin, osiin. Eri tiloissa avoimuuden kannalta tärkeää on esimerkiksi mahdollisuus kertoa yksille ja salata toisilta. Tilanne, joka voidaan määritellä intiimiksi tai luottamukselliseksi, on todennäköisempi kertomisympäristö kuin esimerkiksi virallisempi ja useampia työtovereita koskeva tilanne.

No siis me oltiin yhen, siis meil oli yks semmonen illallinen. [- -] Siellä oli vaan osa ihmisistä, että sitte me ruvettiin vaan puhuu kaikkee henkilökohtaisia, siellä ne on saanu tietää sen. Nainen, 30 v.

Hän [esimies] ennen reissua sano mulle, siinä tilanteessa ei pitäny olla ketään muita siis sillä hetkellä, kun minä just istuin kahvikuppini ääreen. Ja hän sitten heitti silleen vaan, että niin siellä ulkomailla, niin että siellä on sitte varmaan joku nainen tai mies sua odottamassa. [- -] Sitten siihen tuli kolmas ihminen, työkaveri, jotain suurin piirtein että missä mennään, niin se juttu jäi siihen. Mies, 34 v.

Tutkimukseni kohteena olivat homojen ja lesbojen ohella myös biseksuaaliset työntekijät. Eräs haastateltu biseksuaali ilmaisi seksuaalisesta suuntautumisesta kertomisesta seuraavasti:

H: Joo, mä tekisin tämän varmasti, jos mä olisin puhtaasti homo, mä tekisin sen. Tässä onkin nyt se ristiriita, että kun mä lähtisin huijaamaan. Mä teki-

sin itseasiassa hirveen väärin, koska kuitenkin mä jossain vaiheessa seurustelisin hyvässä lykyssä naisen kanssa. Ja se ei oo totta, sen takia mulla ehkä on tää tilanne.

A: Näetkö, että sun pitäisi nähdä ikään kuin tuplamäärä vaivaa, jos haluaisit olla avoin? Onko tämä nyt ihan väärä tulkinta?

H: Mun pitäis nähdä triplamäärä vaivaa, koska mä en ole hetero, enkä mä ole homo ja mun pitäis yrittää markkinoida sitten, että mitä on biseksuaalisuus. Mies, 42 v.

Biseksuaalisten miesten ja naisten avoimuus työpaikalla oli hollantilaisen Equal-tutkimuksen mukaan harvinaisempaa (de Graaf ym. 2003, 43). Omissa aineistoissani ei ollut kovinkaan monia biseksuaaliksi itsensä määrittelevää ihmistä, joten en voi tehdä juuri johtopäätöksiä siltä pohjalta. Biseksuaalisuuden voidaan katsoa sekoittavan binaarista oppositioasetelmaa, jossa keskeistä on erojen etsiminen kahden vaihtoehdon, homo- tai heteroseksuaalisuuden välillä (Lehtonen 2003, 33). Biseksuaalisuudesta kertomisessa onkin nähdäkseni sekä yhtäläisyyksiä että eroja homoudesta ja lesboudesta verrattuna. Lähden omassa tutkimuksessani näistä yhtäläisyyksistä, enkä käsittele biseksuaaleja omana erityisyhmänään, vaikka tämä olisikin ehkä perusteltua.

Työelämän ja ja muun elämän välillä oli eroja avoimuudessa: lähes kaikkien haastateltavien vanhemmat, sisarukset ja tuttavapiiristä suuri osa tiesivät haastateltavan suuntautumisesta, vaikka töissä asiasta olisikin vaiettu. Daviesin (1992) löytämää avoimuutta koskevaa lokeroitua ilmeni täten myös omassa aineistossani.

4.2 Terveysthuollon erityispiirteet

Työpaikoilla työajan asettamat rajoitukset ja työtehtävien suorittaminen muodostavat usein rajat työtovereiden epämuodolliselle kanssakäymiselle (Melkas 2003, 66). Tämä on luonnollisestikin tilanne myös hoitoalan ammattiteissa. Potilaiden läsnäollessa ei usein voida tai haluta puhua esimerkiksi omista asioista. Kuitenkin kaikkien haastattemieni työyhteisössä vietettiin vähintäänkin epäsaännöllisiä kahvi- tai ruokahetkiä yhdessä tai muuten vain juteltiin muuhun kuin työhön liittyvistä asioista. Joillakin työpaikoilla oli

jopa ohjesääntönä välttää työasioista puhumista tauoilla, jotta työntekijät voisivat edes hetkeksi irrottautua työstä.

4.2.1 Terveysthuollon sektorien merkitys

Haastatteluaineistoni perusteella terveydenhuollon erityisyys heijastuu avoimuuteen ja avoimuusvalintaan ainakin kolmella tasolla. Ensinnäkin ero terveydenhuollon psykiatrisen ja somaattisen puolen välillä tuotiin useissa haastatteluissa esiin. Mikäli kokemusta oli kummaltakin puolelta, somaattista puolta kuvailtiin yleensä vähemmän avarakatseiseksi työympäristöksi.

Psykiatriassa toisaalta ollaan semmosia hyväksyvämpiä ja suvaitsevaisempia näitten ihmiskohtaloitten ja ihmisten erilaisuuden suhteen. Tässä se just tulee, mitä mä oon miettiny, että oisko kuitenkin mahdollisuutta kertoa, koska siellä ne potilaat on niin monimuotisia ja ikinä ei oo samanlaista. Tavaltaan siellä voi, kyllä siellä hoitajat ihmettelee, et miten toi voi olla tommonen. Sit taas somaattisella puolella niin monesti nähään vaan se fyysinen, ettei niinkään sitä ihmisen sielunelämää eikä sosiaalista puolta valitettavasti, et sikäli on on eroa. Nainen, 28 v.

En usko, että olisi katastrofi ylipäänsä kellekään sanoa. [- -] että jo varmaan yksin sen takia, että ku me ollaan psykiatrisen alalla kuten sanottu, niitten kuuluu olla asiallisia, ja kestää ihmiselämään liittyviä vivahteita. Mies, 37 v.

Myös julkisen ja yksityisen sektorin työssä saatettiin nähdä eroa avoimuuden kannalta. Yksityisen sektorin katsottiin toimivan enemmän asiakkaiden ja näiden rahojen ehdoilla, ja tästä syystä asiakkaiden vaikutusvalta nähtiin suurempana.

H: Kun ajatellaan, että me ollaan yksityissektorilla, että vaikuttaako se esimerkiksi meidän asiakkaisiin, jotka sitten maksaa meidän palveluista rahaa, että jos siellä on sitte. Kyllähän tämmöset asiat omassa päässäki pyörii siinä vaiheessa, kun lähin tonne työpaikkaankin, että ehkä helpompi ois olla tuolla julkisen sektorin puolella.

A: Potilaita riittäisi?

H: Niin, niitä riittäisi ja työpaikkaa ois tarjolla. Että vaikuttaako sitten tämmöset asiat, että jos siellä rupee joku asiakasryhmä esimerkiksi sitten kapinoimaan. [- -] Meilläkin on asiakkaina yrityksiä, joissa omistajilla on

*joku uskonnollinen vakaumus siellä taustalla. Niissä työpaikoissa ei ole töissäkään työntekijöinäkään kuin juuri tietyn uskonlahkon edustajia. Esi-merkiksi sitten, jos joku tämmönen rupeisi siellä sitten sanomaan sopimuk-
siaan irti, että kun on tämmönen kummajainen tullut hetä hoitamaan. Voiko
semmoset sitten vaikuttaa, en tiä. Mut että kyllä niitä on tullu mietittyä
tässä. Mies, 33 v.*

4.2.2 Ei-heteroseksuaaliset asiakkaat

Keskeisiä tekijöitä avoimuusvalinnoissa ovat myös ei-heteroseksuaaliset potilaat ja työ-
tovereiden suhtautuminen heihin. Jotkut haastateltavista vartavasten järjestivät ei-hete-
roseksuaalisille potilaille enemmän erilaisuutta hyväksyvän hoitajan, mikäli järjestely
oli mahdollinen. Useat kuitenkin sanoivat suhtautuvansa täysin neutraalisti ei-heterosek-
suaalisiin potilaisiin. Kuitenkaan se, miten näistä potilaista työyhteisössä puhutaan, ei
ole avoimuuden kannalta merkityksetöntä.

A: Kerrotaanko siellä homovitsejä?

*H: Kerrotaan. Tai siis ei nyt siis vitsejä, mut että jos joku tulee potilaaks,
niin siitä voidaan sanoo tälleen näin, että joo, että tää on varmaan.*

A: Mistä se päätellään?

H: No sen ihmisen olemuksesta ja äänestä ja käyttäytymisestä kai.

A: Joo.

H: Ulkonäöstä. Mies, 40 v.

*Siellä on muutamia ihmisiä, joille se nyt tuntuu olevan ihan hirvittävän va-
ikee asia, että niitä saattaa esimerkiksi ällöttää hoitaa lesboa. Nainen, 24 v.*

Potilaiden seksuaalisuuteen saatettiin myös suhtautua hämmästellään ja uteliaasti. Ter-
veydenhuollon koulutuksessa ei juurikaan käsitellä seksuaalista moninaisuutta (Socada
1997), ja tämä näkyy myös suhtautumisessa potilaisiin.

*H: Mulle on tullu yks hankala tilanne, kun meiän osastolla oli potilaana yks
lesbo, ja sitten mulle puhutaan tavallaan, et voitko sä tehdä tälle asialle jota-
kin, niin se oli erittäin kiusallinen tilanne.*

A: Miten, mitä sun piti tehdä sille asialle?

*H: Mun piti selvittää tämän naisen seksuaalisuutta ja naisellisuutta ja
muuta, kun tavallaan mä teen kehon kanssa koko ajan töitä ja muuten. Nää
sitten kysy, et voisitko sä selvittää, että miten tää näkee ittensä naisena ja*

kokee sen kehonsa ja seksuaalisuutensa. Semmosta multa pyydettiin siinä tilanteessa, koska he sano, että he vähän epäilee, että tällä naisella on suhde toiseen naiseen, että hänellä on kuitenkin, tällä potilaalla, mies ja lapsia, ja kuitenkin suhde ehkä naiseen. [- -]

A: Mut oisko se ollut sitten oikeesti sen hoidon kannalta tarpeellista selvittää vai oliks se heidän uteliaisuuttaan?

H: Mä luulen, että se oli enemmän ehkä heidän uteliaisuuttaan ja just sitä asennetta, et pitää kummastella ja hämmästellä ja ihmetellä. Nainen, 25 v.

Seuraavassa katkelmassa haastateltava kuvaa, kuinka huolehtii ei-heteroseksuaalisille asiakkaille vähemmistökielteen hoitajan sijasta parhaan mahdollisen kohtelun. Kyseisen haastateltavan ohella oli toinenkin, joka kertoi omasta vastaavanlaisesta toiminnastaan. Tämä voidaan tulkita merkiksi jonkinasteisesta kuvitteelliseen yhteisöön (Löfström 1993) kuulumisesta ja sen eduksi toimimisesta. Hoitosuhteen ja palvelun laatuun nämä kaksi haastateltavaa vaikuttivat kuitenkin näkymättöminä tekijöinä: työpaikalla ei heidän suuntautumisestaan tiedetty. Täten nämäkin potilaiden hyvinvoinnin kannalta tärkeät toimet tehtiin muilta salassa.

Joskus tavallaan itse kauhulla seuraa, että on semmosia tilanteita, että on työvuorossa, ja vaikka on ollu joku naispariskunta asiakkaana ja oma työvuoro on lopussa ja kattoo, et ei jumalauta, se tulee se hirvee tänne töihin, pahin näistä kaikista. Sitte yrittää sumplata sitä sillai, et jää joko itte jatkamaan vähäksi aikaa työvuoroa, et hoitaa sen loppuun tai sitte, kyseisen pariskunnan tietämättä, ei sitä tietenkään heille kerro, mutta sitte sumplaa jotenki sillai, että joku muu tulee jatkamaan. Että tavallaan myös suojelee niitä. Nainen, 26 v.

4.2.3 Fyysinen läheisyys

Kolmas terveydenhuoltoon ja avoimuuteen liittyvä ulottuvuus koskee hoitotyön fyysistä puolta. Potilaiden kanssa ollaan usein läheisessä kontaktissa, ja haastateltavat arvioivat avoimuuden vaikeuttavan työtä erilaisten stereotyyppien kautta. Heteroseksuaalisesta mallista poikkeavaan yksilöön tai ryhmään saatetaan mielikuvien tasolla liittää hallitsematon seksuaalinen halu. Pyrkimys välttää leimautuminen tällaisten stereotyyppien mukaan heijastui usean haastateltavan salaamispäätökseen.

Se mun työ on niin semmosta fyysistä todellakin, et siinä kosketan potilasta ja oon niinkun lähellä, niin mä oon ajatellu, että miten se vaikuttas esimerkiksi, jos joku potilas tietäs, et mä oon lesbo ja hän ois tämmönen vastanen sitten tätä asiaa kohtaan. Että voisko hän olla siinä tilanteessa ja saada kosketusta, tai niinkun olla siinä fyysisesti lähellä ja tota ottaa vastaan sitä hoitoo, jos hän aattellisi, että mulla ois jotakin, jos hän varsinkin ois nainen. Tätä mä aattelen, että hän aattelis sen jotenkin epämiellyttävänä sen tilanteen. Nainen, 28 v.

Ensin ne [asiakkaat] on, et voi kun kiva, kun sä peset, ja sitte tavallaan kun ne ois kuullu, niin oisko ne ollu ihan kauhuissaan, että mä yritän jotakin. Nainen, 35 v.

Opetustyö sekä lasten ja nuorten kanssa tehtävät hoitotyöt katsotaan ympäristön mahdollisen kielteisen suhtautumisen takia seksuaalivähemmistöille hankaliksi työaloiksi (Anastas 1998). Muutama haastateltava ottikin esiin lasten kanssa työskentelyn juuri tästä näkökulmasta.

Tää on ehkä hassusti sanottu ja ajateltu, mutta mä lähen siitä liikkeelle, että siinä missä homo, lesbo ja hetero pystyy hoitamaan sen vauvan, vauvan vaariin asti, pystyy koskettamaan, syöttään, pitään puhtaana etsetera, niitä perusasioita mitä kukin tarvittee jossain kohtaa. Kyllä sitte esimerkiksi, kun menin tonne vauva kautta lapsimailmaan, niin kun jo pelkästään katotaan, et miten, et osaaksä käsitellä ja osaatko sä kohdata, niin jos mä vielä siihen samaan kyttäyksen vyyhtiin, ja kun siinä on vanhemmat myöskin mukana, niin jos siellä vielä tulis, niin mun mielestä se ois aivan turha rasite. Et kun asiat saa vähän kevyemminkin hoidettua. Toki varmasti on semmosia vanhempiaakin, jotka tuo lapsensa ja antaa homolesbojen pyöritellä niitä ja tehdä mitä pitää tehdä. Saatikka sitten vähän isompia. Et kyl mä sillä sillä tavalla sanosin, että et ei sillä mun mielestä ole merkitystä, mutta sillä tavallaan saa kyllä monta hyvää aikaseksi, kun jättää vaikka vaan sanomatta tai ilmaisematta. Mies, 30 v.

Usea mieshaastateltava toi esiin, että hetero-oletus altistaa heidät vastakkaisen sukupuolen epätoivotuille lähestymisyriyksille. (Hetero)miehiltä odotetaan tietynlaista käytöstä suhteessa naisiin, kuten seuraavista katkelmista ilmenee.

Se oli mulle vaikee, just nää tanssimiset naisten kanssa. Sillon kun mä valmistuin ammattiin ja oli vaikeita yleensäkin ne juhlatilanteet, juhlimis-tilanteet, ja olla niinku tämmösten hakkailujen, flirtin kohteina. Mies, 42 v.

