

Antti Lindqvist
Sami Hietala

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)
Varhaiskasvatuksen opettajan virkakelpoisuus
Opinnäytetyö 2019

**”IHAN OMANA ITSENÄÄN VOI TYÖS-
KENNELLÄ. EI TARVII PELÄTÄ, ETTÄ
TÄÄLLÄ MUTTUIS NAISEKSI”**

**Miesopettajien näkemyksiä sukupuolen ja segregaa-
tion vaikutuksista varhaiskasvatuksessa**

TIIVISTELMÄ

Hietala, Sami & Lindqvist, Antti

”Ihan omana itsenään voi työskennellä. Ei tarvii pelätä, että täällä muuttuis naiseksi”
– Miesopettajien näkemyksiä sukupuolen ja segregaatian vaikutuksista varhaiskasvatuksessa

68 s., 1 liite

Toukokuu 2019

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkimus

Sosionomi (AMK)

Varhaiskasvatuksen opettajan virkakelpoisuus

Opinnäytetyö pyrki vastaamaan siihen, miten miespuolisen työntekijän sukupuoli vaikuttaa varhaiskasvatustyössä. Tämän lisäksi opinnäytetyö tarkasteli syitä siihen, miksi varhaiskasvatusala on vahvasti työelämäsegregoitunut ja miten työelämän segregaatia voidaan lieventää varhaiskasvatusalalla. Opinnäytetyö tehtiin Miessakit ry:n käyttöön, jonka tavoitteena on huolehtia miesten kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja mahdollistaa miesten ja naisten tasavertainen kumppanuus.

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla viittä Vantaan kaupungilla työskentelevää miespuolista varhaiskasvatuksen opettajaa. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Haastattelut äänitettiin ja tallennettiin sekä litteroitiin. Tämän jälkeen tuloksille tehtiin sisällönanalyysi. Teoria-aineistona tarkasteltiin sukupuolta käsitteenä, sekä miessukupuoleen liittyvää alan kirjallisuutta sekä tutkimuksia, jotka liittyivät varhaiskasvatuksen miestyöntekijöihin. Tarkastelimme myös työelämän segregaatioon liittyvää teorianäkökulmaa.

Tutkimustuloksissa haastateltavat eivät korostaneet sukupuolen merkitystä työssään. Kuitenkin liikuntakasvatus korostui haastateltuja kiinnostavana työtehtävänä. Lisäksi varsinaisen perustyön ulkopuolelta nousi esiin miehen perinteisenä nähty fyysinen vahvuus suhteessa naisiin ja sen toteutuminen näkyi töissä esimerkiksi erilaisina fyysisinä tehtävinä, kuten raskaiden esineiden nosteluna tai erilaisina kokoamis- ja ruuvaamistehtävinä. Myös lasten kanssa toimiessa fyysisuus ja liikunta korostuivat.

Varsinaisessa kasvatustyössä ja pedagogiikassa haastateltavat eivät nähneet sukupuolella olevan juurikaan merkitystä vaan enemmän sillä, mitkä ovat omia vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita. Miehet olivat tottuneet naisvaltaiseen työyhteisöön, eivätkä nähneet varhaiskasvatuksessa olevaa työelämän segregaatia kovin ongelmallisena, vaikka kaipaivat lisää miehiä alalle ja työkavereiksi. Miehet kokivat osasyynä varhaiskasvatusalan työelämän segregaatioon palkkatason alhaisuuden. Miehet kertoivat viihtyvänsä työssään, koska näkevät lasten kehittymisen ja oppimisen. Lisäksi heillä on mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön sekä päiviensä erilaisuuteen.

Asiasanat: opettaja, segregatio, sukupuoli, työelämä, varhaiskasvatus

ABSTRACT

Hietala, Sami & Lindqvist, Antti

”Be yourself. You don’t have to be afraid that you are going to become a woman” – Male teachers’ views about gender and occupational gender segregation in the early childhood education.

68 p., 1 appendix

May 2019

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor of Social Services

Degree Programme in Social Services

Option in Childhood Education

The thesis studies how the gender of a male employee affects early childhood education. In addition, the thesis also examines the reasons why the field of early childhood education is highly affected by the occupational gender segregation and how to mitigate this segregation. Miessakit registered association is the cooperation partner of the thesis. The vision of the association is to look after the overall well-being of men and to create an equal partnership between men and women.

The research material was collected by interviewing five male early childhood teachers who work in the city of Vantaa. Interviews were conducted as semi-structured theme interviews. The interviews were recorded, saved and transcribed. Afterwards the results were subjected to content analysis. The theoretical part of the thesis examines gender as a concept, literature related to male sex and studies related to men working in early childhood education. We also examined theoretical knowledge related to the segregation of working life.

Based on the research results the interviewees did not highlight the importance of a gender in their work. However, the interviewees did emphasize sports education as interesting work task. The traditional physical strength difference between men and women appeared outside the basic work tasks. For example in various physical tasks, such as heavy object lifting or different assembly and screwing tasks. In addition, physicality and exercise became more prominent while interacting with children.

The interviewees did not see the gender of the employee having a much of relevance in actual education and pedagogy. Based on the interviews, the strengths and the interests of the employee have more relevance than the gender of the employee. The men were accustomed for working in a female-dominated work community, and they did not see the segregation of working life in early childhood problematic, even though they hoped to have more men in the field and as co-workers. Men experienced that the low level of wage is part of the reason for segregation of working life in the field of early childhood education. Men said they enjoy their work because they can see children developing and learning, and they have an opportunity to influence the content of their work and liked the diversity of their days.

Keywords: early childhood education, gender, segregation, teacher, working life

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖELÄMÄN SEGREGAATIO	6
2.1 Työelämän segregatiota selittäviä teorioita.....	8
2.2 Työelämän segregaatian lieventäminen.....	11
3 TYÖNTEKIJÄN SUKUPUOLEN VAIKUTUS VARHAISKASVATUKSESSA 15	
3.1 Sukupuoli	15
3.2 Ainokaisuus	16
3.3 Sukupuolinormatiivinen käsite ja sen synnyttämät konfliktit.....	18
4 VARHAISKASVATUS.....	22
4.1 Lastentarhanopettajien koulutuksen historia	23
4.2 Lastentarhanopettajan työ	25
4.3 Varhaiskasvatuksen pedagogiikan viitekehys	26
4.4 Varhaiskasvatuslaki	28
4.5 Varhaiskasvatussuunnitelma.....	30
4.6 Varhaiskasvatus Vantaalla	31
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	34
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksen tavoite.....	34
5.2 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä	34
5.3 Tutkimuskysymykset	35
5.4 Tutkimusmenetelmä.....	35
5.5 Aineisto	36
5.6 Aineiston analyysi.....	37
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	43
6.1 Miesten kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta varhaiskasvatustyössä.....	43
6.2 Miesten pohdintoja varhaiskasvatusalan segregatiosta.....	45
6.3 Alalle hakeutuminen ja työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät.....	46
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	49
7.1 Johtopäätökset.....	49
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	52
7.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi	54
7.4 Oma ammatillinen kasvu	57
7.5 Jatkotutkimus- ja kehittämisaiheet.....	58
LÄHTEET.....	61
LIITE 1. Haastattelurunko	69

1 JOHDANTO

Työelämän segregatio näkyy vahvasti varhaiskasvatuksen kentällä lastentarhanopettajien keskuudessa. Yksinkertaisimmillaan työelämän segregatio tarkoittaa työmarkkinoiden jakautumista naisten ja miesten ammatteihin. Vuonna 2017 Suomessa julkisella sektorilla lastentarhanopettajana työskenteli 13 158 ihmistä. Tästä luvusta miehiä oli 346. Prosentuaalisesti miespuolisten lastentarhanopettajien lukumäärä oli noin 2,6 %.

Opinnäytetyön tarkoituksena on vastata siihen, miten miespuolisen työntekijän sukupuoli vaikuttaa varhaiskasvatustyössä. Tämän lisäksi opinnäytetyö tarkastelee syitä siihen, miksi varhaiskasvatusala on vahvasti työelämäsegregoitunut ja miten työelämän segregatiota voidaan lieventää varhaiskasvatusalalla.

Teoreettisena lähtökohtana tarkastellaan sukupuolta käsitteenä, sekä miessukupuoleen liittyvää kirjallisuutta. Tarkastelemme myös työelämän segregatioon liittyvää teoretietoa. Opinnäytetyötä varten haastattelimme viittä miespuolista vantaalaista lastentarhanopettajaa keväällä 2018. Haastattelumuotona oli puolistrukturoitu teemahaastattelu.

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina on Miessakit ry, jonka tavoitteena on huolehtia miesten kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Miessakit ry:n mission ajatuksena on, että miehet ja naiset nähdään toisilleen hyvää haluavina tahoina, koska yhdessä miesten ja naisten tasavertainen kumppanuus luo perustan ihmisyyden hyvinvoinnille. Miessakit järjestää monipuolista matalan kynnyksen vertaistoimintaa, tarjoamalla tuki- ja kriisipalvelua, kouluttamalla vertaisohjaajia sekä sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattilaisia osallistumalla yhteiskunnalliseen keskusteluun ja olemalla mukana rakentamassa erilaisten organisaatioiden miestyötä. (Miessakit ry. Miessakit ry – miehiä tukevaa hyvinvointityötä vuodesta 1995.)

Yhdistyksen arvoihin kuuluu mieserityisyys, jossa mies on keskiössä ja tulee aidosti kuulluksi ja kohdatuksi. Lisäksi arvoina ovat miesten hyvinvoinnin edistäminen ja ammatillisuus, jossa hyödynnetään työntekijöiden ja eri toimijoiden asiantuntemusta.

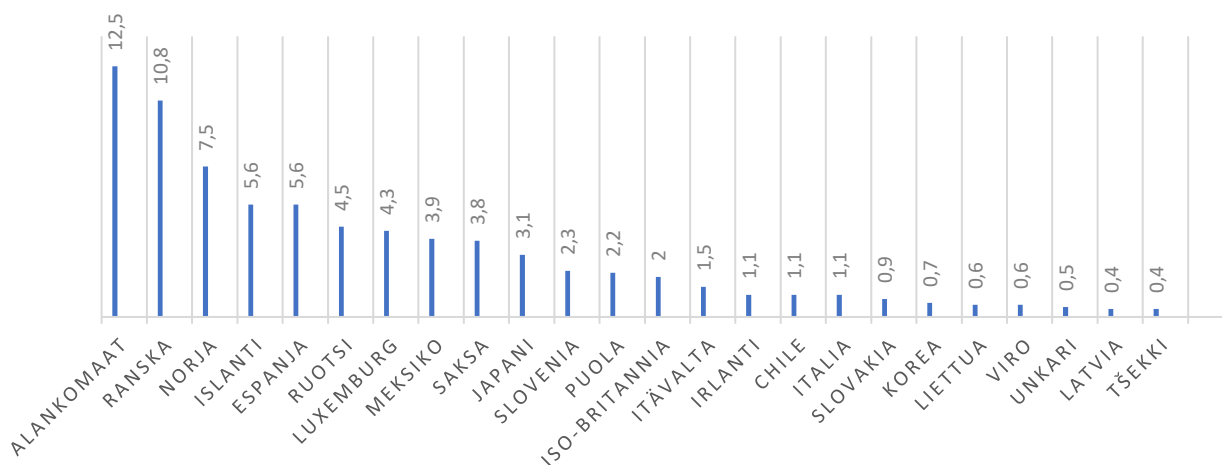
Vertaisuus puolestaan toteutuu miesten keskinäisen toiminnan, tuen, sosiaalisen oppimisen ja kokemustiedon keräämisen kautta. (Miessakit ry. Missio ja arvot.) Yhteistyökumppani valikoitui opinnäytetyölle edellä mainittujen syiden perusteella.

Lastentarhanopettajan nimike muuttui varhaiskasvatuslain uudistuksen yhteydessä 1.9.2018 ja on nykyisin varhaiskasvatuksen opettaja (Opettaja. Ajassa. Lastentarhanopettajista tuli varhaiskasvatuksen opettajia – kuka tehtävään kelpaa?). Tämän takia työssä esiintyy molempia termejä, koska suurin osa lähdeaineistosta ja tutkimuksesta on tehty ennen nimikemuutosta.

2 TYÖELÄMÄN SEGREGAATIO

Segregaatiota eli eriytymistä voidaan nähdä tapahtuvan varhaiskasvatusalalla työelämän segregaatiossa. Työelämän segregatio tarkoittaa yksinkertaisimmillaan työmarkkinoiden jakautumista naisten ja miesten ammatteihin. OECD:n (organisation for economic co-operation and development) tilastoa katsomalla voidaan ymmärtää työelämän segregaatiossa olevan maailmanlaajuinen ongelma varhaiskasvatusalalla. Tilastosta muodostetusta kuviosta (Kuvio 1) voidaan havaita kahdenkymmenen neljän eri maan miespuolisten varhaiskasvatuksen opettajien määrät vuonna 2016. Kyseessä on viimeisin vuosi, jolta tilasto on koostettu. Prosentuaalisesti eniten miespuolisia varhaiskasvatuksen opettajia on Alankomaissa, jossa miespuolisten opettajien määrä on 12,5 % sadasta. Tämän jälkeen prosentuaalisesti suurimpia maita ovat Ranska ja Norja. Suomen miespuolisten varhaiskasvatuksen opettajien lukumäärä oli 2,6 % vuonna 2016 (Kuvio 2). Tämä tarkoittaa sitä, että Suomi asettuisi kuvion yksi vertailussa Japanin ja Slovenian väliin. Kuviossa olevista Pohjoismaista Suomi sijoittuu viimeiseksi. Norjalla puolestaan oli korkein miespuolisten opettajien määrä Pohjoismaista. Ero Ruotsin ja Suomen välillä on 1,9 prosenttiyksikköä. Norjan ja Suomen välillä on 4,9 prosenttiyksikköä. Voidaan miettiä syitä siihen, miksi Suomi sijoittuu viimeiseksi Pohjoismaiden vertailussa.

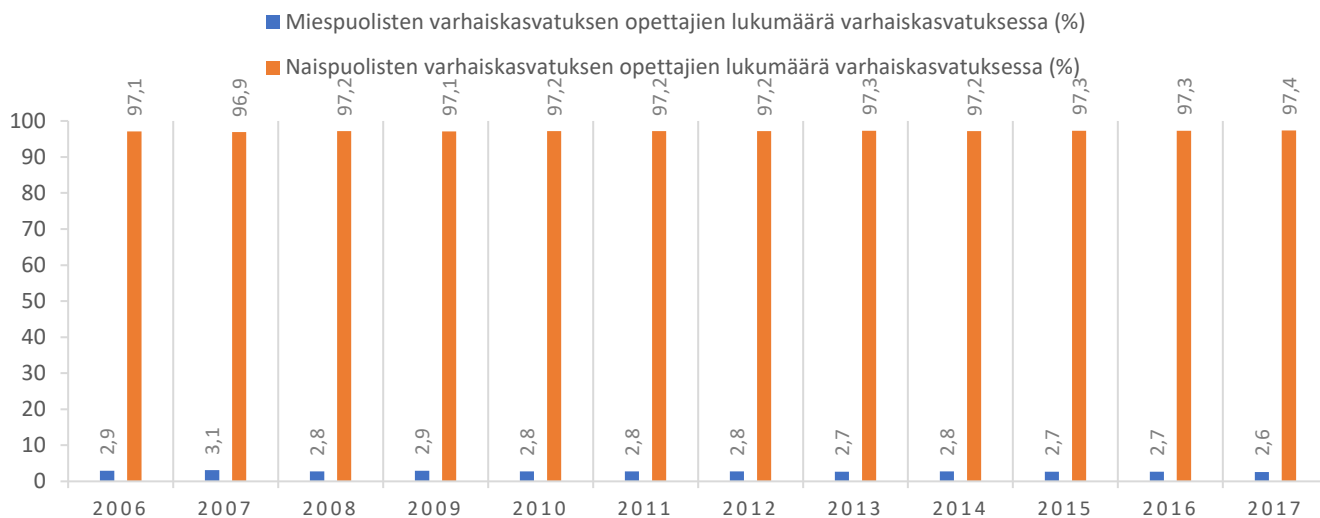
MIESPUOLISTEN VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN MÄÄRÄT (%) MAAILMANLAAJUISESTI VUONNA 2016



KUVIO 1. Miespuolisten varhaiskasvatuksen opettajien määrät maailmanlaajuisesti vuonna 2016 (OECD.stat. Distribution of teachers by age and gender, 2018)

Kuviosta (Kuvio 2) voi nähdä, että miespuolisten lastentarhanopettajien lukumäärä oli Suomessa alimmillaan vuonna 2017 ja ylimmillään 2007, jolloin miespuolisten varhaiskasvatuksen opettajien lukumäärä oli 3,1 %. Vuoden 2007 jälkeen voidaan havaita, että miesopettajien lukumäärä on lähtenyt laskuun. Miespuolisten lastentarhanopettajien lukumäärä vaihteli 2,6 % ja 3,1 % välillä vuosina 2006–2017. Kuvio koostettiin Tilastokeskuksen Kuntasektorin kuukausipalkat ammateittain – tilastojen kautta. Käytetyt tilastot ajoittuvat vuosille 2006–2017. Opinnäytetyön lähdeluetteloon on eritelty tilaston lähteet vuosikohtaisesti. Terveyden- ja hyvinvointilaitoksen mukaan työelämän segregatio on kokenut muutosta viimeisen vuosikymmenen aikana. Kyseinen muutos on liittynyt kuitenkin enemmän siihen seikkaan, että naiset ovat alkaneet kouluttautua niin kutsuttuihin miesten ammatteihin. Suurta muutosta ei kuitenkaan ole työelämän segregaatiossa tapahtunut. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työ. Työelämän segregatio.)

VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN SUKUPUOLIJAKAUMA JULKISELLA SEKTORILLA SUOMESSA VUOSINA 2006 - 2017



KUVIO 2. Tilastokeskus 2018a. Miespuolisten lastentarhanopettajien lukumäärä varhaiskasvatuksessa. Muodostettu Tilastokeskuksen (2018) Kuntasektorin kuukausipalkat ammateittain – tilastopojintojen kautta vuosivälillä 2006 – 2017

2.1 Työelämän segregatiota selittäviä teorioita

Inkeri Tanhua on jaotellut työelämän segregatiota selittäviä teorioita kolmen eri tason alle - makrotason (yhteiskunnallinen), organisaatiotason ja yksilötason. Yksilötasolla segregatiota selittävät inhimillisen pääoman teoria, preferenssiteoria ja sosialisaatio. (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaatioon syistä 27.6.2018.) Tanhua on luonut jaotteluun selittävän kuvion (Kuvio 3).



KUVIO 3. Teorioita segregaatioon syistä (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaatioon syistä 27.6.2018)

Inhimillisen pääoman teorian lähtökohtana on se, että ihmiset tietoisesti laittavat resurssejaan työelämässä tarvittavien taitojen harjoitteluun. Ihmiset tietävät hakeutuessaan opiskelemaan, mitä voivat saavuttaa tietyn alan opiskelulla – mitä taitoja työssä vaaditaan, mihin voivat hakeutua töihin, millainen palkka alalla on. Itseen kiinnostavalle alalle hakeutuminen tapahtuu rationaalisen vaihtoehtovertailun kautta. Vaihtoehtojen vertailussa yksilö ottaa huomioon omia intressejään ja kykyjään. Teoriaa on kuitenkin kritisoitu siitä, että ensimmäistä opiskelupaikkaansa valittaessa yksilöillä on harvoin tarpeeksi tietoa siihen, että voisivat rationaalisesti tehdä päätöksiä. (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaatioon syistä 27.6.2018.)

Preferenssiteoriassa vertaillaan erilaisten ryhmien tekemiä valintoja yksilöiden valintojen kautta. Työelämän segregaatiossa ryhmät ovat naiset ja miehet. Teorian

kautta on noussut esille, että keskimääräisesti naiset ja miehet tekevät erilaisia valintoja liittyen opiskeluvaihtoehtoihin ja ammatinvalintaan. Näiden taustalla vaikuttavat kahden ryhmän erilaiset arvomaailmat ja toiveet. (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaatiosyistä 27.6.2018.)

