

Miia Pöyskö, Eeva Rajala & Jenna Tapio

OSALLISTUVAAN ISYYTEEN TUKEMINEN ISIENILTA -MALLIN AVULLA

OSALLISTUVAAN ISYYTEEN TUKEMINEN ISIENILTA -MALLIN AVULLA

Miia Pöyskö, Eeva Rajala &
Jenna Tapio
Opinnäytetyö
Syksy 2019
Sosiaalian tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Tekijä(t): Miia Pöyskö, Eeva Rajala ja Jenna Tapio

Opinnäytetyön nimi: Osallistuvaan isyyteen tukeminen isienilta –mallin avulla

Työn ohjaaja: Aira Vähärautio ja Harriet Tervonen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2019

Sivumäärä: 39 + 17

Toiminnallisen opinnäytetyön lopputuotoksena suunnittelimme ja valmistelimme isienilta -mallin ohjeistuksen yhteistyökumppaneillemme Isän näköinen- hankkeelle ja eräälle Oulun kaupungin päiväkodille. Isienilta -malli pilotoitiin isienillä, joka pidettiin yhteistyöpäiväkodissa huhtikuussa 2019. Pilotointiin osallistui kahdeksan isää, joista noin puolet olivat maahanmuuttajataustaisia isejä. Isienilta -mallissa on kolme erilaista toiminnallista pistettä, joiden tavoitteena on herätellä miesten ajatuksia osallistuvasta isyydestä sekä edistää muutosta kohti osallistuvaa isyyttä. Mallin tavoitteena on myös kehittää työntekijöiden isäerityistä osaamista sekä kykyä hyödyntää työtöitä omassa työssään.

Suunnittelimme isienilta -mallin ohjeistuksen opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Teoreettisessa viitekehyksessä käsittelemme osallistuvaa isyyttä, osallistuvan isyyden hyötyjä, sekä sen merkitystä lapsen kasvulle ja kehitykselle. Sen lisäksi käsittelemme opinnäytetyössä sukupuolisensitiivistä-, kulttuurisensitiivistä- ja isäerityistä työtöitä, jotka kuuluvat oleellisesti isätyön suunnitteluun ja toteutukseen. Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä on hyödynnetty suomalaisten tutkimusten lisäksi laajasti myös kansainvälisiä tutkimuksia osallistuvasta isyydestä. Isienilta -mallin suunnittelu on toteutettu tuotekehitysprosessin vaiheiden mukaisesti.

Pilotoinnista saatujen tulosten ja palautteiden pohjalta kokosimme lopullisen isienilta -mallin ohjeistuksen, jota Isän näköinen -hanke hyödyntää omassa lopputuotoksessaan Isyyspakkauksessa. Valmis isienilta -mallin ohjeistus on vapaasti ladattavissa Isyyspakkauksen nettisivuilla. Suunnitellamme isienilta -mallin ohjeistus jää myös yhteistyöpäiväkodin käyttöön.

Asiasanat: Osallistuva isyys, isäerityinen työote, sukupuolisensitiivinen työote, kulttuurisensitiivinen työote, varhaiskasvatus, monikulttuurisuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Social Services

Author(s): Miia Pöyskö, Eeva Rajala and Jenna Tapio

Title of thesis: Promoting father involvement with fathers' evening -model

Supervisor(s): Aira Vähärautio and Harriet Tervonen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2019 Number of pages: 39 + 17

As the result of this functional thesis, we designed and prepared the guidelines for the fathers' evening -model for our partners for Isän näköinen -project and a kindergarten in the City of Oulu. The fathers' evening -model was piloted in a co-operation with one day care center in April 2019. The pilot involved eight fathers, about half of them being immigrant-based fathers. The fathers' evening -model has three different operational points aiming at arousing men's ideas about father involvement and promoting change towards father involvement. The model also aims to develop the father-specific skills of the employees and to utilize them in their own work.

We designed the guidance from the fathers' evening -model based on the theoretical framework of the thesis. In the theoretical framework, we discuss the benefits of father involvement, and its implications in child growth and development. In addition, the thesis deals with a gender-sensitive, a culture-sensitive, and a father-specific working approach, which is essential to the design and implementation of fatherly work. In addition to Finnish studies, the theoretical framework of the thesis has also made an extensive use of international studies on father involvement. The design of the fathers' evening -model has been carried out in accordance with the stages of the product development process.

Based on the results and feedback from the pilot, we completed the final fathers' evening -model manual which the Isän näköinen -project will use in its final output in the Fatherhood Pack. The manual from the fathers' evening -model we are designing will also be available for the co-operation day care center. The final fathers' evening -model manual is freely downloadable on the Fatherhood Pack -website.

Keywords: father involvement, father-specific work, gender-sensitive work, culture-sensitive work, early childhood education, multiculturalism

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OSALLISTUVAAN ISYYTEEN TUKEMINEN VARHAISKASVATUKSESSA	8
2.1	Osallistuva isyys.....	8
2.1.1	Osallistuvan isyyden hyödyt.....	9
2.1.2	Osallistuvan isyyden hyödyt lapsen kasvulle ja kehitykselle	9
2.2	Ammatilliset työtteet isyyden tukemiseksi.....	11
2.2.1	Sukupuolisensitiivinen työote	12
2.2.2	Isäerityinen työote.....	14
2.2.3	Kulttuurisensitiivinen työote.....	15
3	ISIENILLAN TOTEUTUS	17
3.1	Yhteistyökumppanit ja isienillan toimintaympäristö.....	17
3.2	Kohderyhmän kuvaus.....	18
3.3	Opinnäytetyön tavoitteet.....	18
3.4	Opinnäytetyön prosessi.....	20
3.5	Tuotekehitysprosessi.....	24
3.6	Isienillan pisteiden suunnittelu.....	25
3.6.1	Isän merkitys lapsen kasvulle ja kehitykselle –piste.....	26
3.6.2	Isän voimavarat ja vahvuudet –piste	27
3.6.3	Sukupuoliroolit ja –stereotypiat –piste.....	28
3.7	Isienillan pilotointi	29
4	ISIENILTA –MALLI	31
4.1	Isienillan palaute ja arviointi.....	31
4.2	Isienilta –mallin kehittäminen.....	33
5	POHDINTA.....	36
	LÄHTEET.....	40
	LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Tilastot osoittavat, että isien aktiivinen ja osallistuva rooli perhe-elämässä on kasvamaan päin. Suomalaiset miehet osallistuvat omia isiään aktiivisemmin lasten- ja kodinhoitoon sekä pitävät perhevapaita yhä enemmän. Siitä huolimatta, että tasavertainen vanhemmuus on yleistynyt, se ei välttämättä toteudu kaikissa perheissä. (Eerola & Mykkänen 2014a, 15-16.) Tutkimukset osoittavat, että äidit ovat usein isyyden portinvartijoita, jolloin äiti voi omalla toiminnallaan heikentää isän sitoutumista lapsen kasvatukseen sekä isänä olemiseen (Eerola & Mykkänen 2014b, 51; Väestöliitto 2019, viitattu 30.8.2019).

Tutkimusten mukaan perheille suunnatuissa palveluissa isät valitettavasti jäävät usein äitien varjoon (Hellstén & Salonen 2011, 7, viitattu 28.8.2019). Isät kuitenkin toivovat esimerkiksi neuvolaan ja kouluterveydenhuoltoon myös iltavastaanottoa, jotta hekin pääsisivät osallistumaan lasten asioihin (Nykänen 2019, viitattu 29.8.2019). Sosiaali-, terveys ja kasvatusalojen työntekijöiden naisvaltaisuus tuo haasteita isien kohtaamiselle (Hellstén & Salonen 2011, 11). Suurelle osalle miehistä tämä ei ole ongelma, mutta naisvaltaisuudesta johtuva ulkopuolisuuden kokemus sekä vertaisuuden puute voivat olla esteenä isien osallistumiselle ja tuen saamiselle (Isän näköinen 2019a, viitattu 28.5.2019).

Isät kokevat, että isyyttä käsitellään heidän kanssaan usein hyvin pintapuolisesti ja neutraalisti, painottaen enemmän yleisesti vanhemmuuden kokemusta. Isät eivät myöskään saa yhtä helposti tukea vuorovaikutuksen luomiseen lapsen kanssa kuin äidit. Iseillä on usein vähän kokemusta avun pyytämisestä ja saamisesta, minkä vuoksi he tarvitsevatkin usein työntekijän kannustusta ja houkuttelua omista tunteista ja tarpeista puhumiseen sekä luotettavan ilmapiirin. Vastuu isyyteen liittyvän keskustelun aloittamisesta ja ylläpitämisestä on pitkälti työntekijällä, mutta isät kuitenkin pohtivat innokkaasti isyyttä, kun heille annetaan siihen mahdollisuus. Tällaiset pohdinnat herättävät iseissä myös erilaisia tunteita, joiden nimeäminen voi olla haastavaa. (Hellstén & Salonen 2011, 16-17, 25-27.)

Opinnäytetyömme toiminnallisena osuutena suunnittelemme ja kehitämme isienilta -mallin ohjeistuksen yhteistyökumppaneillemme Isän näköinen -hankkeelle ja eräälle Oulun kaupungin päiväkodille. Idea isienilta -malliin syntyi yhteistyökumppaneiden esittämästä toiveesta, miten työntekijät voisivat tukea paremmin isien osallisuutta päiväkodissa sekä vahvistaa isien asemaa tasavertaisena vanhempana. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on kehittää malli, jonka avulla

herätellään isien ajatuksia osallistuvasta isyydestä, sekä edistää muutosta kohti osallistuvaan isyyteen. Tämän lisäksi tavoitteena on kehittää myös työntekijöiden isäerityistä osaamista.

Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti yhteistyökumppaneiden toimeksiannon lisäksi omat henkilökohtaiset oppimistavoitteemme. Halusimme valita sellaisen aiheen, jossa voimme yhdistää varhaiskasvatuksen-, perhetyön ja monikulttuurisuustyön syventävät ammattiopinnot. Opinnäytetyösämme keskitymme kehittämään sosiaalialan kompetenssien pohjalta asiakastyön osaamista, kriittistä ja osallistavaa yhteiskuntaosaamista sekä tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatio-osaamista. Opinnäytetyön tekemisen kautta opimme myös projektityöskentelyä sekä opimme luomaan yhteistyösuhteita toimeksiantajien kanssa. Yksi tärkeä tavoitteemme opinnäytetyön tekemisessä on oppia työskentelemään hyödyntämällä isäerityistä työotetta. Koko opinnäytetyön prosessi valmistaa meitä kokonaisvaltaisesti työelämään sosiaalialalla.

Tämä opinnäytetyön raportti koostuu eri osa-alueista, joita ovat teoriaosuus, isienillan toteutus ja isienilta -malli. Teoriaosuudessa avaamme osallistuvan isyyden käsitettä ja osallistuvan isyyden merkitystä isälle itselleen sekä lapselle. Lisäksi kuvaamme ammatillisia työotteita, jotka kuuluvat oleellisesti kehittämäämme isienilta -malliin. Isienillan toteutus -osiossa esittelemme kohderyhmän sekä yhteistyökumppanit. Avaamme myös opinnäytetyöllemme asettamia tavoitteita sekä opinnäytetyön prosessia sisältäen myös tuotekehitysprosessin. Toteutus -osiossa kuvaamme isienillan pisteiden suunnittelua, joita ovat isän merkitys lapsen kasvulle ja kehitykselle, isän voimavarat ja vahvuudet sekä sukupuoliroolit ja -stereotyytiat. Raportoimme myös isienillan pilotointia ja sen kulkua. Viimeisessä osa-alueessa kehitämme pilotoinnista saamamme palautteen pohjalta isienilta -mallin lopullisen version. Opinnäytetyön raportin päättää pohdintakappale, jossa esittelemme mallin jatkokkehitysideoita ja arvioimme koko opinnäytetyön prosessin onnistumista.

2 OSALLISTUVAAN ISYYTEEN TUKEMINEN VARHAISKASVATUKSESSA

2.1 Osallistuva isyys

Osallistuva tai sitoutuva isyys (father involvement) tarkoittaa miehen omistautumista vanhemmuuteensa, lapsen arjessa mukana elämistä ja isän emotionaalista suhdetta lapseensa (Mykkänen & Eerola 2013, 18). Michael E. Lambin näkemyksen mukaan isyyteen sitoutuminen koostuu kolmesta vanhemmuutta kuvaavasta tekijästä, joita ovat kiintymys ja vuorovaikutus, saatavuus sekä vastuullisuus (Lamb & Tamis-Lemonda 2004, 2; Mykkänen & Eerola 2013, 18). Kiintymyksellä ja vuorovaikutuksella tarkoitetaan isän konkreettista läsnäoloa fyysisesti ja psyykkisesti, esimerkiksi lapsen syöttämistä tai yhteistä leikkiä. Saatavuus puolestaan tarkoittaa lähettyvillä olemista, jolloin vuorovaikutus lapsen ja isän välillä on mahdollinen. Vastuullisuus käsittää isän vastuunoton laajuuden lapsen hoidosta ja hoivasta, kuten lapsen pukeutumisesta ja ravinnon saamisesta huolehtimisen. Näihin kolmeen tekijään sitoutuminen on olennaista määriteltäessä miehen osallistumisen intensiteettiä lapsen hoitotyöhön. (Mykkänen & Eerola 2013, 18.)

Miksi osa isistä osallistuu lapsensa hoitoon ja kasvatukseen enemmän kuin toiset? Isyyteen sitoutumiseen vaikuttaa useita eri tekijöitä. Esimerkiksi isän etninen tausta, koulutustaso, suhteet omiin vanhempiin sekä psyykinen hyvinvointi ovat yhteydessä isän osallisuuteen. Myös tyytyväisyys parisuhteeseen sekä lapsen äidin kokemus isän roolista vaikuttavat isän ajatuksiin ja uskoihin sekä näin ollen myös isyyteen osallistumisen intensiivisyyteen. (Allport, Johnson, Aqil, Labrique, Nelson, KC, Carabas & Marcell 2018, viitattu 7.3.2019.) Äidin hienovaraiset ”irvistykset” isän epäonnistuessa lohduttamaan itkevää lasta, saattavat esimerkiksi saada isän jättämään hoidon äidille (Lamb & Tamis-Lemonda 2004, 13). Lapsen sukupuolella ja temperamentilla sekä yksilöllisillä luonteenpiirteillä on myös todettu olevan omat vaikutuksensa asiaan. Lisäksi osallisuuteen vaikuttavat myös isän oma tietotaito isyyteen sitoutumisesta, ympäristöstä opitut tavat ja käyttäytymissäännöt, kulttuuriset vaikutukset sekä yhteiskuntapolitiikka ja sen myötä vallitsevat käytännöt. (Allport ym. 2018, viitattu 7.3.2019; Lamb & Tamis-Lemonda 2004, 11.)

2.1.1 Osallistuvan isyyden hyödyt

Osallistuvasta isyydestä on paljon hyötyä sekä isälle itselleen, että muille perheenjäsenille. Isän sitoutuminen vanhemmuuteensa ja osallistuminen lapsen hoitoon ja kasvatukseen vaikuttaa myönteisesti isän itseluottamukseen ja minäkuvaan (Allport ym. 2018, viitattu 7.3.2019). Isyyteen sitoutuneet miehet ovat tutkimustulosten mukaan epäitsekämpiä, empaattisempia ja tyytyväisempiä elämään sekä kokevat enemmän positiivisia tunteita verrattuna sitoutumattomiin isihin. Isyyteen sitoutuminen tukee miehen aikuisiän kehitystä ja kokonaisuudessaan voidaan sanoa osallistuvan isyyden edistävän isän henkistä ja fyysistä hyvinvointia. (Mykkänen & Eerola 2013, 19; Holmström 2011, viitattu 15.3.2019.) Eräässä kanadalais tutkimuksessa on myös havaittu, että syrjäytymisvaarassa olevat nuoret miehet tulevat sosiaalisemmiksi isäksi tultuaan, jolloin myös työmarkkinoilta putoamisen uhka väheni (Negura & Deslauriers 2010, viitattu 12.3.2019).