A: Miksi ylipäänsä kertoisi, että on homo, töissä?

H: No ehkä siksikin, että välttyy kiusalliselta flirtiltä. Jo yksin se, että ei tartte flirttailla, tai sitten jos flirttaillaan, niin sen sävy on aivan erilainen. Niin minusta jo se on aika iso helpotus. Mies, 37 v.

Kenties terveydenhuollon naisvaltaisuudesta johtuen eivät naishaastateltavat kertoneet tällaisesta, vaikka muuten heidänkin kohdallaan hetero-oletuksista seurasi kiusallisia tilanteita. Toisaalta muutamat haastattelemistani naisista kertoivat, että heille olivat heterotaustaiset naistyötoverit esittäneet lähestymisyrikykseksi tulkittavia kommentteja, kun kyseisten haasteltavien seksuaalisesta suuntautumisesta oli kuultu tai vihjailtu työpaikalla. Tällaiset tilanteet haastateltavat olivat kokeneet hämmentävinä tai kielteisinä.

Seksuaalisuus kuuluu työpaikalla työntekijöiden perhe- ja parisuhdepuheen taustalla. Tämän lisäksi se on läsnä myös muussa, erityisesti vapaamuotoisessa, kanssakäymisessä esimerkiksi flirttailun ja vitsailun kautta. Seksuaalisuus ei ole merkityksetöntä työelämän ja sen käytäntöjen kannalta, vaikka näin on totuttu ajattelemaan (Lehtonen 2002).

4.3 Ilmapiirin ja hyvinvoinnin tekijöistä

Seuraavissa alaluvuissa tarkastelen avoimuuden yhteyttä erilaisiin työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin. Käsittelen sekä itse koettuja että työyhteisössä yleisemmin ilmeneviä seikkoja. Summamuuttujissa käsitellään psykososiaalisia, pitkälti työpaikan vuoro-vaikutuksessa ilmeneviä asioita. Näiden lisäksi tarkastelen vakinaisuuden tai määräaikaisuuden yhteyttä avoimuuteen.

4.3.1 Avoimuusmuuttujan dikotomisointi

Aiheeni kannalta keskeisin lomakekysymys oli ”*kuinka moni työtoverisi tietää seksuaalisesta suuntautumisestasi?*”. Alunperin muuttuja oli kuusiluokkainen, mutta dikotomisoin sen enemmän ja vähemmän avoimiin. Dikotomisointini perustuu aineiston havaintojen jakautumisen perusteella suoritettuun arvioon relevantista katkaisukohdasta.

Vastausvaihtoehtoa *noin puolet työtovereista tietää suuntautumisesta* ei ollut valinnut kovinkaan moni vastaajista, alle seitsemän prosenttia. Muuttujan jakauma oli selkeästi kaksihuippuinen eli lähes kaikki vastaajat olivat joko *yli puolet työtovereista tietää* tai *alle puolet tietää* -puolella. Keskimäinen vaihtoehto muodosti täten luontevan katkaisukohdan. Näin pienen aineiston ollessa kyseessä pidin myös etuna sitä, että kumpaankin luokkaan tuli melko paljon havaintoja – vastaajista 40 prosenttia kuului luokkaan enemmän avoimet ja 60 prosenttia vähemmän avoiimiin.

4.3.2 Summamuuttajat

Muodostin kyselyaineistosta neljä summamuuttujaa, jotka kaikki liittyvät työyhteisön ilmapiiritekijöihin. Summamuuttujien reliabiliteetit olivat välillä 0.71 - 0.81, eivätkä muuttujien keskinäiset korrelaatiot olleet miltään osin yli 0.5 eli niiden voidaan katsoa mittaavan eri asioita eikä vain heijastelevan toisiaan. Summamuuttujien osiot ja luokittelu esitellään tarkemmin liitteessä 2.

Ensimmäinen muuttuja, sosiaalinen tuki, kuvaa elementtejä sosiaalisen tuen kaikista neljästä pääryhmästä: konkreettista apua ja neuvoja, tukea ja rohkaisua työtovereilta ja esimieheltä, arvostusta ja palautetta. Toinen summamuuttuja, ristiriidat, sisältää kilpailuhenkeen ja työpaikan eri ryhmien välisiin ristiriitoihin liittyviä kysymyksiä. Kolmas summamuuttuja, seksuaalivähemmistöihin liittyvä epämiellyttävä käytös ja puhe, muodostuu nimensä mukaisesti kysymyksistä, jotka koskevat ikäväksi koettua puhetta ja käyttäytymistä, esimerkiksi häiritseviä vitsejä tai muuta epätoivottua nimittelyä tai kiusaamista. Neljäs muuttuja, koetut uhat, kuvaa työstä tai työyhteisöstä aiheutuvia uhkia sekä työuupumusta ja työhaluttomuutta muutenkin. Työhaluttomuus voidaan nähdä uhkia pidemmälle edenneenä esteenä työhyvinvoinnille, mutta sisällytin sen muuttujaan, sillä nähdäkseni salaamisella voi olla samantyyppistä vaikutusta sekä uhkien kokemiseen että työhaluttomuuteen. Summamuuttujan reliabiliteetti ei heikentynyt tämän osion mukanaolosta – päinvastoin.

Summamuuttajat on luokiteltu kaksiluokkaisiksi siten, että mediaani muodostaa katkaisukohdan. Mediaani kuvaa aineiston havaintojen keskikohtaa niin, että sen alapuolelle jää puolet havainnoista, samoin yläpuolelle eli mediaani jakaa aineiston

keskeltä kahtia. Pienen aineiston ollessa kyseessä kiinnitin huomiota siihen, että kummallekin puolelle tuli tarpeeksi havaintoja. Havainnot olivat kuitenkin keskittyneet voimakkaasti tietyille arvoille, eikä mediaani kaikkien muuttujien kohdalla jakanut aineistoa edes suunnilleen yhtä suuriin osiin (ks. liite 2.). Etsin aineistosta myös sisällöllisiä jakoja katkaisun perusteeksi, kuten edellä avoimuus-muuttujan yhteydessä, ja mediaanin osoittama arvo edusti myös havaintojen luontevaa jakoa sisällöllisestikin. Nähdäkseni olennainen informaatio säilyy dikotomisoinnista huolimatta, ja huomio voidaan paremmin kohdistaa muuttujan luokkien keskinäisiin eroihin.

Kolme ensimmäistä muuttujaa – sosiaalinen tuki, ristiriidat ja seksuaalivähemmistöihin liittyvä käytös ja puhe – liittynevät läheisemmin avoimuuden ja työhyvinvoinnin taustatekijöihin, kun taas neljäs muuttuja, koetut uhat, voidaan nähdä avoimuuden tai ehkä salaamisen ja heikon sosiaalisen tuen seurauksena. Lähtökohtaisesti katson, että sosiaalinen tuki, ristiriidat ja mahdollinen seksuaalivähemmistöihin liittyvä kiusaaminen mahdollisesti vaikuttavat seksuaalivähemmistöön kuuluvan työntekijän avoimuusvalintaan, eivätkä ole ensisijaisesti avoimuuden tai salaamisen seurausta. Toki työpaikan ilmapiiri ja ihmissuhteet – ja sitä kautta esimerkiksi sosiaalinen tuki ja ristiriidat – saattavat muuttua suuntaan tai toiseen avoimuuden tai salaamisen myötä eli kausaalisuutta tuskin pystytään rajaamaan vain jompaan kumpaan, syyhyn tai seuraukseen. Kausaalisuuden osoittaminen poikkileikkausaineiston avulla on muutenkin vaikeaa, eikä kausaalisuuden suunnan tarkastelu olekaan varsinaisena tavoitteena.

4.3.3 Sosiaalinen tuki

Sosiaalinen tuki liittyy sekä työntekijän hyvinvointiin että työnteon toimivuuteen. Taulukosta 1. nähdään, että sosiaalinen tuki on yhteydessä myös seksuaalivähemmistöjen avoimuuteen: ne, joilla sosiaalista tukea oli enemmän tarjolla, olivat avoimempia työpaikoillaan.

Taulukko 3. Avoimuus sosiaalisen tuen mukaan kyselyyn vastanneiden terveydenhuollon lesbo-, homo- ja bityöntekijöiden keskuudessa (%)

Töissä suuntautumisesta tietää	Sosiaalista tukea		
	vähemmän	enemmän	yhteensä
alle puolet	68	41	56
puolet tai yli puolet	32	59	44
yhteensä	100 (N 53)	100 (N 41)	100 (N 94)

χ^2 -testi: $p \leq .05$

Sosiaalisen tuen arvostusulottuvuus näytti haastattelujen pohjalta olevan tärkeä tekijä avoimuudessa. Mikäli ihminen kokee olevansa arvostettu ja hyvä työntekijä muidenkin silmissä, voi hän todennäköisemmin kertoa itsestään seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä asioita. Seuraavan haastateltavan kokema arvostustuki ei ollut kokonaisvaltaista.

A: Ootko arvostettu jäsen työyhteisössä mielestäs?

H: Joo, kyllä kyllä osittain, mut sitte taas mä teen määräaikaesesti tai siis osa-aikasta työtä et mä en oo ehkä niin samalla lailla koe olevani sen työyhteisön jäsen kun ehkä muut, koska mä oon siellä suurinpiirtein niinku viikon töissä ja viikon vapaalla. Nainen, 27 v.

Kyseinen haastateltava salasi suuntautumisensa lähes koko työyhteisöltään. On vaikeampaa olla avoin, mikäli uskoo seksuaalisen suuntautumisen olevan suurempi yksilön määrittelijä kuin esimerkiksi varsinaisen työntekemisen. Sama haastateltava kertoi myöhemmin seuraavasti:

Voisinhan mä puhua mun parisuhteesta ja seurustelusta ja rakastamisesta ja tämmösistä asioista, mut mä pelkään, että sen jälkeen mä en ois enää mitään muuta kun ihminen joka harrastaa homoseksia. Nainen, 27 v.

Edellisessä kertomuksessa haastateltavan kokemaan arvostukseen vaikutti työsuhteen osa-aikaisuus, ja arvostuksen puute oli yhtenä mahdollisena syynä seksuaalisen suuntautumisen salaamiselle. Useat haastateltavista olivat pohtineet arvostuksen ja avoimuuden yhteyttä. Yhtäältä arvioitiin, että avoimuus olisi helpompaa, kun on arvostettu työ-

paikallaan, mutta toisaalta seksuaalisesta suuntautumisesta kertomisen katsottiin voivan heikentää tätä arvostusta ja ammattitaidon kunnioittamista.

Mä oon monesti ajatellu, et ne ei varmaan sen jälkeen, et jos meille tulee tyttöpotilaita, niin ne ei varmaan ikinä enää antais niitä mulle, tai siis mä en koskaan varmaan ois niitten vastuuhoidtajana enkä mitään. Et ne varmaan luulee, et mä oon joku pedefiili suurin piirtein. Semmonen olo mulle tulis, et kauhee et jos nyt sais tietää. Nainen, 31 v.

Ammatillisen arvostamisen lisäksi tärkeää on myös yhteisöllisyys, ilmapiiri työssä yleensäkin. Sosiaalisen tuen eri muodot ovat yhteydessä työyhteisöllisyyteen. Vaikka kyseessä on kaksi erillistä käsitettä, konkreettisissa työelämäkokemuksissa esimerkiksi luottamuksellisuus ja palaute ilmentänevät kumpaakin. Hyvän sosiaalisen tuen työpaikoissa yhteisöllisyyskin on myönteisempää. Seuraavien katkelmien haastateltava oli nykyisessä työpaikassaan avoin lähes koko työyhteisölle.

Meillä [- -] on ainaki hirvittävän hyvä yhteishenki ja sitten mitä raskaampaa, niin sitä raskaampaa on meiän huumori, et tavallaan sillä jaketaan. Ja toisaalta ollaan pyritty siihen semmoseen toistemme välittämiseen ja halataan usein ja kiitetään päivästä, ja jos huomaa et toinen on pahalla päällä, ni houkutellaan et lähes nyt kahville tai pidä pieni paussi. Nainen, 45 v.

Toisaalta hän kertoo edellisestä työpaikastaan ja avoimuudestaan siellä seuraavasti:

Kun mä aattelen sit edellistä yksikköäni eli 10 v:n takasta naistentautien osastoo, niin sielläpä mä en ollu vielä avoin. Tietenkin mä ajattelin, siel oli vanhempia ihmisiä, ja ilmapiiri ei ollu niin hyvä. Siel oli paljon semmosta takanapäin puhumista ja silloin mä ajattelin, että jos mä puhun vapaasti lesboudestani, niin se pian heitetään siihen työhön, että mitenkä toi nyt gynekologisella osastolla, et hyi helvetti, et varmaan ne kommentit olis just tätä. Nainen, 45 v.

Tein haastatteluissa muutamaan otteeseen huomion, että toisissa työpaikoissa sama ihminen oli avoin ja toisissa ei, kuten edellisistä katkelmista ilmenee. Eräs haastateltava

toimi jopa samanaikaisesti kahdessa työyhteisössä, joista ainoastaan toisessa hän salasi taustansa ja parisuhteensa.

Monien kohdalla se, millainen ilmapiiri ja yhteisöllisyys työpaikassa on, vaikutti avoimuusvalintaan. Omien aineistojeni ja muiden tutkimusten pohjalta näyttää siltä, että yleensäkin hyvä yhteisöllisyys, hyvä sosiaalinen tuki käy käsi kädessä moninaisuuden hyväksymisen kanssa, ja tämä taas kannustaa avoimuuteen. Seuraava katkelma tiivistää mielestäni tämän ajatuksen onnistuneesti.

Semmonen, missä on semmonen reilu ja rehellinen tämmönen ilmapiiri olemassa, niin kyllähän se niinku on helpottava tekijä varmasti, missä muutenki sitte ihmisten ehkä tämmösiä omia persoonan ominaisuuksia hyväksytään ja kunnioitetaan. Mies, 31 v.

Lisäksi useimmissa haastatteluissa tuli ilmi, että sosiaalinen kanssakäyminen oli muuttunut paremmaksi niiden kanssa, joille oli suuntautumisesta jollakin tapaa kerrottu. Eräs työpaikallaan erittäin avoin haastateltava totesi, että hän koki oman avoimuutensa muuttaneen koko työyksikön ilmapiiriä paremmaksi.

Ylipäättänsä sen jälkeen, kun mä oon ollu ihan avoin ja puhunu meistä, niin ihan selkeesti työtoverit on, me halataan paljon enempi.[- -] Huomaa sen, että mua arvostetaan paljon enempi, koska mä oon avoin. Nainen, 40 v.

Muidenkin työntekijöiden kuin haastateltavan itsensä avoimuus saatettiin nähdä hyvänä ratkaisuna. Seuraavassa haastateltava itse ei tuonut taustojaan esiin työpaikalla, mutta näki toisen seksuaalivähemmistön edustajan avoimuuden arvostettavana ja seurauksiltaan hyvänä ratkaisuna. Kuitenkin jo sanavalinta ”murtaa jäätä” viittaa siihen, ettei avoimuus ole välttämättä helppo tai yksiselitteisesti paras vaihtoehto.

Mun käsitykseni mukaan asenteita ei muuteta yhdessä yössä. Mutta niitä voi yllättävästi muuttaa. Ja tässä mä vetoan just siihen esimerkkiin, minkä mä kerroin tästä osaston homomiehestä aiemmin, eli millä tavalla mä uskon, että hän on voinut tietyllä tavalla murtaa jäätä. Erittäin paljon vaikuttaa se semmonen oikean tiedon jakaminen ja tietynlainen avoimuus. Mies, 42 v.