Sosialisaatioteorian mukaan tytöt ja pojat – naiset ja miehet oppivat ympäristön kautta lapsuudessaan sukupuolelleen tyypillisen toimintamallin. Yksilön poiketessa sukupuolelleen tyypillisestä toimintamallista siitä voi seurata rangaistus. Kun yksilö toimii sukupuolelleen tyypillisesti, niin hän voi saada tästä kannustusta. Esimerkiksi painiviin poikalapsiin suhtaudutaan eri lailla, kuin painiviin tyttölapsiin. Tässä on kyse siitä, että poikalapsien leikkien perusoletuksena on, että ne voivat olla fyysisempiä, kuin tyttölapsien leikit. (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaatiosyistä 27.6.2018.) Lappalainen ym. (2010) on samoilla linjoilla asian suhteen. Jo koulutusvalintoja pohtiessaan nuoret tasapainottelevat erilaisten valintojen kanssa – omat toiveet, avoimet mahdollisuudet ja opiskelupaikan hakemisen pakko ohjaavat heidän toimintaansa. Valintoihin vaikuttaa myös nuorten saama palaute. Tytöt ja pojat saavat sukupuolelleen tyypillistä palautetta, joka saattaa vaikuttaa siihen, että nuoret valitsevat sukupuolelleen tyypillisen koulutusväylän.

Organisaatiotason teorioilla pyritään kuvaamaan mekanismeja, jotka ylläpitävät työelämän segregaatiaa. Organisaatiotasolla teoriana on jonotusteoria, mutta tason kohdalla puhutaan myös organisaation käytännöistä ja sukupuolittuneesta organisaatiokulttuurista. (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaatiosyistä 27.6.2018.)

Organisaatio voi toteuttaa työelämän segregaatiaa esimerkiksi tölkipalkkauskäytännöissään. Arvostaako organisaatio perhekeskeisyyttä, tiettyä sukupuolta tai urakehityksen tukemista? Organisaatiotutkimuksista on luotu termi naisille, jotka eivät pääse etenemään urallaan, koska organisaation käytännöt periaatteessa luovat tälle esteitä. Voidaan puhua lasilabyrintistä. (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaatiosyistä 27.6.2018.)

Miehille on myös luotu termi, mutta se ei kuvaa miesten etenemisvaikeuksia, vaan etenemisen helppoutta naisvaltaisissa työyhteisöissä – puhutaan lasihissistä (Hultin 2003). Hultin (2003) on tutkinut ja todistanut lasihissi-ilmiön olemassaolon. Hän

suoritti pitkittäistutkimuksen hyödyntämällä ruotsin elintasotutkimuksia (Swedish Level of Living Survey), jossa tarkkaili 3119 yksilön urakehitystä (1535 miestä ja 1584 naista) vuosien 1965–1991 välillä kolmelta eri ammattialueelta. Ammattialueina olivat ammatit, joissa naisia oli vähemmän kuin 30 % työntekijöistä, ammatit joissa naiset edustivat 30–70 % työntekijöistä, sekä ammatit, joissa miehiä oli alle 30 % työntekijöistä. Tutkimuksen aikana Hultin huomasi, että naisvaltaisissa ammateissa miehistä ylennyksen sai 12,7 % ja naisista vain 5,6 %. Ammateissa, joissa oli tasainen suhde miehiä ja naisia ylennyksen sai 2,5 % naisista ja 7,9 % miehistä. Miesvaltaisissa ammateissa ylennykset jakautuivat siten, että 7,5 % miehistä sai ylennyksen ja 7,1 % naisista.

Eräs organisaatio käytäntöjen tutkimisen kautta syntynyt teoria on jonotusteoria. Jonotusteorialla selitetään tilastollista syrjintää – työnhakijat valikoidaan työhaastatteluun esimerkiksi etnisen värin ja sukupuolen perusteella. (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaaation syistä 27.6.2018). Tämä luo naisille riskin kouluttautua miesvaltaisille aloille, koska on mahdollista, ettei naista kutsuta haastatteluun sukupuolen takia.

Kolmas Tanhuan luomista tasoista on makrotaso eli yhteiskunnallinen taso. Makrotasolla Tanhua tarkastelee sukupuolijärjestelmää (patriarkaatti) ja hoitovastuun epätasaista jakautumista. (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaaation syistä 27.6.2018.)

Sukupuolijärjestelmä määrittää naisten ja miesten jakautumisen eri tehtäviin yhteiskunnassa. Yvonne Hirdman (1988) selittää tätä vaakasuoralla segregatiolla, joka eriyttää miesten ja naisten työtehtävät toisistaan, sekä opettaa miehille ja naisille erilaisia taitoja. Hirdman ottaa esille myös pystysuoran segregaaation, jonka valtasuhdejakautumisen ansiosta miehet ovat taloudellisesti paremmassa asemassa, kuin naiset, koska naisilla on vastuu lasten hoitamisesta. Sukupuolijärjestelmää selitetään myös patriarkaattikäsitteellä. Patriarkaattisessa yhteiskunnassa miehiä ja maskuliinisuutta arvostetaan feminiinisyttä ja naiseutta enemmän. Tämä luo itsestään jo segregatiota, koska feminiinisyys ja naiseus eivät ole samalla tasolla mieheyden ja maskuliinisuuden kanssa. (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaaation syistä 27.6.2018.)

Makrotasolla puhutaan myös hoitovastuun jakautumisesta. Tällä tarkoitetaan suomalaisen yhteiskunnan sukupuolittuneita käytäntöjä, jotka ovat jääneet osaksi yhteiskuntaa. Nainen – äiti jää hoitamaan lasta kotiin ja mies – isä käy töissä. Tämä selittää osaltaan työelämän segregatiota. Käytäntöjä on kuitenkin pyritty muuttamaan esimerkiksi parantamalla isän mahdollisuuksia jäädä hoitamaan lasta kotiin perhevapaalle. (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaatian syistä 27.6.2018.)

2.2 Työelämän segregaatian lieventäminen

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee, että segregaatian lieventämisen keskeisenä tavoitteena on luoda miehille ja naisille yhtäläiset mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen yhteiskunnassamme. Eri sukupuolilla täytyy olla yhtäläiset mahdollisuudet tavoitteiden suorittamiseen ja toteuttamiseen. Tämä tarkoittaa, että sukupuolten välistä työnjakoa täytyy pyrkiä purkamaan. Sen kautta voidaan vaikuttaa sukupuolisyrittämisen poistamiseen ja palkkatasa-arvon saavuttamiseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työ. Työelämän segregatio 2018.)

Segregaatian lieventämistyöryhmä toteaa 2010 julkaistussa loppuraportissaan segregaatian lieventämisen ydinkysymyksen riippuvan siitä, voidaanko kouluainevalintojen sukupuolijakautuneisuutta vähentää. Miten tytöt ja pojat ohjataan valitsemaan sellaisia aineita oppilaitoksessa, joilla on merkitystä jatko-opintoihin haettaessa. Työryhmä nostaa esille peruskoulussa olevat työelämä-tutustumisjaksot (TET), joiden aikana oppilaat pääsevät tutustumaan itseään kiinnostavaan alaan. Muina keinoina työryhmä ottaa esille Lohikosken ym. (2007) esittämät keinot muun muassa infotilaisuuksista, oppilaitosvierailuista, ryhmämentoroinnista, työelämävalmennuksesta ja korkeakoulujen kurssien tuomista toiseen asteen opintoihin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010.)

Lieventämistyöryhmä nostaa myös esille, että segregatiota voidaan lieventää koulutuksellisen ennakkoinnin kautta. Koulutuksellisen ennakkoinnin kautta voidaan varmistaa, että työmarkkinoilla säilyy suhteellinen tasapainotila työelämän kysynnän ja tarjonnan välillä. Ennakkoinnin apuna voidaan käyttää tilastokeskusta, työministeriötä ja eläketurvakeskusta, koska edellä mainituilla on tilastotietoa liittyen työvoimatarpeeseen. (Hanhijoki ym. 2009.) Esiin nostetaan Valtion taloudellisen

tutkimuskeskuksen keväällä 2010 julkaistu tutkimus, jonka perusteella joka neljännen nuoren olisi kouluttauduttava sosiaali- ja terveysalalle. Tutkimuksessa arvioitiin sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen lisääntyvän 125 000 työpaikalla vuoteen 2025 mennessä. (Honkatukia ym. 2010) Vuoden 2018 ammattibarometrissa on nähtävissä, että sosiaali- ja terveysalan ammateissa on pulaa työntekijöistä, varsinkin lastentarhanopettajista (Ammattibarometri. Tiivistelmät. Suomi 2018). Koulutuksellisen ennakoinnin hyödyntäminen työelämäsegregaation lieventämisessä on Lieventämistyöryhmältä hyvä ehdotus. Täytyy kuitenkin huomioida se, että joka neljättä nuorta ei voi vaatia tai ohjata kouluttautumaan sosiaali- ja terveysalalle, vaikka tämä voisikin ehkäistä työelämäsegregaatiota ja työntekijätarvetta. Tällainen ratkaisu voi pahimmillaan aiheuttaa motivaatio- ja sitoutuneisuusongelmia tehtävää työtä kohtaan, jos nuori ei ole itse valinnut alaa mihin pyrkii.

Tasa-arvon edistäminen ja segregaaation lieventäminen koulutuksessa ja työelämä – hanke (SEGLI) näkee, että segregaaatiota voidaan lieventää. Hanke kuitenkin korostaa, että lieventämisen syyt vaihtelevat yksilö-, organisaatio- ja yhteiskunnallisen tason välillä. Siinä missä yksilötasolla työelämän segregaaation lieventämiseen voidaan suhtautua kriittisesti, koska se voi vaikuttaa yksilön ”vapautteen valita”. Puolestaan organisaatio ja yhteiskuntatasolla työelämän segregaaation lieventämisen syyt ovat käytäntö- ja kulttuuriasioihin sidottuja muutosmahdollisuuksia. (Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaaation syistä 27.6.2018.) Voidaan kuitenkin myös nähdä, että segregaaation lieventäminen lisää yksilötasolla ”vapaan valinnan” mahdollisuutta. Työelämäsegregaatio lieventämällä voidaan saavuttaa lopputulema, jossa yksilö tietää omat osaamisalueensa ja hakeutuu opiskelemaan kykyjään vastaavaa alaa, valmistuen lopulta ammattiin, joka motivoi yksilöä itseään, eikä ulkopuolista yhteiskuntaa. Tämä kuitenkin vaatii yksilöltä, mutta myös organisaatio- ja yhteiskuntatasolta sitä, että yksilön annetaan tehdä valinnat omien mielenkiinnonkohteidensa pohjalta ilman yhteiskunnallista painostusta siitä, että sukupuoli vaikuttaa ammatinvalinnassa.

Segli on myös tehnyt toimenpidesuosituksista koosteen. Toimenpidesuosituksien avulla pyritään lieventämään segregaaatiota. Toimenpidesuosituksista esiin nousee muun muassa opettajien vastuu huolehtia siitä, että opintojen yhteydessä tutustutaan vähemmän tunnettuihin ammatteihin ja tutustutaan mahdollisimman laajasti työelämän eri ammatteihin, jotta oppilaat tietävät työelämävaihtoehtoistaan. Esille nostetaan myös vierailevat luennoitsijat, jotka ovat itsessään roolimalleja oppilaille.

Myös sukupuolitietoisella opetuksella nähdään olevan vaikutusta segregaaation lieventämisen suhteen. (Segli. Kaikkien duuni. Tutkimusraportti 2019.)

Lieventämistyöryhmä ja Segli onnistuneesti nostavat esille keinoja, joilla työelämän segregatiota voidaan lieventää. Lieventämiskeinot liittyvät kuitenkin pääsääntöisesti kouluasteelle, eikä varhaiskasvatuksen mahdollisuutta toimia työelämän segregaaation lieventäjänä huomioida lainkaan.

Varhaiskasvatus on mahdollisesti ensimmäinen paikka, jossa lapsi saa suunnitelmallista opetusta. Olisi tärkeää, että varhaiskasvatuksen rooli työelämän segregaaation lieventäjänä huomioitaisiin. Varhaiskasvatuksessa lapsille voidaan luoda ajatusmaailma siitä, että he voivat työllistyä mille alalle haluavat ja perinteisiä sukupuoliroolittuneita työhaaveita voidaan rikkoa sekä haastaa. Haastamalla lapset pohtimaan varhaiskasvatuksessa töitä, jossa he haluavat työskennellä aikuisena mahdollistaa sen, että varhaiskasvatuksessa voidaan jo tutustua eri ammatteihin. Ammatteihin tutustuminen voidaan toteuttaa varhaiskasvatuksessa pedagogisen toiminnan kautta. Tämä pitää sisällään esimerkiksi ammatteihin liittyvät suunnitelmalliset leikit sekä ammatinedustajien vierailut varhaiskasvatusyksikössä. Ammatinedustajien vierailut, kuten muukin toiminta täytyy luoda varhaiskasvatusikäisille sopivaksi.

Varhaiskasvatuslaissa todetaan varhaiskasvatuksen yhtenä tavoitteena edistää lasten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa (L 540/2018). Tätä tavoitetta täytettäessä voidaan toteuttaa samalla työelämäsegregaaation lieventämisen periaatetta – kaikki sukupuolet voivat tehdä kaikkia töitä. Työelämäsegregaaation lieventäminen voidaan nähdä haastavana asiana. Lieventämisen aloittaminen varhaiskasvatuksessa voidaan nähdä positiivisena askeleena kohti työelämäsegregaaation purkamista. Täytyy kuitenkin huomioida, että hyvin tehty valistus erilaisista työnkuvista varhaiskasvatuksessa voi jäädä hyödyntämättä, jos koulussa ei jatketa työelämäsegregaaation lieventämistä.

Kasvatuksella ja koulutuksella on tärkeä merkitys auttaa purkamaan suomalaisten työmarkkinoiden voimakasta jakautumista miesten ja naisten aloihin. Varhaiskasvatukseen ja muuhun koulutukseen tulisi sisällyttää sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja ottaa käyttöön sukupuolitietoiset opetussuunnitelmat ja -menetelmät, joiden tehtävänä olisi purkaa stereotyyppisiä käsityksiä tyttöjen ja poikien välisistä

eroista. Tyttöjä ja poikia on monenlaisia ja samalla voitaisiin tukea eri sukupuolten epätyypillisiä koulutusvalintoja. (Arhinmäki 2012, 27.)

3 TYÖNTEKIJÄN SUKUPUOLEN VAIKUTUS VARHAISKASVATUKSESSA

Jokisen (2000, 210) mukaan miehen ideaalikuva voidaan jakaa viiteen odotukseen ja aspektiin. Niissä mies on fyysisesti voimakas ja fyysiseltä kooltaan naista suurempi. Miehen odotetaan menestyvän yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti ja hänen tulee pystyä elättämään perheensä. Tämän lisäksi ihannemiehet ovat luonteeltaan vakaita, järkkymättömiä ja rationaalisia ihmisiä, joilla on tilanne hallussa. Miehen tulee kyetä puolustamaan itseään, perhettään, omaisuutta ja yhteisöään henkisiä ja fyysisiä hyökkäyksiä vastaan. Lisäksi mies on synnynnäisesti heteroseksuaali ja väsymätön rakastaja. Perinteisesti miehen odotetaan olevan voimakas, riippumaton, haavoittumaton, hallitseva ja epätunteellinen (Forward & Torres 1989, 132).

Connell (1987, 1995) käsittelee teoksissaan hegemonista maskuliinisuutta. Sen mukaan miesten ylivallan kulttuurissa esiintyy tietty voittoisa ja valtaa käyttävä maskuliinisuuden muoto, joka voittaa ja marginalisoi muut maskuliinisuuden muodot sekä pitää naiset ja vääränlaiset miehet vallan ulkopuolella. Valta yhdistää miehiä mutta saa miehet myös kilpailemaan keskenään. Vaikka suurin osa miehistä ei onnistu täyttämään hegemonisen maskuliinisuuden määrittystä (Jokinen 2010, 132), nähdään hegemonia silti tavoittelemisen arvoisena tilana. Suuri osa miehistä tukee hegemoniaa, usein tiedostamatta, myös siitä syystä, että se tarjoaa sukupuoleen perustuvia oikeuksia, kuten naisia paremman palkkatason ja urakehityksen. Myös naiset tukevat hegemoniaa monesti eri rooleissa ja asemissa, kuten äitinä, vaimoina tai opettajina, halutessaan miehen olevan mieluummin menestyvä, kun epäonnistuja. (Julkunen 2010, 57–58.)

3.1 Sukupuoli

Jokisen (2000) mukaan nainen ja mies erotetaan kahdeksi toisistaan selvästi erottuvaksi sukupuoleksi. Tätä perustellaan biologisella jaolla. Erilaiset biologiset ruumiit tuottavat kaksi erilaista ihmisyyden kategoriaa ja mentaliteettia. (Jokinen 2000, 204.)

Sukupuoli ulottuu biologisen ruumiin yli sen pinnalle. Sukupuoli näkyy puheessa, ajattelussa, iholla, vaatteissa, eleissä, ilmeissä ja tyyliissä. Näitä sukupuolen tuntomerkkejä voidaan kuitenkin hämärtää, sekoittaa tai jopa vaihtaa (Palin 1996, 237–239; Ruotsalainen 1995, 313–316.) esimerkiksi ristiin pukeutumalla tai dragilla (Jokinen 2000, 205).

Sukupuoli syntyy monien tekijöiden vaikutuksesta. Näitä ovat biologia, sosiaalinen oppiminen, ruumiin pinta ja kulttuuriset odotukset. Sukupuoli-identiteetin syntyminen tapahtuu toiminnan kautta. Sukupuolen voidaankin sanoa olevan toiminnan tuote. (Ronkainen 1997, 35.) Miehet ja naiset eroavat toisistaan mutta on vaikeaa määrittää missä määrin niiden perusteena ovat biologiset ja kulttuuriset tekijät ja missä määrin yksilölliset psyykkiset ja perinnölliset tekijät (Jokinen 2000, 208).

Julkusen (2012, 37–38) mukaan naisten sukupuoliraja on nykyisin venyvä, sillä naiset ovat voineet omaksua aikaisemmin vain miehille kuuluneita asemia ja tapoja. Miehen sukupuoliraja on puolestaan ollut kulttuurisesti tiukempi. Suuri kysymys on, miten tähän voitaisiin vaikuttaa poliittisesti? Julkunen (2012, 38) toteaa, että ”mies” on muuttunut vuosien saatossa. Isät osallistuvat lastensa kasvatukseen, toimivat vaimojensa omaishoitajina, panostavat ulkonäköönsä ja homoutta on alettu hyväksyä. Toisaalta monet miehet tekevät edelleen ei-toivottuja tekoja, ja miehet ovat selvänä enemmistönä valtaa käyttävissä eliiteissä ja myös ei-toivotuissa vähemmistöissä. Näiden välissä on kuitenkin suuri enemmistö, joka ei tunnista itseään miehinä etuoikeutetuksi, yhteiskunnallisen tai perhevallan käyttäjiksi tai naisten sortajiksi.

3.2 Ainokaisuus

Ainokaiseksi nimitetään henkilöä, joka on työpaikallaan päivittäin tekemisissä pääasiassa tai kokonaan vastakkaisen sukupuolen kanssa (Kauppinen-Toropainen 1987, 3). Kanterin (1977, 207–216) mukaan ainokainen saa suhteettoman paljon huomiota työyhteisössä erilaisuutensa takia ja tätä erilaisuutta korostamalla ainokainen pidetään ulkopuolella työpaikan valtaryhmästä. Naisilla sukupuolen korostaminen usein vähentää auktoriteettia. Yhteiskunnassa maskuliinisuus on yleensä arvostettavampaa, kun feminiinisyys ja ainokaismiehet pystyvätkin toimimaan työpaikoilla maskuliinisella tavalla ja nostamaan asemaansa työpaikan hierarkiassa.

Miesten uskotaan lisäksi parantavan naisvaltaisten alojen arvostusta. Miehillä myös sallitaan helpommin totutuista toimintatavoista poikkeaminen antamalla mahdollisuus “toteuttaa itseään”. Tämä lisää miesten viihtyvyyttä. (Sipilä & Tiihonen 1994, 124.)