Osallistuvan isyyden hyödyt näyttäytyvät positiivisesti myös vanhempien hyvinvoinnissa ja perheen koheesiossa eli yhteenkuuluvuuden kokemuksessa sekä lapsen kehityksessä (Allport ym. 2018, viitattu 7.3.2019). Osallistuva isyys on suorassa yhteydessä matalampaan äidin raskauden aikaiseen ja synnytyksen jälkeiseen masennusprosenttiin sekä isän päihteiden väärinkäyttöön (Allport ym. 2018, viitattu 7.3.2019). Lasten kasvatukseen osallistuva ja äitiä tukeva isä vähentää äidin riskiä masentua sekä auttaa häntä toipumaan masennuksesta nopeammin. Lisäksi äidit suhtautuvat itseensä myönteisemmin ja reagoivat herkemmin lapsiinsa. (Holmström 2011, viitattu 15.3.2019.) Myös pariskunnan avioliiton vakaus ja vanhempien onni korreloivat osallistuvan isyyden kanssa (Allport ym. 2018, viitattu 7.3.2019).

Osallistuvalla isyydellä on merkitystä myös yhteiskunnan näkökulmasta. Sitoutunut isä kykenee jakamaan lasten kasvatuksellisia ja hoidollisia tehtäviä äidin kanssa, jolloin samalla tuetaan myös äidin urakehitystä sekä tulotasoa. Sitoutunut isyys siis lisää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työelämässä. (Mykkänen & Eerola 2013, 19; Holmström 2011, viitattu 15.3.2019.)

2.1.2 Osallistuvan isyyden hyödyt lapsen kasvulle ja kehitykselle

Isien osallisuus lasten elämässä edistää lapsen sekä isien kokonaisvaltaista hyvinvointia, jonka vuoksi isän merkitystä lapsen kasvulle ja kehitykselle ei saa jättää huomioimatta. Lapset, joiden isät ovat osallistuvia isiä, omaavat paremman kognitiivisen, sosiaalisen, psyykkisen ja

emotionaalisen kehityksen, kuin lapset, joiden isät eivät ole osallistuvia isiä. Osallistuvan isän positiivinen merkitys lapsen kasvuun ja kehitykseen voidaan todeta jopa 6kk:n iässä tai merkitys voi näkyä vasta alkavassa aikuisiässä. Lapsi voi kokea isyyden eri tavalla kuin aikuiset, esimerkiksi lapsi voi kokea isäkseen henkilön, jolla voi olla tai ei ole laillista oikeutta huoltajuuteen tai hän voi olla esimerkiksi isäpuoli, adoptioisä tai isoisä. Lapset voivat omaksua isäkseen myös henkilön, joka huolehtii lapsen hyvinvoinnista ja kasvun turvaamisesta huolimatta asuinpaikasta, siviilisäädystä tai biologisesta suhteesta lapseen. (Allport ym. 2018, viitattu 7.3.2019.)

Jari Sinkkonen on kirjassaan *Isäksi* ensi kertaa koonnut aiempia tutkimuksia osallistuvaan isyyteen liittyen. Sinkkosen mukaan isien osallistuminen lasten hoitoon jo vauvaiässä auttaa muun muassa lapsen stressinsietokyvyn kehittymiseen, sosiaalisuuteen, onnellisuuteen sekä tyytyväisyyteen omaan elämäänsä lapsuudessa sekä nuoruudessa. Lisäksi isien osallisuus ja aktiivisuus lapsen ollessa kouluikäinen, kehittää lapsen omaa aktiivisuuttaan tulevaisuuden opiskeluissa, esimerkiksi lapsi suhtautuu opintoihinsa kypsemmin ja tavoitteellisemmin. Isien kannustava ja lastensa koulunkäynnistä kiinnostuminen luo lapselle turvallisen ja kehitystä edistävän ympäristön. (Sinkkonen 2012, 72-73.) Iseillä ja äideillä on myös erilaiset tavat kommunikoida lapsen kanssa. Lapsen kanssa puhuessaan isät esimerkiksi käyttävät äitejä enemmän määräyksiä ja ohjeita, avoimia kysymyksiä sekä sisällyksettömiä lausahduksia. Isien ainutlaatuinen kommunikointityyli tarjoaa lapselle mahdollisuuden oppia erilaisia kielellisiä ja kommunikatiivisia taitoja, joita sosiaalisissa tilanteissa kodin ulkopuolella vaaditaan. (Lamb & Tamis-LeMonda 2004, 9.)

Isät voivat kokea luontevammaksi roolin, jossa hän ohjaa lapsiaan ympäröivän maailman tutkimiseen ja siihen tutustumiseen. Isän ja äidin rajojen asettamisessa on eroavaisuuksia, esimerkiksi äidit voivat korostaa sympatiaa, huolenpitoa ja auttamista, jolloin äidin tapa asettaa rajoja keskittyy vuorovaikutuksellisiin seikkoihin. Isät puolestaan korostavat rehtiyttä, velvollisuutta ja sovittujen tehtävien loppuunsaattamista, jolloin keskitytään yhteisten sääntöjen noudattamiseen. Lapset tarvitsevat auktoriteettia ja henkilöä, joka kykenee asettamaan lapselle tarvitsemat rajat. Tällöin lapsi saa tunteen turvallisuudesta sekä huolenpidosta. Rajojen asettamisessa tulee muistaa huomioida lapsen riittävä tila omalle oppimiselle, esimerkiksi liiallinen kieltäminen voi olla lapsen kehitykselle haitaksi. (Sinkkonen 2012, 74, 76-77, 79.)

Lapselle on tärkeää isän läsnäolo, saatavuus, huolenpito, hoiva sekä roolimallina ja auktoriteettina oleminen. Tutkijat ovat havainneet tunteista puhumisen ja niiden näyttämisen lisäävän miehen hyvinvointia sekä isän ja lapsen välisen suhteen lämpimyyttä ja vuorovaikutteisuutta. (Mykkänen & Aalto 2010, viitattu 31.3.2019.) Lapselle on tärkeää, että isä on tukena erilaisissa tilanteissa, kuten sosiaalisissa tilanteissa sekä vastoinkäymisissä. Nuoruusiässä korostuu isän taloudellisen ja

aineellisen tuen merkitys. Isät voivat kokea heidän tehtäväkseen huolehtia lapsen turvallisen ympäristön luomisesta. Turvallisuudella tarkoitetaan lapsen kokemusta vaaroilta suojassa olemisena. Mitä paremmat keinot lapsella on vaarojen välttämiseksi ja kriisien voittamiseksi, sitä rauhallisempi ja oma itsensä lapsi pystyy olemaan. Lapsen sisäinen kokemus turvassa olemisesta syntyy varhaisissa vuorovaikutussuhteissa jo ensimmäisen elinvuoden aikana. Tällöin olisi tärkeää isien osallisuus, jotta lapsi voi varhaisessa vaiheessa muodostaa myös isään luottamuksellisen suhteen. (Sinkkonen 2012, 80, 174, 177.)

Varhaiskasvatustilain mukaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden tulee tehdä yhteistyötä lapsen vanhemman tai huoltajan kanssa lapsen liittyvissä asioissa sekä tukea häntä kasvatustyössään. Vanhemmalle tai huoltajalle tulee antaa myös säännöllisin väliajoin mahdollisuus osallistua oman lapsensa varhaiskasvatuksen suunnittelu-, toteutus- ja arviointityöhön. (Varhaiskasvatustilain 540/2018 3§, 20§.) Työntekijöiden tulee siis huomioida isät tasavertaisina huoltajina ja kommunikoida kummankin huoltajan kanssa, jotta lapsen liittyvät asiat ovat kummankin vanhemman tiedossa. Näin varmistetaan lapsen edun mukainen toiminta sekä edistetään isien osallisuutta lapsen kasvatuksessa. Työntekijät voivat antaa tietoa vanhemmuuteen liittyen sekä vinkkejä, kuinka isät voisi toimia erilaisissa tilanteissa lasten kanssa. Kuitenkin työntekijöiden on huomioitava isien mielipiteet neuvojen tarpeellisuudesta. Vinkkejä voi antaa esimerkiksi ruokailutilanteissa toimimisesta ja kuinka antaa lapselle hänen tarvitsema läheisyys. (Allport ym. 2018, viitattu 7.3.2019.)

2.2 Ammatilliset työtteet isyyden tukemiseksi

Varhaiskasvatuksen inklusiivisessa toimintakulttuurissa yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta tulee edistää kaikessa toiminnassa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen varhaiskasvatuksessa edellyttää huoltajien, lasten ja henkilöstön aloitteiden, mielipiteiden ja näkemysten arvostamista, jonka toteutuminen edellyttää tietoista osallisuutta vahvistavien toimintatapojen ja rakenteiden kehittämistä päiväkodin toimintaympäristössä. Toimintakulttuurin kehittämisessä tulee ottaa myös huomioon, miten työyhteisössä keskustellaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asenteista, ja miten ne näkyvät päiväkodin toimintatavoissa. Huoltajien osallistuminen varhaiskasvatuksen toiminnan suunnittelu-, toteutus-, ja arviointityöhön edistää samalla myös heidän osallisuuttaan. (Varhaiskasvatustilain suunnitelman perusteet 2018, 30.)

Varhaiskasvatuksen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävään toimintakulttuuriin olisi tärkeää myös kuulua osallistuvaan isyyteen tukeminen. Päiväkodeissa osallistuvaa isyyttä voidaan tukea

kolmen eri työotteen avulla, jotka ovat sukupuolisensitiivinen työote, isäerityinen työote sekä kulttuurisensitiivinen työote. Näistä kerromme tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

2.2.1 Sukupuolisensitiivinen työote

Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin mukaan perheen kotityöt jakautuvat yhä edelleen perinteisten sukupuoliroolien mukaisesti. Naiset kokevat olevansa usein vastuussa kotitöistä, kuten siivouksesta, pyykinpesusta, silityksestä sekä ruuanlaitosta, kun taas miehet kokevat olevansa usein vastuussa kodin huoltotöistä, rakentamisesta, elektroniikkalaitteiden asentamisesta, sekä ajoneuvojen huoltamisesta. Vastuu ruokaostosten teosta, lemmikkien hoidosta sekä piha- ja puutarhatöistä jakautuu yleisimmin puolisoitten kesken tasapuolisesti. Kuitenkin noin puolet tasa-arvobarometriin vastanneista miehistä ja naisista vastasi puolisoitten hoitavan kodin talouden asioita yhtä paljon. (Pietiläinen & Attila 2018, 96—100.)

Yhä edelleen useimmissa perheissä naiset hoitavat miehiä useammin lapsia ja heidän asioitaan. Jaettu vastuu on kuitenkin tavallista lapsen huolehtimisessa ja lapsen kanssa seurustelussa. Suurin osa naisista vastasi olevansa yleensä vastuussa sairaan lapsen hoidosta, lastenhoidosta sekä yhteydenpidosta päiväkotiin ja kouluun. Miehistä noin alle 10% vastasi olevansa itse vastuussa sairaan lapsen hoidosta. Noin kolmasosa miehistä vastasi olevansa vastuussa lasten kuljettamisesta harrastuksiin. (Pietiläinen & Attila 2018, 102.)

Sukupuolisensitiivisyydellä tarkoitetaan sukupuolinäkökulman huomioimista kaikessa toiminnassa. Se on myös herkkyyttä tunnistaa yksilön omassa toiminnassa tiedostamattomia tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, miten miehiin ja naisiin suhtaudutaan. Sukupuolisensitiivisyydellä tarkoitetaan taitoa, jonka avulla tunnistetaan miehen ja naisen tarpeiden ja kommunikoinnin erilaisuuksia, havainnoidaan sukupuoli-identiteetin rakentumista, sekä havaitaan sukupuolesta johtuvaa epätasa-arvoista kohtelua. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen edellytyksenä on, että sukupuolinäkökulma otetaan huomioon kaikilla yhteiskunnan tasoilla. (Syrjäläinen & Kujala 2010, 31.)

Sukupuolisensitiivisellä työotteella tarkoitetaan työmenetelmää, jonka avulla tunnistetaan sukupuolen vaikuttavan ihmisen elämään ja hänen valintoihinsa. Sukupuolten luontaisina pidettyjen käytäytymismallien vahvistamisen sijaan työotteessa keskitytään siihen, miten näitä tuotaisiin näkyväksi. (Punnonen 2007, 521.) Sukupuolisensitiivisyys ammatillisena osaamisena ja toimintana

edellyttää sitä, että ohjaajalta löytyy teoreettista tietoa sukupuolijärjestelmästä, sukupuolisosiaalisuudesta, sekä tasa-arvolainsäädännöstä. Työntekijän tulee osata tiedostaa ja ymmärtää, että maailma näyttäytyy monessa suhteessa eri lailla miehille ja naisille, mikä tulee ottaa asiakkaan kohdatessa huomioon. Sukupuolisensitiivisesti orientoitunut työntekijä kykenee tunnistamaan ja kohdentamaan yhteiskunnassa vaikuttavia sukupuolistavia rakenteita ja käytäntöjä, jotka vaikuttavat yksilöiden elämään. Kriittiseen reflektioon kykenevä työntekijä tiedostaa omia sukupuoliin liittyviä oletuksiaan ja uskomuksiaan. Jatkuvan reflektion avulla hän kyseenalaistaa ja pohtii omia tulkintojaan ja oman henkilökohtaisen toimintansa vaikuttavuutta esimerkiksi ohjaustilanteessa. Sukupuolisensitiivisyyden näkyminen työntekijän toiminnassa riippuu siitä, miten tärkeäksi hän mieltää sukupuolen merkityksen ja miten hän sukupuolisensitiivisen työotteen määrittelee omassa työssään. (Juutilainen 2005, 31: Bahmani & Honkasalo 2016, 29.)

Sukupuolen avulla eriytetty toiminta mahdollistaa asiakkaalle omaan sukupuoleen liittyvien kysymysten pohtimisen turvallisessa ympäristössä muiden samaa sukupuolta olevien henkilöiden kanssa. Sukupuolisensitiivisen työotteen avulla tuetaan myönteisen sukupuoli-identiteetin muodostumista sekä kyseenalaistetaan vakiintuneita sukupuolirooleja. Sukupuolirooleihin liittyvien odotusten tunnistamisen ja rikkomisen tavoitteena on laajentaa ymmärrystä sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisesta ilmenemisestä, naisena ja miehenä olemisen laajasta skaalasta, sekä jokaisen toimintaan osallistuvan asiakkaan yksilöllisyyden ja ainutlaatuisuuden tukeminen. Sukupuolen mukaan eriytetty työ on todettu tuottavan tietynlaisia asioita ja keskusteluja, jotka eivät mahdollistu ryhmissä, joissa on molempien sukupuolen edustajia. Turvallinen tila nähdäänkin usein sukupuolisensitiivisen työn toteutumisen mahdollistajana. (Bahmani & Honkasalo 2016, 13, 32.)

Uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan myös varhaiskasvatukseen tulee olla sukupuolisensitiivistä. Päiväkodin henkilökunnan tehtävänä on pohtia, miten sukupuoleen ja sen moninaisuuteen liittyvät asenteet näkyvät päiväkodin toimintaympäristössä eleiden, puheiden, tekojen ja toimintatapojen muodossa. Päiväkodin oppimisympäristö tulee suunnitella ja kehittää niin, että se vahvistaisi sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, mikä mahdollistaisi myös perinteisten sukupuolistereotyyppien rikkomisen. Aikuisen vuorovaikutustaitojen ja kielenkäytön mallit, sekä tapa toimia stereotyyppisten ennako-oletusten mukaisesti välittyvät herkästi lapsille. Päiväkodissa lapsia rohkaistaan tekemään valintoja, jotka ovat riippumattomia sukupuoleen liittyvistä stereotyyppisistä ennako-oletuksista ja -rooleista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 30, 33.)

Huoltajien kanssa tehtävällä yhteistyöllä tarkoitetaan huoltajien ja päiväkodin henkilökunnan välistä yhteistä lapsen kasvatustuuta, jonka päätavoitteena on lapsen turvallisen ja terveellisen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen ja edistäminen. Varhaiskasvattajien tehtävänä on mahdollistaa huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö tasavertaiseksi lapsen molemmille huoltajille. Kasvattajien vastuulla on myös järjestää yhteisiä kohtaamisia, joissa mahdollistetaan sekä isän että äidin tasavertainen kuuleminen lapsen asioihin liittyen. Kasvatuskeskusteluiden lisäksi varhaiskasvatus voi tukea isäjä ja äitejä muun muassa vanhempainiltojen, perhekerhojen ja erilaisten perhetapahtumien avulla. (Rossi-Salow 2012, 162—163, 165; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 34.)

Monet kasvattajat kokevat, että lapsen äidin kanssa on helpompi keskustella lapsen kehitykseen liittyvistä huolista, vaikka äiti ja isä ovat omasta lapsesta yhtä huolissaan. Suurin osa vasu-keskusteluista käydään yhä pelkästään äidin kanssa, kun taas isät ovat harvoin keskusteluissa mukana. Äidin osallistuminen lapsen vasu-keskusteluun voi toimia perheessä kulttuurisena normina, johon huoltajat ovat entuudestaan tottuneet, kun taas isän osallistumista vasu-keskusteluun pidetään usein ehdollisena, vapaaehtoisena tai jopa poikkeuksena. Vasu-keskusteluja leimaa myös stereotyyppinen oletus, että keskustelut ovat usein vain äidin ja naistyöntekijän välisiä. (Rossi-Salow 2012; Alasuutari 2011, 127,131.)

2.2.2 Isäerityinen työote

Isäerityisessä työotteessa keskitytään isien huomioimiseen ja osallisuuden tukemiseen sosiaali-, terveys, opetus- ja kasvatusalioilla. Isäerityisen työotteen lähtökohtana on tukea miesten hyvinvointia, sekä tukea heitä sitoutumaan isyyteen. Miesten ja isien kanssa työskennellessä ammattilaisten tulee kiinnittää huomiota miehen tapaan puhua, kokea ja ilmaista omia tunteitaan, sekä tiedostaa isyyteen liittyviä historiallisia muutoksia, jotka voivat vaikuttaa isän tämän hetkiseen tilanteeseen kasvattajana. Isäerityisessä työotteessa kiinnitetään erityisesti huomiota isien osallisuuteen kutsuamalla heidät mukaan palveluihin sekä huomioimalla isät palveluiden käyttäjänä esimerkiksi äitiysneuvolassa. Työotteessa korostuu myös tarve rakentaa palveluita, jossa huomioidaan erityisesti isien tarpeita. (Isän näköinen 2019a, viitattu 13.02.2019.)

2.2.3 Kulttuurisensitiivinen työote

Käsite kulttuurisensitiivisyys koostuu kahdesta sanasta: kulttuuri ja sensitiivisyys. Kulttuurilla tarkoitetaan asioille ja ilmiöille antamiemme merkityksiä. Sensitiivisyys puolestaan liitetään sanoihin herkkyyks ja tunneäly sekä kykyyn olla ”tuntosarvet päässä”. Kulttuurisensitiivisyys voidaan siis määritellä tarkoittavan kykyä ja valmiutta kohdata toinen ihminen arvostavasti samalla kun tiedostetaan muun muassa hänen etnisen taustansa, kulttuurinsa, uskonnollisen vakaumuksensa tai erilaisen kielensä vaikutukset. Kulttuuriherkkyyks tarkoittaa samaa kuin kulttuurisensitiivisyys. (Katisko 2016, 200-201.)

Kulttuurisensitiivisellä työotteella puolestaan tarkoitetaan sitä, että työntekijä tiedostaa ja hyväksyy oman ja asiakkaan kulttuurien väliset erot (Schubert 2007, 204). Työskentelymenetelmän lähtökohdaksi on työntekijän kyky kunnioittaa erilaisuutta. Edellytys arvostavalle vuorovaikutukselle ja kohtaamiselle eri kulttuuritaustaisen ihmisen kanssa, on työntekijän kiinnostuneisuus asiakkaan kulttuuritaustasta. Asioista kysyminen henkilöltä itseltään lisää luottamusta ja auttaa eteenpäin. (THL 2018, viitattu 16.2.2019.) Kulttuurisensitiivisesti työskennelläkseen työntekijän on tunnettava ja tiedostettava omaan kulttuuriin liittyvät arvot, ajatusmallit, normit ja säännöt. Työntekijän tulee kiinnittää huomiota sekä omiin että toisen kulttuuriin sidottuihin tapoihin ja näin ymmärtää tietynlaisen käyttäytymisen kulttuurista merkitystä. (Katisko 2016, 201.) Kulttuurisensitiivinen toimiminen edellyttää työntekijältä halua ja kykyä vuorovaikutukseen, jossa ollaan avoimia hyväksymään erilaisia ajattelu- ja toimintatapoja. Parhaimmillaan autetaan maahanmuuttajaa löytämään tapa rakentaa elämää niin, että hän voi yhdistää sekä oman että suomalaisen kulttuurin ominaispiirteitä. (Korhonen & Puukari 2013, 375-376.)

Kulttuurisensitiivisesti toimimista on se, että työntekijä osaa luoda sopivat puitteet asiakkaan kohtaamiselle hänen kulttuurisen taustansa huomioon ottaen ja pystyy näin tekemään vuorovaikutustilanteesta vähemmän ongelmallisen (Schubert 2007, 204). Kun työntekijä ja asiakas ovat erilaisen kielen ja kulttuurin edustajia, olennaista on kyky olla vuorovaikutuksessa toisesta kulttuurista tulevan ihmisen kanssa tavalla, jolla saavutetaan asiakkaan luottamus ja kunnioitus (Katisko 2016, 206). Kulttuurisensitiivisen työotteen omaksuminen ja siinä kehittyminen auttaa asiakkaan kohtaamisessa monikulttuurisella sosiaalialan kentillä (THL 2018, viitattu 16.2.2019).

Suomalaisessa yhteiskunnassa sukupuolten välinen tasa-arvo on tärkeää, ja siksi maahanmuuttajien kotouttamisessa yhtenä tärkeimmistä asioista nähdään naisen ja miehen tasa-arvon

ymmärtäminen ja sen mukaan toimimiseen kannustaminen. Erilaisesta kulttuurista tuleville maahanmuuttajille halutaan opettaa eri sukupuolilla olevan yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet tässä yhteiskunnassa. (Anis 2012, 324.) Kulttuuritaustan huomioimisen lisäksi on kuitenkin myös tärkeää huomioida jokaisen asiakkaan yksilölliset tarpeet. Erityisesti erilaisiin palveluihin ohjattaessa on oleellista nähdä asiakas yksilönä stereotyyppien sijaan. Asiakas saattaa myös tuntea suomalaisen palvelujärjestelmän huonosti tai ei ollenkaan, joten tällöin työntekijän tulee tarjota tietoa erilaisista palveluista ja neuvoa erilaisten lomakkeiden kanssa. (THL 2018, viitattu 16.2.2019).

Varhaiskasvatuksessa kulttuurinen moninaisuus nähdään voimavarana. Yksilön oikeutta omaan kieleen, kulttuuriin, uskontoon ja vakaumukseen pidetään päiväkotiyhteisössä ihmisen perusoikeutena. Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa arvostetaan ja hyödynnetään sekä suomalaista kulttuuriperintöä, että yhteisön kulttuurista, kielellistä ja katsomuksellista monimuotoisuutta. Tämän toteutuminen edellyttää päiväkodin henkilökunnalta ymmärrystä ja tietoa erilaisista kulttuureista ja katsomuksista, taitoa nähdä asioita eri näkökulmista, sekä osaamista asettua toisen ihmisen asemaan. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 31.)

3 ISIENILLAN TOTEUTUS

3.1 Yhteistyökumppanit ja isienillan toimintaympäristö

Opinnäytetyömme yhteistyökumppaneina toimivat eräs Oulun päiväkotiki ja Isän näköinen -hanke. Hanke on Settlementiliitto ry:n ja Miessakit ry:n toteuttama parivuotinen yhteishanke vuosina 2018-2020, jonka päätavoitteena on vahvistaa isien asemaa tasavertaisena vanhempana ja kasvattajana yhteiskunnassa (Isän näköinen 2019b, viitattu 28.5.2019). Hanke vahvistaa isien kanssa tehtävää työtä hyödyntäen toiminnassaan sukupuoli- ja kulttuurisensitiivistä sekä isäerityistä työotteita (Isän näköinen 2019a, viitattu 28.5.2019). Hankkeessa käynnistetään ja pilotoidaan eri paikkakunnilla isäryhmätoimintaa, joka pohjautuu vertaisuuteen. Lisäksi hanke kouluttaa sosiaali-, kasvatus- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisia ja opiskelijoita kohtaamaan isät tasavertaisena vanhempana. Isän näköinen- hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja Sosiaali- ja terveysministeriö. (Isän näköinen 2019b, viitattu 28.5.2019.)

Hanketta organisoiva Miessakit ry on vuonna 1995 perustettu yhdistys, jota rahoittaa Veikkaus oy. Miessakit ry:n tarkoituksena on huolehtia miesten kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Yhdistys toteuttaa matalan kynnyksen vertaistoimintaa, tarjoaa tuki- ja kriisipalveluja, kouluttaa sosiaali-, terveys ja kasvatusalan ammattilaisia sekä kehittää miestyötä yhdessä eri organisaatioiden kanssa. (Miessakit ry 2019, viitattu 28.5.2019.) Settlementiliitto puolestaan on kansalaisjärjestö, jonka tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta, moniarvoisuutta ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Toiminta perustuu yksilön kunnioitukseen, moninaisuuden arvostamiseen ja heikoimpien tukemiseen ja ihmisen voimavaroihin luottamiseen. (Settlementiliitto 2019a, viitattu 28.5.2019.) Settlementiliiton toiminta on laajaa ja se tarjoaakin palvelujaan esimerkiksi seniori- ja vanhustyön, lapsi- ja nuorisotyön, opinto- ja kulttuuritoiminnan sekä asumispalvelujen saralla (Settlementiliitto 2019b, viitattu 28.5.2019).

Meidän opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden toimintaympäristönä on yhteistyöpäiväkotiki, joka tarjosi mahdollisuuden kehittää ammattiosaamistamme monikulttuurisen perhetyön muodossa. Kyseisen päiväkodin pienryhmätoiminta pohjautuu kiintymyssuhdeteoriaan ja varhaisen vuorovaikutuksen tärkeyteen. Siinä korostuu vanhempien merkitys lastensa ensisijaisena kasvattajana sekä vanhempien ja vastuuikäisten välinen kasvatuskumppanuus. Vastuuikäisen tehtävänä on tukea

lasta ja perhettä. Yhteistyöpäiväkoti järjestää kerran kuukaudessa vanhemmille aamukahvitilaisuuden, jolloin vanhemmilla on mahdollisuus keskustella sekä työntekijöiden että muiden pienryhmän vanhempien kanssa.

3.2 Kohderyhmän kuvaus

Kohderyhmänämme ovat yhteistyöpäiväkodin kolmen eri ryhmän lisäksi myös avoimen puolen lasten isät. Heille suunnattu toiminnallinen osuus tukee isän asemaa tasavertaisena kasvattajana sekä lisää toiminnalliseen osuuteen osallistuneiden työntekijöiden isäerityisen työtteen osaamista. Päätimme järjestää illan ainoastaan isille rajaten äidit pois, jotta ilta olisi isien näköinen ja vastaisi opinnäytetyölle ja toiminnalliselle osuudelle asettamiamme tavoitteita. Tällä rajauksella halusimme varmistaa sen, että isät saavat vertaistukea keskustelemalla toisten isien kanssa turvallisessa ympäristössä sekä sen, etteivät äidit puhu isien puolesta. Osallistuvaan isyyteen kannustamisen sijasta äiti saattaa toimia isyyden portinvartijana, jolloin hän vaikuttaa heikentävästi isän sitoutumiseen lapsen kasvatukseen ja isänä olemiseen tai pahimmassa tapauksessa sulkee isän kokonaan ulkopuolelle (Eerola & Mykkänen 2014b, 51).

Kohderyhmä muodostuu kantasuomalaisista sekä maahanmuuttajataustaisista isistä, joilla on erilaisia kokemuksia isyydestä. Näin ollen myös isienillan aikana saadaan erilaisia näkökulmia isyydestä ja isän rooleista, joihin muun muassa perhemuoto ja kulttuuri vaikuttavat. Lisäksi myös erilaiset isän henkilökohtaiset vanhempana olemisen tavat sekä omilta vanhemmilta opitut kasvatusmallit rikastuttavat illan sisältöä. Iltaan osallistuvia isejä yhdistää mahdollisesti vain lapsen hoitopaikka samassa päiväkodissa. Osa isistä saattaa tuntea toisensa entuudestaan, mikäli heidän lapsensa ovat samassa lapsiryhmässä tai jostain muusta syystä. Isienilta mahdollistaa myös sen, että isät voivat tutustua toisiinsa.

3.3 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyömme pääasiallinen tarkoitus on suunnitella ja toteuttaa osallistuvaan isyyteen tukeva isienilta -malli yhteistyökumppaneiden käytettäväksi. Isille suunnatun illan tavoitteena on herättää isieniltan osallistuvien miesten ajatuksia osallistuvasta isyydestä toiminnallisten pisteiden kautta sekä tukea heitä osallistuvaan isyyteen. Tavoitteena on myös saada isieniltan osallistuvat työntekijät huomaamaan isäerityisen työtteen tärkeys ja hyödyntämään sitä omassa työssään. Yhtenä

opinnäytetyön kantavana teemana on isien omien henkilökohtaisten voimavarojen tunnistaminen, vahvistaminen sekä hyödyntäminen isänä olemisessa.

Toiminnallisen osuuden laatutavoitteiksi asetimme sen, että mallia voidaan käyttää mahdollisimman pitkään. Tavoitteenamme on, että yhteistyökumppaneiden on helppo hyödyntää ja soveltaa isienilta -mallia osana omaa työtä ilman suuria esivalmisteluja. Mallin tulee olla helposti ymmärrettävä ja ohjeistukseltaan selkeä. Laatutavoitteena on, että malli on toimiva kyseisessä toimintaympäristössä ja sen toteuttaminen koetaan hyödylliseksi.