Avoimuus ei ole riskitöntä eikä siitä ollut seurannut kaikille haastateltaville pelkästään myönteisiä asioita. Tiivistettynä yhteenvedona useimpien työtovereilleen enemmän avoimien voidaan kuitenkin katsoa olleen tyytyväisiä tilanteeseensa. Omasta kertomisestaan eräs haastateltava sanoi muun muassa näin:

No ei se niinkun päällisin puolin muuttanu mitään, mutta minusta se oli hyvä ja luulen että se oli heistäkin hyvä. Mies, 37 v.

Seksuaalivähemmistöön kuuluvia opettajia tarkastelleessa hollantilaistutkimuksessa todetaan, että homomiesten hyvät suhteet kollegoihin ja johtajiin sekä palaute ja sosiaalinen tuki vaikuttivat avoimuuteen töissä. Hieman yllättäen kyseinen tulos ei koskenut lesbo-opettajia. (de Graaf ym. 2003, 43.) Omien aineistojeni valossa vastaavaa eroa miesten ja naisten välillä ei löytynyt.

4.3.4 Ristiriidat

Tutustuttuani työpaikan konflikteja koskevaan kirjallisuuteen (esim. Vartia 1994) oletin, että työpaikan kilpailuhenki tai ristiriidat saattaisivat olla yhteydessä avoimuuteen. Taulukosta 4. havaitaan, että ristiriidat-muuttujalla ei kuitenkaan näyttäisi olevan yhteyttä vastaajien avoimuuteen. Sama tulos saatiin, kun muuttujaa käsiteltiin kolmiluokkaisena.

Taulukko 4. Avoimuus työpaikan ristiriitojen mukaan kyselyyn vastanneiden terveydenhuollon lesbo-, homo- ja bityöntekijöiden keskuudessa (%)

Töissä suuntautumisesta tietää	Ristiriitoja		
	vähemmän	enemmän	yhteensä
alle puolet	59	60	59
puolet tai yli puolet	41	40	41
yhteensä	100 (N 58)	100 (N 43)	100 (N 101)

χ^2 -testi: ei tilastollista merkitsevyyttä

Yhtenä syynä tulokseen saattaisi olla se, että ristiriidat-summamuuttujalla pystyttiin mittaamaan ainoastaan työyhteisössä *havaittuja* ristiriitoja, eivätkä nämä välttämättä olleet työntekijään itseensä henkilökohtaisesti kohdistuneita. Aiempi sosiaalista tukea kuvaava muuttuja mittasi tukea nimenomaan vastaajan kohdalla ja kokemana.

A: Ootko huomannu henkistä väkivaltaa tai kiusaamista siellä työyhteisössä?

H: Joo.

A: Onko omakohtasta kokemusta vai sivustaseuraamista?

H: Sivusta seurannu. Nainen, 23 v.

Toisaalta Vartian (2003) mukaan ongelmallisilla työpaikoilla sekä kiusatut että ei-kiusatut olivat huomanneet samat epäkohdat työympäristössään. Tämä vähentää edellisen argumentin uskottavuutta, sillä samalla logiikalla ristiriitainen työyhteisö aistitaan negatiivisena, vaikkei itse oltaisikaan suoranaisesti konfliktin osapuolena. Avoimuuteen vaikuttaisivat siis oletettavasti paitsi omakohtaisesti koetut että sivusta seuratut ristiriidat.

Voidaan myös esittää, että ristiriitoja ilmenee kaikissa työyhteisöissä, ja niiden seuraukset ja vahingollisuus riippuvat muusta kuin konfliktien absoluuttisesta määrästä (Vartia 1994). Näin ollen käytetty mittari ei välttämättä tuonut olennaisinta tietoa ristiriidoista tarkemmin. Lisäksi haastatteluista ilmeni, että jonkinasteisten ristiriitojen ja hieman ilkeämielisen tai karkean juoruilun katsottiin kuuluvan terveydenhuollon työyhteisöihin olennaisesti – tosin erään haastateltavan mukaan tämä koski kaikkia työyhteisöitä alasta riippumatta.

A: Ootko havainnu työpaikallas henkistä väkivaltaa, jopa kiusaamista?

H: Sairaanhoitajat kiusaavat aina niin kauan kun on sairaanhoitajia. Mies, 34 v.

Kaiken kaikkiaan ristiriitoja koskeva kyselyaineiston tulos oli yllättävä sekä kirjallisuuden (esim. Vartia 1994) että haastatteluaineiston valossa. Useat haastatellut ilmaisivat, että ristiriidat tai etenkin kiusaaminen eivät ole merkityksettömiä avoimuusvälinän kannalta. Jos haastateltava oli esimerkiksi sivusta seurannut jonkun epäsuositun työntekijän savustamista ulos työpaikasta, saattoi hän suhtautua omaan avoimuuteensa varovaisemmin. Eräs haastateltava toi esiin, että ilmapiirin huonontuessa avoimuus voi kääntyä työntekijää vastaan: muut saattavat käyttää ei-heteroseksuaalisuutta aseena työpaikan konflikteissa.

Se työyhteisö, vaikka alunpitäen se ois neutraali se asenne, mutta jos tulee jotain kaaosmaisuuutta tai jotain ongelmia tai tällasta, niin sitä voidaan käyttää sua vastaan. Tai jos siellä on ihmisiä, jotka haluaa sitä kautta jotenkin omaa asemaansa parantaa. [- -] Mulla on niin huonoja kokemuksia avoimuudesta. [- -] Siis sillä tavalla just yhteisöllisesti, että tulee niin arvaamattomia reaktioita, koska sä et tunne ihmisiä kuitenkaan. Se on aivan ihmeellistä, että niitä tulee aivan ihmeellisiä juttuja; ihmiset reagoi aivan omituisesti niihin. Sä et voi sitä millään tavalla tietää. Mies, 41 v.

4.3.5 Seksuaalivähemmistöjen ikävänä kokema puhe ja käyttäytyminen

Kun seksuaalivähemmistöön kuuluva punnitsee avoimuusvalintaansa, hän huomioi usein, mitä ja kuinka työyhteisössä puhutaan homoista ja lesboista. Jos töissä kuulee tai kokee ikävää seksuaalivähemmistöihin liittyvää käytöstä tai puhetta, on omasta suuntautumisesta kertominen epätodennäköisempää (taulukko 5.).

Taulukko 5. Avoimuus seksuaalivähemmistöihin liittyvän epämiellyttävän käytöksen mukaan kyselyyn vastanneiden terveydenhuollon lesbo-, homo- ja bityöntekijöiden keskuudessa (%)

Töissä suuntautumisesta tietää	Seks.väh. liittyvää epämiellyttävää käytöstä		
	vähemmän	enemmän	yhteensä
alle puolet	47	77	56
puolet tai yli puolet	53	23	44
yhteensä	100 (N 55)	100 (N 22)	100 (N 77)

χ^2 -testi: $p \leq .05$

Kaikkien haastateltavien työyhteisöissä oli tavalla tai toisella keskusteltu seksuaalivähemmistöihin tai ainakin niiden yksittäisiin edustajiin liittyvistä asioista. Ikäväksi koettua käyttäytymistä ilmeni haastatteluissa etenkin puheiden, mutta myös toiminnan tasolla, kuten seuraavassa.

H: Joissakin tilanteissa se ois ehkä ihan luontevaaki, niinku että sen kertos, muutamille, mutta sitten taas se tyssä yleensä siihen, kun tulee jotakin vähän tämmöstä negatiivista

A: Joo. Niinku esimerkiks puhutaan homoista vaikka?

H: Joo. Yks konkreettinen esimerkki on semmonen meidän yks työntekijä, joka kuljettaa potilaita, ajaa siis autoo ja tuota on retkillä mukana, niin kieltäyty viemästä potilaita, jonkun matkan päässä on yhden taitelijan

semmonen vanha pappila, se on laittanu sitä kuntoon. Se taiteilija on homo, niin sitten tää meidän autonkuljettaja sano että hän ei vie sinne potilaita.
Nainen, 28 v.

Erityisesti sellaiset kannanotot, joissa määritellään *työntekijän* sallittua seksuaalisuutta, saattavat olla perustavanlaatuisia syitä salaamiselle. Seuraava haastateltava salasi suuntautumisen suurimmalta osalta työyhteisöään – ja myös esimieheltä.

A: Miten hän tuo sitte, tää esimies, ilmi että mimmonen pitää olla?

H: No sillai, et esimerkiks, sen jälkeenhän mä olin ihan kauhuissaan siellä, kun siel sanottiin, että, siellä ei tosiaan oo yhtään miestä, niin miksei oo miehiä, no sen takia, et tänne on niin vaikea saada kunnon miehiä, ku ne on kaikki homoja. Sitte mä olin sillai et ääk, ja sit et täällä ei oo pitkätukkasia miehiä eikä lyhyttukkasia naisia, et voi ei. Että se on lapsille väärä identiteettimalli, et lapset ei saa ottaa sellasta identiteettiä. Nainen, 35 v.

Seksuaalivähemmistöistä puhutaan työpaikoilla myös neutraaliimpaan sävyyn. Kuitenkin asia, ei-heteroseksuaalisuus, tulee usein esiin hämmästelyn tai ihmettelyn siivittämänä, eikä tämä lisää uskoa siihen, että omasta suuntautumisesta voisi kertoa luontevasti, ilman sen kummempaa huomiota.

Itse asiassa tästä ei oo kauheen pitkä aika kun just siinä meidän, meidän siinä ns. turvallisemmassa työyhteisössä, missä nyt ei kauheen jyrkästi oo tullu mittään niinkun ihan tähän heteroelämäänkään liittyen mitään mielipiteitä, mutta siinä nous näistä, Pekka Pouta ja Juha Föhr ja tämmösistä nous tämmönen miesten mies -keskustelu ja ne kävi semmosta, et ai onko sekin ja ai onko sekin keskustelua. Että no ei ois siitäkään uskonnun. Siinä ei välittyny kauheesti semmosta negatiivisuutta, enemmän se oli ehkä semmosta hyvän-tahtosta hämmästyä ja naureskelua, mutta mulle tuli sit, tai siis mulle yleensäkin tulee sit semmonen vähän kiusallinen olo niin mä siitä sitten poistuin paikalta. Nainen, 25 v.

Muutama haastateltavista toi esiin parisuhteen rekisteröimisen mahdollisuuden myönteisen muutoksen tuottajana sekä potilaiden suhteen että myös yleisemmällä tasolla. Näiden muutamien kommenttien perusteella ei voida tehdä kovinkaan laajoja johtopäätöksiä, mutta näyttäisi kuitenkin mahdolliselta, että samaa sukupuolta olevien suh-

teen rekisteröimistä koskevan lain vaikutukset ovat tuoneet näille suhteille vakiintuneemman aseman paitsi juridisella myös epämuodollisemmalla tasolla.

Jostain kummallisesta syystä tää pariskuntalaki on saattanut vaikuttaa siihen, et asiakkaisiin [samaa sukupuolta oleviin pareihin] suhtaudutaan jotenkin arvostavammin tai eri lailla kun ennen. Mä en tiedä miksi, mutta mä luulen et sillä on on ollu vaikutusta. Nainen, 26 v.

H: Tuli mieleen yks semmonen juttu, yks heitto [- -] avioliitosta - mä en muista koska, siitä on aikaa - niin tota se vaan heitti, että no sä et tiedä siitä mitään. Koska mä oon homo, niin mä en. Se oli ennen rekisteröintiä.

A: Joo.

H: Se oli tämmönen alentava juttu. Mies, 44 v.

Jos työyhteisön asenteet ovat kielteisiä seksuaalivähemmistöjä kohtaan, on salaaminen aiempien tutkimusten valossa yleisempää (esim. de Graaf ym. 2003). Myös oman kyselyaineistoni sekä haastattelujen perusteella näytti, että sillä, mitä ja miten työyhteisössä puhutaan ei-heteroseksuaalisista ihmisistä, on merkittävä vaikutus avoimuuteen. Kahvipöytäpuheiden tai muiden vastaavien keskustelujen kautta välittyvät useasti työyhteisön jäsenten asenteet. Yksiä loukkaa tietty puhe enemmän kuin toisia, mutta yhteisenä piirteenä oli tarkka havainnointi ja sävyjen kuuntelu sanojen takaa – asenteita luettiin paljon myös niin sanotusti rivien välistä.

H: No yks työkaveri, tää Maija, se oli just se joka heitti siitä suuren seikkailun tyypistä, et vitsi ku hienoo ku joku voi olla tollai avoimesti, niin se on joskus puhunu homokavereista, mut se on myös jotain semmosta epämäärästä läppää joskus heittäny, minkä takia mä oon sitä jääny miettiin.

A: Mimmosta epämäärästä?

H: Se on jotain semmosta naureskelua taikka silleen mun korvissa negatiivista. Mä en pysty nyt tarkalleen sanoja muistaan, kai se on joku semmonen hirvee taas tutka päällä, et mitä kukakin sanoo. Nainen, 24 v.

Valkonen (2003, 38) tuo esiin, että heteronormatiivinen työyhteisö ei välttämättä osaa ottaa huomioon sitä mahdollisuutta, että samassa työpaikassa olisi ihmisiä, joita seksuaalivähemmistöpuhe koskettaa. Yksi omista haastateltavistani kertoi, että hänen oman avoimuutensa myötä erästä toista seksuaalivähemmistön edustajaa koskeva, sävyltään

kielteinen puhe oli vähentynyt. Homouteen keskusteluissa liitetty negatiivisuus hävisi ainakin siltä osin, mitä kyseisen haastateltavan läsnäollessa puhuttiin. Avoimuus riippuu seksuaalivähemmistöpuheen sävystä ja määrästä, mutta saattaa myös vaikuttaa tähän puheeseen.

4.3.6 Koetut uhat

Koetut uhat -muuttujan yhteys avoimuuteen on osoitus avoimuuden merkityksestä työpaikalla. Taulukosta 6 nähdään, että kyselyn avoimemmat vastaajat kokivat vähemmän syrjäytymis- ja uupumisuhkia sekä työhaluttomuutta.

Taulukko 6. Avoimuus koettujen uhkien mukaan kyselyyn vastanneiden terveydenhuollon lesbo-, homo- ja bityöntekijöiden keskuudessa (%)

Töissä suuntautumisesta tietää	Koettuja uhkia		
	vähemmän	enemmän	yhteensä
alle puolet	49	76	60
puolet tai yli puolet	51	24	40
yhteensä	100 (N 51)	100 (N 33)	100 (N 84)

χ^2 -testi: $p \leq .05$

Jos työntekijä on uupunut tai haluton, voivat seksuaalisen suuntautumisen esiintuominen ja työyhteisön vapaamuotoinen kanssakäyminen tuntua vähemmän tärkeiltä. Lomakekyselyn avovastausten sekä kirjallisuuden (esim. Kaskisaari 2002) perusteella pidän koettuja uhkia ja työhaluttomuutta kuitenkin ensisijaisesti salaamisen mahdollisina seurauksina. Tässä luvussa esitän haastatteluista osia, jotka havainnollistavat sekä fyysisistä tilaisuuksista että keskustelusta ulkopuolelle jättäytymistä ja tätä kautta salaamisen ajoittaista raskautta. Siinä missä hyvät ja läheiset ihmissuhteet ja vuorovaikutus työssä ovat voimavara, kuluttaa salaaminen pahimmillaan energiaa työnteolta ja vie työntekijältä voimia myös yksilönä.

Kaikkiin viiteryhmiin kuuluminen ei ole kaikille yhtäläisen tärkeää, eikä kaikilla homoilla, lesboilla ja biseksuaaleilla ole tarvetta vahvistaa kuulumista työyhteisöön kertomalla omista perhe- tai parisuhteistaan. Monet vähemmän avoimista haastateltavista pitivät tarkoituksella yksityiselämänsä kuuluvat asiat erillään työyhteisön vapaamuotoisistakin

keskusteluista, eivätkä kaikki kokeneet tätä erityisen rasittavaksi. Useat kuitenkin noudattaisivat mielellään yhteisön normeja, joiden mukaan omista asioista kertominen on sallittua ja toivottuakin. Monille salaaminen ja omien sanomisien varominen olikin hankalaa. Etenkin, jos haastateltava itse katsoi olevansa seurallinen ja puhelias luonteeltaan, tuntui salaaminen vaikealta.