Useimmat mieslastentarhanopettajat sanovat tulevansa toimeen naistyötovereidensa kanssa. Monet ainokaismiehet tuntevat itsensä kuitenkin välillä yksinäiseksi ja toivovat työpaikalle muita miehiä. (Hirvimäki, Orko & Pekola 1986, 78,88; Hurskainen 1991, 71.) Tannen (1993) mukaan keskustelukulttuuri vaihtelee sukupuolen mukaan. Miehillä tyypillistä on pyrkimys riippumattomuuteen ja oman aseman vahvistamiseen hierarkiassa, kun naisille puolestaan on keskeistä pyrkimys yhteenkuuluvuuteen ja läheisyyteen. (Tannen 1993, 40.) Mieslastentarhanopettajat kaipaavat omaa sukupuolta olevaa keskustelukumppania tukemaan omia ammatillisia näkemyksiä, jotka voivat olla ristiriidassa päiväkodin naisperinteen kanssa. Lisäksi miehet kaipaavat saman sukupuolen seuraa myös muihin työasioiden ulkopuolisiin rupatteluhetkiin ja monet miehet kokevatkin, että kommunikaatio sujuu paremmin miespuolisen keskustelukumppanin kanssa. (Sipilä & Tiihonen 1994, 125.)

Myös Tammisen (1995, 165) mukaan miespuoliset opettajat kaipaavat miespuolisia kollegoita ja tukiverkostoa tukemaan miehiä ratkaisuja ja juttukaveriksi. Miesten keskinäinen yhteisyys vahvistaa heidän erillisyyttään naisvaltaisessa päiväkotiympäristössä. Miehet usein saavat myös työpaikan tuen omalle maskuliiniselle toiminnalleen. Tosin moni koki, että “miehen rooli” annetaan heille välillä osin tahtomattaankin.

Lastenhoito- ja kasvatustyön voimakas yhteiskunnallinen leimautuminen “naisten hommiksi” heikentää miesten viihtyvyyttä alalla. Hoivaamista on pidetty naisille luonnollisena ominaisuutena ja vaikka nainen ei olisi äiti, hänellä ajatellaan silti olevan synnynnäinen taito hoitaa pieniä lapsia. (Haavio-Mannila, Jallinoja & Strandell 1984, 115; Liljeström 1986, 106; Kauppinen-Toropainen 1987, 7.)

Päivähoidon toimintatavat ovat kehittyneet historian kuluessa lähinnä naisten voimin ja naisten ehdoilla. Oman työskentelytavan löytäminen naisvaltaisessa työyhteisössä voi olla vaikeaa. Mies etsii omaa tapaansa kasvattaa lapsia ja samalla myös naisten hyväksyntää tälle tavalle. Varsinkin nuorelle miessukupuoliselle opettajalle sysätään helposti perinteiseen miehen rooliin viittaavat työtehtävät, kuten erilaiset huolto- ja

korjaustyöt vaikka ne eivät vastaa opettajan ammatillista pätevyyttä. (Sipilä & Tiihonen 1994, 129.)

3.3 Sukupuolinormatiivinen käsite ja sen synnyttämät konfliktit

Monet ammatit ovat vahvasti miesten tai naisten ammatteja. Esimerkiksi maskuliinisuutta korostetaan tietyillä työvälaineillä, kuten kirveellä tai rekka-autolla. Sukupuolikoostumuksen muutos on hidasta voimakkaasti eriytyneissä työläis- ja hoiva-ammateissa. (Työterveyslaitos 2007, 120–130.) Lisäksi suurin osa koulutusaloista on sukupuolittuneita. Niissä tekniikka ja luonnontieteet ovat miesten aloja ja toisaalta jyrkimmin naisvaltainen on sosiaali- ja terveysala, joista 90 % on naisia. (Julkunen 2010, 134.)

Mieslastentarhanopettajien roolia ja merkitystä päiväkotityössä tutkineen Tammisen (1995, 157) mukaan opettajat korostavat erilaisten persoonallisuus- ja luonnetekijöiden olevan työssä sukupuolta ratkaisevampia. Kuitenkin työyhteisöä ei pidetä normaalina ja todellisuutta vastaavana, jos siinä on vain yhtä sukupuolta.

Tammisen (1995, 158) mukaan miehet monipuolistavat päiväkotitoimintaa tuomalla siihen miesten näkökulmaa sekä miehisiä toimintoja, kuten puutyöt, urheilu ja rakentelut. Miesten toiminta on yleensä spontaanimpaa ja vähemmän ohjattua, kun naisilla. Lisäksi miehet suhtautuvat työhönsä naisia suurpiirteisemmin, joustavammin ja kokonaisvaltaisemmin. Miehet ovat työssään naisia sallivampia, muutosvalmiimpia ja rohkeampia erilaisiin kokeiluihin. Tämän lisäksi miesten katsotaan olevan naisia vähemmän sidoksissa perinteiseen päiväkotitoimintaan. Miehet ovat myös tutkimuksen mukaan naisia kiinnostuneempia uralla etenemisestä ja etenevät naisia enemmän päivähoiton hallinnollisiin tehtäviin.

Lastentarhanopettajat itse pitävät miesten merkitystä lasten kannalta suurena. Toiminnan monipuolistumisen lisäksi miehillä on vaikutusta lasten sukupuolirooleihin ja miespuoliset opettajat toimivat lapsille miehen mallina tai isähahmona. Yksinhuoltajaäitien lapsille miesten merkitys on erityisen suuri. Poikien kannalta miehet nähdään samastumismallina ja esikuvana sekä miesten uskotaan ottavan huomioon poikien tarpeet ja toiveet naisia paremmin. Tytöille puolestaan miesopettaja

voi olla isähahmo tai perinteisestä poikkeava miehen malli tai miesihanne. (Tamminen 1995, 158–159.)

Opettajan sukupuolella ei nähdä olevan suurta merkitystä vanhempien suhtautumisessa. Mieslastentarhanopettajan uskotaan kuitenkin helpottavan isien yhteydenpitoa päiväkotiin. Puolestaan jotkut naiset arastelivat miesopettajaa, kun toiset taas olivat erityisen kiinnostuneita. Ennakkoluuloista suhtautumista miespuolisiin opettajiin kuvattiin tapahtuvan lähinnä päiväkotityötä aloitettaessa mutta suhtautuminen alun varovaisuuden jälkeen on ollut yleensä luontevaa ja myönteistä. Lasten ei nähdä myöskään pitävän miesopettajaa naisopettajaa parempana. (Tamminen 1995, 161.)

O’Sullivanin ja Chambersin (2012, 13) tutkimuksessa haastateltiin 56:ta mies- ja naistyöntekijää heidän näkemyksistään siitä, miksi miehiä on niin vähän varhaiskasvatusalalla Englannissa. Vuonna 2010 osuus oli noin 2 % työntekijöistä (O’Sullivan & Chambers 2012, 4). 60,7 % vastaajista sanoi, että miehiä ei rohkaista hakeutumaan alalle muiden ihmisten toimesta, kuten perheen tai koulun. 51% vastaajista puolestaan sanoi, että yhteiskunnan suhtautuminen vaikuttaa siihen, että miehiä ei hakeudu alalle. 28,6 % mainitsi syyksi alan matalan palkkatason ja 12,5 % etenemismahdollisuudet uralla. Vastauksissa tuli esille se, että alaa tulisi mainostaa enemmän miehille ja lisätä tietoisuutta varhaiskasvatuksesta vastuullisena työnä, jossa opetus on tärkeässä roolissa. (O’Sullivan & Chambers 2012, 20.)

Positiivisena asiana pidettiin sitä, että miehet voidaan nähdä päiväkodissa herkkässä hoivaajan roolissa. Päiväkodissa työskentelevät miehet voivat myös haastaa ja muuttaa positiivisemmaksi yhteiskunnan käsitystä miehistä varhaiskasvatuksessa. Kuitenkin vain 10,7 % mainitsi sen, että sillä on suuri merkitys, että mies valitsee työskentelyn alalla. 75 % vastaajista mainitsi lisäksi, että miehet voivat tarjota lapsille jotain erilaista kun naiset. Ajatuksia kuitenkin herätti, että näkemykset tässä jakaantuivat voimakkaasti. Osan mielestä sukupuolella ei ollut merkitystä, kun taas osa uskoi, että miehet tuovat varhaiskasvatukseen jotain lisäarvoa. (O’Sullivan & Chambers 2012, 20.)

Vakiintuneiden rakenteiden muuttaminen edellyttää toisin valitsevia työntekijöitä, pioneereja, jotka ovat työyhteisönsä ainokaisia. Moss Kanterin (1977)

ainokaisuustutkimuksen mukaan ainokaiset joutuvat usein katseen ja ylitulkinnan kohteeksi. Työyhteisöissä korostetaan ainokaisten osalta eroa eikä samanlaisuutta ja heidät suljetaan usein epävirallisen vuorovaikutuksen ulkopuolelle. (Julkunen 2010, 132.) Sylvia Gherardin (1995) tutkimuksen mukaan työyhteisöt voivat muodostaa ainokaisille ystävällisiä tai vihamielisiä ympäristöjä eri tavoin. Miesten tullessa naisvaltaiselle alalle naiset toivovat yhteisön tai ammatin hyötyvän palkassa ja arvostuksessa miesten sisääntulosta. Naiset voivat kokea ylpeyttä ollessaan ainokaisia miesvaltaisella alalla miesten joukossa. Vastaavasti miehille ainokaisena oleminen voi olla pikemminkin nolo asia. (Julkunen 2010, 132–133.)

Kun miehet työskentelevät naisvaltaisella alalla, pyrkivät miehet itse, työyhteisöt ja asiakkaat säilyttämään heidän maskuliinisuutensa. Hoivaa vaativissa töissä miehiltä ei odoteta samanlaista tunnettyötä ja vastuullisuutta kuin naisilta. (Baines 2006.) Näin miehet voivat eristää itsensä joiltakin työn vaatimuksilta ja säästyä niiden naistyyppisiltä kuormituksilta. Tämä ei tarkoita sitä, että miehet kokisivat olonsa mukaviksi naisvaltaisilla työpaikoilla. Työväenluokkaisille miehille naistyöt kuten siivous, keittiötyö tai kotipalvelu merkitsevät maskuliinisuuden, luokka-aseman ja palkan menetystä verrattuna siihen, jos hän tekisi miesten töitä. (Lupton 2006.)

Jokinen kirjoittaa kirjansa ”Mies ja muutos” esipuheessa miestutkimuksen pyrkimyksestä vastata kysymykseen siitä, että mitä miehenä oleminen on, mikä on miehekästä ja mikä on miesten kulttuuri. Jokinen kirjoittaa myös kriittisestä miestutkimuksesta, joka on naistutkimuksen alalaji. Kriittinen miestutkimus nojaa enemmän Jokisen mukaan feministisiin teorioihin. (Jokinen 1999, 8.) Puhuessaan miestutkimuksesta Jokinen ilmaisee Hearnin mielipiteen siitä, että miestutkimuksen tutkijoiden pitäisi olla miehiä, koska tällöin tutkija jakaa tutkittavan aiheen kanssa yhtäläisiä sosiaalisia kokemuksia (Hearn 1997, 51).

Jokisen (2012, 15) mukaan miestutkimus on kehittynyt Suomessa hitaasti. Sukupuoleen liittyviä kysymyksiä on käsitelty syrjityn ja alistetun näkökulmasta, kun on puhuttu tasa-arvosta. Suomalainen miestutkimus ei ole vastannut niihin yhteiskunnallisiin kysymyksiin, joihin tarvitaan vastauksia. Jokisen mukaan tähän ovat syynä miestutkijoiden vähäisyys, tutkimusperinteen puuttuminen, taloudellinen tuki tutkimukselle ja tutkijoiden mielenkiinto muita asioita kohtaan. Miestutkimusta

vaivaa tiedon puute itse puheen kohteesta ja keskustelua käydään yleensä henkilökohtaisen kokemuksen perusteella ilman yleistettävää tutkimustietoa.

Arhinmäen (2012, 27) mukaan feministinen tutkimus on tuonut esiin naisten moninaisuuden. Samalla tavalla olisi tuotava esiin miesten moninaisuus ja kyseenalaistettava nykyisin vallalla oleva valkoisen, heteron, keskiluokkaisen työssäkäyvän miehen normi. Tähän tarvitsemme sukupuolitietoista tutkimusta miehistä, pojista ja erilaisista miehisyyden malleista. Miestutkimus tarvitsee lisää resursseja vastatakseen näihin tarpeisiin.

Miehiä, sukupuolta ja miestutkimusta koskevan teoria-aineiston perusteella voidaan tehdä tiettyjä johtopäätöksiä. Miehet ovat moninaisia samalla tavalla kun naisetkin ovat. Miestutkimusta leimaa kuitenkin vielä mielestämme osin vanhentunut kuva miehistä, jossa moninaisuutta ei korosteta. Mies nähdään vielä usein heteroseksuaalina, väsymättömänä rakastajana, perheen päänä ja henkilönä, joka huolehtii perheestään taloudellisesti ja muutenkin. Kuten Jokinen (2012, 76) toteaa, käsitys miehistä olisi hyvä päivittää 2000-luvulle. Mieskuva tulisi päivittää nykyaikaan poliittisesti ja yhteiskunnallisoin keinoin. Tähän auttaisi mielestämme miestutkimuksen reusrssien lisääminen sekä tiedon lisääminen itse miehistä, eikä vaan heidän kokemuksistaan.

Lisäksi ei tule unohtaa sukupuolten moninaisuutta, sillä miehen ja naisen lisäksi sukupuoli voi olla jotain muuta. Tiedostamme asian, mutta emme käsittele sitä tässä tutkimuksessa enempää, koska asia ei noussut esille haastattelutilanteissa. Haastatellut eivät kyseenalaistaneet termiä ”mies” sukupuolen määrittäjänä tutkimuksessa.

Mielestämme tärkeintä on jokaisen oma kokemus sukupuolestaan, eikä tätä tule kyseenalaistaa. Jokaisesta sukupuolesta ja ihmisestä löytyy sekä feminiinisiä, että maskuliinisia piirteitä. Jokaisella yksilöllä nämä piirteet painottuvat eri tavoin ja ne voivat ilmetä niin ulkoisesti kuin sisäisesti. Mielestämme miehen tulisi saada olla esimerkiksi herkkä ja tunteellinen hoiva-ammattissa toimiva henkilö, jos hän niin kokee. Toisaalta yhteiskunta saattaa asettaa tiedostetusti tai tiedostamattaan normeja sille, minkälainen miehen olisi suotavaa olla ja miten hänen tulisi toimia ja käyttäytyä. Näiden normien purkamista tulisi edesauttaa ja nähdä jokainen yksilönä omine piirteineen ja taipumuksineen sukupuolesta huolimatta.

4 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatus on lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuutta, jossa korostuu pedagogiikka. Sen tavoitteena on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä edistää lapsen hyvinvointia. Varhaiskasvatusta järjestetään päiväkodissa ja perhepäivähoidossa. Tämän lisäksi varhaiskasvatus voi olla myös kerho- tai leikkitoimintaa. Suomessa jokainen alle kouluikäinen lapsi on oikeutettu varhaiskasvatukseen. Vanhemmat päättävät oman lapsensa osallistumisesta varhaiskasvatukseen. (Opetushallitus. Kasvatus, koulutus ja tutkimus. Varhaiskasvatus.)

Suomen varhaiskasvatuksen pohjana on educare-malli. Educare-nimitys muodostuu sanoista education (opetus/kasvatus) ja care (hoito). Educare-mallin päämääränä on nähdä lapsiperheille kohdistuva tuki kolmesta eri näkökulmasta, jotka mallin nimen mukaisesti ovat hoito, kasvatus ja opetus. Voidaankin nähdä, että varhaiskasvatus on educare-mallin kautta hoidon, kasvatuksen ja opetuksen onnistunut yhdistelmä. (Hujala ym. 1999, 6–7; Sivistysvaliokunnan mietintö. HE 341/2014 vp, 11.)

Kasvatuksen tehtävänä on ohjata tietoisesti lapsen identiteetin muotoutumista siten, että lapset oppivat oman toimintansa vaikutukset toisiin ihmisiin ja ympäristöön. Kasvatuksen voidaan sanoa olevan toimintaa, jonka myötä erilaiset kulttuuriset arvot, tavat ja normit välittyvät, muokkautuvat ja uudistuvat. Kasvatuksen avulla ohjataan lapsia muodostamaan omia mielipiteitä ja arvioimaan kriittisesti vallitsevia ajattelu- ja toimintatapoja huomioiden eettisyys. (Opetushallitus 2016, 21.)

Opetuksen tarkoituksena on edistää lasten oppimista ja auttaa lapsia luomaan merkityksiä itsestään, toisista ja ympäristöstä. Lapsia innostetaan ja motivoidaan opettelemaan uusia asioita ja ohjataan käyttämään erilaisia tapoja oppia. Opetuksessa hyödynnetään lasten luontaista uteliaisuutta ja tutkimisen halua. Siinä tulee huomioida lasten kehittyvät taidot, mielenkiinnon kohteet ja vahvuudet sekä yksilölliset tuen tarpeet. (Opetushallitus 2016, 21.)

Hoito puolestaan on lapsen fyysisistä perustarpeista huolehtimista sekä tunnepohjaista välittämistä. Hoidon tavoitteena on se, että lapsi tuntee itsensä arvostetuksi ja

ymmärretyksi sekä kokee olevansa yhteydessä muihin ihmisiin. Myönteinen kosketus ja läheisyys sekä vastavuoroinen ja kunnioittava vuorovaikutussuhde muodostavat pohjan hyvälle hoidolle ja huolenpidolle. Varhaiskasvatuksen hoitotilanteet ovat samanaikaisesti kasvatusta- ja opetustilanteita, joissa opitaan muun muassa vuorovaikutustaitoja, itsestä huolehtimisen taitoja, ajan hallintaa sekä hyvien tottumusten omaksumista. Hoitoon liittyviä tilanteita varhaiskasvatuksessa voivat olla esimerkiksi päivittäin toistuvat tilanteet kuten ruokailu, pukeminen ja riisuminen, lepo ja hygieniasta huolehtiminen. (Opetushallitus 2016, 21.)

4.1 Lastentarhanopettajien koulutuksen historia

Lastentarhanopettajien kouluttaminen alkoi vuonna 1892 ruotsinkielisenä Hanna Rothmanin ja Elisabeth Alanderin alaisuudessa Sörnäisissä Helsingissä. Tällöin pääsyvaatimuksena lastentarhanopettajan koulutukseen olivat 18 vuoden ikä ja tyttökoulun kurssi tai vastaavat tiedot. Koulutus kesti aluksi vuoden, mutta muutettiin 1896 kaksivuotiseksi. (Rechart 2007, 107–108.) Suomeksi lastentarhanopettajaksi pystyi opiskelemaan vuodesta 1905 lähtien. 1920-luvulla esitettiin ehdotus, että lastentarhat ja lastentarhaopettajakoulutus otettaisiin julkisen koulutusjärjestelmän piiriin. Näin tapahtui. Kuitenkin vuonna 1924 lastentarhat siirtyivät sosiaaliministeriön lastensuojelutoimiston alaisuuteen. (Ruokonen 2007, 119.) Tämä vakiinnutti sitä ajatusta, että lastentarhassa yhdistyivät sekä pedagoginen, että sosiaalinen puoli (Sillanpää 2012, 36).

Toisen maailmansodan jälkeen tuli tarve lisätä lastentarhoja ja tämän myötä lastentarhanopettajia. 1955 lastentarhanopettajien koulutus alkoi Tampereen lastentarhaseminaarissa. Pietarsaaressa alkoi ruotsinkielinen koulutus 1958 ja Oulussa alettiin kouluttamaan suomeksi lastentarhanopettajia 1968. Näiden vuosien aikana pääsykokeisiin otettiin mukaan soveltuvuuskokeet ja vaatimuksiksi tuli 1960-luvulla ylioppilastutkinto tai täydennetty keskikoulututkinto. (Sillanpää 2012, 37; Ruokonen 2007, 124–125.)

1970-luku voidaan nähdä suurien muutoksien aikana varhaiskasvatukselle. Tällöin laadittiin päivähoitolaki, tämä johtuen naisten siirtymisestä työelämään. Yhteiskunta alkoi muuttua. Enää ei ollut itsestään selvää, että äidit hoitavat lapsensa itse

kodeissaan, eivätkä kouluttaudu tai mene töihin. Päivähoitolaki tuki naisten mahdollisuutta osallistua työelämään, koska laki mahdollisti päivähoidon lisääntymisen. 1970-luvulla myös lastentarhanopettajan koulutus koki valtavia muutoksia. Tämä oli tarpeen, koska lastentarhanopettajat oltiin alettu näkemään valmiiden opetus- ja harjoitusohjelmien toteuttajana.