Lisäksi isienilta -mallin täytyy palvella sen kohderyhmää ja olla isien näköinen. Isienillan tulee olla asiasisällöltään ajankohtainen ja informatiivinen, jotta osallistujat kokevat sen tarpeelliseksi. Isienillan markkinoinnin tulee myös olla tarpeeksi houkutteleva kohderyhmän saapumiselle paikalle. Laatutavoitteena on, että isienilta -malli herättelee osallistujien ajatuksia ja vahvistaa heidän voimavarojaan sekä tukee heitä osallistuvaan isyyteen. Laatutavoitteiden saavuttamista edesauttaa isien osallistuminen isienillan pisteiden toteutuksen suunnitteluun. Isien ja yhteistyökumppaneiden kanssa käydyt keskustelut, palaverit ja palautekeskustelut mittaavat sekä projektin tavoitteiden että oman ammatillisen kasvun ja kehityksen saavuttamista. Palautekeskusteluissa pyydämme palautetta mallin toimivuudesta, käyttökelpoisuudesta ja sisällöstä, jotka kirjaamme ylös ja joiden avulla kehitämme mallia myöhemmin.

Pitkän aikavälin kehitystavoitteina on isienilta -mallin jatkokehittäminen pilotoinnin ja palautteen analysoimisen jälkeen. Mikäli pilotoinnin jälkeen havaitsemme, että jokin toiminnallinen piste ei toimi toivotulla tavalla, tarkoituksenamme on jatkokehittää pistettä tai tarvittaessa poistaa se kokonaan mallista. Pyrimme jatkokehittämään myös jo toimiviksi koettuja toiminnallisia pisteitä niin, että ne palvelevat yhä paremmin kohderyhmää. Keräämme palautetta suullisesti ja toiminnallisen osuuden päätteeksi myös kirjallisesti yhteistyökumppaneilta ja isienillan kohderyhmältä sekä projektiin osallistuneilta päiväkodin työntekijöiltä. Saamamme palautteen perusteella teemme myös muita tarvittavia muutoksia malliin, mikäli koemme sen hyödylliseksi.

Sosiaalialan kompetensseihin luetaan kuuluvaksi eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2016, viitattu 6.2.2019). Opinnäytetyömme tavoitteena on keskittyä kehittämään meidän asiakastyömme osaamista, kriittistä ja osallistavaa yhteiskuntaosaamista

sekä tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatio-osaamista. Tavoitteenamme on kehittyä ammatillisen vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen luomisessa voimavaraistaen sekä osallisuutta tukien erilaisia sosiaalialan työmenetelmiä soveltaen. Lisäksi tavoitteenamme on kehittää osaamistamme asiakkaan osallisuuden ja osallistumismahdollisuuksien edistämiseksi sekä kykyä vaikuttaa sukupuolten välistä epätasa-arvoa tuottaviin yhteiskunnallisiin rakenteisiin. Yhteistyömme Isän näköinen -hankkeen kanssa tukee myös verkostoyhteistyö- sekä kehittämisosaamistaitojamme. Opin- näytetyön kautta kehitymme myös ammatillisessa reflektiossa sekä työskentelemään sosiaalialan eettisten periaatteiden mukaisesti sekä asiakas- että kehittämistyössä. Näiden kompetenssien kautta asetimme myös laatutavoitteet isienilta -mallille.

3.4 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön prosessi lähti kehittymään ensimmäisessä opinnäytetyöpajassa syksyllä 2018, jolloin saimme tietää kyseisen päiväkodin osoittaneen kiinnostusta tilata opinnäytetyö varhaiskasvatuksen ja monikulttuurisuuden kentälle liittyen. Otimme yhteyttä yhteistyöpäiväkodin johtajaan ja sovimme ensimmäisestä tapaamisesta päiväkodilla 12.10.2018. Tapaamisessa päiväkodin johtaja esitteli meille erilaisia mahdollisia opinnäytetyön aiheita, joista valitsimme osallistuvaan isyyteen liittyvän aiheen, joka palvelee meidän jokaisen ammatillista kasvuamme. Valitsemassamme opinnäytetyön aiheessa yhdistyvät varhaiskasvatus, monikulttuurisuustyö sekä perhetyö.

Prosessi jatkui perehtymisellä aiheen tietoperustaan ja aikaisempiin tutkimuksiin ja opinnäytetöihin. Tutustuimme myös tulevaan yhteistyökumppaniimme Isän näköinen -hankkeeseen lukemalla hankkeen virallisia nettisivuja sekä kävimme hankkeen järjestämässä koulutuksessa. Opinnäytetyön prosessin kuluessa teimme rajausta aiheeseen ja keskityimme löytämään opinnäytetyön ydinkäsitteet ja keskeisen tietoperustan hyödyntäen koulun informaation ohjausta. Lisäksi asetimme tavoitteet opinnäytetyölle sekä omalle oppimisellemme sosiaalialan kompetenssien pohjalta. Pidimme tiiviisti yhteyttä yhteistyökumppaneihin sähköpostin välityksellä koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Toiseen palaveriin 25.1.2019 osallistui päiväkodin johtajan lisäksi myös hankkeen projektisuunnittelija. Keskustelimme toiminnallisen osuuden toteutuksesta sekä aiheen rajauksesta ja teoreettisesta viitekehyksestä. Tämän jälkeen teimme yhä tarkempaa rajausta aiheeseen ja myöhemmin pyysimme projektisuunnittelijalta hyväksynnän aiheen rajauksesta, jotta opinnäytetyömme palvelisi

paremmin myös hankkeen arvoja ja toisi esille sen asiasisältöä. Aiheen rajauksen jälkeen kirjoitimme teoriaosuuden opinnäytetyöhön ja päätimme isienillan pisteiden teemat teoreettisen osuuden pohjalta. Teimme myös alustavat isienillan mainokset ja keräsimme niihin yhteistyökumppaneilta kehitysideoita sähköpostitse. Huomioimme mainoksen teossa maahanmuuttajataustaiset isät, minkä vuoksi teimme mainoksen myös selkosuomeksi (liite 1) apukuvia hyödyntäen.

Kolmannen palaverin pidimme 19.3.2019, jolloin päätimme, että meidän tehtävänäme isienillassa on tarkkailla ja havainnoida mallin toimivuutta. Pisteiden vetäjinä toimivat hankkeen ja päiväkodin työntekijät, koska malli tulee heidän käyttöönsä. Sovimme, että hankkeen projektisuunnittelija kysyy kokemusisää yhden pisteen vetäjäksi. Palaverissa sovimme lopullisista projektin eri vaiheiden päivämääristä, kuten isienillasta ja loppupalaverista. Sovimme palaverissa myös ajankohdasta, jolloin keräämme myös iseiltä kehitysideoita mainokseen ja isienillan pisteiden toteutustapoihin liittyen sekä päivästä, jolloin käymme jakamassa lopulliset mainokset iseille henkilökohtaisesti.

Kävimme päiväkodilla 28.3.2019, jolloin keräsimme iseiltä kehitysideoita ja toimitimme työntekijöille koosteen isienillasta sekä allekirjoitimme yhteistyösopimukset. Samana päivänä hankkeen projektisuunnittelija kertoi, että kokemusisä ei pääse paikalle isieniltaan. Sovimme, että päiväkotia päättää työntekijöiden joukosta yhden pisteen vetäjäksi heidän tulevassa viikkopalaverissaan. Isät antoivat paljon positiivista palautetta mainoksen houkuttelevuudesta ja sen visuaalisesta ulkoasusta. Isät näkivät parantamisen varaa mainoksen tekstiosiossa, jonka tulisi olla tiiviimpi ja helppolukuisempi. Isienillan pisteiden toteutustavoiksi isät toivoivat keskustelua toisten isien kanssa ja asiantuntijaluentoa. Liian toiminnallinen isienilta ei houkuttanut. Tämän vuoksi emme enää korostaneet mainoksessa isienillan olevan ”toiminnallinen isienilta”. Poistimme mainoksesta myös turhan informaation sekä kiinnitimme huomiota fonttikokoon ja riviväliin. Mainoksen yhteyteen suunnittelimme myös isienillan osallistumislomakkeen (liite 2), jolla kartoitimme isien osallistumista iltaan, mahdollisia ruoka-allergioita ja lapsen hoitotarvetta isienillan ajaksi. Mainoksen viimeistelyn jälkeen keskityimme isienillan pisteiden suunnitteluun, aikatauluun ja työtehtävien jakoon. Viimeistelemämme mainos on liitteessä 3.

Päätimme käydä jakamassa mainokset henkilökohtaisesti 11.4.2019, sillä näin saimme mainostettua iltaa enemmän ja tutustuimme isien kanssa. Samalla toimme isieniltaa tutummaksi myös työntekijöille. Tehostaaksemme mainontaa jaoimme mainokset myös sähköpostitse iseille. Lisäksi laitoimme mainoksen jokaisen lapsiryhmän ulko-oveen, josta se on helposti luettavissa. Huomioimme mainonnassa myös maahanmuuttajataustaiset isät kiinnittämällä jokaisen ryhmän ulko-oveen

mainoksen myös selkosuomeksi apukuvia hyödyntäen. Päiväkodin työntekijät auttoivat mainonnassa suuresti, sillä he mainostivat isieniltaa tehokkaasti itselle.

Otimme yhteyttä yhteistyökumppaneihimme 15.4.2019, jolloin lähetimme heille sähköpostitse isienillan aikataulun rungon ja pisteiden tarkat ohjeet vetäjille. Päätimme yhteistyökumppaneiden kanssa, että muuta palaveria ennen isieniltaa ei tarvita, sillä ohjeistus oli selkeä. Tällöin saimme myös tietää, että eräs päiväkodin työntekijöistä lupautui yhden pisteen vetäjäksi.

Asetimme isienillan osallistumislomakkeiden palautuspäiväksi 17.4. Isieniltaan ilmoittautui kahdeksan isää. Vähäisen osallistujamäärän vuoksi pohdimme vielä pisteiden toteutustapaa ja lopulta päätimme, että pisteet kierretään yhdessä ryhmässä. Torstaina 25.4 kello 16.00 – 17.30 järjestimme isienillan, jonne kaikki ilmoittautuneet saapuivat. Viikon kuluttua isienillasta 2.5.2019, pidimme yhteistyökumppaneiden kanssa loppupalaverin. Palaverissa kävimme läpi isienillan kulkua vaihe vaiheelta sekä kuulimme kehittämisideoita iltaan liittyen. Olemme seuraavalle sivulle koonneet koko opinnäytetyön prosessin aikataulun taulukkoon 1.

TAULUKKO 1. Kooste opinnäytetyön prosessin aikataulusta

PÄIVÄMÄÄRÄ	TAPAHTUMA	AIHE
8.10.2018	Puhelu	Otimme yhteyttä yhteistyöpäiväkodin johtajaan ja sovimme ensimmäisestä tapaamisesta päiväkodilla
12.10.2018	Palaveri	Päiväkodin johtaja esitteli meille erilaisia mahdollisia opinnäytetyön aiheita, joista valitsimme yhden
10/2018-1/2019	Sähköposti	Yhteydenpitoa sähköpostitse, opinnäytetyön suunnitelman tekoa
25.1.2019	Palaveri	Keskustelimme yhteistyökumppaneiden kanssa toiminnallisen osuuden toteutuksesta sekä aiheen rajauksesta ja teoreettisesta viitekehyksestä
1/2019-3/2019	Sähköposti	Yhteydenpitoa sähköpostitse, opinnäytetyön aiheen rajausta sekä aiheen lopullinen valinta
19.3.2019	Palaveri	Päätimme roolit ja tehtävät isienillan aikana sekä sovimme lopulliset päivämäärät
28.3.2019	Päiväkodilla vierailu	Keräsimme itseiltä kehitysideoita ja toimitimme työntekijöille koosteen isienillasta sekä allekirjoitimme yhteistyösopimukset
3/2019-4/2019	Sähköposti	Yhteydenpitoa sähköpostitse ja pilotoinnin suunnittelua
11.4.2019	Päiväkodilla vierailu	Mainosten jakaminen iseille
15.4.2019	Sähköposti	Lähetimme yhteistyökumppaneille sähköpostitse isienillan aikataulun rungon ja pisteiden tarkat ohjeet vetäjille
17.4.2019	Osallistumislomakkeen palautus	Isienillan osallistumislomakkeiden palautuspäivä
25.4.2019	Pilotointi	Isienillan järjestäminen
2.5.2019	Palaveri	Yhteistyökumppaneiden kanssa loppupalaveri
5/2019-8/2019	Raportointi	Tuotteen viimeistely ja hyväksyminen

3.5 Tuotekehitysprosessi

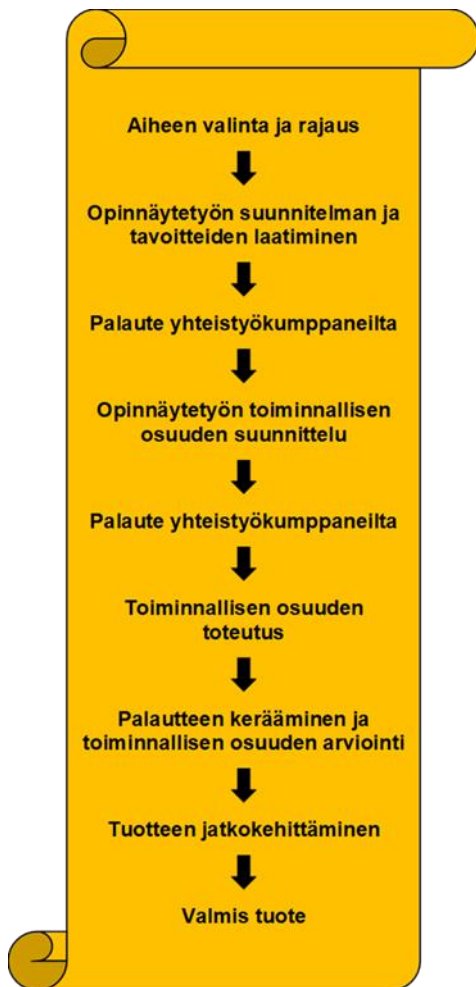
Hyödynnämme toiminnallisessa opinnäytetyön toteutuksessa Kaisa Jämsän ja Elsa Mannisen (2000) teoksessa esittämää viisivaiheista tuotekehitysprosessin kulkua. Isienilta -mallin tuotekehitysprosessin ensimmäinen vaihe on ongelman- ja kehittämistarpeen tunnistaminen. Ongelman tunnistamisen tavoitteena on parantaa jo olemassa olevaa tuotetta tai palvelua. (Jämsä & Manninen 2000, 29.) Halusimme opinnäytetyössämme kehittää isienilta -mallin edistääksemme isien osallisuutta sekä muutosta kohti osallistuvaa isyyttä. Mallin tarkoituksena on myös lisätä työntekijöiden tietoisuutta isäerityisestä työotteesta ja hyödyntämään sitä työssään.

Tuotekehitysprosessin toisessa vaiheessa käynnistetään ideointiprosessi, jossa pyritään löytämään erilaisia ratkaisuja aikaisemmin esitettyyn ajankohtaiseen ongelmaan, esimerkiksi ideapankkimenetelmää hyödyntäen. Ideapankkimenetelmässä kerätään asiakkailta ja työntekijöiltä toiveita ja ehdotuksia korjattavan asian ratkaisemiseksi. (Jämsä & Manninen 2000, 35, 37.) Ideavaiheessa olemme hyödyntäneet kyseistä ideapankkimenetelmää, sillä olemme keränneet ideoita ja tietoja sekä asiakkailta että työntekijöiltä isienillan mainontaan ja toteutustapoihin sekä mallin ohjeistukseen liittyen.

Tuotekehitysprosessin kolmas vaihe on luonnosteluvaihe. Luonnosteluvaiheessa tulee ottaa huomioon, ketkä hyötyvät ensisijaisesti suunniteltavasta tuotteesta ja millainen rooli heillä on kyseisen tuotteen käyttäjänä. Luonnosteluvaiheessa myös päätetään, millaista tuotetta aletaan suunnittelemaan ja valmistamaan. (Jämsä & Manninen 2000, 43-44.) Luonnostelimme isienilta -mallia ideapankkimenetelmällä saatujen toiveiden ja ehdotusten pohjalta.