Mulla on oikeestaan kaks persoonaa tavallaan, tai sanotaan roolia, et töissä mä oon semmonen hirmu pidättyväinen just tän takia, ja tavallaan mä joudun joskus jopa tsemppaamaan siellä, että mä en, kun mä en halua sitä ehkä tuua esille siellä. Niin mä silleen tavallaan tietosesti mietin mitä sanon ja kerron ja puhun, kun taas sitten vapaa-aikana ja joukkueen parissa ja muuten, missä mä koen, että mä oon aivan hyväksyty, ja että sitä ei kummasteltais tai aateltas mitenkään huonona asiana, niin sit mä oon ihan erilainen ihminen oikeestaan. Et se on on aika kuluttavaa, et joskus on aamuja, et aattelee että hitto, että nyt jos joku kysys, niin ihan varmasti sanosin, tai että pitäskö vaan ruveta puhumaan Tiinasta, ja sit jos joku kysyis, niin sanois miten se asia on. Että kyllä se vie energiaa välillä, ja sitten välillä mä taas aattelen, että no, että antaa tän asian nyt mennä tälleen. Nainen, 26 v.

Haastateltava kuvasi olevansa kuin kaksi eri henkilöä töissä ja vapaa-ajalla. Hän ei töissä puhunut parisuhteestaan juuri lainkaan ja käytti tarkoituksellisesti yksikön ensimmäistä muotoa puhuessaan tekemisistään, vaikka nämä olisivat koskettaneet myös hänen naisystävänsä. Kyseinen haastateltava kertoi ajasta, jolloin hänen naisystävänsä oli ollut vakavammin sairaana. Erityisesti tällöin salaaminen oli ollut vaikeaa: kotiasiat pyörivät mielessä, mutta huolia ei voinut yhtä työtoveria lukuunottamatta jakaa kenenkään kanssa. Tämä esimerkki antaa osaltaan viitteitä siitä, miksi salaaminen on monesti yhteydessä työhaluttomuuteen ja työuupumukseen.

Yksityiselämä siirtyy keskustelujen kautta työpaikalle. Työssä menestymisen ehtona on usein mutkaton sosiaalinen kanssakäyminen työtovereiden kanssa (Kuosmanen 2000, 77), ja työyhteisön jäsenten kanssa tulee yleensä puhuttua muustakin kuin työstä. Tällaisissa tilanteissa vallitsee tietty vastavuoroisuuden periaate, jota voi olla vaikea noudattaa, mikäli ei halua paljastaa esimerkiksi omaan parisuhteeseen liittyviä asioita.

Se tilanne oli sillai, et ku me sitte tosiaan puhuttiin kaikkee. Ja sitte toisaalta se, että ku sitä on niin rasittava aina pitää sillai, että sit ku koko ajan, ku me ollaan kuitenkin puhuttu joitain omia asioita tai sillai, niitten kans, niin se on rasittava sitte tavallaan pitää sitä. Et sit täytyy valita, että puhuuko, ettei päästä ollenkaan tai sitte sanoo. Nainen, 32 v.

Salaamisen myötä saattaa joutua hankaliin tilanteisiin, kysellään kihloissa olevalta homomieheltä vaimon työpaikasta ja lesbolta vastaavasti ”isännän” ammattia. Avoimuus olisi monien mielestä salaamista helpompaa siitä näkökulmasta, että silloin omia sanomisia ja tekemisiä ei tarvitsisi erikseen miettiä niin tarkasti.

Se tietenkin helpottaskin sitten, kun se asia ois tullu esille, että sittenhän siellä työpaikalla semmosia kiperiä tilanteita, että mitähän tohon nyt vastaa, tai kommentoi tai sanoo, niin ois ehkä vähempi. Ihan hyväksyvät sitten tai ovatko sitten kovastikin asiaa vastaan tai mikä hyvänsä se heiän oma asenteensa sitte ois. Mutta kuitenkin silleen, että mä ite voisin ehkä olla sitte rennommin tietyissä tilanteissa, kun kaikki sen tietäis. [- -] Jos vuosikausia ollaan töissä, ja sit sä oot siellä seassa se, joka salaat koko ajan sen oman henkilökohtasen elämäs, niin se käy aika raskaaksi. Mies, 29 v.

Salaaminen vaikuttaa paitsi omien sanomisien rajaamiseen myös toisinaan muuhun osallistumiseen. Kaikkia eivät työajan ulkopuolella järjestettävät työyhteisön tapahtumat juuri kiinnostaneet. Kuitenkin sellaisille, joita osallistuminen kiinnostaisi, mutta jotka jättävät tapahtumat väliin niiden heteronormatiivisten sääntöjen ja oman salaamisen vuoksi, saattaa poisjääminen merkitä vastentahtoista ulkopuolella olemista.

H: Olen myös jättäny menemättä semmosiin tilaisuuksiin, tämmösiin mihinkä on menty avecin kanssa. Oon keksiny jonku sepityksen, että miks en pääse sitten, että kyllä semmosia tilanteita on tullu, että se on rajottanu. No, yksin tietenki ois voinu mennä, mutta että sitten se taas tuntuu jotenkin vaikeelta sitten mennä semmoseen, missä on kaikki oman vaimonsa tai miehensä kanssa siellä sitten, niin osallistua yksinään sinne. Semmosia tilanteita on aina silloin tällön tullu eteen, että on pitäny sitten jonkun näkönen valinta siinä tehä.

[- -]

A: Heijastuuko se mitenkään työntekoon, eli esimerkiksi näitä tilaisuuksia, mihin et oo mennyt, niin onko siel käsitelty esimerkiksi jotain työhön liittyviä asioita?

H: No kyllä ne on ollu ihan tällöisiä niinku sosiaalisia tapahtumia, tietenki silleen sen työyhteisön ja työporukan sisällä, mutta että en mä ny koe että niistä on jäänyt mitenkään, että se ois suoranaisesti siihen työntekoon sitten vaikuttanu. Lähinnä sillä tavalla sitten vain, että itseä on sitten harmittanu tavallaan se, että on itse kokenu tiettyssä mielessä olevansa vähän ulkopuolinen sitten siinä. Mies, 31 v.

Samantyyllisiä kokemuksia on esitetty myös aiemmassa tutkimuksessa: työyhteisön sosiaalisista tilanteista vetäytyään ja vapaamuotoisesta kanssakäymisestä pidättäytyään salaamisen onnistumiseksi (Luopa 1994). Jos työntekijä joutuu vastentahtoisesti jäämään sosiaalisten tapahtumien tai keskustelujen ulkopuolelle, on mahdollista, että hän jossakin määrin vieraantuu työyhteisöstään (Kaskisaari 2002). Nähdäkseni avoimuuden ja koettujen uhkien suhteessa keskeistä on nimenomaan työntekijän vastentahtoisuus salaamiseen. Jos työntekijä haluaisi jakaa yksityiselämänsä ja taustojaan työyhteisön keskusteluissa, on salaaminen todennäköisesti hänen kohdallaan uhka työhyvinvoinnille.

4.3.7 Työn vakinaisuus

Kyselyaineistosta löytyi myös selkeä yhteys avoimuuden ja työsuhteen vakinaisuuden väliltä (taulukko 7). Työsuhteen vakinaisuus poikkeaa jonkin verran edellä kuvatuista psykososiaalisista tekijöistä: vaikka työsuhteiden laatu ja niiden erot henkilöstöryhmien välillä saattavat olla esimerkiksi työyhteisön jännitteiden taustalla (Lahtinen ym. 2002), on vakinaisuus edellä käsiteltyjen summamuuttujien sisältöihin verrattuna selvästi rakenteellisempi tekijä. Vakinaisuuden tarkastelun kautta pystytään ymmärtämään muun muassa työpaikan valtasuhteiden yhteyttä avoimuuteen. Esimerkiksi työsuhteen loppuminen voi olla suoraan yhteydessä seksuaalisesta suuntautumisesta kertomiseen.

Taulukko 7. Avoimuus työsuhteen vakinaisuuden mukaan kyselyyn vastanneiden terveydenhuollon lesbo-, homo- ja bityöntekijöiden keskuudessa (%)

Töissä suuntautumisesta tietää	Työsuhde		
	vakinainen	määräaikainen	yhteensä
alle puolet	46	75	60
puolet tai yli puolet	54	25	40
yhteensä	100 (N 56)	100 (N 48)	100 (N 104)

χ^2 -testi: $p \leq .01$

Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista kolme neljännestä oli vähemmän avoimia eli oli kertonut suuntautumisestaan korkeintaan muutamille työtovereille. Vakinaiset työntekijät olivat selkeästi avoimempia: heistä yli puolet oli enemmän avoimia. Myös haastatteluissa käsiteltiin työsuhteiden pysyvyyttä ja ominaisuuksia: vakinaisuus nähtiin yhtenä avoimuuden mahdollistavana tekijänä. Määräaikaisuus tuotiin esiin epävarmuustekijänä, jonka takia omista taustoista puhuttiin valikoiden. Terveydenhuollossa on (pätkä)toita melko runsaasti tarjolla, joten työ ei alalla sinänsä ole vähissä eikä pitkäaikaista työttömyyttä täten tarvitse pelätä. Monet haastateltavat kuitenkin näkivät nimenomaan pysyvän ja vakituisen työpaikan tavoiteltavana.

Syrjintää koskevaa lakia (ks. luku 2.1.1 *Seksuaalivähemmistöt suomalaisessa yhteiskunnassa*) oli rikottu monen kohdalla: haastateltavista kolmasosa oli jäänyt ilman työpaikkaa jossakin elämänsä vaiheessa ei-heteroseksuaalisuutensa takia. Useimmiten tämä oli tapahtunut siten, ettei määräaikaisuutta ollut uusittu tai esimerkiksi lähes varmaksi sovittuun työhön otettiin toinen tekijä, kun seksuaalinen suuntautuminen tuli ilmi.

Siellä tarvittiin jatkuvasti sairaanhoitajia, mä semmonen olin, ja minä sitä sanoin, et mä voin tulla teille töihin, mutta sit sillä oli aina joitain lähihoitajaopiskelijoita, jostain kumman syystä sit myöhemmin kuulin yhes yövuorossa kahvipöytäkeskustelussa, et sitä oli jossain työpaikkakokouksessa käyty läpi, että ketä otetaan sijaisiksi ja ketä ei ja minkä takia ei. Ja sit oli siel osastolla puhuttu, et ku se asuu naisen kans, et ei, se oli sen osastonhoitajan mielipide, niin sen takia ei ollu asiaa sinne. Nainen, 27 v.

Edellisessä kertomuksessa esiintynyt syrjintä voidaan luokitella sekä suoraksi että formaaliseksi: haastateltavan seksuaalisen suuntautumisen vuoksi hänet ohitettiin työhönottotilanteessa (Levine ja Leonard 1984, 706; Kaskisaari 2002, 109-111). Seuraavassa katkelmassa kuvastuva syrjintä on epäsuorempaa. Ohjeet, jotka haastateltava sai luottamusmieheltään, arvottavat kuitenkin haastateltavan taustat ja niistä kertomisen heteronormatiivisen ajattelun mukaan. Heteroseksuaalisuudesta poikkeava suuntautuminen nähtiin kielteisenä ominaisuutena, ja se kehoitettiin työhönottotilanteessa salaamaan.

Kun mäkin olin sijaisena siihen aikaan, vakinaistettiin 2000 vuonna. Niin sehän aina vaikuttaa, että siinä vaiheessahan sitä ei paljon voi omia asioitaan puhua, jos meinaa sen vakituisen paikan saada. [- -] Mä silloin, ku olin tähän virkaan tai toimeen haastattelussa, niin siinä kysyin luottamusmieheltä, että olenko avoin siellä haastattelussa, ja vastaan kun kysytään elämästä, niin luottamusmies sanoi, että hän neuvoo tyärtään, jolla on mielenterveysongelmia, että se ei näy päälle päin, ettei tarvi aina sanoo kaikkee, mikä ei päälle päin näy. Nainen, 38 v.

Vakinaisuus on usein yhteydessä siihen, että työpaikassa ollaan oltu ja tullaan olemaan pidempi aika. Se, kuinka pitkältä yhteinen tulevaisuus työtovereiden kanssa näyttää, vaikuttaa useiden homojen, lesbojen ja biseksuaalien avoimuusvalintaan (Ostfield ja Jehn 1999). Harva haastateltava halusi kertoa heti työsuhteen alussa seksuaalisesta suuntautumisestaan työyhteisössä vaan molemminpuolista tutustumista pidettiin tärkeänä. Osa haastateltavista nimenomaan korosti, ettei missään tapauksessa kertoisi taustastaan esimerkiksi ensimmäisinä työpäivinä uudessa työpaikassa.

Siinä ois ehkä just nää kaks näkökohtaa silleen, että tavallaan kun ois se vakinainen työpaikka, virka siinä, niin ei tavallaan tällä perusteella pystyis siitä työstä saamaan pois. Ja just se, että sitten todennäköisesti se työura näitten ihmisten kanssa, se aika niitten kanssa pidentys huomattavasti, että mä oon just miettiny silloin ku mä sinne töihin menin, niin tietosesti tein sen valinnan, kun tiesin että se työpesti, ei sen pitäny olla ku yheksän kuukautta, mut et mä oon kuitenkin ollu ja oon vuoden loppuun, että se on pidentynyt koko ajan. Että kyllä mä luulen että mä sitten kertoin. Nainen, 25 v.

Toisaalta se, että kertoo vasta myöhemmin, merkitsee usein sitä, että aluksi jollakin tapaa kuitenkin salaa suuntautumiseen liittyviä asioita. Muutama haastateltava toi esiin

tämän paradoksin: avoimuuden ”aloittaminen” myöhemmin saattaa tuntua omituiselta aiemman käyttäytymisen ja puheen valossa; hetero-olettamus ikään kuin voimistuu ja todentuu oltuaan kauemmin voimassa ja kertominen pidemmän ajan kuluttua voi tuntua hankalalta. Lisäksi työtovereiden mahdollinen torjuva asenne tuntuu pidemmän tuttavuuden jälkeen mahdollisesti ikävämmältä – tuntemattomampien ihmisten suhtautumisesta olisi helpompi olla välittämättä.

Ehkä se ois pitäny kuitenkin sillon heti kun tuli tonne tavallaan, jossain sivulauseessa mainita, koska siel on kohta vuoden ollu töissä, ja tavallaan oppii tunteen niitä ihmisiä, niin se on tietyllä lailla silti vaikeempi kertoa niille. Nainen, 24 v.

Lisäksi on huomattava, ettei vakinaisuus välttämättä yksin riittänyt luomaan tarpeeksi vahvaa vakuutusta työpaikan säilymisestä. Osa haastateltavista oli seurannut sivusta – tai kokenut itse aiemmissa työsuhteissaan – ”savustamista” ulos työpaikasta. Jos tällaista työyhteisön painostavaa ja ikävää käytöstä omalla kohdalla ilmeni, ei vakinaisuudesta huolimatta pystyittäisi tai haluttaisi kyseiseen työympäristöön jäädä.

Jos mä nyt paljastaisin, että mä olen homo, niin se, että miten nää lähimmät kasvot, kollegat reagoi, niin se kolkyt, nelkyt prosenttii sieltä, niin muiden linkkien kautta minuun vaikuttavat asiat voi hankaloittaa tai voi jopa mennä semmoseksi, et mä otan lopputilin, lähen. Eli siellä on niin monta kanavaa kun on kasvooki, että jos lähetään jotain asiaa sit oikein ruotimaan, niin kyllä sieltä saadaan sellanen tilanne, että sä haluat lähtee ennemmin käveleen, kun et sä jäät paikan päälle. Mies, 32 v.

