



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Arjen rasismi varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen suomenopettajien näkemyksiä arjen rasismista päiväkodeissa

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteiden maisteriohjelma
Varhaiskasvatuksen opintosuunta
Pro gradu -tutkielma 40 op
Kasvatustiede
Marraskuu 2019
Sanna-Kaisa Front

Ohjaaja: Nina Sajaniemi



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta, Kasvatustieteiden maisteriohjelma		
Tekijä - Författare - Author Front, Sanna-Kaisa		
Työn nimi - Arbetets titel Arjen rasismi varhaiskasvatuksessa - Varhaiskasvatuksen suomenopettajien näkemyksiä arjen rasismista päiväkodeissa		
Title Everyday racism in early childhood education - Views of Finnish teachers of early childhood education on everyday racism in kindergartens		
Oppiaine - Läroämne - Subject Kasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Sajaniemi, Nina	Aika - Datum - Month and year 11/2019	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 62 s + 6 liites.
Tiivistelmä - Referat – Abstract Arjen rasismi tarkoittaa rutiininomaisissa sosiaalisissa käytänteissä tapahtuvaa rasismia, jonka seurauksena vähemmistöön kuuluvia ihmisiä asetetaan alempiarvoiseen asemaan. Aiemmat tutkimukset ovat todenneet, että arjen rasismia on vaikea havaita. Ihminen saattaa tiedostamattaan tuottaa rasismia sekä näin ylläpitää hierarkkista rotujärjestelmää. Syynä tähän ovat esimerkiksi ympäristöstä omaksutut tavat ja ajattelumallit. Arjen rasismia voi jakaa eri luokkiin: (a) keskinäinen pahan puhuminen, (b) nimittely, (c) loukkaavat eleet, ilmeet ja katseet, (d) vältteleminen, (e) syrjintä ja eristäminen ja (f) fyysinen hyökkäys ja väkivalta (Puuronen, 2011). Myös institutionaalisen rasismi on osa arjen rasismia. Erilaiset institutionaaliset prosessit ylläpitävät vähemmistöön kuuluvien ihmisten eriarvoisuutta, mikä heijastuu arkisiin käytäntöihin ja toisinpäin. Tämän pro gradu -tutkielman sisältää laadullista ja määrällistä tutkimusta. Sen tavoitteena on selvittää, minkälaista arjen rasismia päiväkodeissa esiintyi toimintakauden 2017-2018 aikana ja kuinka siihen mahdollisesti puututtiin. Tutkimus on jaettu kolmeen osaan; maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja harjoittelijoiden sekä perheiden kohtaama arjen rasismi sekä rasismiin puuttuminen. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda arjen rasismia eri muodot varhaiskasvatuksen työyhteisöissä sekä toimintakulttuurissa näkyväksi. Tutkimukseen osallistui kolmekymmentäkaksi varhaiskasvatuksen suomenopettajaa. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Analyysimenetelmänä käytettiin teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Analyysissä hyödynnettiin Puuronen (2011) luomaa arjen rasismi -luokitusta, jonka avulla aineistosta luotiin kategorioita. Tutkimukseen vastanneista 84% oli havainnut arjen rasismia päiväkodeissa. Tavallisimmat arjen rasismia muodot olivat keskinäinen pahan puhuminen, nimittely sekä välttely. Institutionaalinen rasismi näkyi eriarvoistavina käytänteinä työyhteisössä ja toimintakulttuurissa, mikä seurauksena maahanmuuttajataustaisia perheitä ja työntekijöitä poissuljettiin päiväkodin yhteisön ulkopuolelle. Kiire, rajalliset resurssit ja huonosti voiva työyhteisö ylläpitivät rasistisia käytänteitä. 28% varhaiskasvatuksen suomenopettajista oli puuttunut työntekijöiden epäasiallisiin tapoihin. Puuttumisen keinoina käytettiin huomautusta, kuulopuheiden ja ennakkoluulojen oikomista, palaverien järjestämistä sekä päiväkodin johtajan kanssa keskustelua.		
Avainsanat - Nyckelord varhaiskasvatus, arjen rasismi, institutionaalinen rasismi, työyhteisö		
Keywords early childhood education, everyday racism, institutional racism, work community		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author Front, Sanna-Kaisa		
Työn nimi - Arbetets titel Arjen rasismi varhaiskasvatuksessa - Varhaiskasvatuksen suomenopettajien näkemyksiä arjen rasismista päiväkodeissa		
Title Everyday racism in early childhood education - Views of Finnish teachers of early childhood education on everyday racism in kindergartens		
Oppiaine - Läroämne - Subject Education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Sajaniemi, Nina	Aika - Datum - Month and year 11/2019	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 62pp.+6 appendices
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>Everyday racism is a term used about racism in common social situations, which results in racial oppression. Previous studies have found that everyday racism is difficult to detect, and that people may unconsciously produce racism and thus maintain a hierarchical race system. Everyday racism can be categorized into (a) antilocution, (b) naming, (c) offensive gestures, expressions and gazes, (d) avoidance, (e) discrimination and isolation, and (f) physical attack (Puuronen, 2011). Institutional racism is also a part of everyday racism. Different institutional processes maintain the inequality of minority group members, which reflects on everyday racism and vice versa.</p> <p>This Master's thesis is a qualitative and quantitative study. Its purpose is to find out what kind of everyday racism was present in kindergartens during the term of 2017-2018 and how it has been intervened. The study was divided into three parts; everyday racism faced by workers or trainees and families who have an immigrant background and intervention on racism. The purpose of the study is to demonstrate the different forms of everyday racism in the work community and the culture of early childhood education.</p> <p>Thirty-two Finnish teachers of early childhood education participated in the study. The material was collected through an electronic questionnaire. Theoretical content analysis was used as the analysis method. The analysis utilized the everyday racism classification created by Puuronen (2011) to create categories from the data.</p> <p>The majority of the respondents, 84% had reported everyday racism in kindergartens. The most common forms of everyday racism were antilocution, naming, and avoidance. Institutional racism occurs unequal practices, which resulted in the exclusion of migrant-background families and workers outside the kindergarten community. Lack of time, limited resources and a stressed working community sustained racist practice. 28% of Finnish teachers in early childhood education had interfered in employee's racist acts. The interventions included note taking, correcting misconceptions, holding meetings, and talking to the kindergarten's supervisors.</p>		
Avainsanat - Nyckelord varhaiskasvatus, arjen rasismi, institutionaalinen rasismi, työyhteisö		
Keywords early childhood education, everyday racism, institutional racism, work community		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

Sisällys

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	4
3 RASISMI	5
3.2 Vanhasta rasismista uusrasismiin	5
3.1 Miten uusrasismin ilmiöt voidaan määritellä?	6
3.2 Rasismi pohjautuu ennakkoluuloihin ja stereotypioihin	8
3.3 Rotu ja rodullistaminen	9
3.4 Arjen rasismi	10
3.5 Institutionaalinen rasismi	14
4 VARHAISKASVATUKSEN TYÖNANTAJIA SEKÄ TYÖNTEKIJÖITÄ SITOVAT LAIT JA SÄÄDÖKSET SUOMESSA	16
4.1 Yleissopimus lapsen oikeuksista	16
4.2 Suomen perustuslaki	17
4.3 Varhaiskasvatuslaki	17
4.4 Yhdenvertaisuuslaki	18
4.5 Työsyrintä rikoslaissa	18
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	19
6 VARHAISKASVATUKSEN SUOMENOPETTAJAT TUTKIMUSKOHTENA	20
6.1 Yleiskuvaus työtehtävistä	20
6.2 Työn edellyttämä osaaminen sekä kelpoisuus	21
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
7.1 Aineiston kerääminen	22
7.2 Tutkimusaineiston analysointi	24
8 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTAA	27
8.1 Työyhteisön sisällä tapahtuva arjen rasismi	27
8.1.1 Keskinäinen pahan puhuminen, nimittely, loukkaavat eleet ja katseet	27
8.1.2 Vältteleminen, syrjintä ja eristäminen	29
8.1.3 Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja harjoittelijoiden omia kokemuksia arjen rasismista päiväkodeissa	31
8.2 Lapsiin ja perheisiin kohdistuva arjen rasismi	31