Uudessa lastentarhanopettajan koulutuksessa koulutusmäärää lisättiin tuntuvasti, sekä vuonna 1977 lastentarhanopettajaopistot syntyivät valtion alaisuudessa. Vuonna 1970 valmistui myös ensimmäinen miespuolinen lastentarhanopettaja. 1970-luvulla kasvatustieteestä tuli tieteenala yliopiston koulutukseen. Samoin aloitettiin kokeilu uudenaikaisesta lastentarhanopettajakoulutuksesta, jossa koulutus tapahtui yliopistojen yhteydessä. Kokeilu alkoi Jyväskylän ja Joensuun yliopistoissa. 1974 koulutus alkoi myös Kajaanin, Rauman ja Savonlinnan yliopistoissa. 1975 koulutus aloitettiin Turun yliopistossa. (Sillanpää 2012, 37–38; Ruokonen 2007, 125–127.)

Vuonna 1983 lastentarhanopettajan koulutuksesta tuli kolmivuotinen ja koulutuksen painotusalueena oli vuorovaikutustaitojen harjaannuttaminen ja yksilöllinen kasvu (Sillanpää 2012, 38; Ruokonen 2007, 127).

1990-luvulla tarvittiin kuitenkin muutosta koulutuksen painotusalueisiin, koska varhaiskasvatuksen yhteiskunnalliset tehtävät olivat lisääntyneet huomattavasti. Koulutuksessa alettiin keskittyä entistä enemmän teoreettiseen ja käytännölliseen varhaiskasvatustyöhön. Lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen teoreettinen osaaminen nousivat uudeksi keskeiseksi alueeksi lastentarhanopettajien koulutuksessa. Vuonna 1995 lastentarhanopettajien koulutus siirtyi yliopistojen alaisuuteen. (Rechart 2007, 117; Sillanpää 2012, 39.)

Lastentarhanopettajien historiassa käy ilmi, että ala oli suunnattu naisille. Tämä käy ilmi muun muassa siinä, että eräänä pääsyvaatimuksena oli tyttökoulun kurssi tai tätä vastaavat tiedot. Täytyy myös muistaa, että Suomi oli vielä lastentarhanopettajien koulutuksen alkaessa sukupuolittunut yhteiskunta. Lastenhoitaminen koettiin naisten tehtäväksi ja miesten tehtävinä nähtiin fyysisyyttä vaativat työtehtävät. Tämä voi olla syy siihen, miksi vasta vuonna 1970 valmistui ensimmäinen miespuolinen lastentarhanopettaja, 78 vuotta myöhemmin lastentarhanopettajakoulutuksen alkamisesta.

Ennen 1.9.2018 tullutta varhaiskasvatuslakia lastentarhanopettajaksi pystyi opiskelemaan sekä yliopistossa, että ammattikorkeakoulussa. Tällöin vaatimuksena lastentarhanopettajan tehtäviin oli sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi), joka on suuntautunut sosiaalipedagogiikkaan ja varhaiskasvatukseen tai vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto sisältäen lastentarhanopettajan koulutuksen. Kuitenkin 1.9.2018 voimaan tulleen varhaiskasvatuslain myötä lastentarhanopettajia voi valmistua enää yliopistosta vuoden 2023 jälkeen. Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden voi saada myös sosionomi AMK-tutkinnolla, jos on hyväksytty opiskelemaan 1.9.2019 mennessä ja valmistuu viimeistään 31.7.2023. Tämän jälkeen sosionomit toimivat varhaiskasvatuksen sosionomin nimikkeellä. (OAJ. Arjessa. Mitä opettajan työ on?. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa 2018.)

4.2 Lastentarhanopettajan työ

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen opettajan tehtävien perusta on tukea ja edistää lasten kasvatusta, oppimista ja osaamisen kehittymistä. Työn vaatimuksiin kuuluu hyvä kasvatustieteen, varhaisen kehityksen ja oppimisen sekä varhaispedagogiikan asiantuntemus. Varhaiskasvatuksen opettaja on ensisijaisesti vastuussa oman ryhmänsä lasten kasvatuksesta ja opetuksesta sekä ryhmän toiminnan suunnittelusta ja sen arvioinnista. Lisäksi opettajan vastuulla on jokaiselle lapselle tehtävän henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen ja sen arviointi. Koulutuksen tuoman varhaispedagogisen asiantuntemuksen ja erilaisten menetelmien tuntemuksen lisäksi keskeistä on ilmaisu-, liikunta- ja taidekasvatuksen monipuolinen osaaminen. Lisäksi tarvitaan sitoutumista ja herkkyyttä toimia eri-ikäisten lasten kanssa, lasten osallisuutta ja leikkiä tukien ja ohjaten. (OAJ. Arjessa. Mitä opettajan työ on?. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa 2018.)

Opettajien tehtävänä on myös tehdä yhteistyötä vanhempien kanssa päivittäin ja varmistaa heidän osallisuutensa varhaiskasvatuksessa. Näissä korostuvat hyvät vuorovaikutustaidot ja kulttuurinen osaaminen. Lisäksi opettajan tehtävänä on havaita lapsen vahvuuksia ja mahdollisia tuen tarpeita ja miettiä, miten tukea lasta näissä pedagogisesti. Varhaiskasvatuksen opettaja tukee, kannustaa ja rohkaisee lasta kokeilemaan, harjoittelemaan, kysymään, epäilemään ja ihmettelemään. (OAJ.

Arjessa. Mitä opettajan työ on?. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa 2018.)

Varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat työskentelevät pääosin päiväkodeissa opettajina ja johtajina, erityisopettajat myös useamman päiväkodin tai alueen konsultoivina erityisopettajina. Tämän lisäksi opettajat voivat työskennellä avoimessa varhaiskasvatuksessa kuten kuntien ja järjestöjen kerhoissa. (OAJ. Arjessa. Mitä opettajan työ on?. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa 2018.)

4.3 Varhaiskasvatuksen pedagogiikan viitekehys

Tässä kappaleessa olemme valinneet varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan viitekehystä (Kuvio 3) mielestämme tämän tutkimuksen ja varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävien kannalta tärkeimmät asiat ja avanneet niitä tarkemmin. Osa viitekehysten osa-alueista on lisäksi avattu muissa kappaleissa.

Valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa korostuvat varhaiskasvatuksen kasvatuspäämäärät, hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuus, arvot sekä lapsen tarpeiden huomioiminen. Varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteiden pedagogisina periaatteina voidaan pitää esimerkiksi monipuolista oppimisympäristöä, oppimisen iloa ja leikin korostamista. (Kronqvist 2016, 18.) Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta ja sen toteuttaminen voidaan nähdä kokonaisvaltaisena. Sen tavoitteena on edistää lapsen oppimista, hyvinvointia ja laaja-alaista osaamista. Toiminta toteutuu lasten ja varhaiskasvatuksen henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa ja yhteisessä toiminnassa. Lasten omaehtoisuus, yhteistyössä ideoitava sekä henkilöstön johdolla suunniteltu toiminta täydentävät toisiaan. (Opetushallitus 2018, 32.)

Varhaiskasvatuksen viitekehysten (Kuvio 3) oppimisen alueet kuvaavat pedagogisen toiminnan keskeisiä tavoitteita ja sisältöjä. Oppimisen alueet on ryhmitelty viideksi kokonaisuudeksi. Nämä ovat kielten rikas maailma, ilmaisen monet muodot, minä ja meidän yhteisömme, tutkin ja toimin ympäristössäni sekä kasvan, liikun ja kehityn. (Opetushallitus 2018, 40.)

Varhaiskasvatuksen tehtävänä on vahvistaa lasten kielellisiä taitoja ja valmiuksia sekä tukea kielellisen identiteetin kehitystä. Tämä toteutuu vahvistamalla lasten uteliaisuutta ja kiinnostusta kieliin, teksteihin ja kulttuureihin. Kehittyvät kielelliset taidot mahdollistavat lapsille uusia vaikuttamisen keinoja, mahdollisuuksia osallisuuteen sekä aktiiviseen toimijuuteen. (Opetushallitus 2018, 40.)

Ilmaisun monet muodot oppimisalueen tehtävänä on tukea tavoitteellisesti lasten musiikillisen, kuvallisen, sanallisen ja kehollisen ilmaisun kehittymistä sekä mahdollistaa tutustuminen eri tieteenaloihin ja kulttuuriperintöön. Kokonaisvaltaisuus ja ilmaisun eri muotojen luova yhdisteleminen ovat lasten ilmaisulle tyypillisiä piirteitä. (Opetushallitus 2018, 42.)

Minä ja meidän yhteisömme oppimisalue puolestaan kehittää lasten valmiuksia ymmärtää lähiyhteisön monimuotoisuutta ja sitä, kuinka siellä toimitaan. Pedagoginen toiminta suunnitellaan huomioiden eettisen ajattelun, katsomusten, lähiyhteisön historian, nykyisyyden ja tulevaisuuden sekä median näkökulmat. Toiminnassa hyödynnetään esimerkiksi satuja, musiikkia, kuvataidetta, leikkiä, draamaa, erilaisia mediasisältöjä sekä vierailuja ja lähiympäristön tapahtumia. (Opetushallitus 2018, 44.)

Varhaiskasvatuksen pedagogisena tehtävänä on myös antaa lapsille valmiuksia havainnoida, jäsentää ja ymmärtää ympäristöään. Lapsia ohjataan tutkimaan ja toimimaan sekä luonnossa että rakennetussa ympäristössä huomioiden esimerkiksi kestävä elämäntapa. Oppimisalue sisältää myös lasten matemaattisen ajattelun kehittymisen tukemista ja teknologiakasvatusta, jossa muun muassa havainnoidaan ja tutkitaan ympäristön teknologiaa sekä opetellaan käyttämään koneita ja laitteita turvallisesti. (Opetushallitus 2018, 46–47.)

Kasvan, liikun ja kehityn oppimisalue sisältää liikkumiseen, ruokakasvatukseen, terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä tavoitteita. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea ja edistää lasten terveyttä, hyvinvointia ja fyysistä aktiivisuutta. Pedagogisessa toiminnassa tavoitteena on innostaa lapsia liikkumaan monipuolisesti sekä kokemaan liikunnan iloa muun muassa ulkoilemalla ja erilaisilla liikunnallisilla leikeillä. Ruokakasvatuksen tavoitteena puolestaan on edistää myönteistä suhtautumista ruokaan ja syömiseen sekä edistää monipuolisia ja terveellisiä ruokailutottumuksia huomioiden ruokailuun liittyvien hyvien tapojen opettelu. Terveysten ja turvallisuuteen

liittyviä asioita ovat puolestaan henkilökohtaisesta hygienista huolehtiminen, turvallisuus pukeutumis-, ruokailu-, leikki- sekä ulkoilutilanteissa ja turvallinen liikkuminen lähiympäristössä. (Opetushallitus 2018, 48.)

Pedagogisen dokumentoinnin tehtävänä on tuottaa tietoa lasten elämästä, kehityksestä, kiinnostuksen kohteista, ajattelusta, oppimisesta ja tarpeista sekä lapsiryhmän toiminnasta monipuolisesti ja konkreettisesti. Dokumentoinnissa voidaan hyödyntää esimerkiksi valokuvia, piirroksia ja henkilöstön havaintoja, joiden avulla voidaan tarkastella yhdessä lasten kanssa heidän kehitystä ja oppimista. Suunnitelmallisen dokumentoinnin tavoitteena on oppia tuntemaan yksittäistä lasta, ymmärtämään lasten välisiä suhteita sekä ryhmän henkilöstön ja lasten välisen vuorovaikutuksen luonnetta. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma on osa pedagogisen toiminnan prosessia ja tämän lisäksi pedagogista dokumentointia tarvitaan myös lapsen kehityksen ja oppimisen tuen tarpeiden arvioinnissa. (Opetushallitus 2018, 37.)



KUVIO 4. Varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan viitekehys (Opetushallitus 2018, 36)

Varhaiskasvatuslain (L 540/2018) mukaan varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkodissa järjestettävä päiväkotitoiminta, perhepäiväkodissa järjestettävä perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatustoiminta, jota järjestetään sille soveltuvassa paikassa. Varhaiskasvatusta voivat saada lapset, jotka eivät ole oppivelvollisuusikäisiä sekä erityiset olosuhteet huomioiden myös sitä vanhemmat lapset. Kunta on velvollinen järjestämään lapsille varhaiskasvatusta siinä laajuudessa ja sellaisin toimintamuodoin kuin kunnassa on tarvetta. Varhaiskasvatuksen suunnittelussa, järjestämisessä, tuottamisessa ja päätöksenteossa on huomioitava ensisijaisesti lapsen etu. (L 540/2018.)

Varhaiskasvatuksen järjestämisessä kunnan on huomioitava muut yhteistyötahot, kuten opetuksesta, liikunnasta ja kulttuurista, lastensuojelusta ja sosiaalihuollosta, neuvolatoiminnasta ja muusta terveydenhuollosta vastaavat tahot. Varhaiskasvatusympäristön tulee olla lasta kehittävä, oppimista edistävä sekä terveellinen ja turvallinen huomioiden lapsen ikä, kehitys ja muut edellytykset. (L 540/2018.)

Varhaiskasvatusta järjestävän tahon, kuten kunnan, kuntayhtymän tai yksityisen palveluntuottajan on huolehdittava, että varhaiskasvatuksessa on riittävä määrä eri kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöstöä, jotta varhaiskasvatuksen tavoitteet voidaan saavuttaa ja myös vammaisten ja muiden lasten tuen tarpeisiin vastataan. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin vaaditaan vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin vaaditaan vähintään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuusvaatimuksena on kasvatusta ja ohjausalan perustutkinto, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu vastaava soveltuva tutkinto, johon sisältyy riittävän laajat lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen tutkinnot. (L 540/2018.)

Päiväkodin kasvatusta, opetusta ja hoitotehtävissä toimivasta henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, joista vähintään puolella on oltava varhaiskasvattajan opettajan kelpoisuus. Muulla henkilöstöllä tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen

lastenhoitajan kelpoisuus. Yhdessä päiväkotiryhmässä saa olla yhtä aikaa läsnä enintään kolmea varhaiskasvatuksen tehtävissä toimivaa henkilöä vastaava määrä lapsia. (L 540/2018.) Valtioneuvoston asetuksessa voidaan säätää erikseen suhdeluvut alle ja yli kolmivuotiaille lapsiryhmille. Asetuksen mukaan kelpoista henkilöstöä pitää olla yksi kahdeksaa yli kolmivuotiasta lasta kohden ja yksi neljää alle kolmivuotiasta lasta kohden. (A 753/2018.)

4.5 Varhaiskasvatussuunnitelma

Varhaiskasvatussuunnitelma on Opetushallituksen ja varhaiskasvatuslain antama valtakunnallinen määräys, jonka mukaan sekä paikalliset että lasten omat varhaiskasvatussuunnitelmat toteutetaan. Suunnitelman laatimista ohjaa erityisesti varhaiskasvatuslaki, jossa säädetään muun muassa lasten oikeudesta varhaiskasvatukseen sekä sen tavoitteista. Lisäksi esiopetusta säätelee perusopetuslaki, jota ohjaa Opetushallituksen määräyksessä Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. (Opetushallitus 2016, 8; Vantaan kaupunki. Sivistystoimi, varhaiskasvatus 2018, 3.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tehtävänä on tukea ja ohjata varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteuttamista ja kehittämistä. Lisäksi suunnitelman tavoitteena on edistää laadukkaan ja yhdenvertaisen varhaiskasvatuksen toteutumista valtakunnallisesti. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määrätään varhaiskasvatuksen toteuttamisen keskeisistä tavoitteista ja sisällöstä, huoltajien ja varhaiskasvatuksen järjestäjän yhteistyöstä, monialaisesta yhteistyöstä sekä varsinaisen varhaiskasvatussuunnitelman sisällöstä. (Opetushallitus 2016, 8; Vantaan kaupunki. Sivistystoimi, varhaiskasvatus 2018, 3.)

Varhaiskasvatuksen järjestäjien tulee laatia valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta omat paikalliset suunnitelmat. Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat määrittelevät, ohjaavat ja tukevat varhaiskasvatuksen järjestämistä. Lisäksi ne ovat velvoittavia ja suunnitelmia tulee arvioida ja kehittää yhteistyössä varhaiskasvatuksen henkilöstön, huoltajien ja lapsien kanssa. (Opetushallitus 2016, 9; Vantaan kaupunki. Sivistystoimi, varhaiskasvatus 2018, 4.)

Jokaiselle päivähoidossa ja perhepäivähoidossa olevalle lapselle laaditaan oma varhaiskasvatussuunnitelma, jossa huomioidaan lapsen mielipide ja toiveet. Suunnitelman lähtökohtana tulee olla lapsen etu ja tarpeet ja se tehdään yhteistyössä lapsen huoltajan sekä tarvittaessa muiden lasten oppimista ja kehittymistä tukevien asiantuntijoiden kanssa. Lasten varhaiskasvatussuunnitelmista nousevat tavoitteet tulee ottaa huomioon toiminnan suunnittelussa ja oppimisympäristöjen kehittämisessä. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laadinnasta ja toteutumisen arvioinnista vastaavat lastentarhanopettajat. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmasta tehdään dokumentti, johon kirjataan lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevat tavoitteet ja toimenpiteet niiden toteuttamiseksi. (Opetushallitus 2016, 10; Vantaan kaupunki. Sivistystoimi, varhaiskasvatus 2018, 6–7.)

4.6 Varhaiskasvatus Vantaalla

Vantaalla on päiväkoteja 157, joista 28 on yksityisiä (Vantaa. Varhaiskasvatus ja koulutus. Varhaiskasvatus. Palvelut. Päiväkodit). Vantaan vuoden 2017 henkilöstöraportin mukaan kaupungissa työskenteli vuonna 2017 yhteensä 816 lastentarhanopettajaa, joista miehiä oli 25 eli 3,1 % (Vantaan kaupunki 2017).

Vantaalla varhaiskasvatusta järjestetään päiväkodeissa, ryhmäperhepäiväkodeissa, perhepäivähoidossa sekä kerhotoiminnassa asukaspuistoissa ja avoimissa päiväkodeissa. Päiväkoteja, ryhmäperhepäiväkoteja sekä perhepäivähoitajia löytyy sekä kunnallisia että yksityisiä. Eri toimintamuotojen välillä tehdään tarpeen mukaan yhteistyötä. Vantaan varhaiskasvatuksen palveluja kehitetään perheiden kanssa palvelumuotoilulla. (Vantaan kaupunki. Sivistystoimi, varhaiskasvatus 2018, 13.)

Vantaan kunnallisissa päiväkodeissa työskentelee monilla ammattinimikkeillä olevia työntekijöitä kuten lastentarhanopettajia, erityislastentarhanopettajia, lastenhoitajia, resurssierityislastentarhanopettajia, taidepedagogeja, kasvun ja oppimisen tuen lastenhoitajia sekä avustajia. Lastentarhanopettaja tai erityislastentarhanopettaja on päävastuussa lapsiryhmän varhaiskasvatuksen suunnittelusta ja arvioinnista. (Vantaan kaupunki. Sivistystoimi, varhaiskasvatus 2018, 13.)

Vantaan varhaiskasvatuksen arvot perustuvat kaupungin arvoihin, joita ovat innovatiivisuus, kestävä kehitys ja yhteisöllisyys. Innovatiivisuus ilmenee kunnan varhaiskasvatuksessa rohkaisevana, myönteisenä ja osallistavana toimintatapana ja -kulttuurina. Toiminnan suunnittelu ja arviointi tehdään yhdessä lasten ja huoltajien kanssa. Erilaisiin kokeiluihin ja innovaatioihin kannustetaan ja niitä arvostetaan. Osaamista ja hyväksi todettuja käytäntöjä jaetaan muille eri foorumeilla. (Vantaan kaupunki. Sivistystoimi, varhaiskasvatus 2018, 17.)

Kestävän kehityksen ulottuvuudet ovat kulttuurinen, sosiaalinen, ekologinen ja taloudellinen. Kulttuurinen ulottuvuus näkyy aitona monimuotoisuutena, jossa erilaisia kulttuureja arvostetaan ja niistä halutaan oppia enemmän. Muista kulttuureista tutustutaan erityisesti ryhmän ja lähiympäristön kulttuureihin unohtamatta suomalaista kulttuuriperinnettä. Sosiaalisen ulottuvuus sisältää vuorovaikutuksellisen toimintakulttuurin sekä lapsille pysyvät ja turvalliset ihmissuhteet ja hyvän ryhmähengen. Ekologinen ja taloudellinen ulottuvuus sisältää monipuolisen ympäristö- ja kuluttajakasvatuksen, jossa kasvattajat kehittävät omaa ympäristötietoisuuttaan ja ympäristövastuullisia toimintatapoja. Tätä kautta lasten luonto- ja ympäristösuhteen kehittymistä tuetaan Vantaan varhaiskasvatuksessa. (Vantaan kaupunki. Sivistystoimi, varhaiskasvatus 2018, 18.)