Määräaikaisuus heijastuu todennäköisesti sairauspoissaoloihin; määräaikainen työntekijä ei uskalla jäädä kotiin potemaan vaan tulee töihin mieluummin hieman toipilaana (Virtanen, M. ym. 2002, 61). Itsestä ei työntekijänä – eikä henkilönä – haluta näyttää puolia, jotka muiden silmissä voitaisiin tulkita heikkoudeksi, työkyvyttömyydeksi tai muuten kielteisesti. Seksuaalisen suuntautumisen salaaminen määräaikaisessa työsuhteessa ilmentää samantyyppistä pelkoa. Avoimuus voi joissakin työpaikoissa pienentää töiden jatkumisen todennäköisyyttä. Lisäksi huonot kokemukset määräaikaisuuteen ja työsuhteiden loppumiseen liittyen olivat joidenkin haastateltavien kohdalla vaikuttaneet

siten, että kertomiseen suhtauduttiin nykyisessä työpaikassa aiempaa varovaisemmin, vaikka työsuhde olisikin nyt ollut vakinainen.

4.4 Taustamuuttujien vakiointi

Summamuuttujien ja vakinaisuuden yhteydet avoimuuteen säilyivät pitkälti ennallaan, vaikka taustamuuttujia vakioitiin (taustamuuttujista ks. liite 3). Koulutuksella ja tätä kautta asemalla ei ollut vaikutusta avoimuuteen. Ikäryhmistä vanhimmat olivat hieman nuorempia avoimempia, mutta tämä selittyy enemmänkin työsuhteen vakinaisuudella ja työvuosilla samassa työpaikassa, ei niinkään iällä. Sukupuolten välillä ei avoimuuseroja juuri ollut, minkä huomasi myös haastattelujen perusteella. Tämä tulos oli ristiriidassa hollantilaisen, homo-, lesbo- ja biopettajia koskevan tutkimuksen kanssa (de Graaf 2003, 43-48). Avoimuuden yhteys keskeisiin muuttujiin on esitetty taulukossa 8. ristitulosuhtein.

Taulukko 8. Avoimuuden ja eri muuttujien ristitulosuhteet eli odds ratiot sekä pelkästään kahden muuttujan vertailuna että taustamuuttujat (sukupuoli, ikä- ja koulutusluokka) vakioituna. Sulkeissa 95 % luottamusvälit.

Työyhteisöön liittyvä muuttuja	Avoimuus	Avoimuus, taustamuuttujat vakioituna
Sosiaalinen tuki, enemmän vs. vähemmän	2,990** (1,281-6,979)	3,199** (1,275-8,028)
Ristiriidat, enemmän vs. vähemmän	0,926 (0,414-2,070)	0,795 (1,275-8,028)
Seksuaalivähemmistöihin liittyvä epämiell. käytös, enemmän vs. vähemmän	0,264* (0,085-0,815)	0,179** (0,048-0,660)
Koetut uhat, enemmän vs. vähemmän	0,308* (0,117-0,809)	0,271* (0,092-0,797)
Työsuhde, määräaikainen vs. vakinainen	0,289** (0,125-0,668)	0,305** (0,119-0,782)

Tilastollinen merkitsevyys: * = $p \leq .05$, melkein merkitsevä; ** = $p \leq .01$, merkitsevä

Vakiointien myötä tässä luvussa esitetyt yhteydet pysyvät lähes muuttumattomina: avoimuus on esimerkiksi kolme kertaa yleisempää niillä, jotka saavat enemmän sosiaalista tukea kuin niillä, joille tätä on vähemmän tarjolla sekä ennen vakiointeja että niiden jälkeen. Uhkia enemmän kokevien avoimuus oli ainoastaan 0,3-kertaista verrattuna vähemmän uhkia kokeviin kummassakin vertailussa. Sama yhteyden muuttumattomuus on nähtävissä myös muissa muuttujissa. Tämä vähentää mahdollisuutta, että avoimuuden erot ryhmien välillä johtuisivat vain kyseisistä taustatekijöistä. Näin oletus työyhteisön sosiaalisten tekijöiden vaikutuksesta avoimuuteen vahvistuu ja todentuu entisestään. Tätä tulosta tukivat sekä kysely- että haastatteluaineistot.

Edellä esitetyt summa- ja vakinaisuusmuuttujat eivät korreloineet keskenään niin paljon, etteikö niitä voitaisi pitää toisistaan erillisinä tekijöinä, kuten edellä on tehty. On kuitenkin todennäköistä, että työyhteisön myönteiset piirteet esiintyvät useammin yhdessä, tällaista on esitetty esimerkiksi työpaikkakiusaamista koskevassa tutkimuksessa (Vartia 2003). Työpaikoilla vaikkapa huono sosiaalinen tuki voisi olla yhteydessä suurempiin koettuihin uhkiin. Tästä näkökulmasta edellä esitettyjä yhteyksiä voidaan katsoa myös kokonaisuutena, ei vain yksittäisten muuttujien valossa: työpaikan sosiaaliset (sosiaalinen tuki, seksuaalivähemmistöpuhe) ja rakenteelliset kontekstit (vakinaisuus) vaikuttavat avoimuusvalintaan usein ainakin jossakin määrin.

4.5 Miksi avoimuudella tai salaamisella on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta?

Seuraavassa pohdin haastatteluaineiston pohjalta, onko avoimuus tärkeää ja miksi. Eriytyisen huomion saavat seuraavat kysymykset: Miksi avoimuus on yhteydessä sosiaaliseen tukeen ja yhteisöllisyyteen? Entä miten työpahoinvointi ja koetut uhat liittyvät seksuaalisen suuntautumisen salaamiseen?

Kuten alussa todettiin, kaikilla työtovereilla ei ole välttämättä juuri muuta yhteistä keskenään kuin sama työpaikka (Melkas 2003, 65). Kuitenkin yhteisöllisyys ja yhteishenki parantavat työn tuloksellisuutta, yhteisö on parhaimmillaan myönteinen voimavara. Yhteisöllisyys liittyy erityisesti työyhteisön epämuodolliseen kanssakäymiseen (Vartia

ja Perkka-Jortikka 1994), esimerkiksi vapaamuotoisiin keskusteluihin työpaikalla. Näissä kahvipöytä- ja käytäväkeskusteluissa vallitsee yleensä omista asioista kertomisen tapaa, ehkä jopa jonkinasteinen avautumisen konventio.

Jossakin määrin kaikki, varsinkin naispuoliset työkaverit, niin tykkäävät lörpötellä perheasioita, että varmaan niitä kiinnostaa sitte muittenki arki, mutta ei ne hyvin paljon kysele. Mies, 38 v.

Toisaalta on sopimatonta rikkoo kirjoittamattomia sääntöjä ja kertoa liian häkellyttäviä asioita. Esimerkiksi omaan ei-heteroseksuaalisuuteen liittyviä asioita voi olla vaikea kertoa tavanomaisen kahvipöytäkeskustelun lomassa. Tällaisessa tilanteessa kaksi käyttäytymisnormia on keskenään ristiriidassa: on sallittua ja suotavaakin kertoa omista yksityiselämän asioista, mutta toisaalta esimerkiksi seksuaalivähemmistöjen perhe- ja parisuhteista kertomiselle ei ole luontevaa kontekstia useassakaan kahvipöytäkeskustelussa.

Toisaalta mä luulen et ois helpompaa jos kertois, jos se ois sellanen julkinen asia siellä ja muuten. Mut sit kun jotenkin tuntuu tyhmältä yht'äkkiä töksäyttää sitä asiaa. Nainen, 27 v.

Tuntuisi vähän kummalliselta ruveta nyt sitten jossain kahvikupin ääressä, että palataanpa nyt vähän tähän vaimoon, että se on kömpelöä. Mies, 40 v.

Goffmanin (1959) mukaan yksilö pyrkii muille esittäytyessään tuomaan esille yhteisön tunnustamia arvoja. Työyhteisöissä luottamus ja avoimuus sekä omista taustoista kertominen saatetaan nähdä tavoiteltavana, mutta toisaalta vain tietynlaisia taustoja pidetään arvokkaina. Tämä arvostus liittyy heteronormatiivisuuteen ja heteroseksuaalisuuden ylempään asemaan (Lehtonen, J. 2003, 32-33), joiden vuoksi monet seksuaalivähemmistöön kuuluvat työntekijät joutuvat pohtimaan ja varomaan olemistaan ja asioitaan niin puheen kuin toiminnankin tasolla (Valkonen 2003).

Olisi mielenkiintoista kääntää asetelma toisin päin ja tarkastella, kuinka paljon tai vähän heteroparisuhteisiin ja -taustoihin liittyvä kertominen edellyttää vastaavaa arviointia. Tällainen ajatus saattaa auttaa valaisemaan työpaikan jokapäiväisen kanssakäymisen ajoittaista hankaluutta seksuaalivähemmistöjen näkökulmasta. Perheistä ja parisuhteista

puhutaan, mutta usein vain heterotaustoista voi puhua herättämättä hämmennystä. Toisaalta sekin, ettei juurikaan kerro taustoistaan, saattaa aiheuttaa ihmetystä. Vaatii taitoa, keskittymistä ja oikeita sanavalintoja, että pystyy kertomaan mutta samalla salaamaan olennaisia osia elämästään.

Tämä on tietenkin tilanne jossakin määrin kaikessa sosiaalisessa kanssakäymisessä: ihminen paljastaa puheessa vain osan itsestään (Cain 1991, 72), ei kaikkea eikä kaikille. Yksilöllä on aina monia syitä pyrkiä säätelemään niitä vaikutelmia, joita hän ympäristölleen välittää (Goffman 1959, 25). Kuitenkin tietyistä asioista, esimerkiksi juuri puolisoista tai kumppanista kertomista pidetään sängen tavallisena. Kuten seuraavista katkelmista ilmenee, pidetään myös tietoa työtoverin seksuaalisesta suuntautumisesta kiinnostavana. Jotkut haastateltavat kertoivat, että työyhteisöissä oli jopa arvuuteltu heidän suuntautumistaan ja oltu suoranaisten uteliaita.

Hän vaan sano, et hän on ihmetelly, et miten tämä on hänelle, kun tämä on tuntunu niin itsestään selvältä asialta, ja hän on ajatellu, et hän haluaisi ottaa sen puheeksi, mutta joku on vaan estänyt ottamasta. Mies, 39 v.

Ilmeisesti yksi arvasi jotenkin tän tilanteen, kun se sit kysy multa töissä, että et kuka se nainen oli, kenen kanssa sä olit. No mä en vastannu siihen mitään, mä en halunnu kertoa. Ja sit yks työnekiä siellä sano mulle näin kerran, että et kyllä he tietää, että mikä sä oot. Että mikset sä uskalla olla oikeesti sitä mitä sä oot. Mä koin senkin kyllä aika ahdistavana, kun mä en halunnu kertoa, niin mun mielestä sekin oikeus, et jos ei halua kertoa, niin pitäis olla, ettei ei pakko kertoa. Siis tavallaan ihan ookoo, et jos halua kertoa, mut entäs jos ei haluukkaa kertoa, niin pitäs olla kyllä mahdollisuus olla salassakii, jos halua sitä. Vaikka tavallaan totta kai mä ymmärän sen pyrkimyksen ja mä itteki pyrin siihen, niinku avoimuuteen, mutta mä en sillä hetkellä pystyny olla avoin, sen aikasemman kokemuksen takii. Ja sit et mä olin viel itte rikki siitä, niin en mä voinu sitte tehdä sellasta, mikä oli mua itsee niinku vastaista. Nainen, 32 v.

Avoimuuteen liittyvä kulttuurissamme ja yhteiskunnassamme myönteinen arvotus (Vesala 1998). Edellisessä katkelmassa tämä näkyy selvästi myös työyhteisön, ei vain omaa avoimuutta pohtivan seksuaalivähemmistöön kuuluvan yksilön tasolla. Avoimuusvalinta saatetaan näin arvottaa ulkoapäin, ja uskoisin tämän olevan yksi mahdollinen syy

salaamisen ja koettujen uhkien väliseen yhteyteen. Avoimuus taas usein lähentää työyhteisön jäseniä toisiinsa; kertominen nähdään työyhteisön taholta myönteisenä merkkinä, joka kertoo kulttuurisesti korkealle arvostetusta rehellisyydestä ja luottamuksesta.

Mulle se rehellisyys on niin tärkeä; että mä oon se, mikä mä oon. Että mä oon aito. Että mä en niinku esitä mitään niille ihmisille. Siis sillä tavalla mun mielest mä kunnioitan niitä ihmisiä, että mä en anna niille mitään vääriä odotuksia. Mies, 41 v.

Valhe on selkeästi kielteisemmin värittyä käsite kuin salaisuus tai muu nonkommunikaatio (Ketola ym. 2002, 8). Tämä näkyi haastatteluissa selvästi: vaikkei suuntautumisesta kerrottu, ei haluttu suoranaisesti valehdellakaan.

Jos mul on parisuhde, niin silloin mun elämä on myös toisella tavalla kerrottavissa, kun se että kun oot sinkkuna. Elikkä meikäläinen elää sellasta omaa realiteettia ja rehellistä kuvaa, että en mä sit välttele jonkun asian sanomista. Kuitenkin jos sitä pitäis vältellä, niin jostakin se kuitenkin ilmинеeraantuu, et oli sitte työhaastattelu tai sitte työkavereitten kesken se menee liian vaikeeksi, et en mä. Suupaltona tiän, et mä mokaan itteni kuitenkin sit jossain kohtaa, et jos mun pitäis elätellä jotain tiettyä visioo tai kuvaa. Mies, 34 v.

Edellisessä työpaikassa kovasti kiinnosti se, että kenenkä kanssa mä lähen [ulkomaanmatkalle]. Se oli just semmonen, jotenki tuntu niin kauheen vaikeelta tavallaan sitten siinä kehitellä joku tavallaan aivan turhanpäivänen tarina, et miks lähtee jonkun miehen kanssa reissuun. Kun en mä halunnu valehella sitäkään, että lähen naisen kanssa, kun en kerta lähteny, kun eihän sitä tiedä sitten keneen törmää missäkin sitten. Mies, 29 v.

Valehtelu työtovereille ja ”turhanpäiväisten tarinoiden sepittäminen” on hankalaa. Tässä näyttäytyy jälleen yksi mahdollinen syy avoimuuden ja hyvinvoinnin yhteyteen. Goffmanin (1959, 75) päätelmä väärän vaikutelman ylläpidon vaarallisuudesta valottaa nähdäkseni myös seksuaalivähemmistöjen näkökulmaa: Koko vuorovaikutussuhde saattaa vaarantua, jos jollakin toimintansa osa-alueella paljastunut yksilö joutuu epäilyksen varjoon, sillä tämä varjo ulottuu niillekin alueille, missä hänellä ei ole salattavaa. Pelko

yhden salattavan asian ilmitulosta saattaa heijastua sosiaaliseen kanssakäymiseen laajemmaltikin.