8.2.1 Keskinäinen pahan puhuminen, nimittely, loukkaavat eleet ja katseet	32
8.2.2 Vältteleminen, syrjintä ja eristäminen.....	33
8.3 Institutionaalinen rasismi varhaiskasvatuksessa.....	34
8.3.1 Institutionaalinen rasismi toimintakulttuurissa	34
8.3.2 Työyhteisössä institutionaalista rasismia ylläpitävät käytänteet	36
8.4 Rodullistetut työntekijät, harjoittelijat ja perheet	38
8.5 Puuttuminen arjen rasismiin.....	39
9 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	42
10 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN SEKÄ EETTISYYDEN ARVIOINTI.	45
11 KOHTI YHDENVERTAISTA JA SOSIAALISESTI OIKEUDENMUKAISTA VARHAISKASVATUSTA – POHDINTAA TUTKIMUKSEN TULOKSISTA	49
LÄHTEET	52
LIITTEET	57
Liite 1: Kyselylomakkeen saatekirje varhaiskasvatuksen suomenopettajille	57
Liite 2: Kyselylomakkeen saatekirje Suomenopettajien Facebook-ryhmiin	58
Liite 3: Kyselylomake	59

Taulukko 1 Kaikki vastaukset arjen rasismi -luokituksessa	42
Taulukko 2 Monivalintakysymyksien tulokset.....	48

1 Johdanto

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa sanotaan, että varhaiskasvatuksen arvoperustan yleisperiaatteisiin kuuluu muun muassa ihmisoikeuksien kunnioittaminen sekä ihmisarvon loukkaamattomuus. Kiusaamista, rasismia ja väkivaltaa ei hyväksytä missään muodossa. (VASU, 2018, 20.) Mielestäni on tärkeä tutkia, toteutuvatko nämä arvot käytännössä. Husband (2011) on tutkimuksessaan todennut, että kasvatustieteitä voi pitää yhteiskunnan mikrokosmoksena, jossa ovat läsnä ympäröivän yhteiskunnan asenteet ja arvostukset. Jos yhteiskunnassa esiintyy rasismia, voidaan olettaa, että rasismia on myös päiväkodeissa. Rasisminvastaisten teoreetikkojen mukaan kasvatustieteissä ennakko-oletukset ja rasismi voivat esiintyä formaaleina ja informaalisina ideologioina, käytänteissä sekä virallisissa asiakirjoissa. (Husband, 2011.) Päiväkotien toimintatapoja tulisi siis tarkastella kriittisesti sekä kyseenalaistaen. Tällöin nimenomaan arjen rasismia tutkimaan on tärkeää, jotta syrjivät käytänteet saataisiin esille.

Jotta rasismia vastaan pystyttäisiin toimimaan päiväkodin arjessa, varhaiskasvatuksen henkilökunta tarvitsee taitoa kohdata erilaisia lapsia ja perheitä sensitiivisesti (Derman-Sparks & Ramsey, 2005). Varhaiskasvatuksen perusteissa sanotaankin, että henkilökunnan tulee *”pohtia, miten esimerkiksi kieleen, etnisyyteen, katsomukseen, vammaisuuteen, sukupuoleen ja sen moninaisuuteen liittyvät asenteet näkyvät puheissa, eleissä, teoissa ja toimintatavoissa. Vuorovaikutuksen ja kielenkäytön mallit sekä tavat toimia stereotyyppisten oletusten mukaisesti välittyvät lapsille.”* (VASU, 2018, 30.) Varhaiskasvatuksen opettajilla ja hoitajilla on siis vaikutusta siihen, kuinka lapsi muokkaa omaa käsitystään erilaisuudesta, monikulttuurisuudesta ja omasta identiteetistään. Lapset havainnoivat kasvattajien käytöstä ja sitä, kuinka he puhuvat toisilleen sekä lapsille. (Boutte, 2008.) Maahanmuuttajataustaiset lapset tarvitsevat myös samaistumisen kohteita ja tunteen siitä, että heitä arvostetaan (Essed, 1996, 64). Näin ollen muun muassa eri kulttuureissa vietettävät juhlat, moninaisuutta ilmentävät kirjat sekä lelut ja muut keinot, jotka edistävät yhdenvertaisuutta tulisi huomioida päiväkotien toimintakulttuurissa ja oppimisympäristössä (Derman-Sparks & Ramsey, 2005).

Varhaiskasvatuksessa on ensisijaisen tärkeää puuttua rasismiin, koska erityisesti kuusi ensimmäistä vuotta ovat merkittäviä lapsen asenteiden muodostumisessa. Lapsuudessa omaksutut yhteisön normit ja kategoriat eri ihmisryhmistä vaikuttavat siihen, kuinka aikuisiälläkin ihminen suhtautuu toisiin. (Allport, 1954, 298; Brown, 2010, 109.) Tästä syystä se, mitä varhaiskasvatuksen työntekijät tekevät, sanovat tai jättävät sanomatta, vaikuttavat lapsien kehitykseen.

Innoitus rasismin tutkimiseen varhaiskasvatuksessa lähti omista työkokemuksistani eri päiväkodeissa. Arjen rasismia ilmaantui ohimenevissä lauseissa ja kommenteissa sekä pieninä tekoina, mutta en osannut silloin tunnistaa näitä tekoja rasismiksi. Opiskellessani monikulttuurisuuskasvatuksen sivuainetta, muistot nousivat taas pintaan ja päätin tehdä aiheesta kandidaatin tutkielman. Silloin lähestyin aihetta Länsi-Helsingin päiväkodin johtajien näkökulmasta, ja pyrin selvittämään heidän havaintojaan arjen rasismista. Tuloksissa tuli ilmi, että arjen rasismia esiintyi päiväkodeissa. Tästä syystä halusin jatkaa tutkimusta myös pro gradu -työssäni sekä pureutua aiheeseen vielä syvemmin.

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, näkyikö päiväkodeissa merkkejä arjen rasismista vuoden 2017–2018 toimintakauden aikana ja jos sitä esiintyi, niin missä muodossa se ilmeni. Esimerkiksi työntekijän jättäminen työyhteisön ulkopuolelle tai perheen eriarvoinen kohtelu vähemmistöön lukeutumisen takia voidaan tulkita arjen rasismiksi (Puuronen, 2011, 60). Toisena tavoitteena on tuoda myös esille, kuinka arjen rasismiin on puututtu. Tätä arvioivat suomi toisena kielenä -lastentarhanopettajat, kieli- ja kulttuuriopettajat, kieli- ja kulttuurikoordinaattorit sekä muut vastaavat samaa työtä tekevät opettajat. Käytän tässä pro gradu -työssä edellä mainituista yhteistä ammattinimikettä varhaiskasvatuksen suomenopettajat, jota myös alan oma pedagoginen ammattijärjestö Suomenopettajat ry. (2018) käyttää. Arjen rasismi ei välttämättä aina ole rasistiseen ideologiaan perustuvaa toimintaa tai tahallista. Se voi olla jopa osa toimintakulttuuria ja siksi sitä on vaikea havaita työyhteisön sisältäpäin. On myös mahdollista, että siihen ei haluta puuttua, vaikka rasismi olisikin ilmiselvää. Näin ollen varhaiskasvatuksen suomenopettajat ovat erityisessä asemassa, kun he havainnoivat työyhteisön toimintatapoja. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella tavoittamalla vastaajat sähköpostitse sekä alan Facebook-ryhmien kautta.

Alussa esittelen tutkimuksen viitekehyksenä toimivan critical race theoryn ja sen jälkeen rasismiin liittyvää teoriaa sekä muita rasismin osa-alueita, jotka nivoutuvat yhteen arjen rasismin kanssa. Teoriaosan lopussa käyn läpi varhaiskasvatuksen työntekijöitä velvoittavaa lainsäädäntöä, jonka tarkoituksena on edistää tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta. Tutkimustehtävän ja tutkimuksen toteutuksessa selostan tutkimuksen kulkua aineiston keruusta analysointiin asti, ja tuon kaikki tutkimuksen vaiheet näkyväksi. Tämän jälkeen esittelen vastauksissa saatujen esimerkkien avulla tutkimustuloksia sekä tutkimuksen luotettavuutta. Lopuksi pohdin varhaiskasvatuksen merkitystä rasismin ja siihen liittyvän eriarvoisuuden vastavoimana, yhdenvertaisuuden ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden myötävaikuttajana.