Tuotteen kehittelyvaiheessa aletaan tekemään varsinaista tuotetta, jota tehdään luonnosteluvaiheessa valittujen päätösten mukaan. Kehittelyvaiheeseen kuuluu usein tuotteen esitestauksia. (Jämsä & Manninen 2000, 85.) Esitetasimme isienilta -mallia pilotoimalla sen huhtikuussa yhteistyöpäiväkodissa.

Tuotekehitysprosessin viimeisessä vaiheessa viimeistellään suunniteltu tuote. Tuotteen viimeistely voidaan tehdä esitestauksen ja annetun palautteen avulla. Viimeistelyvaihe sisältää myös valmiin tuotteen levittämisen suunnittelua ja mahdollista markkinointia. (Jämsä & Manninen 2000, 80-81.) Valmista isienilta -mallia levitämme sekä Isän näköinen -hankkeen lopputuotoksessa Isyyspakkausessa, että Theseuksessa. Olemme koonneet koko tuotekehitysprosessin kuvioon 1.



KUVIO 1. Isienilta -mallin tuotekehitysprosessi

3.6 Isienillan pisteiden suunnittelu

Yhteistyökumppaneiden kanssa päätimme yhteistyössä, että isienillan kesto on 1,5 tuntia, jolloin yhdelle pisteelle jää aikaa 20 minuuttia. Ajassa otettiin huomioon myös siirtymät pisteiden välillä, aloitus- ja lopetusinfot, sekä mahdollinen tulkkaamiseen menevä aika. Yhteistyöpäiväkodin johtajan toive oli, että ilta ei kestäisi yli 1,5 tuntia, sillä he ovat kokeneet kyseisen ajan riittäväksi muun muassa vanhempainiltoja järjestettäessä. Isienillan ajankohdaksi yhteistyöpäiväkodin johtaja esitti klo 16.00-17.30, sillä näin päiväkotia pystyy järjestämään isieniltan tulevien isien lasten hoidon illan ajaksi. Lisäksi hänen kokemuksensa mukaan kyseinen ajankohta sopii isienille parhaiten. Isienillan päivämääräksi valikoitui 25.4.2019. Mikäli isienilta olisi järjestetty toukokuun puolella, se olisi

vaikuttanut heikentävästi isien osallistujamäärään kesälomien ja muiden päiväkodin tapahtumien vuoksi.

Saimme yhteistyökumppaneiltamme vapaat kädet toteuttaa isienilta. Pyysimme kuitenkin heiltä palautetta ja kehitysideoita pisteisiin liittyen sekä sähköpostitse että palavereissa. Suunnittelimme isieniltaan kolme eri pistettä, jotka ovat isän merkitys lapsen kasvulle ja kehitykselle, isän voimavarat ja vahvuudet, sekä sukupuoliroolit ja -stereotyytiat. Pisteet kierrettäisiin osallistujamäärän mukaan 1-3 ryhmässä. Alun perin ajatus oli, että yhteen pisteeseen tulisi enintään 10 henkilöä, jotta aikaa jää keskustelulle. Varauduimme myös siihen, että pisteet kierrettäisiin yhdessä ryhmässä, jos isejä on paikalla alle 10. Yhteistyöpäiväkodin johtaja lupasi, että isieniltaan saadaan tulkit tarvittaessa. Tulkit kulkisivat niiden isien mukana, jotka tarvitsevat tulkkausta.

Alun perin suunnittelimme, että meidän tehtävämme olisi vetää jokin suunnittelemistamme pisteistä. Opettajan pyynnöstä pohdimme asiaa uudestaan, ja tulimme siihen päätökseen, että meidän tehtävämme on toimia havainnoijana illan aikana. Tällöin pystymme tarkastelemaan kehittämäämme isienilta -mallia objektiivisesti ja keskittymään paremmin yksityiskohtien toimivuuteen. Halusimme työntekijöiden vetävän pisteitä, sillä malli tulee heidän käyttöönsä. Työntekijöiden vetäessä pisteitä he saavat kokemusta isienillan mallin toimivuudesta ja pystyvät jakamaan tietoa ja osaamista kollegoilleen. Lisäksi he osaavat työkokemuksensa kautta kertoa onko isienillan järjestäminen hyödyllistä varhaiskasvatuksen kentällä.

3.6.1 Isän merkitys lapsen kasvulle ja kehitykselle –piste

Yksi isienillan pisteistä käsittelee isän merkitystä lapsen kasvulle ja kehitykselle. Pisteestä taustajajatuksena on isän roolin vahvistaminen tasavertaisena vanhempana. Halusimme pisteestä tuoda esille isän roolin tärkeyttä isille itselleen sekä työntekijöille, sillä äiti saatetaan nähdä lapsen kannalta tärkeämpänä vanhempana kuin isä. Isälläkin kuitenkin on yhtä tärkeä rooli kuin äidillä ja häntä ei voi äiti korvata. Osallistuvien isien lapset omaavat esimerkiksi paremman kognitiivisen, sosiaalisen, psyykkisen ja emotionaalisen kehityksen, kuin lapset, joiden isät eivät ole osallistuvia isiä (Allport ym. 2018, viitattu 7.3.2019).

Piste suunniteltiin siten, että joku päiväkodin työntekijöistä toimii pisteen vetäjänä. Kriteerinämme oli se, että työntekijä olisi tuttu isille, sillä se helpottaa keskustelua ja luo ilmapiiristä turvallisen.

Pyysimme pisteen vetäjäksi yhteistyöpäiväkodin johtajaa, sillä hänellä on paljon osaamista liittyen pisteen aiheeseen. Hän on myös työnsä puolesta tekemisissä jokaisen lapsen isän kanssa.

Pisteen toteutustavaksi suunnittelimme johtajan pitämän luennon ja sen pohjalta käytävän keskustelun. Iseiltä saamien toiveiden perusteella totesimme toteutustavan olevan mieluinen myös iseille, sillä he toivoivat asiantuntijaluentoa isieniltaan. Suunnittelimme pisteen vetäjälle diaesityksen aiheen teoriasta hyödyntäen opinnäytetyön teoreettista osuutta. Diaesityksen loppuun kokosimme muutamia kysymyksiä keskustelun avaamiseksi.

3.6.2 Isän voimavarat ja vahvuudet –piste

Yhden pisteen teemaksi halusimme isän voimavarat ja vahvuudet, sillä näemme tärkeänä isien voimavarojen tukemisen ja heidän omien vahvuksiensa löytämisen. Halusimme myös korostaa Isän näköinen -hankkeen teemaa, jossa nostetaan esille isän rooli ”varavoimasta voimavaraksi” (Isän näköinen 2019c, viitattu 29.5.2019). Pisteen tavoitteeksi asetimme isän omien voimavarojen ja vahvuuksien löytämisen, joista on hyötyä isänä olemisessa.

Alun perin pisteen vetäjäksi olimme suunnitelleet yhteistyötä tekevän hankkeen kautta saatavan kokemusisän. Hänen kokemuksensa isyydestä olisi tuonut iseille uutta perspektiiviä omaan tilanteeseen ja vanhempana toimimiseen pisteessä käytävän keskustelun myötä. Kokemusisän estyessä pyysimme pisteen vetäjäksi erästä päiväkodin työntekijää. Hän valikoitui tehtävään luontevasti, sillä hän on lähes kaikille iseille tuttu. Hänellä on myös ammattitaitoa työskennellä maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa, mikä on eduksi pisteen vetämisessä.

Pisteen toteutustavaksi valikoituivat Suomen Mielenterveys ry:n vahvuuskortit, joiden avulla isät etsivät omia vahvuuksiaan ja voimavarojaan (Suomen Mielenterveys ry 2015, viitattu 4.6.2019). Valittuaan itseään parhaiten kuvaavan kortin, jokainen isä saa mahdollisuuden kertoa valinnastaan. Keskustelun kautta isät saavat myös vertaistukea toisten isien kertomuksista ja saavat uusia näkökulmia isänä olemiseen. Vertaistuki voi myös helpottaa isyyteen liittyvien ristiriitojen käsittelemistä. Vahvuuskortit helpottavat myös maahanmuuttajataustaisten isien kommunikointia ja rohkaisevat isejä keskustelemaan.

3.6.3 Sukupuoliroolit ja –stereotypiat –piste

Kolmas pisteemme käsittelee sukupuolirooleja ja -stereotypioita. Halusimme suunnitella pisteen, joka käsittelee isyyteen liittyviä rooliodotuksia ja perheen sukupuolittuneita kasvatuksellisia tehtäviä, sillä isien kanssa tehtävä työ on sukupuolisensitiivistä. Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin vastausten mukaan isän rooli on jäänyt vähäiseksi useiden perheiden arjessa (Pietiläinen & Attila 2018, 96, viitattu 30.5.2019). Pisteen tarkoituksena on tiedostaa erilaisia sukupuolirooleja ja kyseenalaistaa vakiintuneitakin sukupuolirooleja myös isien omassa elämässä.

Idea pisteen toteutustapaan tuli yhteistyökumppaniltamme Isän näköinen -hankkeelta. He ovat omassa toiminnassaan käsitelleet sukupuoliroolituksiin liittyviä asioita ja stereotypioita eräänlaisen janaväittämä -toiminnan avulla. Halusimme soveltaa tätä toimintaa päiväkodin ympäristöön, sillä heidän kokemuksensa toiminnasta on ollut todella positiivinen. Yhteistyössä hankkeen projektisuunnittelijan kanssa suunnittelimme väittämät, joiden avulla sukupuolirooleihin pureudutaan. Yhteistyön tekeminen oli perusteltua sen vuoksi, että pisteen väittämät eivät epäsopivien sanavalintojen tai lausemuotojen vuoksi tahattomasti loukkaisi erilaisista taustoista tulevia osallistujia. Yhteistyön avulla pyrimme varmistamaan myös sen, että väittämät eivät ole liian henkilökohtaisia vaan pysyvät universaaleissa asioissa. Koimme luontevaksi sen, että pisteen vetäjä on hankkeen projektisuunnittelija, sillä hänellä on paljon kokemusta isäerityisestä työstä. Kokemuksensa ansiosta hän osaa johtaa ja ylläpitää keskustelua herättäen isien ajatuksia aiheesta. Projektisuunnittelijalla on myös ammatillista herkkyyttä käsitellä isyyteen liittyviä arkoja aiheita hienotunteisesti.

Pisteen väittämät (liite 4) liittyvät kodin korjaustöihin, isän osallistumista lapsen kanssa leikkimiseen kodin ulkopuolella, päiväkodin arkeen sekä äidin ja isän tasavertaiseen osallistumiseen lapsen hoidossa. Lisäksi suunnittelimme kaksi lisäväittämää, jos aikaa riittää niiden läpikäymiseen. Lisäväittämät käsittelevät yhteiskunnallisia asioita, kuten työelämään tai perhevapaalle ohjautumista sekä neuvolapalveluita.

Pisteessä käsiteltäviä stereotyyppisiä väittämiä käsitellään mielipideasteikon avulla, jossa toisessa päässä on mielipide ”täysin samaa mieltä” ja toisessa päässä ”täysin eri mieltä”. Ajatuksena on, että isät vastaavat väittämiin asettumalla janalle heidän mielestään sopivaan kohtaan. Kun isät ovat valinneet oman kohtansa janalla, keskustellaan siitä, minkä vuoksi juuri tämä kohta soveltuu hänelle parhaiten. Mikäli isä ei halua ottaa kantaa väittämään esimerkiksi liian henkilökohtaisen kysymyksen vuoksi, hän voi jättää perustelematta mielipiteensä tai jättäytyä kokonaan pois janalta.

Toimintatavan kautta saadaan esille erilaisia näkökulmia asioihin, joissa saattaa esiintyä myös kulttuurieroja. Janan avulla helpotamme myös keskustelua stereotyyppioihin liittyen, jotka saattavat olla tunteita herättäviä.

3.7 Isienillan pilotointi

Isienillan pilotointi toteutettiin torstaina 25.4.2019 klo 16.00-17.30 yhteistyöpäiväkodissa. Menimme päiväkodille hyvissä ajoin, jotta ehdimme tehdä kaikki tarvittavat valmistelut iltaa varten, kuten tarjottavien esillepanon ja pisteiden valmistelun. Olimme jo aiemmin tehneet isieniltaa varten koosteen työntekijöille, jossa selitimme illan kulkuun liittyvät seikat kuten aikataulutuksen ja isienillan sekä pisteiden tavoitteet. Ennen isieniltaa vielä kertosimme pisteiden vetäjien kanssa läpi illan kulun, sekä meidän jokaisen tehtävämme illan aikana. Isienillan tiloina toimivat liikuntasali ja yksi ryhmätila. Ryhmätilaa käytettiin ainoastaan toisen pisteen toteuttamiseen.

Iltaan osallistui kahdeksan isää, joista noin puolet oli maahanmuuttajataustaisia isejä. Kaikki iltaan ilmoittautuneet saapuivat paikalle. Isienillan toiminnalliset pisteet kierrettiin yhdessä ryhmässä vähäisen osallistujamäärän vuoksi. Ilta alkoi kahvitarjoilulla, jota seurasi meidän pitämämme alkuinfo. Pääsimme aloittamaan alkuinfon noin viisi minuuttia aikataulusta myöhässä, koska odotimme kaikkien ilmoittautuneiden saapuvan paikalle. Infossa toivotimme isät tervetulleeksi ja esittelimme itsemme ja yhteistyökumppanimme. Kerroimme toteuttavamme opinnäytetyömme toiminnallisena osuutena isienillan, jonka pohjalta kehitämme isienilta -mallin yhteistyökumppaneidemme käyttöön. Avasimme iselle illan tarkoitusta ja taustaa osallistuvaan isyyteen ja koko illan teemaan liittyen.

Meidän pitämämme alkuinfon jälkeen Isän näköinen -hankkeen projektisuunnittelija esittäytyi ja kertoi hankkeen toiminnasta. Tämän jälkeen kävimme läpi illan aikataulun ja toteutuksen. Kerroimme, että jokaiselle pisteelle on varattu aikaa 20 minuuttia, johon on otettu huomioon myös siirtymäajat. Lisäksi illan kokoamiselle ja palautteen annolle on varattu aikaa 10 minuuttia. Korostimme palautteenannon tärkeyttä, sillä täten isät ovat mukana kehittämässä isienilta -mallia.

Alkua tiivistettiin niin, että pisteiden läpikäynti päästiin aloittamaan viisi minuuttia suunniteltua aikaisemmin. Ensimmäinen piste käsitteli isän merkitystä lapsen kasvulle ja kehitykselle. Vetäjänä toimi päiväkodin johtaja, joka piti aluksi lyhyen luennon aiheesta tekemämme diaesityksen pohjalta

(liite 5). Päiväkodin johtajan lisäksi myös muut pisteiden vetäjät pitivät huolta keskustelun ylläpitämisestä lisäkysymyksien avulla.

Siirtyminen pisteiden välillä sujui mutkattomasti, jonka ansiosta toinen piste päästiin aloittamaan heti kun ensimmäinen 20 minuutin kestoinen piste päättyi. Tässä vaiheessa kaksi opinnäytetyöntekijää jäi järjestelemään tilaa kolmatta pistettä varten, jotta liikkumatilaa on tarpeeksi pisteen toteuttamiseksi. Toisen pisteen aluksi vetäjä kertoi, mitä pisteessä tehdään. Isät etsivät itseään kuvaavan kortin, minkä jälkeen he esittivät muille oman vahvuutensa ja kertoivat missä tilanteessa he sitä tarvitsevat tai käyttävät. Lisäksi pisteessä keskusteltiin siitä, löytävätkö isät toisten isien valitsemista voimavaroista itseensä sopivia adjektiveja. Pisteestä läpikäyntiin meni aikaa 15 minuuttia, jolloin viimeiselle pisteelle jäi aikaa puoli tuntia.