4.6 Kuvitellun yhteisön merkitys

Aiemmassa tutkimuksessa ja kirjallisuudessa on toisinaan rinnastettu ei-heteroseksuaalisuudesta kertominen esimerkiksi mielenterveys- tai alkoholiongelmista (Ostfield ja Jehn 1999) tai uskonnollisesta taustasta (Badgett 1996) kertomiseen. Plummer (1995) lähestyy seksuaalivähemmistöjen avoimuutta yhteisöllisemmällä tasolla, ja hän vertaa homoseksuaalien seksuaalikertomuksia jopa raiskauskertomuksiin. Tällaisilla rinnastuksilla on oikeutuksensa esimerkiksi leimautumisen näkökulmasta ja homoseksuaalisuuden historiallisesta sairausleimasta johtuen (Stålström 1997). Jos vertaamista tai suhteuttamista muihin ilmiöihin tehdään, pyrkisin laajentamaan katsantokantaa kenties hieman mielikuvituksellisellakin vertauksella. Pasi Falkin ja Pasi Mäenpään (1997) lottomiljonäärejä koskevassa tutkimuksessa käsitellään lottovoiton salaamista ja siitä kertomista. Lottovoittajat kertoivat voitoistaan valikoiden, sillä heillä oli pelkona, että ihmisten suhtautuminen heihin muuttuu ja että heitä pidetään eri ihmisinä kuin aiemmin.

Vaikka vertaukseen voidaan suhtautua hieman kaukaa haettuna esimerkkinä, on keskeinen syy seksuaalisen suuntautumisen salaamiseen sama kuin lottomiljonääreillä. Vaikenemisella pyritään suojaamaan tunteita, joko omia tai toisten (Vesala ym. 2002, 22-23). Kertomisen myötä leimaudutaan mahdollisesti ohuen stereotypian mukaisesti; avoimuudesta saattaa seurata, että työntekijä edustaa työtovereiden silmissä seksuaalivähemmistön yhteisöä, on nimenomaan tämän (kuvitellun) yhteisön edustaja. Ehkäpä juuri tästä syystä joitakin haastateltavia suoranaisesti ärsyttivät julkisuudessa avoimesti esiintyvät homot ja lesbot.

Toisaalta ne musta joskus on vähän jo ihan koomisia, kun niitä lukee että tehdään jo sitten tietyllä tavalla numeroaki siitä asiasta ihan turhaan. Pitäs niinku, joissaki tilanteissa jo ampuu niinku yli. Esimerkiks joitain julkisuuden henkilöitä, joita teeveessä pyörii, että ne ratsastaa ehkä sillä

homoseksuaalisudellaan, ehkä se on sitten keino pysyä siellä lööpeissä ja näin. Mies, 30 v.

Sen mä oon kokenu positiiviseksi, että ihmiset on heränny ajatteleen, et jos toi on [lesbo], niin kuinka moni muu voi olla, ja sitten tavallaan valaissu sitä. Ihmisillä on hirveän suppea näkökanta, yleensä se on ollut se, että lesbot on sellasia, no joko rekkoja tai sitten jotakin siilitukkasia lävistyksiä täynnä. Itse asias mä oon tosi pettyny siihen, mitä julkisuuteen on jotkut lesbot tullu esille teeveessä. Ne on juuri ollu tämmösiä, joku Yazka tai joku tämmönen, niinku tavallaan, niin ihan hyvännäkönen nainen, mutta siis just semmonen maskuliinisuus ja sit tämmönen, just Yazkan myötä joku tämmönen sadomasokismi, mitä hän toi esille. Ihmiset takertuu tämmösiin, et no joo, kaikki lesbot on sellasia ja kuvittelevat, et se seksi tosiaan on pääasia, että se välillä on niin sivuasias kun olla ja voi. Nainen, 42 v.

Homo- ja lesbojulkiset edustivat haastateltavien silmissä yhteisöä ulospäin kielteisellä tai ainakin rajoittuneella tavalla. Yleisön, vaikkapa työtovereiden, arvellaan näkevän kyseiset julkiset kuvittelun yhteisön esimerkkitapauksina, jotka edustavat kaikkia homoja tai lesboja. Toisaalta kuviteltu yhteisö koettiin myös tärkeänä voimavarana. Seuraavissa katkelmissa kommentoidaan työyhteisön muita (mahdollisia) seksuaalivähemmistöjen edustajia.

Se ehkä varmistais, tekisi minunki olemisen, vaikka mulla ei oo niinku ongelmaa, mutta sehän vahvistais olemista tässä että täällä on hyviä rautasia ammattilaisia, jotka on, voi olla homoja ja lesboja. Mies, 39 v.

Mä uskon että tuossa työpaikassa mun periaatteessa ois aika helppokin se kertoa, kun siellä on kerta tämmönen, joku on siellä jo sitä jäätä murtanu aikasemmin, että siinä mielessä se ehkä ihan ihanteellinenkin paikka kertoa. Mies, 28 v.

Toisaalta kuviteltu yhteisö saatetaan nähdä taakkana, siihen assosioitumista pyritään estämään. Kuten Heikkinen (2002) oli tutkimuksessaan huomannut, saattavat suuntautumisen salaavat ei-heteroseksuaaliset työntekijät vältellä avoimempien työtoveriensa seuraa.

Ei homot välttämättä ole kauheen lojaaleja toisilleen, ei kaikki. Se riippuu myös siis siitä, että mitä ne itse haluaa siltä työyhteisöltä. Jos ne haluaa hirveesti päteä, jos sä oot kaappihomon kans tekemisissä, niin se ei ole sulle lojaali. Mies, 44 v.

Tärkein yhteisö työelämän kannalta on yleensä nimenomaan oma, ”todellinen” työyhteisö. Ei-heteroseksuaaliseen taustayhteisöön kuulumista ei usein haluta – tai uskalleta – tuoda työpaikalla esiin.

4.7 Tulokset tiiviisti

Kyselyyn vastanneista terveydenhuollon homo-, lesbo- ja bityöntekijöistä vajaa kolmannes ei ollut kertonut työpaikalla lainkaan seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvistä asioista. Kolmasosa oli kertonut yhdelle tai muutamalle työtovereista, ja saman verran oli avoimia kaikille tai lähes kaikille työyhteisössä. Salaamiseen ja kertomiseen liittyi erilaisia strategioita sukupuolineutraalien termien käyttämisestä täydelliseen vaikenemiseen.

Terveydenhuollossa työskentelevät seksuaalivähemmistöjen edustajat toivat esiin joitakin nimenomaan omalla alallaan avoimuuspäätökseen vaikuttavia seikkoja. Tällaisia olivat erityisesti kielteisiksi koetut puheet ei-heteroseksuaalisista potilaista sekä asenneheidän hoitamistaan kohtaan. Fyysinen kosketus ja läheisyys potilaisiin sekä työskentely lapsipotilaiden kanssa olivat niin ikään seikkoja, jotka painoivat valinnan vaakakupissa salaamisen suuntaan. Useat haastateltavat toivat esiin eron psykiatrisen ja somaattisen puolen välillä – psykiatrisen sektori koettiin hyväksyvämmäksi ja ihmisten moninaisuutta paremmin ymmärtäväksi.

Positiivisella työilmapiirillä, hyvällä sosiaalisella tuella ja yhteisöllisyydellä on tutkimukseni perusteella avoimuutta lisäävä vaikutus. Jos taas työyhteisössä puhutaan kielteiseen sävyyn ei-heteroseksuaalisuudesta, ja jos työpaikan säilyminen on epävarmaa, on myös omasta seksuaalisesta suuntautumisesta kertominen epätodennäköisempää. Näyttää lisäksi siltä, että salaaminen on yhteydessä työpahoinvointiin ja koettuihin uh-

kiin. Tämä johtuu ainakin osittain siitä, että salaaminen saattaa altistaa sosiaalisesta kanssakäymisestä ulkopuoliseksi jäämiselle.

Avoimuutta pidettiin yleensä tavoiteltavana, mutta ei välttämättä omaan työpaikkaan ja elämäntilanteeseen sopivana ratkaisuna. Avoimuuteen liitettiin rentouden, rehellisyyden ja luontevuuden määreitä, mutta toisaalta se olisi mahdollisesti myös ”turha rasite”. Avoimuuden kautta pelättiin leimauduttavan hyvin yksiuolotteisen stereotypian mukaisesti ”homoseksisiä harrastaviksi ihmisiksi”.

Tuloksia ei voida yleistää koskemaan kaikkia suomalaisia terveydenhuollossa työskenteleviä homoja, lesboja ja biseksuaaleja. Kriittisesti katsoen kyselyaineiston tulokset kertovat ainoastaan kyselyyn vastanneesta joukosta ja haastatteluaineisto vastaavasti vain kyseisistä haastatelluista. On mahdollista, että kyselyyn ja haastatteluihin oli valikoitunut vain sellaisia yksilöitä, joiden ei voida katsoa edustavan mitään suurempaa ryhmää. Vastajat ja haastateltavat olivat taustoiltaan melko erilaisia. Kuitenkin heidän avoimuuskokemuksissaan ja -kertomuksissaan oli paljon yhteistä. Lisäksi aiempien tutkimusten (esim. de Graaf 2003; Davies 1992; Luopa 1994; Valkonen 2003) tulokset ovat pitkälti samansuuntaisia omieni kanssa. Pidän todennäköisenä, että avoimuudella on yhteyttä työhyvinvointiin ja sen tekijöihin laajemmassakin ryhmässä kuin vain oman tutkimukseni näytteessä.

5 PÄÄTELMÄT

5.1 Tulosten ja teorian pohjalta

Seksuaalisesta suuntautumisesta kertomista pohjustetaan usein hyödyn ja haittojen kautta – punnittavana ovat yksityisyyden suojeleminen ja toisaalta kokonaisena persoonana toimiminen työelämässä (Kaskisaari 2002, 110). Edellä esitetyn valossa on nähdäkseni selvää, että avoimuus tai salaaminen todella on useille eräänlaisen kustannus-hyöty-analyysin tulosta. Työpaikkojen – ja niitä ympäröivän yhteiskunnan – heteronormatiivisuuden vuoksi useat seksuaalivähemmistöihin kuuluvat salaavat suuntautumisansa työyhteisössään.

Asiat, joita ihmiset salaavat, vaihtelevat suuresti konteksteiltaan ja historioiltaan. Yleensä on kuitenkin yhteistä, että salaamalla tai vaikenemalla ylläpidetään sosiaalista todellisuutta (Vesala ym. 2002, 29). Salaamisella voidaan tähdätä *status quon* säilyttämiseen. Omasta seksuaalisesta suuntautumisesta vaikeneminen saattaa tarkoittaa hetero-olettamuksen pysymistä voimassa. Täten seksuaalisen suuntautumisen salaamisen voisi kärjistäen katsoa ylläpitävän heteronormia tai -olettamusta. Kuitenkin vaikenemalla paitsi ylläpidetään todellisuuden tasoja ja muotoja (Eskola 1984) myös suojataan itseä tai muita. Todellisuuden muotojen ylläpitäminen yksilötasolla voidaan tulkita esimerkiksi siten, että seksuaalisesta suuntautumisesta vaikeneminen tietyissä työyhteisössä saattaa suojata mahdollisilta arvostuksen tai työsuhteen menettämiseltä.

Seksuaalisen suuntautumisen salaamiselle annetaan usein henkilökohtaisia syitä, vaikka lähemmässä tarkastelussa saattaa osoittautua, että myös työympäristöön liittyvät tekijät vaikuttavat päätökseen (de Graaf 2003, 43). Samantyyppisen ilmiön huomasi myös Vartia (2003) työpaikkakiusaamista tutkiessaan: kiusatut uskoivat kiusaajan henkilökohtaisten ominaisuuksien tai taustojen olevan syynä kiusaamiselle. Silti työpaikan yleisemmät ja yhteiset tekijät (huono johtaminen ym.) näyttivät kyselyjen perusteella olevan hyvin voimakkaasti kiusaamisilmiön taustalla. Avoimuus on nähdäkseni rinnastettavissa tähän sikäli, että senkin syiden voidaan nopealla silmäyksellä katsoa olevan yksilöstä riippuvaisia. Tämä pitänee paikkansa tiettyyn pisteeseen asti, mutta myös työympäristön tekijöillä on olennaisesti vaikutusta.

Jos työntekijä kokee kohtelun työpaikallaan epäoikeudenmukaiseksi tai näkee tällaista kohtelua kohdistuvan muihin, tekee se toiminnan pohjan epävarmemmaksi ja seuraukset vaikeiksi ennakoida. Jatkuva epävarmuus taas on kuluttavaa sekä ruumiillisesti että henkisesti (Elovainio ja Kivimäki 2002). Tämä liittyy myös seksuaalivähemmistöjen avoimuuteen: epäoikeudenmukaista kohtelua seuratessa seksuaalisen suuntautumisen salaaminen voi tuntua parhaalta ratkaisulta. Toisaalta omat taustat saattavat salaamispyrkimyksestä huolimatta paljastua, ja mahdollisten seurausten miettiminen voi olla kuluttavaa.

Määräaikaisuuden ja vakinaisuuden yhdistelmät vaikuttavat paitsi työyhteisöjen koostumukseen myös epäsuoremmin työpaikan ihmissuhteisiin (Lahtinen ym. 2002, 95-96). Valtasuhteet työyhteisöissä ovat monitasoisia: työn vakinaisuus ja monet muut seikat mahdollistavat työntekijöiden välisen näkymättömän hierarkian. Työntekijä, joka kokee olevansa vähemmän arvostettu ja vastaanottaa vähemmän sosiaalista tukea, on mahdollisesti heikommassa asemassa ollessaan avoin suuntautumisestaan ja ottaa näin isomman riskin. Avoimuuden seurauksena, tiedon avulla, voidaan pyrkiä vahingoittamaan kyseistä ihmistä. Pelissä on tällöin henkisen hyvinvoinnin ohella työntekijän aineellinen toimeentulo.

Erilaisten luonteenpiirteiden, erilaisten työyhteisöjen ja -ilmapiirien, erilaisten aiempien kokemusten tai taustojen valossa tehtävät valinnat avoimuudesta tai vaikenemisesta ovat sellaisia, ettei niitä voi ulkopuolelta arvostella tai arvottaa. Vaikka tutkimukseni tulokset puoltavat yleisellä tasolla avoimuuden suotuisia vaikutuksia työhyvinvoinnille, ei ketään voida kehottaa toimimaan omien tuntemuksiensa ja arvioidensa vastaisesti tässäkin asiassa. Salaaminen on monien kohdalla yhteydessä esimerkiksi koettuihin uhkiin, mutta avoimuuden ei voida katsoa automaattisesti lisäävän työhyvinvointia. Nähdäkseni toimivasta työyhteisöllisyydestä ja -ympäristöstä muodostuu todennäköisemmin työhyvinvoinnin myönteinen kehä: kun kokee olevansa arvostettu työntekijä miellyttävässä, toimivassa ja pysyvässä työympäristössä, on helpompi olla avoin ja mahdollisesti avoimuudella syventää yhteisöllisyyttä ja omaa työyhteisöön kuulumista. Vastaavasti pahoinvoivassa, ristiriitaisemmassa tai huonon ilmapiirin työpaikassa ei haluta tai uskalleta olla avoimia, ja tämä seikka muiden ohella saattaa hankaloittaa työyhteisöön kuulumista.

Tutkimukseni keskeisin tulos onkin avoimuusilmiön moninaisuus ja monitasoisuus. Avoimuus työpaikalla ei ole kaikille homoille, lesboille ja biseksuaaleille kovinkaan tärkeää. On kuitenkin suuri joukko seksuaalivähemmistöjen edustajia, jotka toivoisivat voivansa kertoa omista rakkaus-, parisuhde- tai perheasioistaan tai muuten vain yksityiselämäänsä liittyvistä asioista avoimemmin työyhteisössään. Tällöin salaaminen on oman tahdon vastaista, ja sillä voi olla kielteisiä seurauksia esimerkiksi vieraantumisen kautta (Kaskisaari 2002, 110). Avoimuuden mahdollistamiseksi työ-

yhteisöjen olisi kehityttävä moninaisuutta ja erilaisuutta paremmin hyväksyvään suuntaan. Niille, jotka katsovat avoimuuden tärkeäksi ja jotka kokevat salaamisen äärimmäisen raskaaksi tai kokevat elävänsä kahta eri elämää, olisi työhyvinvoinnin kannalta tärkeää työskennellä yhteisöissä, jotka kyseenalaistavat heteronormatiiviset ajattelumallit ja rohkaisevat avoimuuteen erilaisten, tässäkin tutkimuksessa esitettyjen tekijöiden kautta.