2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Rasismitutkimuksen tehtävänä on tuoda yhteiskunnalliset ongelmat näkyviksi sekä osallistua rasismien kitkemiseen (Puuronen, 2011, 66). Kriittinen teoria, kriittinen pedagogiikka ja CRT (critical race theory) pyrkivät tuomaan esille rasismista aiheutuvaa alistamista sekä edistää sosiaalisten muutosten tapahtumista yhteiskunnassa (DeMeulenaere & Cann, 2013). Tämän vuoksi valitsin CRT:n tutkimuksen teoreettiseksi viitekehykseksi. Kriittiseltä tutkimukselta voidaan edellyttää ”taistelevaa” otetta, eli tutkimuksessa etusijalle asetetaan heikoimmassa asemassa olevat, syrjityt ryhmät ja pyritään parantamaan heidän asemaansa. Tutkimuksen tavoitteiden täytyy olla eettisestä, poliittisesta ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta vahvoja. (Himanen & Könönen, 2014, 32.) Kantaaottava tutkimusote haastaa ylläpidettyjä kulttuurisia normeja, mutta sitä käytettäessä täytyy pohtia, millä tavalla tuoda epäkohdat esille ilman saarnaamista tai syylistämistä. Epäkohtien esille tuomisen lisäksi tutkijan tehtävä olisi rohkaista muutokseen. (Honkasalo et al., 2014, 103–104.)

Koska Suomessa arjen rasismia ei ole ennen tutkittu varhaiskasvatuksen kontekstissa, tämä on kartoittava tutkimus. Kartoittavan tutkimuksen tavoitteena on etsiä ja löytää vähemmän tunnettuja sekä myös uusia ilmiöitä. Sen tarkoituksena on myös tuoda esille uusia näkökulmia sekä hypoteeseja. (Hirsjärvi et al., 2009, 138.) Tutkimuksen tavoitteena on myös herättää keskustelua varhaiskasvatuksessa. Näin ollen tämä pro gradu -tutkielma pohjautuu kriittisen teorian perinteeseen, jonka tarkoituksena on kyseenalaistaa yhteiskunnassa vallitsevia toimintatapoja ja normeja, tuoda epäkohtia esille sekä luoda muutosta.

3 Rasismi

Sanalla rasismi on paljon erilaisia merkityksiä ja siitä on mahdollista tehdä monenlaisia tulkintoja. Yleensä se määritellään rotusyrjinnäksi, joka perustuu ideologiaan oman ryhmän ylivertaisesta paremmuudesta. Siihen liittyy myös käsitys rodullistamisesta eli toiseen ryhmään kuuluviin ihmisiin liitetään negatiivisia ja liioiteltuja määritelmiä biologisista, muuttumattomista ja luonnollisista ominaisuuksista. Näillä perusteilla tuotetaan eroja sekä oikeutetaan toisten ihmisten alempiarvoinen kohtelu. (Rastas, 2005, 78.)

3.2 Vanhasta rasismista uusrasismiin

Historian kuluessa on esiintynyt erilaisia käsityksiä sekä muotoja rasismista, kuten esimerkiksi antisemitismi, sosiaalidarvinismi tai ekofasismi. Biologiseen näkemykseen pohjautuvalla rasismilla eri ihmisryhmiin pyrittiin liittämään biologisia sekä henkisiä ominaisuuksia, joiden perusteella ihmisiä arvotettiin eri hierarkioihin. Rasismiin liittyi myös käsitys rotuhygieniasta, jolla on motivoitu sekä perusteltu oikeutusta väkivaltaan, orjuuttamiseen, apartheidiin ja joukkomurhiin. (Liebkind, 2001, 35; Miles, 1994, 15.) Yleensä siis ajatellaan, että rasismi purkautuu väkivaltaisina tekoina, mutta tämä määritelmä on kovin yksipuoleinen ja siinä ei huomioida rasismin monimuotoisuutta (Janiskaja-Lahti et al., 2002, 29). Pseudotieteellisestä rotuopin lähtökohdasta rasismi on siirtynyt kulttuuriseen ja sosiaaliseen kontekstiin, johon etnisyyden lisäksi vaikuttaa muun muassa sukupuoli ja yhteiskuntaluokka (Golash-Boza, 2016). Näin ollen rasismi jaetaan kahteen luokkaan: vanha ja uusrasismiin (Puuronen, 2011, 56).

Kulttuurisen uusrasismin poliittinen lähtökohta on se, että maahanmuuttajien on mukauduttava valtaväestön normeihin ja luovuttava omista kulttuurisista arvoista eli assimiloitettava. Uusrasismiin kuuluu myös kulttuurien asettaminen eri hierarkioihin, jossa omaa kulttuuria pidetään parhaimpana. Tätä voi kutsua myös kulttuurihygieniaksi, joka osoittaa, että vanha rasismi vaikuttaa myös uusrasistisessa ajattelutavassa ja niillä on yhtenäinen arvoperusta. (Puuronen, 2011, 56–57; Sinnokki, 2017, 276.) Rotuoppiin perustuva vanharasismi ei ole kuitenkaan

kokonaan hävinnyt uusrasismiin tieltä ja on yhä olemassa vaikka eri lainsäädännöt pyrkivät sitä rajoittamaan (Rastas, 77, 2005).

3.1 Miten uusrasismiin ilmiöt voidaan määritellä?

Se, mikä nähdään rasismina, joutuu monesti kiistanalaiseksi. Keskusteluissa käytetäänkin mieluummin neutraalimpia käsitteitä, kuten esimerkiksi suvaitsevaisuus, syrjintä tai kiusaaminen. Näillä käsitteillä pyritään välttämään keskustelua rasismista tai keskustelijalla ei ole kykyä tunnistaa rasismia, mutta se voi johtua myös pelosta leimaantua rasistiksi. (Souto et al. 2015, 136, 144, 152.) Rasismitutkimusta tehdessä joskus vastaajat ovat kokeneet, että tutkijat ovat tuoneet rasismiin sinne, missä sitä ei ole. Kyse on kuitenkin siitä, etteivät tutkimukseen osallistuneet vastaajat ole kyenneet tai halunneet tunnistaa rasismia. (Honkasalo et al., 2014, 100.) Rasismi on muutakin kuin kiusaamisen muoto. Sen erityisyys johtuu siitä, että se loukkaa sekä leimaa ihmisen identiteettiä. Sillä rajataan, kuka kuuluu osaksi valtaväestöä ja kuka ei. Suomalaisessa yhteiskunnassa rasismilla on lyhyt historia, joten sen määrittely ja ilmiötä koskeva sanasto on julkisessa keskustelussa monesti epäselvää. (Souto et al., 2015, 142–143.)

Robert Miles (1994) taas toteaa, että rasismikäsitettä käytetään liian köykäisesti, jolloin itse sana on kokenut inflaation. Rasismin määritelmä sisältää niin laajan repertuaarin ideologiasta käytännön toimintaan ja siihen liittyviin seurauksiin siten, että lopulta kaiken yhteiskunnallisen ja valtaväestön toiminnan voisi tulkita rasistiseksi. Miles pitää myös ongelmallisena sitä, että rasismi oletetaan pelkistetysti olevan vain ”valkoisten” vallan väline. Näin ollen rasismin määrittelyssä ei huomioida yhteiskunnan luokkarakenteita. Luokka-asetuksessa ylempänä olevat pyrkivät saamaan taloudellista hyötyä rasismista, kun taas työläisten tuottama rasismi voi olla sen sijaan reaktiota heidän kokemastaan vallan puutteesta. Miles ehdottaakin, että ratkaisu käsitteen määrittelyyn olisi se, että rasismi tarkoittaisi vain ideologiaa, ja sen sijaan siitä johtavaa toimintaa kutsuttaisiin syrjinnäksi. Hänen mukaansa rasistisen toiminnan erottaminen kaikesta muusta toiminnasta on vaikea osoittaa ja eritellä. (Miles, 1994, 65–77, 84–86, 114–115.) Kuitenkin ajan myötä rasismitutkimukseen on osallistunut monia eri tieteenaloja ja tullut uusia

näkökulmia sekä suuntauksia. Niiden seurauksena on koettu, että rasismien määrittelylle on tullut tarve muuttua sekä laajentua, jotta ymmärtäisimme, kuinka erilaiset rasmit ovat vaikuttaneet historiassa ja muokanneet yhteiskuntaa. (Rastas, 2005, 73; 2010, 50.) Rasismitutkimuksessa tulee myös huomioida se, että rasismi on dynaaminen ilmiö, joka muovautuu sen hetkisen tilanteen mukaan, joten se edellyttää jatkuvaa tutkimista ja analysointia (Essed, 1991, 73–74).