Hankkeen projektisuunnittelija aloitti pisteensä isien esittäytymiskierroksella, jossa isät kertoivat vuorotellen nimensä ja lasten lukumäärän. Halutessaan isät myös saivat kertoa lisää itsestään. Tämän jälkeen pisteen vetäjä pohjusti pisteen ideaa kertomalla sukupuoliroolien vaikutuksista perheen elämään. Vetäjän esittäessä väittämän, isät etsivät omaa mielipidettään kuvaavan kohdan janalla. Tämän pohjalta keskusteltiin isyyteen liittyvistä asioista sekä isien omiin kokemuksiin pohjautuen että yhteiskunnallisen näkökulman kautta. Puolesta tunnissa ehdittiin käydä läpi kolme ensimmäistä väitettä. Lisäväittämien lisäksi myös yksi varsinaisista väittämistä jäi käsittelemättä ajanpuutteen vuoksi. Illan kokoamiselle ja palautteen annolle jäi aikaa suunnitellut 10 minuuttia.

Illan loppuksi jaoimme suullisesti ajatuksia illan kulusta ja sisällöstä isien kanssa. Lisäksi keskustelimme työntekijöiden kesken illan onnistumisesta. Keräsimme palautetta myös kirjallisen lomakkeen avulla iseilta ja työntekijöiltä. Palautelomakkeet olivat laadittu illalle asettamiemme tavoitteiden pohjalta. Isien palautelomakkeessa (liite 6) kerroimme, mikä oli pisteen tarkoitus, johon he saivat vastata hymynaama-asteikolla. Lisäksi pyysimme avointa palautetta ja kehittämisideoita, joiden avulla isieniltä kehitetään paremmaksi. Pisteestä vetäjien palautelomakkeessa (liite 7) esitimme kysymyksiä isienillan onnistumiseen ja hyödyllisyyteen liittyen työntekijän näkökulmasta, johon he vastasivat mielipideasteikolla. Lisäksi pyysimme avointa palautetta. Yhdessä sovittiin, että he palauttavat lomakkeen viimeistään viikon päästä pidettävässä loppupalaverissa. Isienillan loppuksi siivosimme paikat ja järjestelimme tilat alkuperäiseen kuntoon.

4 ISIENILTA –MALLI

4.1 Isienillan palaute ja arviointi

Isienillan päätteeksi pyysimme palautetta iseiltä sekä iltaan osallistuneita työntekijöiltä. Pääosin isien antama palaute oli positiivista. Isät kokivat illan sisällön hyväksi sekä illan aikataulun riittäväksi. Eräs isä näki isien osallisuuden korostamisen ja rohkaisun tärkeäksi, jota myös isienilta tavoitteli. Sekä isät että työntekijät kokivat tärkeäksi, että päiväkodissa järjestetään toimintaa, joka on suunnattu ainoastaan isille.

Isien antama avoin palaute oli kuitenkin niukkaa. Palautteen niukkuuteen voi vaikuttaa se, että lomakkeessa oli avoimia kysymyksiä, joihin isät eivät halunneet tai jaksaneet vastata. Osasyynä palautteen niukkuuteen näemme myös sen, että kysymykset olivat liian vaikeita maahanmuuttajataustaisille isille, sillä osa palautteiden vastauksista oli aiheen vierestä. Alun perin tarkoituksena oli, että kaikilla maahanmuuttajataustaisilla iseillä olisi käytössään tulkki illan aikana, jolloin palautelomaketta ei tarvita selkosuomeksi. Suurin osa heistä kuitenkin ilmoitti pärjäävänsä isienillassa ilman tulkkia. Havaitsimme, että heidän kielitaitonsa ei ollut kuitenkaan riittävän hyvä tuottamaan kirjallista palautetta suomeksi.

Pisteiden vetäjät olivat sitä mieltä, että isienilta on toteuttamiskelpoinen ja onnistunut. Pisteet herättivät isejä keskustelemaan aiheista ja ne olivat mielekkäitä. Ilmapiiri koettiin luottavaiseksi, jolloin isät pystyivät kertomaan avoimesti omasta elämästään. Vetäjät kokivat illan aikana annetun ohjeituksen olevan riittävän selkeä. Suurin osa vetäjistä ei kuitenkaan osannut sanoa oliko illasta hyötyä työntekijöille. Heidän mielestään illan aikataulutus vaatii kehittämistä, sillä keskustelulle olisi voinut järjestää enemmän aikaa. Kehittämisideoiksi saimme miespuolisten työntekijöiden kannustamisen pisteiden vetäjiksi sekä nykyistä enemmän vuorovaikutukseen kannustavaa toimintaa.

Isienillan toiminnallisiin pisteisiin saimme muutamia kehitysideoita sekä iseiltä että työntekijöiltä. Saimme useamman ehdotuksen pisteiden järjestyksen vaihtamisesta niin, että sukupuoliroolit ja -stereotyypit -piste olisi ensimmäisenä ja isän merkitys lapsen kasvulle ja kehitykselle -piste puolestaan viimeisenä. Heidän näkemyksensä oli, että sukupuoliroolit ja -stereotypia -piste keventäisi

alun jännittynyttä tunnelmaa. Pohdittuamme ehdotusta tulimme siihen tulokseen, että muutos edesauttaa keskustelun syntyä myös muissa pisteissä.

Isän merkitys lapsen kasvulle ja kehitykselle -pisteen vetäjä koki, että etukäteen tekemämme kysymykset olivat osittain tarpeettomia, sillä keskustelua syntyi ilman niitäkin. Isät osallistuivat keskusteluun innokkaasti ja muiden työntekijöiden esittämät lisäkysymykset johtivat osaltaan uudenlaisten näkökulmien käsittelyyn keskustelussa. Pisteen tarkoitus oli tuoda esille isän tärkeää roolia lapsen elämässä. Palautelomakkeen hymynaama-asteikko osoitti, että jokainen isä koki pisteen vastaavan sen tarkoitusta. Eräs iseistä ehdotti, että kyseinen piste käytäisiin läpi viimeisenä, mikäli pisteet kierretään yhdessä ryhmässä.

Vahvuudet ja voimavarat -pisteen tarkoituksena oli löytää isän omia vahvuuksia ja voimavaroja sekä hyviä puolia isänä olemisessa. Palautelomakkeen hymynaama-asteikon perusteella isät kokivat myös tämän pisteen vastaavan sen tarkoitusta. Havaitsimme pisteessä käytettävien vahvuuskorttien kuitenkin olevan hankalia osalle maahanmuuttajataustaisista iseistä. Kaikkien kielitaito ei ollut riittävän hyvä ymmärtämään vahvuuskorttien sanoja, mikä ilmeni heidän perustellessaan vahvuuskorttinsa valintaa. Eräs isä kertoi, että hän tunnisti vain yhden vahvuutta kuvaavan sanan pöydällä olevista korteista.

Isien antama palaute osoitti, että sukupuoliroolit ja -stereotyyppiat -piste jakoi mielipiteitä. Pisteen tarkoituksena oli tiedostaa erilaisia sukupuolirooleja ja kyseenalaistaa vakiintuneitakin sukupuolirooleja. Hymynaama-asteikon mukaan puolet iseistä oli sitä mieltä, että piste herätteli ajatuksia lapsen huoltajien rooleista ja niiden mahdollisista eroista perheen arjessa. Erään isän kokemuksen pohjalta pisteessä keskusteltiin muun muassa siitä, korjaako isä pyörän tytölle valmiiksi vai opettaako hän tytölle pyörän korjaamista samalla tavalla kuin pojalle. Monet isät huomasivat omien kasvatusmetodiensa olevan erilaiset tytön ja pojan suhteen, jolloin he tiedostamatta kasvattavat lapsiaan sukupuoleen liitettyjen stereotyyppisten oletusten mukaisesti. Pisteen ansiosta isät saattavat vastaavassa tilanteessa toimia toisin ja muuttaa omia kasvatusmetodejaan. Sekä isät että työntekijät pitivät pisteen toteutustapaa toimivana ja mielekkäänä. Eräs iseistä kuitenkin koki väittämien sisältämät stereotyyppiset oletukset liian kärkkäiksi ja vanhanaikaisiksi. Teimme pistettä suunnitellessamme tietoisin päätöksen siitä, että väittämät ovat stereotyyppisiä ja olimme varautuneet sen aiheuttamaan mahdolliseen kritiikkiin. Halusimme kuitenkin jyrkkien väittämien kautta herätellä sekä myönteisiä että negatiivisia mielikuvia ja tätä kautta myös rikkoa vakiintuneita käsityksiä sukupuolirooleista.

4.2 Isienilta –mallin kehittäminen

Isienillan toiminnallisen osuuden jälkeen pidimme yhteistyökumppaneiden kanssa loppupalaverin 2.5.2019. Palaverissa kävimme läpi isienillan kulkua vaihe vaiheelta sekä saimme kehittämisideoita iltaan ja toiminnallisiin pisteisiin liittyen. Loppupalaverissa esiin nostettujen kehittämisideoiden pohjalta isienilta -malli viimeistellään lopulliseen muotoonsa.

Totesimme, että edellytyksenä onnistuneelle isienillalle on monipuolinen ja aktiivinen mainonta, joka aloitetaan vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin. Isienillan mainoksen täytyy olla visuaalisesti houkutteleva ja mielenkiintoa herättävä sekä asiasisällöltään tiivis ja helposti luettava. Mikäli päiväkodissa on maahanmuuttajataustaisia isejä, mainontaa pitää toteuttaa myös selkosuomeksi ja apukuvia käyttäen. Mainoksen yhteydessä jaettava osallistumislomake todettiin toimivaksi ja tarpeelliseksi. Jokaisella työntekijällä on myös tärkeä rooli tiedottaa päiväkodissa pidettävästä isienillasta henkilökohtaisesti. Jotta tiedotus on onnistunutta, jokaisen työntekijän tulee olla perehtynyt illan sisältöön sekä motivoitunut mainostamaan iltaa iselle. Työntekijöiden tehtävää helpottaa heidän perehdyttämisenä tulevaan isienilltaan esimerkiksi tiimi- tai talopalaverissa. Perehdytyksen tavoitteena on, että työntekijä pystyy riittävän tiedon avulla ylläpitämään keskustelua sekä omassa että toisten vetämissä pisteissä.

Isienillalle varataan jatkossakin aikaa 1,5 tuntia, mutta ajankäyttö jakautuu hieman eri tavalla kuin pilotoidussa isienillassa. Pilotoinnissa isienillan aloitukselle täytyi varata enemmän aikaa, sillä aikaa kului opinnäytetyön ja hankkeen esittelyille. Jatkossa aloitukselle varataan aikaa 10 minuuttia, johon sisältyvät vetäjien ja illan aiheen esittelyt sekä illan aikataulun läpikäynti. Ennen pisteisiin siirtymistä käydään myös isien esittäytymiskierros, jossa isät saavat kertoa itsestään ja omasta perheestään. Pilotoinnissa jokaiselle pisteelle varattiin aikaa 20 minuuttia, mutta vetäjät kokivat pidemmän ajan palvelevan pisteitä paremmin. Kun jokaiselle pisteelle varataan aikaa 25 minuuttia, myös keskustelulle jää enemmän aikaa. Näin ollen illan lopetukselle jää aikaa 5 minuuttia. Lopetuksen tarkoituksena on koota illan aikana heränneitä ajatuksia yhteen ja keskustella esiin nousvista asioista.

Mallin kehittämisen tuloksena ensimmäiseksi isienillan pisteeksi päätettiin sukupuoliroolit ja -stereotyyptit, joka sai eniten kehittämisideoita sekä vetäjiltä että isiltä. Pisteiden ohjeistus koettiin epäselväksi, sillä väittämistä ei käynyt ilmi tarkastellaanko asiaa isän omasta näkökulmasta vai yhteiskunnan näkökulmasta. Tämän vuoksi pisteen uudessa ohjeistuksessa painotetaan työntekijän

vastuuta selvittää iselle, että pisteen väitteitä tarkastellaan heidän henkilökohtaisesta näkökulmastansa. Havaitimme väittämien lauserakenteiden ja sanamuotojen olevan epäselviä, joten ne muutettiin yksinkertaisemmiksi. Lisäksi ammattisanaston ja muiden vaikeiden sanojen käyttö minimoitiin, jotta maahanmuuttajataustaisten isien on helpompi ymmärtää väittämien tarkoitus. Pisteen vetäjä koki, että pisteen tarkoitusta ei pohjustettu tarpeeksi iselle. Havaitimme tämän myös isien palautteesta, sillä puolet heistä vastasi ei tai ei osannut sanoa vastasiko piste sen tarkoitusta. Tämän vuoksi halusimme pisteen ohjeistuksessa korostaa sitä, että pisteen vetäjän tehtävä on avata iselle sukupuoliroolien ja -stereotyyppien vaikutusta osallistuvaan isyyteen ja näin ollen pisteen yhteyttä illan teemaan.

Sukupuoliroolit ja -stereotyyppit -pisteen ohjeistuksessa korostetaan myös aiempaa enemmän sitä, että väittämät ovat tarkoituksella kärjistettyjä esimerkkejä eivätkä ne vastaa päiväkodin tai työntekijöiden arvomaailmaa. Kärkkäillä väittämillä halutaan herättää keskustelua ja avata uusia näkökulmia. Pisteestä tehty havainnointi osoitti, että väittämässä ja niiden pohjalta käydyissä keskusteluissa päiväkodin rooli osallistuvaan isyyteen tukemisessa jäi vähäiseksi. Tämän tarkastelukulman vahvistamiseksi päätimme muokata mallin alkuperäisiä väitteitä sekä kehittää uusia. Päiväkodin näkökulman tulee esiintyä väitteissä enemmän, jotta piste palvelisi paremmin sekä isejä että päiväkodin työntekijöitä.

Isän voimavarat ja vahvuudet -piste toimi suunnitelman mukaisesti, eikä siksi vaadi paljoa kehittämistä. Havaitimme pisteessä käytettävät vahvuuskortit haastaviksi maahanmuuttajataustaisten isien kanssa työskennellessä. Tämän vuoksi vahvuuskorttien on hyvä olla kuvitettuja, jotta korttien tulkitseminen on helpompaa. Halutessaan illan järjestäjä voi tehdä kortit itse esimerkiksi Papunettiä hyödyntämällä tai vaihtoehtoisesti käyttää valmiita kortteja, kuten Huomaa hyvä! -toimintakortteja. Keskustelua ylläpitäviä lisäkysymyksiä muutettiin palautteen perusteella siten, että äitiyden ja isyyden vertaamisen sijasta keskitytään aiempaa enemmän isyyteen sekä isänä olemiseen.

Isän merkitys lapsen kasvulle ja kehitykselle -piste koettiin toimivaksi, mutta päätimme kuitenkin kehittää sitä hieman. Kehitimme pisteen keskustelua ylläpitäviä kysymyksiä siten, että ne eivät ole yleisesti isyyteen liittyviä kysymyksiä vaan liittyvät konkreettisesti perheen arkeen. Kehitimme myös uusia kysymyksiä, joissa isän merkitystä tarkastellaan lapsen näkökulmasta. Kysymysten pohjautuessa isien henkilökohtaisiin kokemuksiin, heidän on helpompi tuoda esille omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan isyydestä sekä merkityksestään lapsen elämään. Kehitimme pistettä myös tiivistämällä teoriaa, sillä huomasimme pilotoinnin diaesityksessä tiettyjen asioiden toistuvan useaan kertaan mutta eri sanoin. Päätimme laittaa diaesityksen lopussa esitetyt kysymykset vain työntekijän näkyville, jotta keskustelua syntyy luontevammin useista eri näkökulmista.