Esitetyistä työhyvinvointitekijöistä riippumatta yksilöiden välillä on luonnollisestikin eroja avoimuudessa tai pyrkimyksessä avoimuuteen. Kaikki eivät välttämättä halua kertoa yksityisiksi kokemista asioista työpaikalla, oli ilmapiiri kuinka seksuaalivähemmistömyönteinen hyvänsä. Vaikka sosiaalista tukea ja ryhmäänkuulumisen tunnetta usein haetaan myös ja juuri työyhteisöltä, ei kaikilla ole tarvetta kokea olevansa töissä tiiviisti osa yhteisöä eikä tarvetta saada sosiaalista hyväksyntää yhtä laajalti, esimerkiksi työtehtäviin liittymättömissä, niin sanotuissa yksityisasioissa. Tärkeintä onkin nähdäkseni valinnan vapaus, vapaus sellaiseen avoimuuteen, joka itselle tuntuu luontevalta ja hyvältä. Avoimuuteen painostavat ja sitä vaativat työtoverit eivät ehkä näennäisessä suvaitsevaisuudessaan hyväksy sitä, että jotkut asiat halutaan pitää omina, salassa. Moninaisuutta puheessa ja käytännöissä tukeva työyhteisö kannustaa avoimuuteen, ja useimmat seksuaalivähemmistöön kuuluvista haluavat käyttää kertomisen mahdollisuuden, jos sellainen tarjoutuu.

5.2 Tulevaisuus?

Oli haastavaa tutkia avoimuuden ja työhyvinvoinnin yhteyttä, sillä työelämä- ja seksuaalivähemmistö tutkimuksen välinen alue on pitkälti kartoittamaton. Myös avautumisen tai avoimuuden pohdiskelu nimenomaan työelämän tekijöihin yhdistettynä oli mielenkiintoinen kokemus. Triangulaation käyttäminen tutkimuksessa oli antoisa oppimisprosessi, ja pidän sitä työläydestään ja mahdollisista yhdistettävyyden ongelmistaan huolimatta edelleenkin hyvänä ratkaisuna. On kuitenkin sanottava, että vaikka tutkimuksen runko ja johtoajatukset muodostuivat kyselyaineiston perusteella, saivat haastattelut lopullisessa työssä huomattavasti kyselyä enemmän tilaa. Ilmaisen asian siten, että tutkimuksen luusto sai reilusti lihaa ympärilleen, enkä pidä tätä välttämättä heikkoutena. Haastattelujen

kautta kyselyaineiston tulokset näyttäytyivät moniulotteisempina; numeroiden takaa kuultiin myös kertomuksia.

Jos aiheetta olisi mahdollista tutkia edelleen ja laajemmalti, toisin mukaan voimakkaammin heteropuheenvuoron: tässä tutkimuksessa työpaikkojen todellisuus välittyi ainoastaan ei-heteroseksuaalisten työntekijöiden kautta, mutta muidenkin äänien huomioiminen toisi monipuolisemman kuvan työyhteisöistä. Siten saattaisi myös olla helpompaa lähteä kehittämään työtä tasa-arvoisempaan suuntaan, kun yhteistyötä tehtäisiin kaikkien osapuolten kanssa. Tärkeänä näkisin myös terveydenhuollon koulutuksen uudistamisen seksuaalisuuteen liittyvän opetuksen suhteen. Sairaanhoitajat, myös aivan viime vuosina tutkintonsa suorittaneet, kertoivat haastatteluissa, ettei heidän koulutuksessaan oltu käsitelty seksuaalisuutta juuri lainkaan eikä etenäkään ei-heteroseksuaalisuuden näkökulmasta. Puutteeseen on kiinnitetty huomiota myös lesbo-, homo- ja bipotilaiden tilannetta tarkasteltaessa (Socada 1997). Asiallinen tieto olisi siis tärkeää paitsi ei-heteroseksuaalisten työntekijöiden myös potilaiden kannalta.

Palaan tutkimuskysymysten yhteydessä esittämäni erojen tarkastelujen teemaan. Vähemmistö–valtaväestö–vastakkainasettelulta tuskin voidaan koskaan täysin välttyä, mutta olisi tärkeää tunnistaa rajojen ja erottelujen keinotekoisuus ja häilyvyys. Ehkä ihanteellisin olisikin sellainen tilanne, jossa erillistä ei-heteroseksuaalisuudesta kertomista ei tarvittaisi, eikä seksuaalivähemmistöihin kuuluvien olisi tarpeen erikseen selitellä omia suuntautumisiaan tai parisuhteitaan. Töissä voisi tällöin olla, erästä haastateltua lainaten, ”haloota nostamatta” ja luontevasti oma itsensä.

LÄHTEET

Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo ja Ylöstalo, Pekka (1999): Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY, Juva.

Allardt, Erik (1983): Sosiologia I. WSOY, Juva.

Anastas, Jeane W. (1998): Working Against Discrimination: Gay, Lesbian and Bisexual People on the Job. Teoksessa Sloan, Lacey M. ja Gustavsson, Nora S. (toim.): Violence and Social Injustice against Lesbian, Gay and Bisexual People. Harrington Park Press, New York. 83-98.

Anderson, Benedict (1991): Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism. Verso, London.

Badgett, M.V. Lee (1996): Coming Out at Work a Rational Choice? Teoksessa Beemyn, Brett ja Eliason, Mickey (toim.): Queer Studies. New York University Press, New York. 298-308.

Bellah, Robert N. & Madsen, Richard & Sullivan, William & Swidler, Ann & Tipton, Steven M. (1985): Habits of the Heart. Individualism and Social Commitment in American Life. University of California Press, Berkeley & Los Angeles.

Cain, Roy (1991): Stigma Management and Gay Identity Development. Social Work, 36:1. 67-73.

Davies, Peter (1992): The Role of Disclosure in Coming Out Among Gay Men. Teoksessa Plummer, Ken (toim): Modern Homosexualities. Fragments of lesbian and gay experiences. Routledge, Lontoo ja New York. 75-83.

Elovainio, Marko & Kivimäki, Mika (2002): Sosiaalisten suhteiden oikeudenmukaisuus ja terveys. *Yhteiskuntapolitiikka*, 67: 5. 470-473.

Eskola, Antti (1984): Yksinäisyys maaseudulla ja kaupungissa. Teoksessa Kalliopuska, Mirja ja Tapio, Heli (toim.): *Vapaus yksinäisyyteen*. Kirjayhtymä, Helsinki.

Eskola, Jari ja Suoranta, Juha (2000): *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino, Tampere.

Eskola, Jari ja Vastamäki, Jaana (2001): Teemahaastattelu. Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani ja Valli, Raine (toim.): *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I*. PS-kustannus, Jyväskylä. 24-42.

Falk, Pasi ja Mäenpää, Pasi (1997): *Lottomiljonäärit*. Tutkimus suomalaisista lottovoittajista. Gaudeamus, Tampere.

Gill, Irving (1989): *Trying not just to survive: A lesbian teacher in a Boys' School*. Teoksessa Holly, Leslie (toim.): *Girls and Sexuality*. Teaching & Learning. Open University Press, Milton Keynes-Philadelphia.

Gilljam, Christine (2002): Homo- ja biseksuaalisten työntekijöiden tilanne Ruotsissa. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.): *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä*. Stakes, Helsinki. 24-30.

Goffman, Erving (1959): *Arkielämän roolit*. WSOY, Porvoo.

de Graaf, Hanneke & van de Meerendonk, Bas & Vennix, Paul & Vanwesenbeeck, Ine (2003): *Healthy Teacher, Healthy School*. Job perception and health of homosexual and bisexual teachers. COC Nederland, Dordrecht.

Grönfors, Martti (1982): *Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät*. WSOY, Juva.

Heikkinen Teppo (1994): Heteroseksismi ja homojen marginaalistaminen. Teoksessa Sipilä, Jorma ja Tiuhonen, Arto (toim.): Maskuliinisuuksia puretaan, miestä rakennetaan. Vastapaino, Tampere. 81-101.

Heikkinen, Teppo (2002): Homomiehet heteronormatiivisesti rajatuilla työpaikoilla ja työyhteisöissä. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.): Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Stakes, Helsinki. 41-48.

Hiltunen, Rainer (2002): Työsyöjinnän kielto Suomen ja Euroopan unioinin lain-säädännössä. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.): Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Stakes, Helsinki. 19-23.

Hofstede, Geert (1991): Cultures and Organizations. Software of the Mind. McGraw-Hill, London.

Hurme, Maisa (1998) toim.: Toimiva ja kehittyvä työyhteisö luo henkistä hyvinvointia. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto, Helsinki.

Kaskisaari, Marja (2002): Työuupumuksen yhteys työelämän sukupuolistaviin rakenteisiin. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.): Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Stakes, Helsinki. 105-113.

Ketola, Kimmo & Knuuttila, Seppo & Mattila, Antti & Vesala, Kari Mikko (toim.) (2002): Puuttuvat viestit. Nonkommunikaatio ihmellisessä vuorovaikutuksessa. Gaudeamus, Helsinki.

Kivimäki, Mika & Elovainio, Marko & Vahtera, Jussi & Virtanen, Marianne (2002): Johtaminen ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Teoksessa Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki. 44-52.

Kuikko, Tapio (2002): Uusi työturvallisuuslaki. Talentum, Helsinki.

Kuosmanen, Paula (2000): Äitien ja lesbojen arkipäivän tilanteita. Performatiivis-diskursiivinen tarkastelu. Naistutkimusraportteja 2000:1. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvoasian neuvottelukunta. Helsinki.

Lahtinen, Marjaana & Vartia Maarit & Soini, Sinikka & Joki, Marjut (2002): Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohtana. Teoksessa Lindström, Kari ja Leppänen, Anneli (toim.): Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos, Helsinki. 94-102.

Lehto, Anna-Maija (1996): Työolot tutkimuskohteena. Tilastokeskus, Helsinki.

Lehtonen, Heikki (1990): Yhteisö. Vastapaino, Tampere.

Lehtonen, Jukka (2003): Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa. Näkökulmana heteronormatiivisuus ja ei-heteroseksuaalisten nuorten kokemukset. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 31. Nuorisotutkimusseura, Yliopistopaino, Helsinki.

Lehtonen, Jukka (toim.) (2002): Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Stakes, Helsinki.

Lehtonen, Jukka (1997): Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.): Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen. Weilin+Göös, Espoo. 18-30.

Levine, Martin P. & Leonard, Robin (1984): Discrimination against Lesbians in the Work Force. *Signs*, 9:4. 700-710.

Van Leuven, Linda (1998): "I need a screw". Workplace sexualization as an interactional achievement. Teoksessa O'Brien, Jodi ja Howard, Judith A. (toim.): *Everyday Inequalities. Critical Inquiries*. Blackwell Publishers, Massachusetts. 73-96.

Lindström, Kari (1994): Työyhteisön kehittämisen suuntaukset: terve yksilö ja terve työyhteisö. Teoksessa Lindström, Kari (toim.): Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos, Helsinki. 13-28.

Luopa, Pauliina (1994): Lesboidentiteetin kehitys näkyväksi ja avoimeksi elämäntavaksi. SETA-julkaisuja 3. Seksuaalinen Tasavertaisuus SETA ry, Helsinki.

Löfström, Jan (1993): Identiteettipolitiikan loppu. Homo- ja lesbopolitiikka vuoden 2000 kynnyksellä. Tiede ja edistys (4/1993). 285-297.

Martimo, Kari-Pekka (2003): Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa Antti-Poika, Mari & Martimo, Kari-Pekka & Husman, Kaj (toim.): Työterveyshuolto. Duodecim, Helsinki. 83-91.

Melkas, Tuula (2003): Sosiaalisesta muodosta toiseen. Suomalaisen yhteiselämän sosiaalisuuden tarkastelua vuosilta 1986 ja 1994. Tilastokeskuksen tutkimuksia 237. Tilastokeskus, Helsinki.

Ostfield, Marc L. & Jehn, Karen A. (1999): Personal Revelation and Conflict in Organizational Settings: The Gay Individual as Social Perceiver of Power and Safety. University of Pennsylvania. <http://equity.wharton.upenn.edu/~outfbiz/rnosafe1.doc> (Sivulla käyty 7/2003)

Plummer, Ken (1995): Telling sexual stories: Power, Change, and Social Worlds. Routledge, London

Pole, Christopher ja Lampard, Richard (2002): Practical Social Investigation. Qualitative and Quantitative Methods in Social Research. Pearson Education, Essex.

Pulkkinen, Piia (2002): ”Vähän enemmän arvoinen”. Tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 234. Tilastokeskus, Helsinki.

Sallinen, Mikael & Kandolin, Irja & Purola, Mari (2002): Elämisen rytmi. Kohti tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka & Vahtera, Jussi (2002): Psykososiaaliset työolot kuntien pätkätöissä. Teoksessa Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki. 56-59.

Schneider, David (1976): Social Psychology. Addison-Wesley, Reading, Mass.

Sievers, Kaj ja Stålström, Olli (toim) (1984): Rakkauden monet kasvot. Homoseksuaalisesta rakkaudesta, ihmisoikeuksista ja vapautumisesta. Weilin+Göös, Espoo.

Simmel, Georg (1964): The Secret and the Secret Society. Teoksessa Wolff, Kurt H. (toim.): The Sociology of Georg Simmel. The Free Press, New York.

Socada, Maria (1997): Lesbot terveydenhuollon asiakkaina. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.): Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen. Weilin+Göös, Espoo. 144-155.

Stålström, Olli (1997): Homoseksuaalisuuden sairausleiman loppu. Gaudeamus, Tampere.

Toivonen, Timo (1999): Empiirinen sosiaalitutkimus. Filosofia ja metodologia. Werner Söderström Oy, Porvoo.

Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.) (2002): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki.

Valkonen, Miia (2003): Avoimena ammatissa. Homo-, lesbo- ja bi-opettajien kokemuksia. SETA-julkaisu 15. Seksuaalinen Tasavertaisuus SETA ry, Helsinki.

Valli, Raine (2001): Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani ja Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. PS-kustannus, Jyväskylä. 100-112.

Vartia, Maarit (1994): Työpaikan ihmissuhteet ja konfliktitilanteiden käsittely. Teoksessa Lindström, Kari (toim.): Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos, Helsinki. 196-210.

Vartia, Maarit (1999): Työyhteisöjen sisäinen väkivalta. Teoksessa Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos, Helsinki.

Vartia, Maarit (2003): Workplace Bullying – A study on the work environment, well-being and health. Työterveyslaitos, Helsinki.

Vartia, Maarit ja Perkkä-Jortikka, Katriina (1994): Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Gaudeamus, Helsinki.

Vesala, Kari Mikko (1998): Avautuminen, valhe ja vaikeneminen. Teoksessa Anja Riitta Lahikainen ja Anna-Maija Pirttilä-Backman (toim.): Sosiaalinen vuorovaikutus. Otava, Helsinki. 63-80

Vesala, Kari Mikko & Ketola, Kimmo & Knuuttila, Seppo & Mattila, Antti (2002): Mitä enkelit pelkäävät? Teoksessa Ketola, Kimmo & Knuuttila, Seppo & Mattila, Antti & Vesala, Kari Mikko (toim.): Puuttuvat viestit. Nonkommunikaatio inhimillisessä vuorovaikutuksessa. Gaudeamus, Helsinki. 11-41.

Virtanen, Marianna & Kivimäki, Mika & Elovainio, Marko & Vahtera, Jussi (2002): Määräaikaisten terveys ja sairauspoissaolot sairaaloissa. Teoksessa Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki. 59-61.