Rasismien ja syrjinnän määritelmät menevät osittain päällekkäin. Syrjinnän motiivina on oman ryhmän suosiminen toisen sijaan, eli kyse on puolueellisuudesta, eikä se välttämättä aina liity rasismiin. Käsitteiden sekaannuksen hyvänä esimerkkinä on usein puhekielessä käytetty sana ”ikärasismi”, jossa oikeasti on kyse syrjinnästä eikä rasismista. Rasismia on se syrjintä, mikä kohdistuu rotuun, etniseen alkuperään tai rodullistettuun kulttuuriin tai uskontoon. (Rastas, 2005, 76; Puuronen, 2011, 51–52.) Rasismien muita lähikäsitteitä ovat etnosentrismi ja eurosentrismi. Etnosentrismi tarkoittaa sitä, että ihmiset pitävät oman kansansa arvojärjestelmää ja tapoja oikeina ja parempina kuin muiden. Etnosentrismiä esiintyy kaikissa kulttuureissa. Eurosentrismissä eurooppalaiset peilaavat muita kulttuureita omien tapojensa ja normiensa kautta. Eurooppalaista sivilisaatiota pidetään modernina, kehittyneimpänä ja parhaimpana. Käsitteiden paremmuudesta on syntynyt kolonialismin aikakautena. (Puuronen, 2011, 51; Essed, 1996, 89–90.)

Rasismi-käsitteelle on luotu vuosien aikoina eri tutkimusaloilla monenlaisia määritelmiä. Sanan määrittely on hankalaa, koska se on poliittisesti latautunut sekä ilmiönä laaja ja jatkuvasti muuttuva. Näin ollen tutkimusta suunniteltaessa tulee määrittellä tarkat kriteerit tutkittavalle ilmiölle, jotta sitä voidaan tutkia empiirisesti ja näin edelleen voidaan osoittaa tiettyjen tapojen olevan rasismia. Mikäli käsitteiden ja tutkimusaineiston välillä ei ole luotettavaa ja loogista yhteyttä, voi se johtaa epäluotettavaan tulokseen rasismien yleisyydestä tai päinvastoin. Monimuotoisen rasismien tutkimuksessa on myös tärkeää, että rasismien idea, konkreettiset käytännöt ja niiden väliset yhteydet tulisivat ilmi. (Puuronen, 2011, 49, 53; Miles, 1994, 92.)

Pohtiessani pro gradu -tutkielman yhteydessä arjen rasismien määritelmää ja sen esiintymistä varhaiskasvatuksessa, päätin sisällyttää teoriaani myös

institutionaalisen rasismien, ennakkoluulot ja stereotyyppit, sekä avata käsitteitä rotu ja rodullistaminen, koska ne ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa. Arjen rasismia ei tapahdu vain yksilöiden kohdatessa, vaan se on isompi ja monitahoisempi ilmiö. Siihen vaikuttavat muun muassa se, kuinka sosiaalisessa mediassa keskustellaan maahanmuutosta tai kuinka puheessa toistetaan vanhoja uskomuksia ja stereotyyppioita. Myös yhteiskunnallisissa instituutioissa voi tapahtua arjen rasismia eli vähemmistöryhmiä asetetaan epäsuotuisempaan asemaan, vaikka siellä työskentelevät henkilöt eivät välttämättä huomaa sitä. (Puuronen, 2011, 54, 58.)

3.2 Rasismi pohjautuu ennakkoluuloihin ja stereotyyppioihin

Arjen rasismi ja muutkin rasismien muodot kumpuavat ennakkoluuloisista asenteista ja stereotyyppioista. Ihmisen tarve luoda yleistyksiä ja kategorioita on luonnollista, mutta ennakkoluuloisella asenteella tarkoitetaan ennakkokäsitystä tai tunnetta jostakin asiasta, mikä ei perustu faktoihin. Ennakkoluuloinen ihminen ei todennäköisesti kuitenkaan ajattele näin, vaan pitää asennetaan perusteltuna. Yleensä negatiivisen kokemuksen tai kuulopuheiden perusteella tehdään yleistyksiä, joka liitetään ihmisryhmiin. Ennen kaikkea ennakkoluuloisiin asenteisiin vaikuttavat opitut taipumukset ajatella määrättyllä tavalla sekä uskomukset, jotka lopulta näkyvät käytöksessä jotakin tiettyä kohdetta kohtaan. Toisin sanoen, ennakkoluulot ovat sosiaalisesti rakentuneita. Näin ajateltuna niitä voidaan myös muuttaa. (Allport, 1954, 9, 13–15.) Ihmisen ehdollistuessa ympäristöstä, kasvatuksesta ja kulttuurista saatuihin asenteisiin, reaktiot saattavat olla aistinvaraisia. Tärkein kysymys onkin, pystyykö ihminen itsessään näitä oletuksia kyseenalaistamaan, vai pitääkö niistä tiukasti kiinni. Ihmisen kohtaaminen avomielisesti ja erojen kyseenalaistaminen vähentää ennakkoluuloja. (Pitkänen, 2017, 67; Rastas, 2005, 92; Sinokki, 2017, 47.)

Stereotyyppiä sen sijaan tarkoittaa liioiteltua uskomusta tai mielikuvaa. Sen tarkoituksena on rationalisoida omaa käytöstä sekä luoda yksinkertaistettu kategoria esimerkiksi ihmisryhmästä, joka omaa yhtenäisiä piirteitä. Kuitenkaan stereotyyppit eivät itsessään täysin selitä syrjintää tai rasismia. Ne ovat ensisijaisesti jonkin kategoriaan liitettyjä mielikuvia, joihin yksilöt vetoavat ennakkoluulojensa perustelemiseksi. Jo vuonna 1954 Gordon Allport kirjoitti massamedian sekä

oppikirjojen vaikutuksesta stereotyyppioiden ylläpitämiseen. Stereotypiat ovat olemassa, koska sosiaalinen ympäristö jatkuvasti toistaa näitä käsityksiä. (Allport, 1954, 189, 191–192, 201–202.)

Vähemmistöryhmät, jotka vaikuttavat erilaisilta, on usein tehty vaikuttamaan erilaisilta eli niille luodaan jokin tietty piirre tai luonne. Normista poikkeavat ihmiset saatetaan esimerkiksi luokitella muita pelottavimmiksi. Näillä ihmisten väitetyillä ominaisuuksilla tehdään ero sisä- ja ulkoryhmän välillä eli luodaan toiseutta. (Gollash-Boza, 2016; Brown, 2010, 126–127.) Stereotyyppiset representaatiot eivät ainoastaan muokkaa ihmisten mielikuvia, vaan sitä käytetään eriarvoistavan toiminnan oikeuttamiseen (Souto, 2011, 135).

Opitut käyttäytymismallit ja luokitukset ohjaavat ihmisen toimintaa ja vaikuttavat siihen, miten esimerkiksi asiakaspalvelussa kohdataan toinen. Taustalla olevat mielikuvat vaikuttavat yksilöiden ja instituutioiden toiminnassa, vaikka tarkoitusperä ei olisikaan rasistinen. (Rastas, 2005, 89.) Kuitenkaan negatiiviset asenteet eivät aina näy käyttäytymisessä, koska ihminen osaa peitellä niitä. Käyttäytymiseen vaikuttavat ryhmäpaine ja kuinka vahva itse asenne on. (Erwin, 2005, 14–15, 18.) Tämä sama prosessi toimii myös varhaiskasvatuksessa.