Kehittämisen tuloksena valmistui isienilta -mallin ohjeistus, joka jaetaan sekä yhteistyöpäiväkodin että Isän näköinen -hankkeen käyttöön. Isienilta -malli on ladattavissa Isän näköinen -hankkeen lopputuotoksen Isyyspakkauksen internetsivuilla. Ohjeistus on kokonaisuudessaan myös Theseuksessa, josta löytyvät ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja muut julkaisut.

5 POHDINTA

Opinnäytetyön prosessi alkoi aiheen valinnalla syksyllä 2018. Idea opinnäytetyön aiheelle tuli yhteistyökumppaneiltamme. Aiheen valinnan jälkeen aloimme kirjoittaa opinnäytetyön tietoperustaa. Osallistuvaan isyyteen liittyviä suomalaisia tutkimuksia löytyi niukasti, joten hyödynsimme myös aiheeseen liittyviä kansainvälisiä tutkimuksia. Tiedonhakuun liittyvissä asioissa saimme paljon apua koulun kirjaston informaatikoilta.

Opinnäytetyön aiheen rajausta oli meille haastavaa. Alkuperäinen aiheemme oli todella laaja, jonka vuoksi jouduimme karsimaan teoriaa runsaalla kädellä. Aiheen rajausta helpottaaksemme teimme alkuperäisestä aiheesta mind mapin, minkä jälkeen poimimme ajatuskartasta vain olennaisimmat asiat. Tästä syntyi lopullinen opinnäytetyön aiheemme, jonka opettaja ja yhteistyökumppanit hyväksyivät. Aiheen rajausta helpotti pilotoimamme isienillan pisteiden teemojen valintaa ja varmisti opinnäytetyön teoriaosuuden sekä toiminnallisen osuuden yhteneväisyyden. Olemme erittäin tyytyväisiä tekemäämme aiheen rajaukseen, sillä se palvelee sekä omia tavoitteitamme että yhteistyökumppaneiden toiveita opinnäytetyölle.

Koko opinnäytetyön prosessin aikataulu oli tiivis ja tarkkaan mietitty. Halusimme tehdä tarkan aikataulun opinnäytetyölle yhteisen ajanpuutteen vuoksi sekä jakaa työtehtävät tekemämme mind mapin avulla. Isienillan pilotoinnin jälkeen aikataulumme oli joustavampi ja opinnäytetyön raportoinnissa oli välillä pitkiäkin taukoja työkiireiden vuoksi. Selkeä aikataulu ja tehtävienjako helpottivat prosessin etenemistä merkittävästi, jolloin ehdimme tehdä huolellisesti tarvittavat tehtävät määräaikaan mennessä.

Kohderyhmän valinnassa otimme huomioon sen mahdollisuuden, että toiminnallinen osuus järjestettäisiin molemmille vanhemmille. Keskustelimme aiheesta myös yhteistyökumppaneiden kanssa, jotka olivat sitä mieltä, että isieniltaan osallistuisivat myös äidit. Perehdyttyämme aiheeseen liittyviin tutkimuksiin päädyimme kuitenkin järjestämään illan vain isille. Tällä halusimme varmistaa turvallisen ja avoimen keskusteluympäristön, jossa korostuisi isien oma näkökulma eivätkä äidit puhuisi isien puolesta. Tavoitteenamme oli järjestää ilta, jossa isät itse pääsisivät kertomaan kokemuksistaan sekä kuulemaan muiden isien kokemuksia ja saamaan näin vertaistukea. Näin koimme illan myös palvelevan paremmin Isän näköinen -hanketta, jonka tavoitteena on vahvistaa miesten asemaa yhteiskunnassa tasavertaisena kasvattajana ja vanhempana (Isän näköinen 2019d, viitattu 13.8.2019).

Opinnäytetyömme toimintaympäristöksi valikoitui luontevasti kyseinen päiväkotitoiminta, sillä näin voimme vahvistaa osaamistamme varhaiskasvatuksen, perhetyön ja monikulttuurisuustyön kentällä. Koemme, että opinnäytetyön prosessi on edistänyt suuresti ammatillista osaamistamme. Olemme erityisesti vahvistaneet tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatio-osaamistamme koko prosessin aikana sekä verkostoyhteistyötaitojamme yhteistyökumppaneiden kanssa työskennellessä. Lisäksi olemme kehittyneet asiakastyössä, muun muassa isän osallisuuden ja osallistumismahdollisuuksien edistämiseksi. Kriittisessä ja osallistavassa yhteiskuntaosaamisessamme on tapahtunut kehitystä prosessin ansiosta, sillä kehittämämme isienillan avulla edistämme tasa-arvoa ja ehkäisemme syrjäytymistä yhteiskunnassa. Ammatillisen reflektion avulla olemme kehittyneet olemaan kriittisiä niin omaa ammattitaitoa kuin kehittämäämme mallia kohtaan. Lisäksi ammatillinen reflektio on kehittänyt taitoa antaa ja vastaanottaa palautetta. Opinnäytetyöprosessin aikana kehtämämme palaute on myös auttanut kehittämään sekä omaa ammattiosaamistamme että isienilta -mallia paremmaksi. Eettinen osaamisemme on vahvistunut, sillä isienilta -mallia tehdessä meidän täytyi huomioida aiheen herkkyyden muun muassa sukupuoliroolien ja -stereotyyppien sekä erilaisen kulttuuri- ja perhetaustojen vaikutukset isyyteen.

Koemme isienillan pilotoinnilla olleen suuri merkitys meidän lisäksi sekä isille että iltaan osallistuneille työntekijöille. Pilotoinnin avulla kehitimme isienilta -mallia paremmaksi ja toimivammaksi. Isienillan pilotoinnille asettamamme tavoitteet toteutuivat suunnitellusti. Markkinointi oli tarpeeksi houkutteleva kohderyhmän saapumiselle paikalle ja osallistujat kokivat isienillan tarpeelliseksi. Ilta herätteli isien ajatuksia osallistuvasta isyydestä ja saamamme palautteen perusteella myös tuki heitä osallistuvaan isyyteen. Isienilta antoi myös vertaistukea iltaan osallistuneille isille. Tavoitteena oli myös saada isieniltään osallistuvat työntekijät huomaamaan isäerityisen työtteen merkitys ja hyödyntämään sitä omassa työssään. Osa työntekijöistä ei osannut sanoa pilotoinnin jälkeen, oliko illasta hyötyä työntekijöille. Osasyynä voi olla se, että isienillan aikana päiväkodin roolin käsitteleminen jäi vähälle huomiolle, sillä keskiössä oli isyys. Sukupuoliroolit ja -stereotyyppit -pisteessä olisi voitu käydä läpi enemmän päiväkotiin liittyviä asioita, mutta ajanpuutteen vuoksi esimerkiksi yksi päiväkotiin liittyvä väite jäi käsittelemättä. Mallin kehittäjinä kuitenkin koemme, että isienillan järjestäminen vaatii työntekijältä aiheeseen perehtymistä, jolloin hänen tietämyksensä aiheesta kasvaa ja hän kykenee työskentelemään jatkossakin kyseisiä työtehtäviä hyödyntäen. Työntekijät sekä isät kokivat illan hyödylliseksi isille sekä tarpeelliseksi päiväkodin toimintaympäristössä järjestettäväksi.

Panostimme opinnäytetyössämme isienillan mainoksen, isienillassa käytettyjen diaesitysten sekä isienilta -mallin ohjeistuksen visuaalisuuteen. Olemme erittäin tyytyväisiä siihen, että hyödynsimme

isienillan mainoksessa ja diaesityksissä samaa, tekijänoikeusvapaasta kuvapalvelusta löytäämme teemakuvaa, jolloin ne olivat visuaalisesti yhteneväiset. Löysimme samasta kuvapalvelusta myös isienilta -mallin ohjeistukseen teemaan sopivan kansikuvan, jolloin myös ohjeistuksen ulkoasu on houkutteleva. Olemme saaneet myös yhteistyökumppaneiltamme paljon positiivista palautetta mainoksen, diaesitysten ja ohjeistuksen helppolukuisuudesta ja houkuttelevista ulkoasuista.

Näemme äärimmäisen tarpeellisena ja tärkeänä sen, että osallistimme isejä isienillan suunnittelussa. Tiukan aikataulun vuoksi emme ehtineet osallistaa isejä muutoin kuin pyytämällä palautetta isienillan mainoksesta ja toiveita isienillan pisteiden toteutustapoihin. Mikäli aikataulumme olisi ollut joustavampi, olisimme pyytäneet isejä mukaan myös isienillan pisteiden aiheiden suunnitteluun. Näemme kuitenkin isien osallisuuden vahvistuneen mielipiteiden kuuntelemisenkin kautta. Vain iseille järjestettävä toiminta mielestämme edistää myös isien osallisuutta, sillä näin voidaan välittää heille kokemus siitä, että heidän mielipiteitään kuunnellaan ja arvostetaan ja heidät nähdään tasavertaisina vanhempina äitien kanssa. Myös isät ja työntekijät näkevät isienilta -mallin hyödyllisenä, sillä pilotoimamme isienillan palautteen mukaan vain iseille suunnatulle toiminnalle on tarvetta. Mielestämme mallin avulla voidaan edistää isien osallisuutta sekä lisätä työntekijöiden tietoisuutta isien osallistamisesta isäerityisen työotteen avulla.

Isieniltoja tai muita vain iseille suunnattuja matalan kynnyksen toimintoja ja palveluita tulisi olla enemmän sosiaali-, terveys- ja kasvatusaloilla. Äideille suunnattuja toimintoja ja palveluita sen sijaan on järjestetty jo vuosikymmenten ajan, jolloin kyseiset palvelut ovat vakiintuneet äitien keskuudessa. Uskomme, että vakiinnuttamalla myös iseille suunnattua toimintaa, voidaan vahvistaa myös isien roolia tasavertaisina vanhempina. Mielestämme iseillä on samanlainen oikeus vain heille suunnattuihin palveluihin kuten äideilläkin. Pohdimme, että isienilta -mallia voisi levittää päiväkotien lisäksi käytettäväksi myös esimerkiksi neuvoloissa, kouluissa sekä järjestökentällä, sillä ohjeistusta soveltamalla sitä voidaan hyödyntää isien kanssa tehtävässä työssä.

Mallia voitaisiin jatkokehittää tekemällä laadullinen tutkimus isienillan vaikutuksista isien osallisuuden sekä työntekijöiden ajatuksiin ja työskentelyyn. Isien ja työntekijöiden kokemuksia voisi kartoittaa esimerkiksi teemahaastattelua hyödyntäen. Mallin kehittäjinä olisi mielenkiintoista tietää, onko iltaan osallistuneilla iseillä tapahtunut muutosta osallistuvaan isyyteen ja ovatko työntekijät hyödyntäneet omassa työssään isienillassa esiin nousseita seikkoja, kuten isäerityistä työotetta ja isien kokemustietoa.

Haluamme kiittää opinnäytetyömme yhteistyökumppaneita sekä kaikkia isieniltaan osallistuneita isiä ja työntekijöitä. Erityiskiitos isille aktiivisesta osallistumisesta isienillassa käytäviin keskusteluihin, joiden ansiosta saimme arvokasta kokemustietoa isyydestä. Koko prosessin aikana saamme palautteen avulla olemme voineet kehittää isienilta -mallia yhä paremmaksi. Suuri kiitos myös yhteistyökumppaneillemme sujuvasta ja antoisasta yhteistyöstä sekä antamastanne ajasta meidän opinnäytetyöllemme. Olemme saaneet teiltä paljon hyviä ideoita ja neuvoja mallin kehittämiseen sekä ammattitaitomme vahvistamiseen.

LÄHTEET

Alasuutari, M. 2010. Suunniteltu lapsuus. Keskustelut lapsen varhaiskasvatuksesta päivähoitossa. Tampere: Vastapaino.

Allport, B., Johnson, S., Aqil, A., Labrique, A., Nelson, T., KC, A., Carabas, Y. & Marcell, A. 2018. Promoting Father Involvement for Child and Family Health. *Academic Pediatrics* 18 (7), 746-753. Viitattu 7.3.2019, <https://www-sciencedirect-com.ezp.oamk.fi:2047/science/article/pii/S1876285918301633>.

Anis, M. 2013. Isäkuvat monikulttuurisissa lastensuojelun kohtaamisissa. Teoksessa S. Keskinen, J. Vuori & A. Hirsiaho (toim.) *Monikulttuurisuuden sukupuoli. Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Bahmani, A. & Honkasalo, V. 2016. Kulttuurisensitiivinen sukupuoli. *Monikulttuurinen sukupuoli-sensitiivinen työ setlementtiliikkeessä*. Setlementtijulkaisu nro 44.

Eerola, P. & Mykkänen, J. 2014a. Isyyskokemusten jäljillä. Teoksessa Eerola, P. & Mykkänen, J. (toim.) *Isän kokemus*. Tampere: Gaudeamus.

Eerola, P. & Mykkänen, J. 2014b. Sitoutuminen ja vastuu isyyden alussa. Teoksessa Eerola, P. & Mykkänen, J. (toim.) *Isän kokemus*. Tampere: Gaudeamus.

Hellstén, S. & Salonen, S. 2011. Havaintoja isien kohtaamisesta sosiaali- ja terveyspalveluissa. *Työpapereita* 2/2011. Viitattu 28.8.2019, https://issuu.com/ensi-jaturvakotienliitto/docs/havaintoja_isien_kohtaamisesta_sosi.

Holmström, K. 2011. Isien osallistumisesta hyöttyy koko perhe. *Väestöliitto*. Viitattu 15.3.2019, <http://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/?x17665=1167686>.

Isän näköinen 2019a. *Ammattilaiselle*. Viitattu 28.5.2019, <https://www.xn--isnkinen-w2ac1t.fi/ammattilaiselle/>.

Isän näköinen 2019b. Tietoa hankkeesta. Viitattu 28.5.2019, <https://www.xn--isnnkinen-w2ac1t.fi/tietoa-hankkeesta/>.

Isän näköinen 2019c. Isälle. Viitattu 29.5.2019, <https://www.xn--isnnkinen-w2ac1t.fi/isalle/>.

Isän näköinen 2019d. Etusivu. Viitattu 13.8.2019, <https://www.xn--isnnkinen-w2ac1t.fi/>.

Juutilainen, P-K. 2005. Johdatusta sukupuolisensitiiviseen ohjaukseen. Teoksessa Leinonen, E. (toim.) Opetuksen ja ohjauksen tasa-arvoiset käytännöt – sukupuolen huomioiva opas kasvatuksen arkeen. Oulun Yliopisto, Kajaanin Yliopistokeskus, WomenIT-projekti. 31. Viitattu 05.02.2019, <http://www.kajaaninyliopistokeskus.oulu.fi/proj/womenit/opetuksenjaohjauksentasa-arvoisetkaytannot.pdf>.

Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Katisko, M. 2016. Sosiaaliohjaus – Kulttuurisensitiivisyyttä ja globaalien ilmiöiden tunnistamista. Teoksessa J. Helminen (toim.) Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita.

Korhonen, V. & Puukari, S. 2013. Kohti monimuotoisuuden haltuunottoa – suunnistusmerkkejä matkalla tulevaan. Teoksessa V. Korhonen & S. Puukari (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Juva: Bookwell Oy.