Virtanen, Pekka & Vahtera, Jussi & Virtanen, Marianna (2002): Pätkätyövoima. Teoksessa Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki. 53-56.

Virtanen, Pekka & Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika (2002): Kunnan työt ja niiden tekijät. Teoksessa Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki. 8-15.

Zapf, Dieter & Knorz, Celia & Kulla, Matthias (1996): On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2. 215-237.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomakkeen keskeisimmät kysymykset KYSELYLOMAKE SEKSUAALIVÄHEMMISTÖT TYÖELÄMÄSSÄ

Tämä tutkimus on osa Euroopan sosiaalirahaston ja Suomen työministeriön rahoittamaa EQUAL-hanketta. Eurooppalaisen EQUAL-ohjelman tavoitteena on torjua työmarkkinoiden kaikenlaista epätasa-arvoa ja syrjintää sekä ehkäistä syrjäytymistä. Suomalainen EQUAL-hanke SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT TYÖELÄMÄSSÄ on Helsingin yliopiston Sosiologian laitoksen, Stakesin (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus ja kehittämiskeskus) ja SETA (Seksuaalinen tasavertaisuus) ry:n yhteinen hanke, joka kartoittaa lesbojen, homojen, bi- ja transihmisten asemaa työmarkkinoilla, ja pyrkii parantamaan sitä.

Annat oman merkittävän panoksesi hankkeeseen vastaamalla tähän kyselyyn. Suomessa ei ole tehty tutkimusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemasta ja kokemuksista työelämässä. Siksi myös juuri sinun kokemuksesi ovat tärkeitä.

Kuulut tämän tutkimuksen piiriin, jos olet ollut tai olet parhaillaan työelämässä Suomessa, ja määrittele itsesi kuuluvaksi johonkin seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön.

Huomaa, että tämä lomake on tarkoitettu **lesboille, homoille, biseksuaaleille ja muille, joiden seksuaaliset tuntemukset tai käyttäytyminen suuntautuvat samaan sukupuoleen**. Tässä kyselyssä käytetään kaikista näistä ihmisistä yleiskäsitettä seksuaalivähemmistöt. Transsukupuolisille (transseksuaaleille), transvestiiteille ja muille transihmisille on oma lomake. Heistä käytetään yleiskäsitettä sukupuolivähemmistöt. Jos kuulut sekä sukupuoli- että seksuaalivähemmistöön, vastaa jompaan kumpaan lomakkeeseen sen mukaan kumpaan vastaamisen koet tärkeämmäksi työelämän kokemustesi kannalta.

Kyselyyn voi vastata nimettömänä. Vastaaminen on täysin luottamuksellista, eikä mitään sellaisia tietoja tulla julkaisemaan, joista esim. työpaikkasi voisi tunnistaa. Tutkimuksen tulokset julkaistaan yhteenvetona kirjassa, joka ilmestyy vuonna 2004.

Vastaa joko kirjoittamalla vastaus sille varatulle riville tai ympyröimällä sopivimman vaihtoehdon numero. Ympyröi jokaisesta kysymyksestä vain yksi vaihtoehto. Sellaisten kysymysten kohdalla, joissa ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja, kirjoita vastauksesi omin sanoin sille varattuun tilaan. Ellei annettu tila riitä, käytä lisäpaperia tai lomakkeen marginaaleja. Kommenttisi ovat erittäin tervetulleita.

Lomakkeen voi täyttää myös suoraan verkossa osoitteessa www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal, josta voi myös tulostaa lomakkeen pdf-tiedoston paperille.

Vastaa kaikkiin kysymyksiin. Palauta lomake viimeistään 31.1.2003 mennessä.

Levitä tietoa tutkimuksesta ja kehoita muita kohderyhmään kuuluvia vastaamaan kyselyyn. Lisää lomakkeita, palautuskirjekuoria ja lisätietoja saat paikallisesta SETA:sta tai tutkija Kati Mustolalta osoitteesta Sosiologian laitos/tutkijat, PL 35, 00014 Helsingin yliopisto, sähköposti kati.mustola@helsinki.fi, puh 09-19124703.

Båda enkäterna fås även på svenska, gå in på den svenska hemsidan eller beställ en pappersversion av enkäten jämte svarskuvert på närmaste SETA-kontor eller av forskaren Kati Mustola.

KOULUTUS JA TYÖHISTORIA

23. Mikä on korkein suorittamasi tutkinto?

- 1 peruskoulu
- 2 lukio, ylioppilastutkinto tai vastaava
- 3 kouluasteen ammatillinen tutkinto
- 4 opistoasteen ammatillinen tutkinto
- 5 alempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto
- 6 ylempi korkeakoulututkinto
- 7 lisensiaatin tai tohtorin tutkinto

24. Mikä on ammattisi? Jos olet eläkkeellä, mikä oli ammattisi?

NYKYINEN TYÖPAIKKA

43. Onko työsuhteesi

- 1 vakinainen (toistaiseksi voimassa oleva)
- 2 määräaikainen

AVOIMUUS

55. Kuinka moni työtoverisi tietää seksuaalisesta suuntautumisestasi?

- 0 minulla ei ole työtovereita
- 1 ei yksikään
- 2 yksi tai muutama
- 3 noin puolet
- 4 lähes kaikki
- 5 kaikki
- 6 en tiedä tietävätkö he

57. Tietääkö esimiehesi seksuaalisesta suuntautumisestasi?

- 0 minulla ei ole esimiestä
- 1 hän ei tiedä
- 2 hän tietää
- 3 en tiedä tietääkö hän

58. Miten työpaikallasi saatiin tietää seksuaalisesta suuntautumisestasi?

- 0 sitä ei tiedetä
- 1 kerroin itse
- 2 he ovat kuulleet siitä muilta
- 3 muuten, miten? _____

60. Miten kerrot tai salaat seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä asioita työpaikallasi. Miten koet tilanteen ja miten muut reagoivat seksuaalisen suuntautumisen salaamiseen tai siitä kertomiseen?

TYÖILMAPIIRI

61. Missä määrin seuraavat asiat pitävät paikkansa kohdallasi:

Vastausvaihtoehdot: **1 = aina, 2 = useimmiten, 3 = joskus, 4 = en koskaan, 5 = en osaa sanoa.** Ympyröi kysymyksen perässä olevalta numeroriviltä sopivin vaihtoehto. Vastaa jokaiseen kysymykseen (eli joka numeroriville yksi ympyrä)

Saatko työssäsi neuvoja tai apua?	1	2	3	4	5
Saatko tukea ja rohkaisua esimiehiltäsi kun työ tuntuu hankalalta?	1	2	3	4	5
Saatko tukea ja rohkaisua työtovereiltasi kun työ tuntuu hankalalta?	1	2	3	4	5
Koetko olevasi työyhteisön arvostettu jäsen?	1	2	3	4	5

62. Miten usein seuraavia asioita tapahtuu työssäsi, vai tapahtuuko niitä lainkaan:

Vastausvaihtoehdot: **1 = päivittäin tai lähes päivittäin, 2 = pari kertaa viikossa, 3 = noin kerran viikossa, 4 = pari kertaa kuukaudessa, 5 = harvemmin, 6 = ei koskaan**

Joudut työssäsi konfliktiin tai riitaan työyhteisön muiden jäsenten kanssa	1	2	3	4	5	6
Joudut työssäsi konfliktiin tai riitaan asiakkaiden, oppilaiden tms. kanssa	1	2	3	4	5	6
Kohtaat työssäsi fyysistä väkivaltaa työtoverien taholta	1	2	3	4	5	6
Kohtaat työssäsi fyysistä väkivaltaa asiakkaiden, oppilaiden tms. taholta	1	2	3	4	5	6
Työtoverisi <u>uhkaavat</u> sinua fyysisellä väkivallalla	1	2	3	4	5	6
Asiakkaat, oppilaat tms <u>uhkaavat</u> sinua fyysisellä väkivallalla	1	2	3	4	5	6
Saat kiitosta työstäsi työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta	1	2	3	4	5	6

63. Esiintyykö työpaikallasi seuraavia asioita:

Vastausvaihtoehdot: **1 = paljon, 2 = melko paljon, 3 = jonkin verran, 4 = ei lainkaan**

Kilpailuhenkeä?	1	2	3	4
Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4
Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4
Työpaikan eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4

69. Esiintyykö työpaikallasi sellaista työpaikkakiusaamista, joka liittyy seksuaaliseen suuntautumiseen?

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti
- 4 en osaa sanoa

71. Esiintyykö työpaikallasi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa nimittelyä (homottelua, transuttelua tms.)?

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus

- 3 jatkuvasti
- 4 en osaa sanoa

73. Esiintyykö työpaikallasi sellaista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvää vitsailua, jonka koet epämiellyttävänä?

- 1 kyllä, jatkuvasti
- 2 kyllä, joskus
- 3 ei lainkaan
- 4 en osaa sanoa

Koetko työssäsi seuraavat asiat uhkana:

78. Mielenterveyden järkkäminen

- 1 koen suurena uhkana
- 2 koen jossain määrin uhkana
- 3 en koe uhkana lainkaan
- 4 en osaa sanoa

79. Vakava työuupumus

- 1 koen suurena uhkana
- 2 koen jossain määrin uhkana
- 3 en koe uhkana lainkaan
- 4 en osaa sanoa

80. Työyhteisön ulkopuolelle joutuminen

- 1 koen suurena uhkana
- 2 koen jossain määrin uhkana
- 3 en koe uhkana lainkaan
- 4 en osaa sanoa

81. Miten usein tunnet itsesi haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessäsi?

- 1 päivittäin tai lähes päivittäin
- 2 muutaman kerran viikossa
- 3 noin kerran viikossa
- 4 kerran pari kuukaudessa
- 5 harvemmin
- 6 en koskaan
- 7 en osaa sanoa

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Tulemme haastattelemaan muutamia ihmisiä tutkimukseemme. Mikäli olet halukas osallistumaan haastatteluun, kirjoita yhteystietosi tähän:

Näihin haastatteluihin emme valitettavasti pysty ottamaan kovin suurta joukkoa. Otamme yhteyttä 15.2.2003 mennessä niihin joita haluamme haastatella.

Liite 2. Summamuuttujien osiot, reliabiliteetit ja luokittelu

Sosiaalinen tuki –summamuuttuja (reliabiliteetti .79)

Saatko työssäsi neuvoja tai apua? Saatko tukea ja rohkaisua esimiehiltäsi, kun työ tuntuu hankalalta? Saatko tukea ja rohkaisua työtovereiltasi, kun työ tuntuu hankalalta? Koetko olevasi työyhteisön arvostettu jäsen? Saatko kiitosta työstäsi työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?

Alkuperäinen muuttuja sai arvoja: 5–17 (5 = paljon sosiaalista tukea, 17 = vähän sosiaalista tukea)
 Mediaani: 9
 Luokittelu: 9 – 17 = 1 = vähemmän sosiaalista tukea (56 % vastaajista)
 5 – 8 = 2 = enemmän sosiaalista tukea (44 % vastaajista)

Ristiriidat –summamuuttuja (reliabiliteetti .73)

Esiintyykö työpaikallasi seuraavia asioita: Kilpailuhenkeä? Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja? Työntekijöiden välisiä ristiriitoja? Työpaikan eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?

Alkuperäinen muuttuja sai arvoja: 4–16 (4 = vähän ristiriitoja, 16 = paljon ristiriitoja)
 Mediaani: 12
 Luokittelu: 12–16 = 1 = vähemmän ristiriitoja (58 % vastaajista)
 4–11 = 2 = enemmän ristiriitoja (42 % vastaajista)

Seksuaalivähemmistöihin liittyvä käytös ja puhe –summamuuttuja (reliabiliteetti .71)

Esiintyykö työpaikallasi sellaista työpaikkakiusaamista, joka liittyy seksuaaliseen suuntautumiseen? Esiintyykö työpaikallasi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa nimittelyä? Esiintyykö työpaikallasi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvää vitsailua, jonka koet epämiellyttävänä?

Alkuperäinen muuttuja sai arvoja:	3–8 (3 = ei esiinny, 8 = esiintyy paljon)
Mediaani:	4
Luokittelu:	3 – 4 = 1 = vähemmän seks.väh. liittyvää ... (71 % vastaajista)
	5 – 8 = 2 = enemmän seks.väh. liittyvää ... (29 % vastaajista)

Koetut uhat –summamuuttuja (reliabiliteetti .81)

Koetko työssäsi seuraavat asiat uhkana: Mielenterveyden järkkäminen? Vakava työuupumus? Työyhteisön ulkopuolelle joutuminen? Miten usein tunnet itsesi haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessäsi?

Alkuperäinen muuttuja sai arvoja:	4–12 (12 = ei koe uhkia, 4 = kokee useita uhkia)
Mediaani:	10
Luokittelu:	10–12 = 1 = vähemmän uhkia (61 % vastaajista)
	4–9 = 2 = enemmän uhkia (39 % vastaajista)

Liite 3. Vakioinnissa käytettyjen muuttujien luokat ja suhde avoimuuteen

Ikäluokka	%
19-28 v	29
30-39 v	50
40-58 v	21
Yhteensä	100 (N 107)

Koulutusluokka	%
Korkeintaan kouluaste	21
Ammattikorkeakoulu tai opistotasoinen	58
Vähintään ylempi korkeakoulututkinto	21
Yhteensä	100 (N 107)

Töissä suuntautumisesta tietää	Sukupuoli		
	Mies	Nainen	Yhteensä
Alle puolet	55	62	60
Puolet tai yli puolet	45	38	40
Yhteensä	100 (N 33)	100 (N 71)	100 (N 104)

χ^2 -testi: ei tilastollista merkitsevyyttä

Töissä suuntautumisesta tietää	Koulutus			Yhteensä
	Korkeint. kouluaste	Amk tai opistotasoinen	Vähint. ylempi korkeakoulututkinto	
Alle puolet	59	66	43	60
Puolet tai yli puolet	41	34	57	40
Yhteensä	100 (N 22)	100 (N 59)	100 (N 23)	100 (N 104)

χ^2 -testi: ei tilastollista merkitsevyyttä

Töissä suuntautumisesta tietää	Ikäluokka			Yhteensä
	19-28 v	30-39 v	40-58 v	
Alle puolet	77	57	40	60
Puolet tai yli puolet	23	43	60	40
Yhteensä	100 (N 31)	100 (N 53)	100 (N 20)	100 (N 104)

χ^2 -testi: $p \leq .05$

Liite 4. Haastattelurunko**1. Taustatiedot****2. Alan, työn ja työyhteisön yleisemmät kuvaukset**

- terveydenhuoltoala ja oma työyksikkö/-yhteisö
- sosiaalinen tuki, ilmapiiri, viihtyminen

3. Puheenaiheet työpaikalla

- mitä, miten ja koska puhutaan
- seksuaalivähemmistöpuhe

4. Avoimuus tai salaaminen

- töissä
- muualla
- kertomismotiivi ja -tilanne
- salaamisen motiivit

5. Salaamis- ja kertomisstrategiat tarkemmin

- miten kerrotaan tai vaietaan
- mitä konkreettisesti sanotaan

6. Mahdolliset vaikutukset

- seuraukset avoimuudesta tai salaamisesta
- jos tekisi toisin, arvioidut seuraukset tällöin

Liite 5. Haastateltavat

Sukupuoli: naisia **7**; miehiä **5**

Ikäryhmä: 20–29-vuotiaita **3**; 30–39-vuotiaita **6**; 40–49-vuotiaita **3**

Asunpaikat: pääkaupunkiseutu **6**; muu Suomi **6**

Ammattiryhmät: lääkärit, sairaanhoitajat, lähihoitajat, fysioterapeutit, kättilöt, psykoterapeutit