3.3 Rotu ja rodullistaminen

Rasismien tutkimuksessa käytetään usein termejä rotu (*engl. race*) sekä rodullistaminen (*engl. racial*). Rotu on suhteellisen uusi käsite Suomessa ja sen käyttöä saatetaan vierastaa. Yhdysvalloissa sanaa on käytetty jo pitkään orjuuden ja rotuerottelun seurauksena, ja nykyään sillä on merkittävä osa muun muassa siinä, kuinka vähemmistöt määrittelevät oman identiteettinsä. Rasistisen ideologian perusoletuksena ihmisryhmät eli rodut toimivat oikeutuksena kohdella toisia eriarvoisesti ja jakaa paremmuusjärjestykseen. Jaottelu johtaa ihmisten epäinhimillistämiseen. Rotujen luokittelu biologisesta ja perinnöllisyystieteen näkökulmasta on ainakin vielä mahdotonta. Silmin havaittavat eroavaisuudet (esimerkiksi ihonväri) eivät merkitse geneettistä erilaisuutta. Vuosikymmeniä tehdyissä tutkimuksissa on todettu, että ryhmien sisällä on enemmän geneettisiä variaatioita kuin

eri ryhmien välillä. (Sinokki, 2017, 24–28, 37–39.) Näin ollen rotu on sosiaalinen konstruktio eikä biologiaan perustuva tosiasia. Tällä tarkoitetaan sitä, että käsite eri roduista on muodostunut ajan myötä erilaisissa sosiaalisissa prosesseissa ja vuorovaikutustilanteissa. Rodulla ja rodullistamisella on kuitenkin todellisia vaikutuksia ihmisten elämään. (Puuronen, 2011, 48–49.) Mielikuvilla ja suoranaisilla illuusioilla valtaväestö kontrolloi rodullistettuja ryhmiä sekä etnisiä suhteita (Essed, 1991, 187).

Rodullistamisella tarkoitetaan erilaisten mielikuvien ja stereotyyppien liittämistä ihmisryhmiin. Luovuus, musikaalisuus tai taipumus tehdä rikoksia saatetaan nähdä jonkin rodun ominaisuutena. Nämä rodullistettuun ryhmään liitetyt ihmiset luokitellaan alempiarvoisimmiksi kuin omaan ryhmään kuuluvat jäsenet. Yksilö saatetaan nähdä myös niin tiiviiksi osaksi rodullistettua ryhmää, että hänen toimintaansa pyritään selittämään sen kautta. (Sinokki, 2017, 274, 276.) Näiden stereotyyppien ajatellaan olevan luonnollisia ja synnynnäisiä. Rodullistaminen ei liity vain ihonväriin vaan se on intersektionaalista. Fyysiset ja kulttuuriset eroavaisuudet, kuten esimerkiksi sukupuoli, uskonto ja seksuaalinen suuntautuminen nähdään tiettyjen rajojen sisään kuuluviksi, muuttumattomiksi ryhmittymiksi. Rodullistamiseen liittyy myös ajatus siitä, että kaikkia tietyn ominaisuuden omaavan ryhmän jäseniä voi arvottaa ja kohdella samalla tavalla. (Puuronen, 2011, 21, 64–66.)

3.4 Arjen rasismi

Arjen rasismi tai toisin sanoen arkielämän rasismi (*engl. everyday racism*) on teoreettinen käsite, jonka tarkoituksena on tuoda esille rasismin moninaisuus arkipäiväisissä tilanteissa. Suomessa tehty tutkimus arjen rasismista nojautuu vahvasti Philomena Essedin vuonna 1991 esittämään teoriaan valtaväestön ja yhteiskunnan luomasta jatkuvasta prosessista, jolla uusinnetaan kyseenalaistamatta vähemmistöjä alistavia käytänteitä ja ylläpidetään valta-asemaa. Essed liittyy yhteen rasismin ideologian sekä sosiaalistuneen käytöksen ja asenteet, joista syntyy arkiset, toistuvat ja rutiininomaiset rasismin muodot. Tämän vuoksi olisi tärkeää tutkia, miten rasismi ilmenee erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa, kuten

esimerkiksi työelämässä, koulutuksessa tai vaikka asiakaspalvelussa. (Essed, 1991, 3, 30–36.)

Essedin mukaan arjen rasismi perustuu vähemmistön ja valtaväestön välisiin konflikteihin, jotka voidaan jakaa kolmeen luokkaan: (a) normien ja arvojen ristiriita, b) aineellisten ja aineettomien resurssien ristiriita ja c) ristiriita sosiaalisen käytänteiden kanssa. Jokaista näistä konflikteista ylläpidetään syrjäytymis-, problematiikka- ja eristämisprosessien avulla, mutta käytänteet määrittyvät tilannekohtaisesti. Tämän lisäksi Essed jakaa arjen rasismin teoreettisen diskurssin neljään eri osaan, jotka pitäisi huomioida tutkimuksissa. Ensimmäinen on yhteiskunnan rakenteelliset muodot eli kysymykset valtaväestön vallasta sekä vähemmistöjen kokemasta sorrosta. Toinen on yhteiskuntaluokan ja sukupuolen vaikutus rasismiin sekä näiden ihmisten omat kokemukset siitä. Kolmas osa-alue on ”makron” eli yhteiskunnan struktuurin ja kulttuurin vaikutus ”mikroon” eli arkipäiväisiin käytäntöihin sekä myös toisinpäin. Neljänneksi hän mainitsee vielä sosiaalisen kognition, eli sosiaalisten tilanteiden tiedollisen toiminnan sekä hallinnan. Tässä kontekstissa sillä tarkoitetaan rasismin tiedostamista sekä rasismia kohdanneiden ihmisten tunteiden ymmärtämistä. (Essed, 1991, 8, 291.)

Arjen rasismi on siis arjessa tapahtuva ilmiö, joka näkyy vähemmistöjen huonona kohteluna erilaisissa vuorovaikutuskäytännöissä sekä pyrkimyksenä rajoittaa heidän liikkumavapauttansa sekä sosiaalista tilaa. Vähemmistöön kuuluva asetetaan eriarvoiseen asemaan uskonnon, kulttuurin, tai vaikka ihonvärinsä perusteella, ja sen seurauksena ihmisen identiteettiä loukataan tai leimataan. (Puuronen, 2003, 193; Souto et al., 2015, 142.) Näin valtaväestöön kuuluvat ihmiset vahvistavat sosiaalista epäoikeudenmukaisuutta omalla toiminnallaan ja vuorovaikutuksellaan eli ylläpitävät rotujärjestelmää (Puuronen, 2003, 208). Arjen rasismia ilmenee kaikissa yhteiskuntaluokissa (van Dijk, 199, 557). Sitä ei myöskään tavallisesti tuoda julkisesti esille, vaan se pyritään pitämään piilossa (Downmark, 2013,).

Arjen rasismin teoria on saanut kritiikkiä sanasta ”*everyday*” eli arkinen tai jokapäiväinen suomeksi. Kritiikki johtuu siitä, että rasismi nähdään yksilöiden tuottamana, joten rasismin määrittelyä jokapäiväiseksi pidetään liioiteltuna. Kritiikissä

ei ymmärretä rasismien vaikuttavan valtaväestön näkökulmasta katsottuna normaaleissa sosiaalisissa tilanteissa. (Essed, 1991, 3.) Rutiininomaiset toiminnot, uskomukset ja säännöt tulevat harvemmin kyseenalaistettua ja piilossa olevat merkitykset saattavat näin ollen jäädä havaitsematta (Moilanen & Räihä, 2018, 45). Yleensä rasistiksi mielletäänkin henkilö, joka on skinhead tai aggressiivisesti käyttäytyvä, eikä niin sanotusti ”tavallinen ihminen” (Pitkänen, 2017, 67).

Arjen rasismiin ei kuitenkaan aina liity rasistisia motiiveja, vaan kyseessä saattaa olla opittu tapa, joka on omaksuttu omasta ympäristöstä. Muun muassa politiikassa ja mediassa käytävä keskustelu voi luoda sekä uusintaa rasistisia asenteita, koska ne pystyvät vaikuttamaan julkiseen keskusteluun ja näin yksittäisten ihmisten tai ryhmien mielipiteisiin (van Dijk, 1999, 542). Käytänteet ja tavat saattavat vaikuttaa normaaleilta ja rutiininomaisilta ainakin valtaväestön mielestä, mutta piilotetut merkitykset tulisi tunnistaa ja kyseenalaistaa. Rasismia voi siis tapahtua ilman, että henkilö edes tiedostaa toimineensa toista kohtaan alentavasti, ja näin hän ylläpitää luonnollistettuja eroja ”meistä” ja ”muista”. (Essed, 1991, 3, 10.) Tietämättömyyden taustalla tapahtuvaa rasismia pidetäänkin hyväksyttävämpänä, mutta se ei tarkoita sitä, etteikö siihen pitäisi puuttua (Rastas, 2009, 53).