Yhteisöllisyyden tavoitteena on, että kaikilla on hyvä olla ryhmässä. Erityisesti syksyllä keskitytään ryhmäytymiseen erilaisilla toimintamalleilla. Lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksessa varmistetaan, että lapsi pääsee ryhmän jäseneksi. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtävän on huolehtia, että kukaan ei jää yksin ja kaikkiin kiusaamistilanteisiin puututaan rakentavasti. Lapsiryhmän ilmapiirin tulee olla turvallinen, heidän osallisuuttaan tuetaan ja aikuiset ovat läsnä lapsille. Myös huoltajat otetaan mukaan varhaiskasvatusyhteisöön ja he osallistuvat toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. Kaikkia osapuolia niin lapsia kun aikuisiakin arvostetaan ja kunnioitetaan. (Vantaan kaupunki. Sivistystoimi, varhaiskasvatus 2018, 18.)

Vantaa on yksi Suomen monikulttuurisimmista kunnista. Vantaan varhaiskasvatuksessa vahvistetaan kieli- ja kulttuuritietoista toimintakulttuuria ja edistetään kielellisen, kulttuurisen ja katsomuksellisen moninaisuuden positiivista näkymistä lapsiryhmän arjessa ja juhlissa. Lapsiryhmissä tutustutaan eri kieliin, kulttuureihin ja katsomuksiin ja ne näkyvät ryhmän arjessa ja leikissä. Myös perheiden

omaa asiantuntemusta käytetään apuna kulttuureihin tutustumisessa ja kaikkien lapsiryhmän lasten kulttuurista huomioidaan vuosisuunnittelussa. (Vantaan kaupunki. Sivistystoimi, varhaiskasvatus 2018, 23.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksen tavoite

Tutkimme Vantaan mieslastentarhanopettajille tehtyjen haastatteluiden kautta sitä, miten heidän sukupuolensa vaikuttaa varhaiskasvatustyössä. Tämän lisäksi opinnäytetyö tarkastelee syitä siihen, miksi varhaiskasvatusala on vahvasti työelämäsegregoitunut ja miten työelämän segregatiota voidaan lieventää varhaiskasvatusalalla.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten miespuoliset lastentarhanopettajat kokevat sukupuolensa vaikuttavan työssään. Kohtaavatko he kenties ennakkoluuloja sukupuolensa takia? Saavatko miespuoliset työntekijät aina miessukupuolelle tyypillisempiä tehtäviä? Opinnäytetyö tarkastelee työelämän segregatiota varhaiskasvatusalalla, koska alalla työskentelee prosentuaalisesti vähän miehiä. Työelämän segregatiota tarkastelemalla opinnäytetyö pyrkii luomaan myös ratkaisuja siihen, miten miehiä saataisiin lisää työskentelemään varhaiskasvatusalalle.

5.2 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä

Opinnäytetyömme tutkimuksen kohderyhmänä olivat kaikki Vantaalla päiväkodeissa työskentelevät mieslastentarhanopettajat. Lähestyimme kohderyhmää lähettämällä sähköpostia Vantaan varhaiskasvatuspäälliköille sekä kaikille Vantaan kunnallisille päiväkodeille. Kohderyhmästä haastateltaviksi ilmoittautui viisi lastentarhanopettajaa viidestä eri Vantaan kunnallisesta päiväkodista. Haastattelut toteutettiin Vantaalla päiväkodin tiloissa työajalla ennalta sovittuina ajankohtana. Haastateltavat ehdottivat itse sopivat ajankohdat.

5.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksemme tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten miespuoliset lastentarhanopettajat kokevat sukupuolensa vaikuttavan työssään
2. Mitkä syyt ovat varhaiskasvatusalalla vallitsevan työelämän segregaaation taustalla ja miten segregatiota voidaan lieventää

Tutkimuskysymysten tarkka asettelu mahdollisti sen, että haastattelurunko (Liite 1) pystyttiin jakamaan kolmeen kantavaan teemaan:

AmmatINVALINTA-OSIOSSA pystyttiin muodostamaan haastateltavasta kuva siitä, miksi hän valitsi työskentelyn varhaiskasvatusalalla, sekä hänen odotuksiaan siitä, millaista työskentely varhaiskasvatusalalla on. Lisäksi kysyimme haastateltavan tulevaisuuden suunnitelmista nähdäksemme, näkeekö haastateltava työskentelevänsä varhaiskasvatusalalla tulevaisuudessa. Tämä osio antoi vastauksia kumpaankin tutkimuskysymykseen osittain.

ROOLIT JA ASEMA - OSIOSSA saimme pääsääntöisesti vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Kysymykset liittyivät ennakkoluuloihin, sekä siihen, onko sukupuolella väliä varhaiskasvatuksen työtehtäviä tehdessä.

MOTIVAATIO-OSIO antoi pääsääntöisesti vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen. Pystyimme kartoittamaan haastateltavien motivaatiota varhaiskasvatusalan työtehtäviä kohtaan. Lisäksi kartoitimme haastateltavien mielipiteitä siitä, miten miehiä saataisiin mahdollisesti lisää työskentelemään varhaiskasvatusalalle.

5.4 Tutkimusmenetelmä

Valitsimme opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi laadullisen sisällön analyysin. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkittavaa kohdetta ja sen käyttäytymistä ja päätöksiä. Voidaan sanoa, että kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään usein jotain tiettyä ilmiötä. Menetelmässä rajoitutaan yleensä

pieneen tutkimusjoukkoon mutta joukko pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä vastaa usein kysymyksiin Miksi?, Miten? ja Millainen?. (Heikkilä 2014, 15.) Henkilökohtaisessa haastattelussa haastattelija ja haastateltava ovat suoraan vuorovaikutuksessa toisiinsa. Opinnäytetyössämme, joka keskittyy tiettyyn aihealueeseen, keräsimme aineiston teemahaastatteluilla. (Heikkilä 2014, 16, 64.)

Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset. Puolistrukturoidun haastattelun sanotaan sopivan parhaiten sellaisiin haastattelutilanteisiin, joissa haastateltavalta halutaan saada tietoa tietyltä aihealueelta. (KvaliMOTV. 6 Aineiston hankinta. 6.3 Haastattelu. 6.3.3 Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu.) Valitsimme tämän haastattelumenetelmän, koska puolistrukturoitu haastattelu antoi meille pääsääntöisesti mahdollisuuden rajata haastateltavien vastaukset koskemaan haluamaamme aiheita. Haastateltavat pystyivät kuitenkin itse määrittelemään vastauksensa pituuden.

Teemahaastattelu on sovellettu puolistrukturoitu haastattelumuoto. Teemahaastattelu mahdollistaa monipuolisen vuorovaikutuksen haastattelijan ja haastateltavan välille. Teemahaastattelussa haastateltavalla voi olla mukanaan kysymysrunko, mutta se toimittaa enemmänkin muistilistan virkaa haastattelutilanteessa. Teemahaastattelussa on tärkeää valita haastateltavat teemahaastattelun aiheen mukaisesti. (Eskola & Vastamäki 2015, 24–44.)

5.5 Aineisto

Tutkimuksen aineisto koostuu viidestä puolistrukturoidusta teemahaastattelusta, jotka toteutettiin Vantaan kunnallisissa päiväkodeissa. Jokaiseen haastatteluun varattiin aikaa noin 1,5 tuntia.

Aineisto saatiin haastatteleamalla viittä Vantaan varhaiskasvatuksessa työskentelevää mieslastentarhanopettajaa. Tässä opinnäytetyössä emme tutki naisten, lasten tai heidän huoltajiensa näkemyksiä miespuolisista työntekijöistä. Tutkimus on rajattu tarkasti miespuolisiin varhaiskasvatuksen opettajiin ja heidän näkemyksiinsä.

Haastatteluaineisto kerättiin vuoden 2018 tammikuu–maaliskuu välisenä aikana, jolloin haastattelimme viittä lastentarhanopettajaa. Aineisto kerättiin nauhoittamalla haastattelut tabletilla tai kännykällä. Tämän jälkeen haastatteluista syntynyt aineisto litteroitiin. Litteroinnissa äänitetty haastatteluaineisto kirjoitetaan tekstimuotoon. Litteroinnin tarkkuus riippuu sitä, tarkastellaanko litteroinnin kautta esimerkiksi asiasisältöjä tai prosessien kulkua. Litteroinnin ei aina täydy olla yksityiskohtainen. (Ruusuvoori 2010, 425–426.) Tässä opinnäytetyössä haastatteluaineiston litterointi suoritettiin yksityiskohtaisesti, koska äänitetty aineisto liittyi täysin opinnäytetyön aihepiiriin.

5.6 Aineiston analyysi

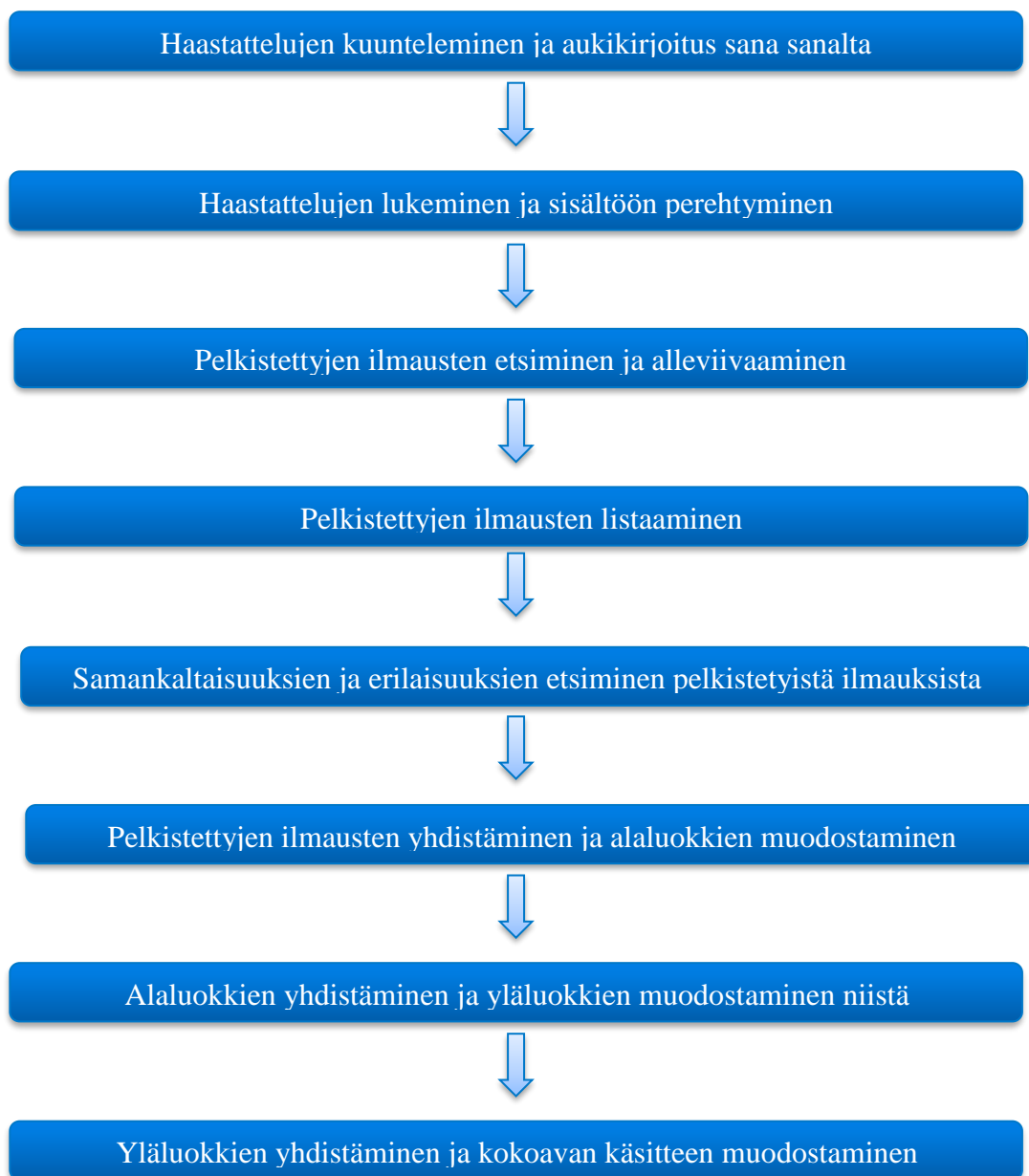
Aineiston analyysimenetelmänä oli sisällönanalyysi. Kyseinen analyysimenetelmä soveltuu hyvin tämän opinnäytetyön analyysimenetelmäksi, koska se on tarkoitettu käytettäväksi laadullisten aineistojen analysointiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–95). Jari Eskola on esitellyt laadulliselle analyysille jaottelumallin:

Aineistolähtöinen analyysin avulla pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus tutkimusaineistosta. Karkeasti jaoteltuna kyseessä on kolmiportainen prosessi: aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely, sekä abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95; 108–109.)

Teorialähtöisessä analyysimallissa käytetään pohjana auktoriteetin, mallin tai teorian esittämää ajattelua. Voidaan myös puhua aikaisemmasta viitekehyksestä. Teorialähtöisessä analyysimallissa muodostetaan analyysirunko, jonka sisällä on erilaisia kategorioita tai luokituksia. Analyysirunko voi olla väljä tai strukturoitu. Väljässä analyysirungossa aineistosta voidaan poimia analyysirunkoon kuuluvia asioita, mutta myös sellaisia asioita, jotka jäävät analyysirungon ulkopuolelle. Ulkopuolelle jääneistä asioista muodostetaan uusia luokkia. Strukturoidussa analyysirungossa analyysirunkoon kerätään vain runkoon sopivia asioita. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95; 113.)

Teoriaohjaavassa analyysissä aineiston analyysi suoritetaan aineistolähtöisesti, mutta loppuvaiheessa analyysia voidaan alkaa ohjaamaan ennen analyysia löydettyillä teorioilla. Tämä on eroavaisuus aineistolähtöiseen analyysiin. Siinä missä aineistolähtöisessä analyysissä teoreettiset käsitteet syntyvät aineistosta, niin teoriaohjaavassa teoreettiset käsitteet ovat jo tiedossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95; 117.)

Tämän opinnäytetyön sisällön analyysi suoritettiin aineistolähtöisenä analyysinä, koska opinnäytetyön teoreettinen kokonaisuus nousi tutkimusaineistosta. Suoritimme aineistolähtöisen analyysin seuraavana olevaa kuviota (Kuvio 5) mukaillen. Kuvio löytyy kirjasta “Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi” (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109).



KUVIO 5. Aineistolähtöinen analyysi (Tuomi & Sarajärvi 2009)

Opinnäytetyön haastatteluista syntynyt aineisto kuunneltiin ja kirjoitettiin auki eli litteroitiin sana sanalta. Tämän vaiheen jälkeen litteroituihin haastatteluihin perehdyttiin. Haastatteluaineistoon perehtymisen jälkeen aineistosta luotiin pelkistettyjä eli redusoituja ilmauksia. Apuna tässä oli Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi – kirjassa oleva taulukko, jossa käytetään alkuperäisilmausta eli sitaattia haastatteluaineistosta. Alkuperäisilmaisusta luotiin pelkistettyjä ilmauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110). Esimerkki tästä seuraavalla sivulla (Kuvio 6). Opinnäytetyössä ei näytetä kaikkia sitaatteja, koska vähäisen haastattelumäärän takia – Vantaan miespuoliset varhaiskasvatuksen opettajat – on mahdollista, että haastateltuja voitaisiin tunnistaa sitaattien perusteella.

Alkuperäisilmaukset

"Hmm.. No en voi sanoa, ei tuu mieleen ainakaan äkkiseltään, ennakkoluuloja ainakaan. Jotkut vanhemmat, ei ennakkoluuloja, vaan tykkää lähestyä enemmän. Joissakin kulttuureissa miehen asema on kuitenkin sellainen, että tykkää enemmän lähestyä miestä."

"Sepä se on mitä joskus miettii. Minkä takia mä täällä oon. Kai se loppujen lopuksi on hyvä työyhteisö, hyvät työkaverit ja se lasten aitous. Aitous ja se palaute, jonka heti saa."

" No ehkä. Ei varmaan kukaan ajattele tietoisesti, mutta sen huomaa, että helposti tulee, jos jotain pitää korjata. Korjata, niin helposti se on sit sellanen. "Voisitko tulla kattoo" tai "voitko niinku korjata ton tai ruuvata tän". Sitä helpommin myös ite tarttuu. Tarttuu sellaisiin asioihin. Sitten, mut emmä tiedä, että mistä se niinku johtuu vai onks se. Onks se vaan niin syvällä ne roolit. Miesten ja naisten roolit. "

Pelkistetty ilmaus

Miehen kulttuurillinen asema

Pohdintaa syistä töissä olemiseen

Yhteiskunnan määrittelemät sukupuoliroolit

KUVIO 6. Pelkistettyjen ilmausten luominen. Mukailten lähdettä Tuomi ja Sarajärvi (2009, 110)

Kun pelkistetyt ilmaukset oli luotu, niin ne ryhmiteltiin eli klusteroititiin (Kuvio 7). Klusteroinnissa etsimme samankaltaisia käsitteitä ja loimme niistä kokonaisuuksia. Klusteroiduille kokonaisuuksille annettiin kokonaisuutta kuvaava alaluokkakäsite (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110). Tämän avulla luotiin pohjaa opinnäytetyön perusrakenteelle.



KUVIO 7. Klusterointi. Mukailten lähdettä Tuomi ja Sarajärvi (2009, 110)

Ryhmittelyn ja alaluokkakäsitteiden luomisen jälkeen alaluokista luodaan yläkäsitteitä (Kuvio 8). Yläkäsitteiden luomisen jälkeen ne ryhmitellään uudelleen ja näin saadaan aikaiseksi pääluokka. Tätä koko prosessia kutsutaan aineiston abstrahoinniksi eli teoreettisten käsitteiden luomiseksi. Sitä on jo tapahtunut klusteroinnin aikana. Pääluokkia voidaan vielä ryhmitellä ja niistä voidaan luoda yhdistävä luokka, joka kuvaa tutkimuksen aihealuetta. Ryhmittelyä jatketaan niin kauan, kuin se on mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–111.) Alapuolella esimerkki siitä, kuinka loimme alaluokista yläluokat, jotka ovat tässä tapauksessa sukupuoli ja palkkauksen vaikutus työhön sekä työelämän segregatio. Yläluokista opinnäytetyölle syntyi yhdistävä luokka, joka on: Mieslastentarhanopettajien näkemyksiä sukupuolen ja työelämän segregatian vaikutuksesta varhaiskasvatustyössä. Aineistoanalyysin yhteydessä syntyi myös muita alaluokkia ja yläluokkia mutta niitä kaikkia ei tässä opinnäytetyössä esitellä, koska analyysi on prosessi, joka tuottaa paljon aineistoa. Kaikki syntynyt analyysiaineisto ei ole olennaista opinnäytetyön kannalta, joten niitä ei esitellä.



KUVIO 8. Yläluokat. Mukaillen lähdettä Tuomi ja Sarajärvi (2009, 110-111)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Miesten kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta varhaiskasvatustyössä

Tutkimustuloksista käy ilmi, että työyhteisössä haastatellut eivät miellä sukupuolen vaikuttavan paljoa tehtävään varhaiskasvatustyöhön. Kuitenkin osa haastatelluista totesi, että yleensä heidät pyydetään kokoamaan huonekaluja tai kantamaan raskaita asioita työyhteisössä. Tuloksista nousee esille myös sukupuolellisen vertaistuen kaipuu. Koetaan, että samaa sukupuolta olevan keskustelukumppanin kanssa voidaan keskustella eri tavoin, kuin vastakkaisen sukupuolen edustajan kanssa. Yksi haastateltu koki, että kommunikointi on suurempaa ja rehellisempää miesvaltaisilla aloilla. Naisvaltaisella varhaiskasvatusalalla kommunikointi on hänen mukaansa kiertelevää ja asioita jäädään vatvomaan pitkäksikin aikaa, sen sijaan, että asiat puhuttaisiin kerralla selväksi. Kaikki haastatellut kuitenkin kokevat lopulta, että heidän sukupuolellaan ei ole ollut merkittävää etu- tai haittatekijää heidän saamiensa työtehtävien suhteen, eikä se ole määrittänyt myöskään heidän työidentiteettiään. Työtehtävien jakautuminen on liittynyt enemmänkin oman kiinnostuksen mukaisiin alueisiin, harrastuneisuuteen ja osaamiseen, jotka ovat sattuneet olemaan miehille tyypillisempiä kiinnostuksen kohteita, esimerkiksi tietotekniikka, liikunta ja puutyöt.