Lamb, M. E. & Tamis-Lemonda, C. S. 2004. The role of the father. An introduction. Teoksessa Lamb M. E. The role of the father in child development. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Miessakit ry 2019. Miessakit ry – Miehiä tukevaa hyvinvointityötä vuodesta 1995. Viitattu 28.5.2019, https://www.miessakit.fi/fi/miessakit_ry.

Mykkänen, J. & Aalto, I. 2010. Isyyden ihanteet, arki ja kokemukset - raportti isyyden tutkimuksesta Suomessa. Viitattu 31.3.2019, <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/isyydenihanteet.pdf>.

Mykkänen, J. & Eerola, P. 2013. Isyyteen sitoutuminen ja isän vastuu esikoisisien kertomana. Kasvatus 1/2013 artikkeleita.

Negura, L. & Deslauriers, J-M. 2010. Work and lifestyle: Social representations among young fathers. British Journal of Social Work 12/2009, 1-17. Viitattu 12.3.2019, https://www.researchgate.net/publication/240591103_Work_and_Lifestyle_Social_Representations_among_Young_Fathers.

Nykänen, H. 2019. Kuopiolaiskysely: Isät toivovat neuvolaan ilta-aikoja, jotta hekin pääsisivät mukaan. Viitattu 29.8.2019, <https://yle.fi/uutiset/3-10838976>.

Pietiläinen M. & Attila H. 2018. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen perheiden työnjaossa ja päätöksenteossa. Teoksessa Attila H., Pietiläinen M., Keski-Petäjä M. & Nieminen M. Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Viitattu 30.5.2019, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

Punnonen, V. 2007. Sukupuolisensitiivinen sosiaalinen nuorisotyö. Teoksessa Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 76.

Rossi-Salow, M. 2012. Tasa-arvoinen kasvatuskumppanuus ja vertaistuki. Teoksessa Ylitapio-Mäntylä, O. (toim.) Villit ja kiltit. Tasa-arvoista kasvatusta tytöille ja pojille. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Schubert, C. 2007. Monikulttuurisuus mielenterveystyössä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Setlementtiliitto 2019a. Yhdenvertaisuustyö. Viitattu 28.5.2019, <https://setlementti.fi/toiminta/yhdenvertaisuustyö/>.

Setlementtiliitto 2019b. Toiminta. Viitattu 28.5.2019, <https://setlementti.fi/toiminta/>.

Sinkkonen, J. 2012. Isäksi ensi kertaa. Helsinki: WSOY.

Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Viitattu 6.2.2019, <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>.

Suomen Mielenterveys ry 2015. Vahvuuskortit. Viitattu 4.6.2019, <https://mieli.fi/fi/julisteet-ja-kortit/vahvuuskortit>.

Syrjäläinen, E. & Kujala, T. 2010. Sukupuolietoinen tasa-arvokasvatus – vaiettu aihe opettajan koulutuksessa ja koulun arjessa. Teoksessa Suortamo, M., Tainio, L., Ikkävalko, E., Palmu, T. & Tani, S. (toim.) Sukupuoli ja tasa-arvo koulussa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Kulttuurisensitiivinen työote sosiaali- ja terveystalveluissa. Viitattu 16.02.2019, <https://thl.fi/iw/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja-maahanmuuttajien-terveystalveluissa/kulttuurisensitiivinen-tyoote-sosiaali-ja-terveystalveluissa>.

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Määräykset ja ohjeet 2018:3a. Opetushallitus. Helsinki: PunaMusta Oy.

Väestöliitto 2019. Siirtymä vanhemmuuteen. Viitattu 30.8.2019, https://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/tietoa_parisuhteesta/tietoa_parisuhdeammattilaisille/parisuhde_perhevalmennuksessa/siirtyma_vanhemmuuteen/.



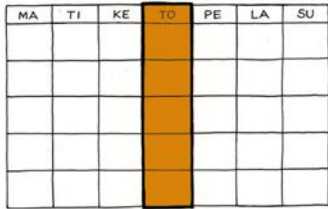
TERVETULOA



ISÄ



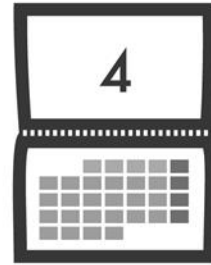
ISIENILTAAN



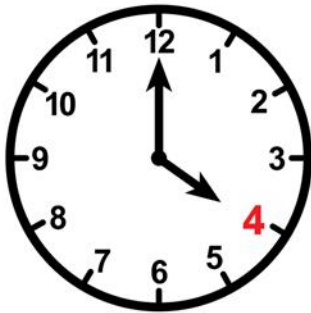
TORSTAINA



25.



HUHTIKUUTA



KELLO 16.00



PÄIVÄKOTIIN



ILLASSA KAHVITARJOILU



TULKKI ON ISIENILLASSA



PÄIVÄKODIN HENKILÖKUNTA HUOLEHTII LAPSISTA



KLO 17.30



ILTA PÄÄTTYY

ISIENILLAN OSALLISTUMISLOMAKE

Isienilta järjestetään päiväkodissa x
torstaina 25.4 klo 16 - 17.30

Osallistun isieniltaan KYLLÄ
/ EI

Lapseni jää hoitoon päiväkotiin isienillan ajaksi KYLLÄ / EI

Mahdolliset ruoka-allergiat:

PALAUTUS VIIMEISTÄÄN KESKIVIKKONA 17.4 LAPSESI OMAN RYHMÄN TYÖNTEKIJÄLLE!

Allekirjoitus ja nimenselvennys



TERVETULOAA ISIENILTAAN!

Ilta on suunnattu vain isille, jotta sen aikana on helpompi käydä läpi isyyteen liittyviä asioita.

Illan teemana on muun muassa isän merkitys lapsen kasvulle ja kehitykselle.

Tule mukaan kehittämään isienilta -mallia. Malli tulee päiväkodin ja Isän näköinen -hankkeen käyttöön.

Päiväkodin henkilökunta
voi tarvittaessa huolehtia
lapsestanne isienillan ajan

Kahvitarjoilu

TORSTAINA 25.4
KLO 16 - 17.30

PÄIVÄKODILLA

Isienillan loppuksi keräämme
palautetta ja
kehittämisiä ideoita illasta
opinnäytetyötä varten

Ystävällisin terveisin
Eeva, Jenna ja Miia
Oulun ammattikorkeakoulusta

OAMK
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

ISÄN
näköinen


Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

Isän tehtävä on korjata kodin rikkoutuneet tavarat

- Mistä johtuu, että se on yleensä isä, jonka vastuulla korjaustyöt ovat? (miehistä 85% kokee itse olevansa vastuussa kodin huolto-, korjaus- ja rakentamistehtävistä ja naisista 76% kokee, että mies on vastuussa näistä tehtävistä. Tasa-arvobarometri 2017, sivu 101.)
- Herätellään keskustelua sukupuolittuneista tehtävistä, joihin meitä ohjataan jo lapsena. Esimerkiksi pyörän korjaamisen oppii: ei se ole sukupuoleen sidottu ominaisuus.

Äidin tehtävä on keskustella päiväkodin työntekijöiden kanssa lapsen asioista

- Koetko, että päiväkodissa isä kohdataan samalla tavalla kuin äiti?
- Kertooko työntekijä sinulle samat asiat kuin äidille vai saako äiti enemmän tietoa?
- Oletko osallistunut lapsen vasu-keskusteluun tai muuhun vastaavaan tapaamiseen? Kuunneltiin sinua ja otettiin sinun ajatuksesi huomioon?

Isä ei leiki lapsen kanssa

- Oletko huomannut tai kokenut vastaavaa ajatustapaa tai käytöstä? Millaisissa tilanteissa asia on tullut esille?
- Mitä tuntemuksia asia herättää?
- Miten tavallista nykyään on, että isä leikkii lapsensa kanssa esimerkiksi leikkipuistossa?
- Tämä on varmaankin kovaa vauhtia muuttumassa, eikä lapsensa kanssa ulkoileva isä ole enää poikkeus. Erityisesti isät ovat lisänneet osallistumistaan lapsen elämään. Tasa-arvobarometrin 2017 mukaan (s.103) naisista 71% ja miehistä 78% on sitä mieltä, että molemmat vanhemmat leikkivät/keskustelevat yhtä paljon lasten kanssa

Päiväkodin työntekijän täytyy soittaa ensin äidille, jos lapsi on sairastunut

- Ohjaako yhteiskunta isiä töihin ja äitejä kotiin?
- Miten työpaikassasi reagoidaan, jos lähdet kesken työpäivän hoitamaan kotiin sairasta lasta?
- Onko isillä kokemuksia perheystävällisestä työpaikasta? (perhevapaalle tai isyyslomalle tukeminen, mahdollisuus osa-aikaiseen työhön, työvuorojen joustavuus jne.)
<http://www.perheystavallinentyopaikka.fi/>

Äiti päättää mitkä vaatteet lapselle puetaan päiväkotiin

- Onko omia kokemuksia? Miltä se tuntuu?
- Tarvitseeko tapaa muuttaa? Miten se tapahtuu?
- Mistä asioista äiti päättää? Entä isä?
- Osallistuvaan isyyteen kannustamisen sijasta äiti voi toimia niin sanottuna ”isyden portinvartijana”, jolloin hän vaikuttaa heikentävästi isän sitoutumiseen lapsen kasvatukseen ja isänä olemiseen tai pahimmassa tapauksessa sulkee isän kokonaan ulkopuolelle (Eerola & Mykkänen 2014, 51). Esimerkiksi äidit vastaavat isien puolesta tai äidiltä kysytään asioista luontevammin kuin isältä.

Äitiysneuvola -nimi tulisi muuttaa perheneuvolaksi

- Entä äitiyspakkaus?
- Miten sanat vaikuttavat tasa-arvoon? Ohjaavatko ne ajattelua ja sitä kautta tekoja?



- Osallistuva tai sitoutuva isyys tarkoittaa miehen omistautumista vanhemmuuteensa, lapsen arjessa mukana elämistä ja isän emotionaalista suhdetta lapseensa.
- Michael E. Lambin näkemyksen mukaan isyyteen sitoutuminen koostuu kolmesta vanhemmuutta kuvaavasta tekijästä, joita ovat kiintymys ja vuorovaikutus, saatavuus sekä vastuullisuus.
 - Kiintymyksellä ja vuorovaikutuksella tarkoitetaan isän konkreettista läsnäoloa fyysisesti ja psyykkisesti, esimerkiksi lapsen syöttämistä tai yhteistä leikkiä.
 - Saatavuus puolestaan tarkoittaa lähettyvillä olemista, jolloin vuorovaikutus lapsen ja isän välillä on mahdollinen.
 - Vastuullisuus käsittää isän vastuunoton laajuuden lapsen hoidosta ja hoivasta, kuten lapsen pukeutumisesta ja ravinnon saamisesta huolehtimisen.



- Isien osallisuus lasten elämässä edistää lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia, jonka vuoksi isän merkitystä lapsen kasvulle ja kehitykselle ei saa jättää huomioimatta.
- Lapset, joiden isät ovat osallistuvia isiä omaavat paremman kognitiivisen, sosiaalisen, psyykkisen ja emotionaalisen kehityksen, kuin lapset, joiden isät eivät ole osallistuvia isiä.
- Isien osallistuminen lasten hoitoon jo vauvaiässä auttaa muun muassa lapsen stressinsietokyvyn kehittymiseen, sosiaalisuuteen, onnellisuuteen sekä tyytyväisyyteen omaan elämäänsä lapsuudessa sekä nuoruudessa.



- Lapselle on tärkeää isän läsnäolo, saatavuus, huolenpito, hoiva, roolimallina sekä auktoriteettina oleminen.
- Lapselle on tärkeää, että isä on tukena erilaisissa tilanteissa, kuten sosiaalisissa tilanteissa sekä vastoinkäymisissä.
- Lapsen ollessa kouluikäinen isän oma osallisuus ja aktiivisuus kehittää samalla lapsen omaa aktiivisuutta tulevaisuuden opiskeluissa, esimerkiksi lapsi suhtautuu opintoihinsa kypsemmin ja tavoitteellisemmin.
- Isien kannustava ja lastensa koulunkäynnistä kiinnostuminen luo lapselle turvallisen ja kehitystä edistävän ympäristön.



KESKUSTELUN AIHEITA

- Mitä lapsesi ajattelee, miksi olet merkittävä hänelle?
- Mitä lapsesi tekee mieluiten kanssasi?
- Millaisia hyviä asioita olet saanut omalta isältäsi ja mitä niistä haluat viedä omalle lapsellesi?



LÄHTEET

- Allport, B., Johnson, S., Aqil, A., Labrique, A., Nelson, T., KC, A., Carabas, Y. & Marcell, A. 2018. Promoting Father Involvement for Child and Family Health. *Academic Pediatrics* 18 (7), 746-753. <https://www.sciencedirect.com.ezp.oamk.fi:2047/science/article/pii/S1876285918301633>.
- Holmström, K. 2011. Isien osallistumisesta hyöttyy koko perhe. *Väestöliitto*. Viitattu 15.3.2019, <http://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/?x17665=1167686>.
- Mykkänen, J. & Eerola, P. 2013. Isyyteen sitoutuminen ja isän vastuu esikoisien kertomana. *Kasvatus* 1/2013, 18-19.
- Mykkänen, J. & Aalto, I. 2010. Isyyden ihanteet, arki ja kokemukset - raportti isyyden tutkimuksesta Suomessa. Viitattu 31.3.2019. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/isyydenihanteet.pdf>.
- Sinkkonen, J. 2012. Isäksi ensi kertaa. Helsinki: WSOY.

PALAUTELOMAKE ISIENILLASTA

1. Voimavarat ja vahvuudet -pisteessä tarkoituksena oli löytää omia vahvuuksia ja hyviä puolia isänä olemisessa. Vastasiko piste tarkoitukseen?



2. Isän merkitys lapsen kasvulle ja kehitykselle -pisteessä tarkoituksena oli tuoda esille, että isällä on tärkeä rooli lapsen elämässä. Vastasiko piste tarkoitukseen?



3. Sukupuoliroolit ja -stereotypiat -pisteessä tarkoituksena oli herätellä ajatuksia lapsen huoltajien rooleista ja niiden mahdollisista eroista perheen arjessa. Vastasiko piste tarkoitukseen?



jatkuu kääntöpuolella →

1. Mikä isienillan pisteiden toteutustavoissa oli hyvää ja missä olisi kehitettävää?

2. Vapaa palaute (hyvää, huonoa, kehitettävää):

Kiitos palautteestanne ja osallistumisestanne isieniltaan!

Eeva, Jenna ja Miia

ISIENILLAN PALAUTELOMAKE PISTEIDEN VETÄJILLE

Rastita jokaisen kysymyksen oikealta puolelta kohta, joka vastaa parhaiten mielipidettäsi asiasta.

Kysymykset	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Ilta oli onnistunut							
Illan ilmapiiri oli mielestäni viihtyisä							
Illasta oli hyötyä työntekijöille							
Toiminnallisten pisteiden tarkoitus heijastui niiden toteutuksessa							
Toiminnalliset pisteet herättelivät isien ajatuksia							
Toiminnalliset pisteet olivat mielekkäitä							
Aikataulukutus oli onnistunut							
Ohjeistaminen illan aikana oli selkeää							
Mallin ohjeistus pisteen vetäjille oli ymmärrettävä							

1. Onko isienilta -malli mielestäsi toteuttamiskelpoinen? Perustelut, miksi tai miksi ei?

2. Kehittämideoita isienilta -malliin ja toiminnallisten pisteiden toteutustapoihin

3. Avoin palaute isienilta koskien (risut ja ruusut)

Suuri kiitos palautteestasi!

Eeva, Jenna ja Miia