Kun tutkitaan arjen rasismia, pyrkimyksenä on tuoda esille elementtejä, jotka tuottavat, ylläpitävät ja uusintavat rasistisia asenteita ja tapoja vuorovaikutustilanteissa (Souto et al. 2015, 142). Vesa Puuronen (2011, 60) on tehnyt arjen rasismista luokituksen, joka perustuu Gordon W. Allportin vuonna 1954 tekemään ennakkoluuloisen käyttäytymisen luokitteluun, jossa ennakkoluulot määrittellään sen tuottaman intensiteetin mukaan, ja sen perusteella, kuinka vahingollista se on rasismien uhrille (Allport, 1954, 49.). Vähäiseksi luokitellun rasismien, esimerkiksi nimittelyn, jatkuvasti toistuessa voi siitä silti tulla rasismien uhrille ylivoimaista ja vahingollista (Janiskaja-Lahti et al., 2002, 29). Ennakkoluuloilla on vahva yhteys siihen, miten toinen ihminen kohdataan jokapäiväisissä tilanteissa, ja sen perusteella konkreettisen arjen rasismien voi jakaa kuuteen eri muotoon:

- (a) Keskinäinen pahan puhuminen
- (b) Nimittely

- (c) Loukkaavat eleet, ilmeet ja katseet
- (d) Vältteleminen
- (e) Syrjintä ja eristäminen
- (f) Fyysinen hyökkäys ja väkivalta.

Näillä käytännöillä eri ryhmiin kuuluvat ihmiset asetetaan eriarvoiseen asemaan tai osoitetaan heidän alempiarvoisuutensa. Keskinäinen pahan puhuminen (a) tarkoittaa esimerkiksi vähemmistöryhmistä vitsailua, ennakkoluuloista puhetta ja pilkkaamista. Nimittely (b) on jo vihamielisempää ja tavanomaisinta arjen rasismia. Loukkaavat eleet, ilmeet ja katseet (c) tarkoittavat sitä, että vuorovaikutustilanteissa sekä julkisissa tiloissa elekielellä osoitetaan vähemmistöön kuuluvan ihmisen vähempiarvoisuus. Vältteleminen (d) ja ulkopuolelle poissulkeminen voi johtaa siihen, että vähemmistöön kuuluva ihminen eristyy yhteisöstä. Syrjintää (e) voi tapahtua, kun esimerkiksi vähemmistöön kuuluva ihminen hakee töitä tai opiskelupaikkaa. Eristäminen on instituutionaalinen muoto syrjinnästä, eli lain tai tradition perusteella ihmistä kohdellaan eriarvoisesti. Fyysinen hyökkäys ja väkivalta (f) on myös arkipäiväistä Suomessa. Suomen laissa väkivalta, viharikokset sekä syrjintä ovat selkeästi kielletty, mutta muita muotoja on vaikea osoittaa tai todistaa rasismiksi. (Allport, 1954, 14–15, 48–52; Puuronen, 2011, 60–61.) Tutkimuksessani tulen käyttämään Puurosen arjen rasismi -luokitusta keskeisenä työvälineenä.

Kouluissa sekä nuorten keskuudessa arjen rasismista on tehty jonkin verran tutkimuksia Suomessa 2000-luvun alusta lähtien (mm. Souto, 2011; Suurpää, 2002), joissa nuorten rasismikokemusten lisäksi on tutkittu rasismin institutionaalista tasoa (Honkasalo et al., 2014, 102). Päiväkodeissa rasismia on tutkittu erittäin vähän ja aiheesta on tehty vain muutamia opinnäytetöitä koskien työntekijöiden suhtautumista monikulttuurisuuteen. Anna Rastas toteaa väitöskirjassaan, että monet päiväkodin työntekijät sekä vanhemmat eivät usko rasismin edes esiintyvän varhaiskasvatuksessa. Hänen haastatteluissaan on tullut silti ilmi monien nuorten muistoja eriarvoisesta kohtelusta sekä negatiivisista asenteista erilaisia kulttuureja kohtaan. (Rastas, 2007, 113.)

3.5 Institutionaalinen rasismi

Institutionaalinen, tai toisin sanoen rakenteellinen rasismi, voidaan käsittää omana rasismin muotonaan, mutta se myös liittyy arjen rasismiin (Essed, 1991, 186, Puuronen, 2011, 61). Työelämässä näitä kahta eri käsitettä on vaikea erottaa toisistaan, koska rakenteellinen rasismi voi tuottaa arjessa tapahtuvaa rasismia ja toisin päin. Rakenteellinen rasismi tarkoittaa normeja ja institutionaalisia käytäntöjä, jotka asettavat jotkin etniset, rodullistetut tai kulttuuriset ryhmät toisia heikompaan asemaan. Se on sosiaalisen systeemin tuote, jonka valtaväestö on määritellyt erilaisilla säännöksillä hyödyntäen poliittista sekä taloudellista valtaa. (Puuronen, 2011, 58–60.) Tutkijat usein toteavatkin, että rakenteellista rasismia on kaikissa instituutioissa (Pitkänen, 2017, 66). Näillä enemmistön tekemillä tai tekemättä jättämällä päätöksillä voidaan diskriminoida ihmisiä, jotka kuuluvat marginaaliin esimerkiksi sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai etnisyyden vuoksi ja näin ollen aiheuttaa enemmän vahinkoa kuin yksilön tuottama rasismi. (Essed, 1991, 37; Nieto, 2012, 64.)

Laurén ja Wrede (2010) kuvaavat institutionaalista rasismia sokeudeksi valtaeroille, joita valta ja hierarkiat tuottavat. Esimerkkinä työpaikka voi olla näennäisesti tasa-arvoinen, mutta normi muodostuu siitä lähtökohdasta, että työntekijät ovat syntyperäisiä suomalaisia, jolloin ihmisten moninaisuutta sekä erityistarpeita ei huomioida. Vaikka instituutioita säätelevät lait eivät sellaisenaan aiheuttaisi rasismia, instituutio voi silti prosesseissaan tuottaa epäarvoisuutta. Virallisen sääntelyn ulkopuolelle jäävät jokapäiväiset tavat toimia saattavat jättää näin ollen tilaa epätasa-arvoisille käytännöille. (Laurén & Wrede, 2010, 175; Puuronen, 2011, 60.)

Varhaiskasvatuksen yksi lähtökohta on toimia antirasistisesti, mutta toiminnassa ja käytännöissä saattaa silti piillä rasismin muotoja, joita ei ehkä tiedosteta tai tunnusteta (Simola & Heikkinen, 2003, 6). Rakenteellinen rasismi voi ilmetä esimerkiksi siinä, että lasten monikulttuurisuutta ei huomioida oppimisympäristössä, toimintaa suunniteltaessa tai lasten kulttuuritaustoista saatetaan antaa väärä kuva

(Sue, 2010, 8). Suomalainen kulttuuri nähdään näin ollen normina, joka vallitsee toimintakulttuurin pohjana eikä muita näkemyksiä välttämättä oteta huomioon.

Sara Ahmed (2012) toteaa, että rasismien kieltäminen työorganisaatioissa on yksi rakenteellisen rasismien muoto. Jos työpaikalla ei puututa epäoikeudenmukaiseen puheeseen tai käytäntöihin, rasistisesta ajattelutavasta saattaa tulla osa työpaikan normeja ja arvoja. Ongelmien kieltäminen ja antirasistisuudella ylpeily saattaa taas johtaa siihen, että rasismia ei nähdä tai haluta nähdä. Tästä saattaa seurata se, että työntekijä, joka valittaa syrjinnästä, leimataan itse ongelmaksi. Vaikka usein ajatellaankin, että yksilöt tuottavat rasismia, niin pitää huomioida se, miten työyhteisön rakenteet tuottavat sekä luovat rasismista kollektiivisia muotoja. (Ahmed, 2012, 45–46, 155.) Mitä kauemmin ihmiset ovat töissä rasismia tukevassa instituutiossa, sitä enemmän he alkavat myös itse uskoa eriarvoistavien käytänteiden olevan ”normaali” osa arkea (Husband, 2011).