Vanhemmat pääsääntöisesti suhtautuvat ilolla siihen, että työyhteisössä on miespuolinen työntekijä töissä. Haastateltujen vastauksista käy ilmi, että miestyöntekijät otetaan ilolla vastaan vanhempia kohdatessa ja heitä pidetään harvinaisuutena varhaiskasvatusalalla. Haastatellut kokevat myös, että lasten isien on helpompi lähestyä miespuolisia työntekijöitä saman sukupuolen vuoksi.

Miehet puhuu miehille, niin kuin naiset naisille.

Esille nousee kuitenkin myös se, että eräs haastatelluista kokee joidenkin vanhempien vastustaneen ajatusta siitä, että heidän lastansa hoitaa miespuolinen työntekijä. Tässä tapauksessa kyseessä olivat pienet alle 3-vuotiaat lapset. Sanallisesti tätä ei kuitenkaan ole ilmaistu, vaan haastateltu on tulkinnut asian vanhempien eleistä.

Haastatellut nostavat esille myös sen, että varsinkin yksinhuoltajaäidit kokevat lastensa saavan varhaiskasvatuksessa miehenmallia miespuolisilta työntekijöiltä. Haastatellut pitävät hyvänä asiana, että lapset saavat miehenmallia varhaiskasvatuksessa, jos lapsi ei sitä saa muualta. Kuitenkin eräs haastateltu nostaa esiin miestyöntekijöiden vähäisyyden varhaiskasvatusalalla ja osoittaa huolta siitä, että lapsi näkee vain yhdenlaisen miehenmallin varhaiskasvatuspaikassaan. Haastateltu pitäisi hyvänä asiana, että varhaiskasvatuksessa työskentelisi useampia miehiä. Tällöin lapset näkisivät, että miehet ovat keskenään erilaisia.

Kulttuurien erot ja miehen asema nousee myös esille tutkimustuloksista. Haastatellut kokevat, että joissakin kulttuureissa läsnä oleva ”mies on perheenpää” – ajatusmalli näkyy myös varhaiskasvatuksessa. Miespuolisia työntekijöitä voidaan pitää suuremmassa arvossa eri kulttuureista tulleiden vanhempien keskuudessa. Tämä koskee myös lapsia.

Lapsien kohtaamisessa haastatellut näkevät erilaisuutta verrattuna naispuolisiin työntekijöihin. Koetaan, että miespuolisen työntekijän auktoriteetivalta on suurempi naispuolisiin työntekijöihin verrattuna. Toisaalta yksi haastateltu mainitsi, että lapset voivat myös aluksi testata omalla käytöksellään miespuolista työntekijää helpommin.

Haastatellut myös näkevät, että miespuoliset työntekijän luottavat enemmän siihen, että lapset osaavat toimia itsenäisesti arjessa. He eivät rajoita lasten toimintaa, vaan antavat heidän kokeilla itse asioita ilman liikaa kieltämistä ja varoittelua. Lapset oppivat omista epäonnistumisistaan ja heille pitää sallia myös epäonnistuminen. Haastatellut kokevat, että miespuoliset työntekijät leikkivät lasten kanssa fyysisempiä leikkejä esimerkiksi painimista ja näkevät siinä naispuolisia työntekijöitä helpommin myös pedagogisen ulottuvuuden. Fyysisyys korostuikin jonkun verran tutkimuksen vastauksissa, mutta pedagogissa ja kasvatuksellisissa työtehtävissä sukupuolella ei ole vastaajien mielestä merkitystä.

Tutkimustuloksista käy kuitenkin ilmi, että haastatellut korostavat enemmän omaa itseään, kuin sukupuolta. Sukupuoli vaikuttaa varhaiskasvatuksessa, mutta sen vaikutus on vähäistä ja näkyy pieninä asioina varhaiskasvatuksen arjessa. Esimerkiksi isänpäiväkahveja suunniteltaessa on hyvä olla miesnäkökulmaa kyseisen tapahtuman suunnitteluun. Haastatellut eivät halua tulla määritellyksi sukupuolensa, vaan

tekojensa kautta. He eivät halua asioiden olevan ominaisia sukupuolelleen, vaan omalle itsellensä. Yksi vastaaja toteaa.

Me vaan ollaan ihmiset ylipäänsä erilaisia. Et ajatellaan asioista vähän eri tavalla.

6.2 Miesten pohdintoja varhaiskasvatusalan segregatiosta

Tutkimusaineistosta käy ilmi, että kaikki haastatellut tiesivät hakeutuvansa naisvaltaiselle alalle töihin. Heidän ammatinvalintaansa ei kuitenkaan vaikuttanut alan naisvaltaisuus, vaan kaikilla haastatelluilla oli sisäistä motivaatiota hakeutua opiskelemaan lastentarhanopettajaksi. Eräs haastateltu totesi, että opintojen harjoittelujen yhteydessä hän oli päättänyt haluavansa tehdä työtä sellaisessa varhaiskasvatusyksikössä, jossa on toinen miespuolinen työntekijä. Tätä hän perusteli sillä, että halusi miehistä vertaistukea työyhteisössään. Toinen haastateltu oli saanut mentorikseen miespuolisen lastentarhanopettajan ja tätä haastateltu oli pitänyt hyvänä asiana. Mentori oli näyttänyt, ettei sukupuolella ole väliä työssä. Samalla hän oli pystynyt antamaan vertaistukea sukupuolta koskevissa asioissa muuten naisvaltaisessa työyhteisössä. Kukaan haastateltu ei kuitenkaan vastustanut ajatusta työskennellä naisvaltaisessa yhteisössä, eikä kukaan myöskään kokenut menevänsä tekemään naiselle suunnattua työtä.

Ihan omana itsenään voi työskennellä, ei tarvii pelätä, että täällä muuttuis naiseksi.

Kysyttäessä siitä, miten miehiä saataisiin motivoitua työskentelemään varhaiskasvatusalalle, niin haastateltavat vastaavat oman motivaation ja aidon kiinnostuksen alaa kohtaan olevan tärkeitä tekijöitä. Alan naisvaltaisuus ei ole syy pelätä hakeutumista varhaiskasvatusalan tehtäviin, jos todella haluaa töihin varhaiskasvatusalalle. Haastateltavat näkevät, että lastentarhanopettajan työnkuvaa pitäisi paremmin tuoda esille, millaista työ on oikeasti. Haastateltujen mukaan lastentarhanopettajan työnkuva nähdään kakkavaippon täyttämänä työnä, eikä lastentarhanopettajan työtehtävää nähdä yhtä arvokkaana, kuin opettajan työnkuvaa koulussa. Eräs haastateltu toteaa.

Monella miehellä on semmoset mielikuvat päiväkodista, että se on just semmosta askartelua, paikallaan olemista ja istumista.

Näitä ennakkokäsityksiä pitäisi pyrkiä purkamaan kirkastamalla varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvaa ja erottaa työtehtävät selkeästi hoitajien työtehtävistä. Myös mahdollisuus leikillisyyden hyödyntämiseen työssä ja mahdollisuus erilaiseen pelailuun tai urheiluun nähtiin positiivisena asiana miesnäkökulmasta.

Pelaaminenkin, harvasta työstä siitä saa palkkaa, että saat leikkiä ja pelailla. Tottakai se vaatii, että teet pedagogisesti sen leikin ja pelin. Tää on myös hyvä paikka tohon liikuntaan, kuinka monesti saa sitten pelata säbää pihalla ja saa rahaakin siitä.

Eräs haastateltu kertoi, että miehet eivät hakeudu opiskelemaan ja työskentelemään lastentarhanopettajaksi, koska palkkaus on niin huono. Haastatellun mukaan miehet eivät edes harkitse opiskelemista lastentarhanopettajaksi, koska palkkatason alhaisuus on hyvin tiedostettu asia yhteiskunnassamme. Palkkatason nostolla alaa harkitsevat voisivat rohkaistua hakemaan lastentarhanopettajaksi, kun elintaso on turvattu. Kaikki vastaajat nostivatkin esille tutkimuksessa alan huonon palkkatason.

Monessa duunissa saat parempaa palkkaa ehkä helpommalla. Mikään työ helppoa, mutta helpommalla. Niin miks kukaan menis tekee, jos palkat on surkeita.

6.3 Alalle hakeutuminen ja työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät

Haastateltujen lähtökohdat hakeutua opiskelemaan lastentarhanopettajiksi vaihtelivat. Eräs haastateltu kertoi päätyneensä opiskelemaan sattumalta lastentarhanopettajaksi. Toiselle oli selvinnyt mahdollisuus opiskella lastentarhanopettajan pätevyys sosionomikoulutuksen yhteydessä. Kolmas löysi mielenkiinnon varhaiskasvatustyöhön siviilipalveluksen kautta. Kaksi haastateltua kertoivat lähteneensä opiskelemaan lastentarhanopettajaksi, koska lasten ja nuorten kanssa työskentely kiinnosti. Kaikki haastatellut tiedostivat, että pohjimmainen syy hakeutua

opiskelemaan varhaiskasvatusalaa oli aito kiinnostus alaa kohtaan. Kuitenkin osa vastaajista oli harkinnut jatkavansa opiskelua luokanopettajaksi ja yhtä haastateltua kiinnosti päiväkodin johtajan virka tulevaisuudessa.

Koulutuksen kautta mielikuva työstä on vastannut hyvin paljon ennakko-odotuksia, sillä suurimmalla osalla haastateltavista oli jo aikaisempaa työkokemusta ennen opintojen aloittamista. Yhdelle haastatellulle on tullut yllätyksenä suunnitteluajan vähäisyys.

Sitä aikaa suunnittelulle on loppupeleissä aika vähän. Tiimipalavereitten ja muitten jälkeen sitä suunnittelu-aikaa jää sit periaatteessa puoli tuntia per viikko.

Toinen haastateltu mainitsi yllättyneensä siitä, että vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö on hyvin merkittävässä roolissa. Työn sisällöstä mainittiin, että työtä tehdään lasten kanssa ja työ sisältää suunnittelua, ohjausta ja toiminnan toteuttamista sekä sen arvioimista lapsille. Suunnittelussa ja toteutuksessa on pohjana varhaiskasvatussuunnitelmat. Yksi haastatelluista totesi, että työn sisältö ja määrä on muuttunut paljon vuosien saatossa.

Työn sisältö on kuitenkin muuttunut paljon kahdessakymmenessä vuodessa. Tässä työssä meillä on vaan enemmän ja enemmän työtä ja vastuuta.

Myös tiukat henkilöstöressurit ja poissaolotilanteet aiheuttavat haasteita töissä, jolloin työ muuttuu helposti turvallisuuden ylläpitämiseksi ja suunnitelmat muuttuvat. Paperitöiden määrä ja esimerkkinä jokaiselle lapselle tehtävät varhaiskasvatussuunnitelmat työllistävät paljon opettajia, eikä heillä ole aikaa olla läsnä lasten arjessa niin paljon, kun haluaisivat. Tästä eräs vastaaja mainitsee esimerkkinä lasten ulkoiluhetket, joissa ei ehdi olemaan tarpeeksi mukana paperitöiden takia. Toisaalta yksi vastaaja mainitsee pitävänsä työn hetkisyystään ja toteaa, että työpäivät menevät nopeasti.

Haastateltavat pitivät työssään positiivisina asioina erityisesti lasten kehittymistä ja kasvamista, lasten aitoutta, heiltä saatua välitöntä palautetta sekä monipuolisia työtehtäviä.

Lapset oppii, kehittyy ja edistyy. Tällä työllä on merkitystä.

Useammalta vastaajalta tuli maininta, että jokainen päivä on erilainen ja työssä saa toteuttaa itseään myös asioissa, joissa ei koe olevansa vahva. Lisäksi haastatellut pitivät lasten kanssa työskentelystä.

Sä tavallaan saat tehdä sen tuokion, päivän ja vuoden oman näköiseksi, mutta samalla pystyt kehittää ittees koko ajan. Työskentely lasten kanssa on mukavaa, vaihtelevaa ja jokainen päivä on erilainen. Lasten kanssa on helpompi tulla toimeen, kun useimpien aikuisten. Ne on mukavia työkavereita.

Myös alan hyvä työllisyystilanne sai mainintoja. Lisäksi hyvillä työkavereilla, työyhteisöllä ja esimiehellä, sekä huumorilla on haastateltujen mielestä suuri merkitys työssä viihtymiseen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Johtopäätökset

Vaikka varhaiskasvatuksen toimintaympäristö on muuttunut paljon vuosien saatossa erityisesti työtehtävien osalta ja yhteiskunnallisesti, vertailtaessa opinnäytetyössä tehdyn tutkimuksen tuloksia Tammisen (1995) suhteellisen vanhaan tutkimukseen ei tuloksissa ollut suuria eroja koskien miesten roolia ja asemaa sekä näkemyksiä työstä varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyön tutkimustuloksista ei nouse esille Tammisen (1995, 158) tutkimuksiin pohjautuvaa väitettä siitä, että miestyöntekijät olisivat motivoituneempia etenemään urallaan johtotason tehtäviin. Toki opinnäytetyömme haastatteli viittä miespuolista varhaiskasvatuksen opettajaa, joten voi olla mahdollista, että haastatellut eivät kokeneet tarvetta edetä johtotason työtehtäviin. Jos olisimme esimerkiksi haastatelleet kaikki Vantaan kaupungin miespuoliset varhaiskasvatuksen opettajat, niin tulos olisi voinut olla erilainen. Tammisen (1995, 158) väitettä siitä, että miestyöntekijät ovat motivoituneempia etenemään varhaiskasvatusalan johtotehtäviin tukee kuitenkin Tilastokeskuksen tietokannasta löytyvät tiedot miesten ja naisten määristä varhaiskasvatusalan johtotehtävissä. Tämän työn luvussa kaksi esitetystä kuvioista (Kuvio 2) käy ilmi, että miespuolisten varhaiskasvatuksen opettajien määrä vuonna 2017 oli noin 2,6 %. Varhaiskasvatusalan johtotehtävissä työskentelevistä ihmisistä miehiä oli puolestaan 6,99 % vuonna 2017 (Tilastokeskus 2018b).

Miesten maskuliinisuus tai sukupuolen merkitys varhaiskasvatustyössä ei korostunut juurikaan tutkimustuloksissa. Miehet eivät kokeneet olevansa naistyoöntekijöitä arvokkaampia työntekijöitä työnyhteisön, vanhempien tai lasten keskuudessa. Tutkimustuloksista kuitenkin käy ilmi, että miehet kokevat omaavansa naisia vahvemman auktoriteettiaseman varhaiskasvatuksessa. Voidaankin pohtia, onko miehillä luontaisesti vahvempi auktoriteettiasema fyysisten ominaisuuksiensa vuoksi vai onko kyseessä enemmän miestyöntekijöiden persoonallisuuteen liittyvä asia? Tamminen (1995, 158) esitti, että miehet ovat sallivampia työssään, kuin naiset. Miehet antavat lasten kokeilla vapaammin asioita ja epäonnistuaakin, koska näkevät epäonnistumiset myös lasta kehittävänä asiana. Tutkimustuloksista nousi samoja asioita esille. Auktoriteettiasema voi liittyä tähän, koska miehet ovat toiminnassaan

naisia sallivampia, niin vastavuoroisesti lapset sallivat miehille helpommin vahvan auktoriteettiaseman.

Baines (2006) nosti esille, että miespuoliset työntekijät, heidän työyhteisönsä, sekä lasten vanhemmat pyrkivät miestyöntekijöiden maskuliinisuuden korostamiseen. Lupton (2006) lisää vielä tähän, että tällä tavoin miestyöntekijät voivat eristää itsensä joiltain työn osa-alueilta. Tutkimustuloksista tähän viittaavia asioita nousi ilmi. Miehet kokivat, että he saavat välillä tehtäväkseen raskasta kantamista ja rakentamista vaatia asioita. Kyse voi olla siitä, että työyhteisö pyrkii suojelemaan miesten maskuliinisuutta, vaikka miehet eivät tätä itse tiedostaneetkaan. Luptonin (2006) väitteelle siitä, että miehet voivat eristää itseään työn osa-alueilta ei löytynyt näyttöä tutkimustuloksista. Täytyy myös muistaa, että nykyaikana työtehtävien jakautuminen sukupuolen perusteella varhaiskasvatuksessa on hyvin harvoin, jos ollenkaan sallittua. Varhaiskasvatuslaki tai varhaiskasvatussuunnitelma eivät nosta esille tällaista mahdollisuutta.

Varhaiskasvatuksessa vallitsevan työelämän segregaaation suhteen tutkimustulokset tukivat sitä, että segregaaation syinä voidaan nähdä matala palkkataso suhteessa työn vaativuuteen. Sipilän ja Tiihosen (1994, 128) mukaan miesten maailmassa arvokkaaksi määritellystä työstä maksetaan hyvää palkkaa ja työn arvokkuutta mitataan tehokkuudella ja välittömillä tuloksilla. Näin ei kuitenkaan voida nähdä olevan varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatustyössä kasvatustyön tuloksia voidaan nähdä vasta vuosien päästä ja palkkataso on alhainen verrattuna miesvaltaisten alojen palkkoihin. Tutkimustuloksissa nousi esille, että haastatellut tiedostivat mahdollisuuden saada toisesta työstä parempaa palkkaa helpommalla työmäärällä.

Yhteiskuntamme täytyykin nähdä vaivaa, että varhaiskasvatusalan palkkataso saadaan nostettua sellaiselle tasolle, että alan arvostus nousee samalla. Kuitenkaan pelkkä palkka ei vaikuta alan arvostukseen, vaan työnkuvien selkiyttäminen on myös suuressa roolissa, kuten tutkimustuloksista käy ilmi. Haavio-Mannila ym. (1984) on todennut jo 30 vuotta sitten, että lastenhoito- ja kasvatustyön voimakas yhteiskunnallinen leimautuminen naisten työksi heikentää miesten viihtyvyyttä alalla (Haavio-Mannila, Jallinoja & Strandell 1984, 115). Tutkimustulokset tukevat tätä vanhaa toteamusta. Työ voidaan nähdä vielä kakkavaipponen täyttämänä työnä, jossa opetuksella ei ole sijaa. Voidaan pohtia, miten esimerkiksi miespuolinen yksilö saisi informoivaa tietoa

varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävistä ja osaisi hakea rationaalisen ajattelun kautta opiskelemaan itseä kiinnostavaa alaa, eikä menisi yhteiskunnan muottiin naisten ja miesten työtehtävistä ja hakeutuisi miesvaltaiselle alalle opiskelemaan ja töihin. Työelämän segregaatiolle voidaan nähdä olevan monia syitä aina yksilötasosta yhteiskunnalliselle tasolle. Segregaation muutoksien voidaan nähdä lähtevän yksilötasolta, yksilöiden asenteiden muutoksien kautta. Kanter (1977) toteaaakin vakiintuneiden rakenteiden muuttamisen edellyttävän toisin valitsevia työntekijöitä, pioneereja, jotka ovat työyhteisönsä ainokaisia. Varhaiskasvatusalalla voidaan nähdä olevan tämä tilanne nyt.

Miehet näkivät positiivisina asioina työssään muun muassa jokaisen päivän erilaisuuden, lasten kasvun ja kehityksen, lasten aitouden ja välittömyyden, mahdollisuuden toteuttaa itseään sekä hyvät vaikuttamismahdollisuudet työn sisältöön. Uskomme, että työhön vaikuttavat positiiviset tekijät eivät ole sukupuolesta riippuvaisia, vaan samanlaiset asiat voivat vaikuttaa työssä viihtymiseen sukupuolesta riippumatta. Työn mielekkyyttä lisää mielestämme mielenkiintoinen ja mielekäs työ sukupuolesta riippumatta.

Varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä monikulttuurisuus on yhä suuremmassa roolissa. Kuten Vantaan varhaiskasvatussuunnitelmassa (2018) mainitaan, niin Vantaa on yksi Suomen monikulttuurisimmista kunnista ja tällä on varmasti vaikutusta varhaiskasvatustyöhön Vantaalla. Kulttuuriset tekijät, jossa miehen rooli on hyvin vahva voivat heijastua myös päiväkotiin, jos siellä on töissä mies tai miehiä. Yksi haastateltava nosti hyvin voimakkaasti esille sen, että hänellä on kunnioitettava asema afrikkalaisten lasten keskuudessa yli päiväkodin johtuen hänen asemastaan ja kasvatustyöstään päiväkodissa. Varhaiskasvatukselle olisi varmasti hyödyksi, jos miehiä olisi enemmän töissä myös Suomen kansainvälistymisen takia.

Tutkimustuloksissa nousi esille miehen mallina oleminen lapsille päiväkodissa. Tämä korostui erityisesti haastateltavien yksinhuoltajaäideiltä saaduissa kommentteissa. Sipilä & Tiihosen (1994, 129) mukaan kuitenkin päiväkodin miesopettaja on lapsen kanssa vain osan päivästä ja koulun alkamiseen saakka. Tämän takia on turhaa liioitella opettajan vaikutusmahdollisuuksia pojan matkalla mieheksi. Voidaankin pohtia, onko miehen rooli todella merkityksellinen vai vaan hyödyllinen. On varmasti

hyvä asia, että miehiä työskentelee varhaiskasvatuksessa, mutta työntekijän sukupuolen merkitystä on turhaa korostaa liikaa.

Voidaan myös kysyä, onko miehillä luontaisesti enemmän kiinnostusta tiettyihin asioihin, joita varhaiskasvatuksen työtehtävät sisältävät. Sipilä & Tiihosen (1994, 128) mukaan monet miespuoliset lastentarhanopettajat löytävät itselleen usein mielekkään roolin liikuntakasvatuksesta. Korostamalla liikunnan merkitystä varhaiskasvatuksessa, voitaisiin useampia miehiä saada kiinnostumaan alasta. Tutkimuksemme vastauksissa korostuikin erityisesti liikuntakasvatus. Varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävät määrittävät löyhät raamit, jonka sisällä voi melko vapaasti toteuttaa itseään ja hyödyntää omia vahvuuksiaan ja kiinnostuksenkohteita. Tämä antaisi miehille mahdollisuuden hyödyntää liikunnallisuutta laaja-alaisesti päiväkodin arjessa. Mahdollisuuden vaikuttaa toiminnan suunnitteluun nähtiin positiivisena myös haastateltujen keskuudessa.

Peilatussamme omia kokemuksiamme opinnäytteen ja käsiteltyjen tutkimusten tuloksiin huomasimme jotain yhtäläisyyksiä. Varhaiskasvatuksen opettajan työssä olemme muun muassa saaneet tehdä miehille perinteiseksi luokiteltuja tehtäviä, kuten huonekalujen kokoamista, erilaista ruuvaamista ja painavien esineiden siirtelyä. Osaltaan olemme kokeneet tämän myös velvollisuutena johtuen miesten ja naisten erilaista fyysistä ominaisuuksista. Tämä on ollut mielestämme hyväksyttävää emmekä ole kokeneet sitä mitenkään ikävänä asiana. Myös tietynlainen fyysisyys korostuu toimiessa lasten kanssa verrattuna naispuolisiin työntekijöihin. Olemme huomanneet, että lapset esimerkiksi kysyvät miehiä helpommin hippaan tai potkimaan palloa pihalla verrattuna naispuolisiin kollegoihin. Myös erilainen painiminen, hassuttelu ja lasten nostelu on yleistä päiväkotiarjessamme.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä on tarkasteltu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa – ohjeiden mukaisesti, sekä Robert K. Mertonin neljän tieteen perusnormia apuna käyttäen. Merton määritteli tieteen perusnormeiksi universalismin eli tietoväitteiden perustelemisen epäpersoonallisina kriteerein, ”kommunismin” –

tieteellisen tiedon julkisuus ja yhteisomistus tiedeyhteisössä, puolueettomuuden – tiede on kutsumus, eikä siihen liity henkilökohtaista voiton intressiä ja organisoidun skepsiksen eli järjestelmällisen kritiikin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 126.)

Mertonin normeja tarkasteltaessa universalismin normin toteutumista on haastava arvioida, koska opinnäytetyö pyrkii esittämään tuloksensa yleispätevästi. Kuitenkin opinnäytetyössä voidaan nähdä henkilökysymyksiä. Tässä tapauksessa ei vain puhuta yhdestä henkilöstä, vaan kokonaisesta sukupuolesta – mies. Opinnäytetyö nostaa aihealueensa vuoksi enemmän esille miessukupuolta. Asioita kuitenkin käsitellään opinnäytetyössä puolueettomasti. Näin ”kommunismien” – normi toteutuu opinnäytetyössä. Opinnäytetyön tieteelliset tulokset ovat kaikkien vapaassa käytössä. Puolueettomuuden normi toteutuu myös opinnäytetyössä. Opinnäytetyön pyrkimyksenä ei ole henkilökohtainen voiton intressi, vaan tavoitteena on tuoda ilmi sukupuolen vaikutusta varhaiskasvatustyössä, sekä pohtia varhaiskasvatusalalla vallitsevaa työelämän segregatiota. Järjestelmällisen kritiikin normi toteutuu tutkimuksessa. Lisäksi opinnäytetyö altistetaan julkaisun jälkeen kaiken kritiikin kohteeksi.

Opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä tarkasteltiin myös Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä – ohjeen keskeisimpien kohtien avulla. Ohjeissa edellytetään, että tutkimuksessa on noudatettu rehellisiä, huolellisia toimintatapoja ja tarkkuutta tutkimustyössä. Ohjeissa edellytetään myös, että tutkimusta varten on hankittu tutkimuslupa, jos sellainen tarvitaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa Vantaan kaupungilta on haettu tutkimuslupaa liittyen opinnäytetyössä oleviin haastatteluihin. Tutkimusluvan saamisen jälkeen haastatteluun osallistuneille miestyöntekijöille on rehellisesti kerrottu, mihin heidän antamiaan vastauksiaan käytetään. Lisäksi heille on selitetty opinnäytetyöprosessin kulkua haastattelun jälkeen, sekä miten haastatteluista syntyneet äänitteet ja muu aineisto säilytetään opinnäytetyöprosessin aikana ja sen jälkeen. Haastatelluille on luvattu myös, että he saavat anonymiteetin haastatteluun osallistumisesta. Koska toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee Vantaalla varhaiskasvatuksen opettajana, niin välillä on syntynyt, esimerkiksi koulutuksissa tilanteita, että haastattelijalla on tavannut haastatellun uudelleen, voimatta itse vaikuttaa tilanteeseen. Tällöin haastattelijalla on

kunnioittanut haastatellun anonymiteettia, eikä ole maininnut hänen osallistuneet tämän opinnäytetyön haastatteluihin.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeissa vaaditaan myös, että tutkimuksen tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien täytyy olla eettisesti kestäviä. Lisäksi tutkimuksessa tulee noudattaa avoimuutta ja vastuullisuutta tuloksien julkaisemisen yhteydessä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Tässä opinnäytetyössä on avoimesti ja tarkasti esitelty toteutettujen haastatteluiden tiedonhankinta-, tutkimus ja arviointimenetelmät luvussa viisi ja sen alalukujen yhteydessä. Opinnäytetyön yhteistyökumppanin kanssa on sovittu, että he saavat opinnäytetyön julkaisun jälkeen omaan käyttöönsä ja voivat käyttää sitä parhaaksi näkemällään tavalla.

Opinnäytetyössä on otettu huomioon muiden tutkijoiden työt ja saavutukset asianmukaisesti. Muiden tutkijoiden töihin on viitattu asianmukaisella tavalla, eikä niitä esitetä opinnäytetyön tekijöiden omina tietoina (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Opinnäytetyön lähdeviittaukset on toteutettu Diakoniammattikorkeakoulun Osallistavan ja tutkivan kehittämisen oppaan mukaisesti (Diak kirjasto. Diak LibGuides. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Lähdeviitteet ja lähdeluettelo). Opinnäytetyön suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheessa on lisäksi noudatettu tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja.

7.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi on ollut meille voimaannuttava ja opettavainen kokemus. Opinnäytteen aihevalintaa kysyttiin kauan, mutta aihe valikoitui nykyiseksi silloin, kun aloitimme opiskelemaan varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyttä sosionomitutkinnon ohessa. Varhaiskasvatusta käsittelevillä kursseilla, sekä työharjoitteluissa ymmärsimme, että miestyöntekijät ovat edelleen harvinaisuus varhaiskasvatusalan työpaikoilla. Työharjoittelupaikoilla tuttu fraasi oli, ”kiva, kun on mies talossa”. Tämä sai meidät ajattelemaan ja ymmärtämään, että edelleen voi olla olemassa työyhteisöjä, joissa työntekijöitä saatetaan arvostaa pelkästään sukupuolen perusteella. Tämä antoi lähtösäyksen siihen, miksi opinnäytetyömme tutkii sukupuolen vaikutusta varhaiskasvatustyössä, sekä miestyöntekijöiden vähäisyyden

syytä

varhaiskasvatusalalla.

Yhteistyötahon löytäminen opinnäytetyöprosessiin oli helppoa, koska olimme kuulleet Miessakit ry:stä opintojemme aikana ja uskoimme aiheemme kiinnostavan heitä. Otimme heihin yhteyttä sähköpostitse ja sovimme yhteisen keskusteluajan, jossa kartoitimme heidän toiveitaan opinnäytetyötä kohtaan. Miessakit ry oli kiinnostunut aiheestamme ja he ohjasivat yhteisessä keskustelussa meitä löytämään tutkimuksen kannalta sopivaa kirjallisuutta. Miessakit ry:n tapaamisen jälkeen hyväksyimme opinnäytetyöaiheemme Diakonia-ammattikorkeakoululla.

Aiheen hyväksyttämisen jälkeen opinnäytetyöprosessi keskittyi aiheeseen liittyvän kirjallisuuden etsimiseen ja lukemiseen. Samalla haimme Vantaan kaupungilta tutkimuslupaa liittyen opinnäytetyössä tehtäviin haastatteluihin. Tutkimusluvan saaminen oli aikaa vievä prosessi, koska meidän täytyi nimetä jo tutkimuslupahakemukseen ne varhaiskasvatusyksiköt, joiden miespuoliset varhaiskasvatuksen opettajat ovat lupautuneet haastateltaviksi. Tiedostimme, että Vantaalla ei työskentele lukumääräisesti montaa miespuolista varhaiskasvatuksen opettajaa, joten päätimme lähestyä kaikkien Vantaan kunnallisten päiväkotien johtajia sähköpostitse, jossa tiedustelimme haastateltavia. Tämän avulla löysimme viisi haastateltavaa ja pystyimme kirjaamaan heidän työyksikkönsä tutkimuslupahakemukseen. Opinnäytetyöprosessin kannalta tämä oli tehokkain keino löytää haastateltavia opinnäytetyöhön, koska meillä ei ollut tiedossa, missä Vantaan päiväkodeissa työskentelee miespuolisia varhaiskasvatuksen opettajia. Yhteissähköposti oli myös ajallisesti nopein lähestymistapa, verrattuna siihen, että olisimme esimerkiksi soittaneet erikseen jokaiseen Vantaan päiväkotiin haastateltavien löytämiseksi.

Tutkimuslupahakemuksen saatuaamme sovimme halukkaiden haastateltavien kanssa haastattelujankohdat heille sopivalle ajalle. Haastattelut toteutettiin vuoden 2018 keväällä. Haastattelut olivat itsessään opettavainen kokemus ja huomasimme, että haastattelujen ajat vaihtelivat keskenään paljon. Vain yksi haastattelu kesti täysin varatut 1,5 tuntia. Muut haastattelut olivat noin 40 minuutista tuntiin. Lisäksi haastatteluiden pituuteen vaikutti haastatellun persoona – kuinka puhelias on. Kaikista haastatelluista nousi kuitenkin mielikuva, että he olivat vapaaehtoisesti haastateltavina, eivät esimerkiksi esimiehensä kehoituksesta.

Haastattelujen toteutuksen jälkeen pohdimme, olisiko tutkimuksessamme pitänyt kysellä sukupuoleen ja sen kokemiseen liittyviä kysymyksiä. Olisimmeko tätä kautta saaneet syvennettyä tutkimuksen miehistä näkökulmaa entisestään. Haastattelut toteutettiin päiväkodeissa työajalla ja mietimme jälkeen päin, onko haastatteluympäristöllä voinut olla merkitystä vastauksiin? Olisimmeko saaneet uutta näkökulmaa tutkimukseen erilaisessa ja vapaamassa ympäristössä, joka ei liity suoraan työhön.

Haastattelujen toteutuksen jälkeen tapahtui luvussa 5.6 esitelty aineiston analyysi. Analyysin tekeminen oli meille aivan uusi haaste ja kuten luvussa 5.6 saattaa nähdä, olemme paneutuneet siihen syvästi ja halunneet opinnäytetyön lukijoidenkin näkevän miten päädyimme lähdekirjallisuuteen, jota tässä työssä käsitellään. Koemme kuitenkin, että aineiston analyysia ohjaa myöskin analyysin tekijöiden omat intressit, tiedostetusti tai tiedostamatta.

Lähdekirjallisuudessa suurin kohtaamamme ongelma oli se, että osa lähdekirjallisuudestamme on 90-, 80- ja 70-luvulta. Koimme ongelmalliseksi tämän, koska yli 20 vuotta vanha lähdekirjallisuus voi olla eittämättä vanhentunutta, eikä täten anna tuoretta tietoa ja teoriaa liittyen opinnäytteeseemme. Onneksi löysimme myös 2000-luvun lähdekirjallisuutta, joiden kautta pystyimme luomaan kuvan siitä, että vanhempaakin lähdekirjallisuutta on edelleen pätevää käsitellä tässä opinnäytetyössä. Lähdekirjallisuuden vanhuus tuo myös esille sen seikan, että opinnäytetyössä käsiteltyjä asioita ei tutkita aktiivisesti.

Jälkeenpäin ajateltuna on myönnettävä, että opinnäytetyömme tekoprosessi oli haastava. Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheilla tuli pohdittua, että pitäisikö opinnäytetyöaihe vaihtaa toiseen, koska koimme toisten opinnäytetyöaiheiden olevan lopulta helpommin toteutettavissa. Olemme kuitenkin tyytyväisiä ja onnellisia siitä, että päädyimme tekemään tämän tutkimuksen, koska opimme työn aikana vähintään alkeet aineiston analyysin tekemisestä. Opimme myös opinnäytetyöparina tekemään keskenämme kompromisseja liittyen työn sisältöön. Opinnäytetyö myös vahvisti sitä, että ymmärrämme oman ihmiskäsityksemme merkityksen asiakastyössä (Sosiaalialan AMK-verkosto 2016). Sukupuolella ei ole pääsääntöisesti väliä, vaan persoonalla. Pääsimme myös opinnäytetyössä olevien haastatteluiden kautta tutustumaan erilaisiin työyhteisöihin, joita vantaalaisissa päiväkodeissa on. Toivomme, että

opinnäytetyömme edistää omalta osaltaan yhdenvertaisuutta ja lisää yhteiskunnallista tasa-arvoa sukupuolten välillä (Sosiaalialan AMK-verkosto 2016).

7.4 Oma ammatillinen kasvu

Koemme, että ammatillisen identiteetin kehittyminen on jatkuva prosessi, joka kestää koko työuran läpi. Opinnäytetyön aikana kumpikin opinnäytetyön tekijöistä työllistyi varhaiskasvatuksen opettajien tehtäviin, toinen Vantaalle ja toinen Helsinkiin. Työllistyminen itsessään oli ammatillista kasvuamme lisäävä prosessi, mutta opinnäytetyön tekeminen tämän lisäksi oli haastava kokemus. Opimme kuitenkin tasapainottelemaan perheen, työn ja opiskelun välillä ja optimoimaan ajankäyttöämme. Voisi sanoa, että kävimme kestävyysrajoillamme, jossa opimme itsestämme, mihin saakka voimavaramme nyt riittävät.

Opinnäytteen aihe oli myös itseämme koskettava, koska edustamme opinnäytteen kohderyhmää – miespuolisia varhaiskasvatuksen opettajia. Haastatteluiden kautta saimme nähdä ja kuulla, miten työelämässä olevat miehet toteuttavat itseään varhaiskasvatuksessa ja saimme omille havainnoillemme rohkaisua, sekä vastakaikua. Monet haastateltujen kokemuksista olivat hyvin samanlaisia, kuin omat kokemuksemme. Voisi sanoa, että opinnäytetyön lähdekirjallisuuden, tilastotietojen ja haastatteluiden kautta pystyimme tuomaan esille ajatuksemme siitä, että työelämässä on mahdollista päätyä työskentelemään täysin naisvaltaisiin työyhteisöihin ja miltä sellaisessa työskentely tuntuisi. Koemme kumpikin, että haluamme työskennellä työyhteisössä, jossa on myös muita miehiä töissä. Tämä siksi, että vaikka mielestämme varhaiskasvatusalan työtä tehdään kaikista eniten omalla persoonalla, niin sukupuolemme tulee vaikuttamaan työssämme yhtä lailla ja kaipaamme työyhteisössämme miehistä vertaistukea.

Opintojemme ja opinnäytetyöprosessin aikana olemme myös oivaltaneet, että varhaiskasvatuksen opettajana toimiessa pystymme hyödyntämään sekä varhaiskasvatuksen että sosiaalialan osaamista työssämme. Osaaminen kummaltakin alalta on äärimmäisen tärkeää ja välttämätöntä varhaiskasvatuksen kentällä, koska monipuolisella osaamisella voimme luoda asiakkaille yksilöllisiä, juuri hänelle sopivia palvelusuunnitelmia (Sosiaalialan AMK-verkosto 2016).

7.5 Jatkotutkimus- ja kehittämisasiheet

Sukupuolen vaikutuksesta varhaiskasvatuksessa on myös aikaisemmin tehty opinnäytetöitä muun muassa Pasi Kuivakangas (2007) on tutkinut opinnäytteessään, ”Mies päiväkodissa – alansa ainokainen” miesten motiiveja hakeutua töihin varhaiskasvatusalalle. Lisäksi hän on tutkinut opinnäytetyössään sukupuolirooleja ja miehen asemaa työyhteisön ainokaisena varhaiskasvatuksessa. (Kuivakangas 2007.)

Opinnäytetyössä ”Onko miehellä väliä? – Kokemuksia miestyöntekijöistä päiväkodissa” Ville Torvinen (2011) on pyrkinyt selvittämään sitä, miten naispuoliset työntekijät kokevat miestyöntekijät varhaiskasvatusalalla. (Torvinen 2011.) Miehen työ – opinnäytetyö puolestaan tutki sosiaalialan miestyöntekijöiden kokemuksia ainokaisena olemisesta työyhteisössä (Kauppinen & Miettinen 2013). Miessukupuolen kokemuksia ovat tutkineet myös Jaakkola ja Järvinen (2015) Pro gradu -tutkielmassaan ” Miesluokanopettajien kokemuksia naisenemmistöisessä työyhteisössä” (Jaakkola & Järvinen 2015). Kaikki edellä mainitut tutkimukset ovat tiedostaneet miessukupuolisten työntekijöiden vähäisyyden varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja sosiaalialan ammattien keskuudessa, mutta sen syitä on tutkittu vähän.

Tämä opinnäytetyö nosti esille, miksi miehiä on vähän varhaiskasvatus alalla töissä – työelämän segregatio. Vaikka opinnäytetyössä pyritään selittämään miestyöntekijöiden vähäisyyttä varhaiskasvatusalalla, niin tutkimuksemme aineiston haastattelumäärä on vähäinen siihen nähden, että voitaisiin puhua koko Vantaan miespuolisten varhaiskasvatuksen opettajien puolesta ja esittää tutkimustuloksemme heidän yhteisinä näkemyksinään.