Instituutioissa saatetaan myös vähätellä ja minimoida rasismien merkitystä. Tällöin puhutaan värisokeudesta (*engl. color-blindness, colourblind racism*). Sen tarkoituksena on oikeuttaa ja säilyttää valtaväestön etuoikeudet perustelemalla, ettei kulttuurisella taustalla tai ihonvärillä ole merkitystä esimerkiksi työmarkkinoilla tai asunnon haussa. (Gallgher, 2008, 146, 149.) Näin ollen rasismista koituneita harmoja vähätellään (Rastas, 2009, 58–60). Päiväkodeissa ja kouluissa värisokeuden voi myös yhdistää opettajan haluttomuuteen käsitellä lasten kanssa erilaisuutta, koska hän voi kokea sen vaikeaksi ja herkäksi aiheeksi. Opettajalla saattaa olla myös hyväntahtoinen tarkoitus olla erottelematta lapsia ihoväriin tai etnisyyden mukaan ajattelemalla, ettei lapsen taustoilla ei ole merkitystä. (Nieto, 2012, 73.) Lapset kuitenkin tunnistavat herkästi ihmisten väliset erot ja muokkaavat ajatteluaan ympäristöstä saatujen vaikutteiden perusteella (Derman-Sparks & Ramsey, 2011). Puhumattomuudella opettaja edesauttaa oppilaiden mahdollisen rasistisen ja ennakkoluuloisen ajattelun muotoutumista, koska he eivät opi kohtaamaan sekä käsittelemään erilaisuutta (Nieto, 2012, 73). Asian välttely ei siis kitke rasismia ja eriarvoisuutta, vaan se ylläpitää nykyisiä normeja (Derman-Sparks & Ramsey, 2011).

4 Varhaiskasvatuksen työnantajia sekä työntekijöitä sitovat lait ja säädökset Suomessa

Suomessa työnantajaa ja työntekijöitä sitovat lait, jotka pohjautuvat myös perusoikeuksiin, ihmisoikeuksiin sekä kansainvälisiin sopimuksiin. Jokaisen kuuluu noudattaa näitä lakipykäliä. Racistista toimintaa ei aina katsota rikokseksi, mutta elinkeinotoiminnassa, julkisissa palveluissa ja työelämässä tapahtuva syrjintä on rikos. Tuomioihin johtavat kuitenkin vain ne rikokset, joiden katsotaan tapahtuneen tahallisesti. (Joint Promotion of Anti-discrimination at Local Level, 2005, 10.) Koulutettujen ihmisten resurssien hyödyntämättä jättäminen syrjinnän takia tulee myös kalliiksi yhteiskunnalle. Näin ollen koetaan, että toimiva syrjinnän vastainen lainsäädäntö sekä syrjinnästä seuraavat sanktiot vähentävät eriarvoistavia käytänteitä ja ovat myös yhteiskuntalle toimivin tapa saada vähemmistöön kuuluvat ihmiset osaksi työmarkkinoita. (Ekholm, 2001, 176.)

Tässä luvussa esittelen lyhyesti lakeja ja säädöksiä. Nämä velvoittavat varhaiskasvatuksen työnantajia ja työntekijöitä. Asenteita on vaikea muuttaa, mutta jokaiselta työnantajalta ja työntekijältä vaaditaan ammatillista käytöstä, jota myös Suomen laki edellyttää. (Ekholm, 2001, 175–176). Lait ja säädökset osoittavat, että rasismi ei ole hyväksyttyä ja kaikilla on yhdenvertaiset oikeudet.

4.1 Yleissopimus lapsen oikeuksista

”2 artikla:

1. Sopimusvaltiot kunnioittavat ja takaavat tässä yleissopimuksessa tunnustetut oikeudet kaikille niiden lainkäyttövallan alaisille lapsille ilman minkäänlaista lapsen, hänen vanhempiansa tai muun laillisen huoltajansa rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen, etniseen tai sosiaaliseen alkuperään, varallisuuteen, vammaisuuteen, syntyperään tai muuhun seikkaan perustuvaa erottelua.

2. Sopimusvaltiot ryhtyvät kaikkiin tarpeellisiin toimiin varmistaakseen, että lasta suojellaan kaikenlaiselta syrjinnältä ja rangaistukselta, jotka perustuvat hänen vanhempiansa,

laillisten huoltajiensa tai muiden perheenjäsentensä asemaan, toimintaan, mielipiteisiin tai vakaumuksiin.” (Yleissopimus lapsen oikeuksista, 60/1991.)

4.2 Suomen perustuslaki

”2 luku 6 § Perusoikeudet

Yhdenvertaisuus

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.” (Suomen perustuslaki, 1999/731.)

4.3 Varhaiskasvatustilaki

”1 luku 3§ Yleiset säännökset

[...] 6) antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa; [...]

2 luku 4 §, Lapsen edun ensisijaisuus

Varhaiskasvatusta suunniteltaessa, järjestettäessä tai tuotettaessa ja siitä päätettäessä on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu.

2 luku 10 §, Varhaiskasvatusympäristö

Varhaiskasvatusympäristön on oltava kehittävä, oppimista edistävä sekä terveellinen ja turvallinen lapsen ikä, kehitys ja muut edellytykset huomioon ottaen. Lasta tulee suojata väkivallalta, kiusaamiselta ja muulta häirinnältä. Toimitilojen ja toimintavälineiden on

oltava terveellisiä, turvallisia ja asianmukaisia, ja niissä on huomioitava esteettömyys.”
(Varhaiskasvatuslaki, 540/2018.)

4.4 Yhdenvertaisuuslaki

”3 luku, 8 §, Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.” (Yhdenvertaisuuslaki, 1325/2004.)

4.5 Työsyrjintä rikoslaissa

”47 luku 3 § (13.11.2009/885)

Työsyrjintä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.” (Rikoslaki, 1889/39.)

5 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tehtävänä on kuvata arjen rasismien ilmentymistä varhaiskasvatuksessa 2017-2018 toimintakauden aikana. Tutkimuksen kohteena ovat varhaiskasvatuksen suomenopettajat. Heidän työnkuvaansa kuuluu päiväkotiyksiköiden henkilökunnan konsultointi monikulttuurisuuteen ja suomen kielen opettamiseen liittyvissä asioissa. Varhaiskasvatuksen suomenopettajat kiertävät eri päiväkodeissa havainnoimassa sekä ohjaamassa, ja näin ollen saattavat työyhteisön ulkopuolisena ihmisenä huomata päiväkodin työntekijöiden asenteissa tai toimintakulttuurissa merkkejä arjen rasismista.

Arjen rasismi on yleisesti tiedossa oleva yhteiskunnallinen ongelma, mutta uskaltaa väittää, että arjen rasismien läsnäoloa päiväkodeissa ei tiedosteta tai tunnisteta samalla tavalla (vrt. Alasuutari). Tutkimuskysymysten avulla pyrin selvittämään sitä, miten arjen rasismi on ilmennyt päiväkodeissa ja kuinka sitä varhaiskasvatuksen suomenopettajat ovat pyrkineet ehkäisemään. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millä tavoin arjen rasismia päiväkodeissa esiintyy?
2. Miten arjen rasismiin on puututtu?

6 Varhaiskasvatuksen suomenopettajat tutkimuskohteena

Koska varhaiskasvatuksen suomenopettajien työhön sisältyy yhdenvertaisuuden edistäminen varhaiskasvatuksessa (Suomenopettajat ry., 2018), valitsin siitä syystä tämän ryhmän tutkimuskohteeksi. Näin ollen heillä on myös taitoa havaita rasismia ja todennäköisesti myös omaavat lisäksi kokemusta sen esiintymisestä varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen opettajista suurin osa työskentelee useassa päiväkotiyksikössä, konsultoi työntekijöitä sekä järjestää koulutuksia ja verkostotapaamisia.

Aineiston keruun aikana sekä tutkimusta varten laaditussa sähköisessä tutkimuslomakkeessa käytin vielä varhaiskasvatuksen suomi toisena kielenä -lastentarhanopettajan tehtävänimikettä, mutta muutin nimikkeen kirjoitustyön aikana. Tutkimustyöni alussa uusi varhaiskasvatuslaki ei ollut vielä voimassa, ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden tehtävänimikkeitä ei ollut vielä muutettu kelpoisuuden mukaan. Kuitenkaan varhaiskasvatuksen suomenopettajan kelpoisuusvaatimuksia tai tehtävänimikettä ei ole määritelty varhaiskasvatuslaissa. Näin ollen jokaisessa kaupungissa työnkuvaus sekä tehtävänimike saattavat keskenään erota toisistaan, ja niiden yhteen kokoaminen on haastavaa. Edellä mainittujen seikkojen vuoksi hyödynnän Suomenopettajat ry. laatimaa lausuntoa (2018), jossa kuvataan työn vaatimuksia, opettajan kelpoisuutta, sekä käytän työssäni lausunnossa suositettua tehtävänimikettä.