Opinnäytetyössä toteutettua tutkimusta voitaisiin kehittää siten, että opinnäytetyössä toteutettu tutkimus toteutetaan suuremmalle kohderyhmäjoukolle. Julkisella sektorilla työskentelevien miespuolisten varhaiskasvatuksen opettajien lukumäärä on pieni maanlaajuisesti – 346 miespuolista varhaiskasvatuksen opettajaa (vuonna 2017). Kuntakohtaisesti luvut ovat luonnollisesti vielä matalampia. Jokin yksittäinen taho pystyisikin halutessaan toteuttamaan opinnäytetyössä esitellyn tutkimuksen suhteellisen pienin resurssein kaikille valitsemassaan kunnassa työskenteleville miespuolisille varhaiskasvatuksen opettajille. Saaden näin kattavan tuloksen kyseisen

kunnan miespuolisten varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksistä liittyen työelämän segregatioon lieventämiseen varhaiskasvatusalalla. Näiden tuloksien pohjalta kunta pystyisi kehittämään esimerkiksi rekrytointimetojaan liittyen varhaiskasvatukseen ja ehkä myös muihin naisvaltaisten alojen rekrytointeihin, yrittämällä tehdä alasta houkuttelevamman miehille, pyrkien purkamaan työelämän segregatiota varhaiskasvatusalalla. Tutkimustuloksien läpikäyminen esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksille voisi vaikuttaa positiivisesti työelämän segregatiota purkamiseen. Tutkimustuloksien avulla oppilaitokset voivat kehittää opetussuunnitelmiaan ja luoda miehiä kiinnostavia opetusvaihtoehtoja.

Pienempimuotoisena opinnäytetyön tutkimuksen kehityskohteena voidaan nähdä se, että nyt opinnäytetyön haastattelut kohdistuivat miehiin. Lopputulos voisi olla erilainen, jos haastattelut toteutettaisiin naispuolisille työntekijöille, joilta kysyttäisiin heidän näkemyksiään liittyen miespuolisiin työntekijöihin. Vaikka miehet eivät itse kokeneet tässä opinnäytetyössä toteutetussa tutkimuksessa sukupuolen vaikuttavan juurikaan työhönsä, niin se ei tarkoita, etteivät esimerkiksi naispuoliset työntekijät näkisi asiaa samalla tavalla. Torvisen (2011) opinnäytetyössä haastateltiin naispuolisia työntekijöitä, liittyen miespuolisiin työntekijöihin. Toki täytyy muistaa, että tässäkin tapauksessa haastatellut puhuvat vain omien näkemyksiensä kautta, eivät koko ammattikuntansa. Haastatteluiden sijaan voisi myös miettiä, että naispuolisille työntekijöille toteutettaisiin kyselytutkimus lomakkeilla sellaisissa työyhteisöissä, joissa on miespuolinen työntekijä. Tällöin voitaisiin saada uutta tietoa ja näkökulmaa liittyen tutkimuskysymyksiin. Kyseinen tutkimustapa sopisi suurelle joukolle toteutettavaksi.

Emme myöskään löytäneet opinnäytetyötä, joka olisi haastatellut varhaiskasvatuksen asiakasryhmää – lapsia ja heidän vanhempiaan liittyen miesten työskentelyyn varhaiskasvatusalalla. Olisi mielenkiintoista kuulla heidän näkemyksiään. Toki tässäkin tapauksessa täytyy huomioida, miten tutkimus olisi hyvä toteuttaa. Käytetäänkö lapsien kohdalla haastattelua vai esimerkiksi havainnointia. Miten lapsen käyttäytyminen eroaa naispuolisten ja miespuolisten työntekijöiden kanssa? Ongelmaksi voi muodostua ihmisten erilaisuus, joka ei liity sukupuoleen. Lapsen käytös voi olla selkeästi erilaista miespuolisen työntekijän kanssa vain siksi, että työntekijän persoona vetoaa lapseen, eikä sukupuolella ole väliä. Lapsien vanhemmille

voisi puolestaan pitää haastattelun tai kyselytutkimuksen, riippuen halutusta tutkimustavasta.

LÄHTEET

- A 753/2018. Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180753>
- Ammattibarometri. Tiivistelmät. Suomi (19.9.2018). Saatavilla 2.3.2019 <https://www.ammattibarometri.fi/posteri.asp?maakunta=suomi&vuosi=18ii&kieli=>
- Arhinmäki, P. (2012). Miehestä on moneksi – tulevaisuuden miespolitiikan haasteita (s. 25–29). Teoksessa Jokinen, A (toim.). (2012) *Mieskysymys. Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka*. Tampere: Tampere University Press.
- Baines, D. (2006). Staying with People Who Slap Us Around: Gender, Juggling Responsibilities and Violence in Paid (and unpaid) Care Work. *Gender, Work and Organization* 13:2 (s. 129–151). Teoksessa Julkunen, R. (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit* (s. 145). Tampere: Vastapaino.
- Connell, R.W. (1987). *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*.
Connell, R.W. (1995). *Masculinities*. Teoksessa Jokinen, A. (2000). *Panssaroitu maskuliinisuus - Mies väkivalta ja kulttuuri*. Tampere: Tampere University Press.
- Diak kirjasto. Diak LibGuides. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Lähdeviitteet ja lähdeluettelo. Saatavilla 1.3.2019 <http://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2915514>
- Eskola, J. & Vastamäki, J. (2015). Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R. & Aaltonen J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 27–44). 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Forward, S. & Torres, J. (1989). Miehet, jotka vihaavat naisia – naiset, jotka rakastavat heitä. Teoksessa Jokinen, A (2000). *Panssaroitu maskuliinisuus - Mies väkivalta ja kulttuuri* (s. 210). Tampere: Tampere University Press.
- Garnider, Judith Kegan. Men, Masculinities, And Feminist Theory (s. 35–51). Teoksessa Kimmel, Michael S; Hearn, Jeff & Connell, Robert W 2004. *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. SAGE Publications.

- Gherardi, S. (1995). Symbolism and Organizational Cultures. Teoksessa Julkunen, R. (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit* (s. 132). Tampere: Vastapaino.
- Haavio-Mannila, E., Jallinoja, E. & Strandell, H. (1984). Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. Juva:WSOY.
- Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H. (2009). Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Tulevaisuuden työpaikat – osaajia tarvitaan. Opetushallitus, Helsinki. Loppuraportissa Opetus- ja kulttuuriministeriö (16.12.2010). Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-485-975-2>
- Hearn, J. (1997). The implications of critical studies of men. - Nordic Journal of Women's studies, vol. 5,1. Teoksessa Jokinen, A. (1999). *Mies ja Muutos* (s. 21). Tampere: Tampere University Press.
- Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Hirdman, Y. (1988). Sivustolla Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaation syistä 27.6.2018. Saatavilla <https://www.kaikkienduuni.fi/teorioita-segregaation-syist/>
- Hirvimäki, H., Orko P. & Pekola P. (1986). Mies perinteisellä naisten alalla. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Honkatukia, J., Ahokas, J. & Marttila, K. (2010). Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010-2025. Tutkimukset 154. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki. Loppuraportissa Opetus- ja kulttuuriministeriö (16.12.2010). Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-485-975-2>
- Hujala, E., Lindberg, P., Nivala, V., Parrila, S., Tauriainen, L. & Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulun yliopisto: Varhaiskasvatuskeskus.
- Hultin, M. (2003). 'Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation', *Work and Occupations*, vol.30, no. 1, (s. 30–61.) Saatavilla <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0730888402239326>
- Hurskainen, P. (1991). Mieslastentarhanopettajan ammatillisesta urakehityksestä. Joensuulaisten mieslastentarhanopettajien näkemyksiä ammatinvalinnastaan, opiskelustaan, työstään ja tulevaisuudestaan. Joensuun yliopisto, Kasvatustieteen syventävien opintojen tutkielma.

- Jaakola, J. & Järvinen, M. (2015). ”Ei miessukupuolesta ainakaan haittaa oo ollu” Miesluokanopettajien kokemuksia naisenemmistöisessä työyhteisössä. (Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö). Saatavilla <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97080/GRADU-1432101059.pdf?sequence=1>
- Jokinen, A. (1999). Mies ja muutos. Tampere: Tampere University Press.
- Jokinen, A. (2000). Panssaroitu maskuliinisuus - Mies väkivalta ja kulttuuri. Tampere: Tampere University Press.
- Jokinen, A. (toim.) (2012). Mieskysymys. Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka. Tampere: Tampere University Press.
- Julkunen, R. (2010). Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2012). Mieskysymys suomalaisen tasa-arvopolitiikan asialistalla (s. 30–43). Teoksessa Jokinen, A (toim.). (2012) *Mieskysymys. Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka*. Tampere: Tampere University Press.
- Kanter, R. M. (1977). Men and Women of the Corporation. New York, Basic Books.
- Kauppinen, M. & Miettinen, H. (2013). *MIEHEN TYÖ, Sosiaalialan miestyöntekijöiden kokemuksia työskenneltäessä ainokaisena naisvaltaisessa yhteisössä*. (Opinnäytetyö, Savonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56034/Markus_Kauppinen.pdf?sequence=1
- Kauppinen-Toropainen, K. (1987). Ainokaiset työyhteisössä. Haastattelututkimus työn sukupuolenmukaisen eriytymisen vaikutuksista työtyytyväisyyteen, psyykkiseen uupumukseen ja stressiin. Työ ja ihminen, Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, lisänumero 1/87.
- Kronqvist, E-S. (2016). Varhaispedagogiikan kehityspsykologinen perusta. Teoksessa Hujala E. & Turja L. (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (s. 13–30). Jyväskylä: PS-kustannus.

- Kuivakangas, P. (2007). *Mies päiväkodissa – alansa ainokainen*. (Opinnäytetyö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/17837/TMP.objres.398.pdf?sequence=2>
- KvaliMOTV. 6 Aineiston hankinta. 6.3 Haastattelu. 6.3.3 Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Saatavilla https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html
- L 540/2018. Varhaiskasvatuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- Lappalainen, S., Mietola, R. & Lahelma, E. (2010). Hakemisen pakkoa, tiedonmuruja ja itseymmärrystä: nuorten koulutusvalinnat ja oppilaanohjaus. Nuorisotutkimus 28 (1). Loppuraportissa Opetus- ja kulttuuriministeriö (16.12.2010). Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-485-975-2>
- Liljeström, R. (1986). Sukupuolijärjestelmä ja naisten työ. Teoksessa *Miesten tiede, naisten puuhut*. Rantalaiho, L. i.a. Tampere: Vastapaino.
- Lohikoski, P., Putila, P., Sassi, E. & Viitamaa-Tervonen, O. (2007). Tasa-arvoa oppilaitoksiin. Toimintamalleja tasa-arvosuunnittelun tueksi. Paino-Jussit Oy, Kerava. Loppuraportissa Opetus- ja kulttuuriministeriö (16.12.2010). Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-485-975-2>
- Lupton, B. (2006). Explaining Men's Entry in Female-Concentrated Occupations: Issue of Masculinity and Social Glass. *Gender, Work and Organization* 13:2 (s. 103–128). Teoksessa Julkunen, R. (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit* (s. 145). Tampere: Vastapaino.
- Miessakit ry. Miessakit ry - miehiä tukevaa hyvinvointityötä vuodesta 1995. Saatavilla 10.10.2018 https://www.miessakit.fi/fi/miessakit_ry
- Miessakit ry. Missio ja arvot. Saatavilla 22.4.2019 https://www.miessakit.fi/fi/miessakit_ry/missio_ja_arvot
- OAJ. Arjessa. Mitä opettajan työ on?. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa 2018. Saatavilla 1.11.2018 <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>

- OECD.stat. Distribution of teachers by age and gender (12.09.2018). Saatavilla https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_PERS_SHARE_AGE#
- Opettaja. Lastentarhanopettajista tuli varhaiskasvatuksen opettajia – kuka tehtävään kelpaa?. Saatavilla 1.3.2019 <https://www.opettaja.fi/ajassa/lastentarhanopettajista-tuli-varhaiskasvatuksen-opettajia-kuka-tehtavaan-kelpaa/>
- Opetushallitus (18.10.2016). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Saatavilla https://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf
- Opetushallitus (19.12.2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Saatavilla https://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkinnojen_perusteet/varhaiskasvatus/perusteet
- Opetushallitus. Kasvatus, koulutus ja tutkinnot. Varhaiskasvatus. Saatavilla 1.2.2019 http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus
- O’Sullivan, J. & Chambers, S. (2012). Men Working in Childcare – Does it matter to children? What do they say? London Early Years Foundation. Saatavilla <https://www.leyf.org.uk/wp-content/uploads/2018/06/Men-in-Childcare-Version-141112.pdf>
- Palin, T. (1996). Ruumis; Ruotsalainen, R. (1995). Kadonnut sukupuoli. Tiede & Edistys 20 vsrk, 4. Teoksessa Jokinen, A. (2000). Panssaroitu maskuliinisuus - Mies väkivalta ja kulttuuri. Tampere: Tampere University Press.
- Rechardt, H. (2007). Kasvattajaksi oppimassa – muistoja opiskelua ajoilta. Teoksessa *Ebeneser – 100 vuotta lasten hyväksi*. Ebeneser-säätiö.
- Ronkainen, S. (1997). Biseksuaalinen kokemus ja biseksuaalinen identiteetti. Teoksessa Lehtonen, J.; Nissinen, J. & Socada, M (toim.) (1997). Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen (s. 34–47). Teoksessa Jokinen, A. (2000). *Panssaroitu maskuliinisuus - Mies väkivalta ja kulttuuri* (s. 209). Tampere: Tampere University Press.
- Ruokonen, I. (2007). Ebeneser lastentarhanopettajien kouluttajien muistoissa. Teoksessa *Ebeneser – 100 vuotta lasten hyväksi*. Ebeneser-säätiö.
- Ruusuvuori, J. (2010). Litteroijan muistilista. Teoksessa J. Ruusuvuori & P. Ni kander & M. Hyvärinen (toim.), Haastattelun analyysi (s. 424–431). Tampere: Vastapaino.

- Segli. Kaikkien duuni. Teorioita segregaatioon syistä 27.6.2018. Saatavilla 16.2.2019
<https://www.kaikkienduuni.fi/teorioita-segregaatioon-syist>
- Segli. Kaikkien duuni. Tutkimusraportti (14.2.2019). Saatavilla 2.3.2019
<https://www.kaikkienduuni.fi/news/2019/2/14/toimenpidesuosituksat-segregaatioon-lieventmiseksi>
- Sillanpää, T. (2012). Lastentarhanopettaja on lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen asiantuntija. Lastentarha-lehti 2/2012 (s. 36–39).
- Sipilä, J. & Tiihonen, A. (toim.) (1994). Miestä rakennetaan - maskuliinisuuksia puretaan. Tampere: Vastapaino.
- Sivistysvaliokunnan mietintö 6.3.2015. SiVM 29/2014 vp - HE 341/2014 vp. Saatavilla 15.10.2018.
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/mietinto/Documents/sivm_29+2014.pdf
- Sosiaalialan AMK-verkosto (2016). Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Saatavilla
<https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>
- Tamminen, M. (1995). Mieslastentarhanopettajan rooli ja merkitys päiväkotityössä. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Tannen, D. (1993). Du begriper ju ingenting. Samtal mellan män och kvinnor. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Teoksessa Julkunen, R. (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit* (s. 132). Tampere: Vastapaino.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työ. Työelämän segregatio 10.12.2018. Saatavilla 1.3.2019
<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tyo/tyoelaman-segregatio>
- Tilastokeskus (2018a). Miespuolisten lastentarhanopettajien lukumäärä varhaiskasvatuksessa. Muodostettu Tilastokeskuksen (2018) Kuntasektorin kuukausipalkat ammateittain – tilastopointojen kautta vuosivälillä 2006 – 2017. Saatavilla 22.11.2018 (vuonna 2006)
http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin_Passiivi/StatFin_Passiivi_pal_ksp/statfinpas_ksp_pxt_001_200600_fi.px/table/tableViewLayout2/?rxid=95bcbd12-3242-4754-a4bf-a2eaa1a9087d

(vuonna 2007) <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/78475ac6-3923-42d9-baa0-3e47f0aef170>

(vuonna 2008) <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/1e9c56d7-1760-4f1d-8c90-cb3e5ea3bdaf>

(vuonna 2009) <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/b21a77da-3fe2-4b45-b64f-319c4cdf2c71>

(vuonna 2010) <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/e9d62d80-af74-4a47-8dc9-4eed9a345293>

(vuonna 2011) <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/53d51a3c-0ebd-484b-b3a3-d4ae8b2fa24c>

(vuonna 2012) <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/43a4b3ab-0167-4983-8b11-a77284a3dfbf>

(vuonna 2013) <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/b505cecd-79b2-4143-875a-2e3e1b1a3e7e>

(vuonna 2014) <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/0eb794d9-9297-4fe7-b88e-930efdc36b70>

(vuonna 2015) <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/feded724-5874-4de5-96f3-942c2626f146>

(vuonna 2016) <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/cdc432cb-bf20-42f5-9e78-c2f315764742>

(vuonna 2017) <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/a237ae42-85f0-41ea-8267-1f11893d6354>

Tilastokeskus (2018b). Kuntasektorin kuukausipalkat ammateittain vuonna 2017 muuttujina Ammattinimike, Sukupuoli ja Tiedot. Saatavilla 2.3.2019 <http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/sq/c7b0ca31-a5be-4bbd-aa0c-29e3d1abc410>

Torvinen, V. (2011). *Onko miehellä väliä? – Kokemuksia miestyöntekijöistä päiväkodissa.* (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25822/Torvinen_Ville.pdf?sequence=1

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavilla 1.3.2019 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työterveyslaitos 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Teoksessa Julkunen, R. 2010. *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit* (s. 132). Tampere: Vastapaino.
- Vantaa. Varhaiskasvatus ja koulutus. Varhaiskasvatus. Palvelut. Päiväkodit. Saatavilla 1.12.2018 http://www.vantaa.fi/varhaiskasvatus_ja_koulutus/varhaiskasvatus/palvelut/paivakodit
- Vantaan kaupunki (2017). Henkilöstökertomus 2017. Saatavilla https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/137846_Vantaa_Henkilostokertomus_2017.pdf
- Vantaan kaupunki. Sivistystoimi, varhaiskasvatus (12.2.2018). Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma. Saatavilla http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/139743_138158_Vantaan_varhaiskasvatussuunnitelma_2018_paivitetty.pdf

LIITE 1. Haastattelurunko

(1/2)

HAASTATTELURUNKO

Päiväys:

Annan luvan tutkimuksen äänittämiseen.

Kyllä ___ Ei ___

Haastattelu äänitetään ja litteroidaan. Haastattelun tietoja käytetään opinnäytetyössä, mutta kenenkään henkilöllisyys ei tule ilmi tutkimuksesta. Haastattelun tiedot pidetään salassa ja tallennetaan tietoturvalisesti. Opinnäytetyö ei tule sisältämään salassa pidettävää aineistoa.

Taustatiedot:

Ikä ___

Koulutus _____

Kauanko toiminut lastentarhanopettajana _____

Ammatinvalinta:

- a) Mikä sai sinut valitsemaan varhaiskasvatusalalla työskentelyn? Oliko muita ammattivaihtoehtoja? Jos oli, niin mitä?
- b) Millaisia odotuksia sinulla oli lastentarhanopettajan työstä? Vastaako työ sitä mitä odotit?
- c) Tiesitkö, että ala on naisvaltainen? Jos tiesit, niin minkälaisia tuntemuksia herätti naisvaltaiselle alalle hakeutuminen?
- d) Minkälaisessa asemassa ja työtehtävissä näet itsesi 5-10 vuoden päästä?

Haastattelurunko

(2/2)

2. Roolit ja asema:

a) Kerro työtehtävistäsi?

b) Onko mielestäsi työpaikallasi sukupuolisidonnaisia työtehtäviä? Jos on, niin miten tämä ilmenee?

c) Kerro roolista ja asemastasi työyhteisössäsi?

d) Näetkö roolisi ja asemasi olevan erilainen verrattuna muihin kollegoihisi? Jos on, niin miten tämä mielestäsi ilmenee?

e) Koetko, että miessukupuolesta on ollut sinulle jollain tavalla haittaa tai hyötyä työtehtävissäsi? Jos olet, niin miten tämä on ilmennyt?

f) Oletko kohdannut minkäänlaisia ennakkoluuloja työpaikalla työyhteisön, vanhempien ja/tai lasten osalta? Jos olet, niin millaisia ennakkoluuloja, mihin ne liittyvät ja miten ne ilmenevät?

3. Motivaatio:

a) Mitkä asiat sinua motivoivat työssäsi?

b) Minkälaiset tekijät vaikuttavat motivaatioosi parantavasti ja huonontavasti varhaiskasvatuksen työtehtävissä?

c) Mitä haluaisit sanoa miehille, jotka harkitsevat työskentelyä varhaiskasvatusalalla?

d) Miten sinun mielestäni miehiä saataisiin motivoitumaan työskentelemään enemmän varhaiskasvatusalalle?

e) Haluatko kertoa vielä jotain muuta, jota ei käsitelty aikaisemmin tässä haastattelussa?