6.1 Yleiskuvaus työtehtävistä

Varhaiskasvatuksen suomenopettaja toimii asiantuntijana varhaiskasvatuksen yksikössä tai ryhmässä vieraskielisten ja monikielisten lasten osalta. Työhön sisältyy varhaiskasvatuksen henkilöstön ohjaaminen sekä monialainen yhteistyö ja verkostotyö. Varhaiskasvatuksen suomenopettaja osallistuu myös esiopetuksen nivelvaiheeseen lapsen siirtyessä kouluun, sekä tukee ja ohjaa päiväkodin henkilökunnan havainnointi- sekä dokumentointimenetelmiä. Työhön kuuluu myös yksikön tai ryhmän toimintakulttuurin arvioiminen ja kehittäminen. Henkilöstön

tukeminen huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä sekä huoltajien ohjaaminen kieleen, kulttuuriin ja katsomuksiin liittyvissä kysymyksissä. (Suomenopettajat ry., 2018.)

6.2 Työn edellyttämä osaaminen sekä kelpoisuus

Työssä vaaditaan erityisesti tuntemus lapsen kielen kehittymisestä, kielen oppimisesta ja kielellisen identiteetin rakentumisesta. Varhaiskasvatuksen suomenopettajalla tulee olla valmiuksia neuvoa perheitä ja työntekijöitä lapsen äidinkielen ylläpitämiseen ja kehittämiseen sekä ohjata työntekijöitä lapsen kulttuuri-identiteetin kehittämisessä ja tukemisessa (Suomenopettajat ry., 2018.)

Varhaiskasvatuksen suomenopettaja tulee osata pedagogisesti suunnittelun toiminnan toteutus ja arviointi, erityisesti toisen kielen oppimisen ja kulttuurisen moninaisuuden osalta, sekä ohjata työyhteisöä toisen kielen opettamiseen liittyvissä asioissa. Työ edellyttää myös kykyä löytää opetusta tukevia pedagogisia ratkaisuja, kehittää oppimisympäristöjä kieli- ja kulttuuritietoisiksi sekä yhteistyötä vieras- ja monikielisten perheiden kanssa. (Suomenopettajat ry., 2018.)

Varhaiskasvatuksen suomenopettajan koulutusvaatimukseen sisältyy esiopetus-kelpoisuus varhaiskasvatuksen opettajana, suomen kielen perusopinnot (25 opintopistettä) tai muut vastaavat erikoistumisopinnot, varhaiskasvatusikäisen lapsen toisen kielen oppimiseen liittyviä opintoja sekä monikulttuurisuusopintoja. Opintojen laajuus tulisi olla yhteensä vähintään 60 opintopistettä. (Suomenopettajat ry., 2018.)

7 Tutkimuksen toteutus

Tässä tutkimuksessa käytettiin laadullista sekä määrällistä tutkimusta. Keskeistä laadullisessa tutkimuksessa on tulkintojen tekeminen tutkittavasta aineistosta sekä ilmiöiden ymmärtäminen monista näkökulmista (Alasuutari, 2011, 39). Ei ole kuitenkaan yhtä oikeaa tapaa tehdä laadullista tutkimusta, eikä myöskään ole objektiivista kriteeriä, jolla laadullisen tutkimuksen luotettavuuden voisi tarkistaa. Eli laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua ei voida tehdä yhtä suora- viivaisesti kuin määrällisen tutkimuksen kohdalla, jolloin voidaan tarkastella luotettavuutta reliabiliteetin (mittaustulosten toistettavuus) ja valideetin (mittareiden pätevyys) avulla. Laadullisen tutkimuksen luotettavuudessa onkin kyse pitkälti tutkimuksen uskottavuudesta. (Tuomi & Sarajärvi, 2012, 136.) Näin ollen määrällisen analyysin avulla pystytään lisäämään tutkimuksen luotettavuutta tekemällä analyysistä systemaattisemman (Eskola & Suoranta, 1998, 118).

7.1 Aineiston kerääminen

Valitsin sähköisen kyselylomakkeen aineiston keräämistä varten, koska haastattelujen saaminen eri kaupungeissa työskenteleviltä varhaiskasvatuksen suomenopettajilta olisi ollut haastavaa. Aihe on myös herkkä ja siitä voi olla vaikea puhua kasvotusten, joten kyselylomaketta on pidetty toimivana työkaluna rasismitutkimusta tehtäessä (Souto et al. 2015, 147). Honkasalo et al. (2014) ovat myös todennut tutkimuksissaan, että rasismista keskustelu on aiheuttanut jännitteitä ja epämiellyttävän tunnelman haastatteluissa. Kokemuksista puhumisen sijaan kyselylomakkeeseen vastaamisessa tutkittava pysyy anonyyminä ja kokemuksista on näin ollen helpompi puhua. (Honkasalo et al., 2014, 107; Souto et al., 2015, 147.)

Kyselylomakkeen alkuperäinen muoto perustuu kandidaatintutkielmaani, jossa tutkin Länsi-Helsingin päiväkotien johtajien havainnoimaa arjen rasismia. Muokkasin lomaketta sopimaan paremmin tämän tutkimuksen viitekehukseen, ja tein korjauksia saatujen palautteiden perusteella. Sähköinen kyselylomake rakentui kysymyksistä, jotka perustuivat arjen rasismi -luokitukseen sekä joiden tarkoituksena oli saada vastauksia asettamiini tutkimuskysymyksiin. Arjen rasismi -

luokittelun kuuden teeman sijasta muokkasin kysymykset viiteen eri teemaan. Fyysistä hyökkäystä ja väkivaltaa (f) sisältävää kysymystä en kokenut tarpeelliseksi, koska väkivallan uhka työntekijän toimesta olisi ollut hyvin epätodennäköistä.

Kyselylomake jakaantuu neljään osaan: 1. Päiväkotien työntekijöiden suhtautuminen maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin sekä harjoittelijoihin 2017-2018 toimintakauden aikana 2. Työntekijöiden suhtautuminen maahanmuuttajataustaisiin lapsiin ja perheisiin 2017-2018 toimintakauden aikana 3. Arvio henkilökunnan lisäkoulutuksen tarpeesta sekä omista mahdollisuuksista puuttua arjen rasismiin päiväkodeissa 4. Palaute kyselylomakkeesta.

Lomakkeen kysymykset sekä väittämät kuvaavat arkisia tilanteita, joissa olisi mahdollista tapahtua arjen rasismia. Vastaajille tällaisten tilanteiden tunnistaminen toimii mahdollisesti myös silmiä avaavana kokemuksena, koska kysymykset tuovat esille rasismin arkisen muodon (Souto et al. 2015, 145). Esimerkiksi väittämän ”*Työntekijät ovat puhuneet johonkin etniseen vähemmistöön kuuluvista ihmisistä halventavasti, esimerkiksi kertomalla rasistisia vitsejä.*” avulla pystytään päättämään, esiintyykö työpaikassa arjen rasismia. Osa kysymyksistä on monivalintoja, eli vastaajalla oli mahdollisuus vastata kysymykseen joko kyllä, en osaa sanoa tai ei. Jokaisen monivalintakysymyksen jälkeen on avoin kysymys, jolla vastaaja sai tilaisuuden perustella tai tarkentaa vastausta. Kyselyn lopussa käytin myös likert-asteikkoa, jonka avulla vastaajat pystyivät arvioimaan omia kykyjensä puuttua arjen rasismiin, sekä arvioimaan sitä, kuinka herkästi heille tullessaan kertomaan epäasiallisesta käytöksestä. Lomakehaastattelun tarkoituksena oli siis kysyä tutkimuksen tarkoituksen sekä ongelmanasettelun kannalta oleellisia kysymyksiä (Tuomi & Sarajärvi, 2012, 75).

Tutkimusluvut aineiston keräämistä varten anottiin 4.4.2018 Helsingin kasvatuksen ja koulutuksen toimialalta sekä Espoon ja Vantaan sivistystoimelta. Kysely lähetettiin sähköpostitse varhaiskasvatuksen suomenopettajille Espooseen, Vantaalle ja Helsinkiin 5.1.2019. Osallistujia pyydettiin vastaamaan kyselyyn 15.1.2019 mennessä, mutta vastausaikaa pidennettiin 8.2.2019 saakka. Pienen vastaajamäärän vuoksi lähestyin 11.2.2019 varhaiskasvatuksen

suomenopettajia sosiaalisessa mediassa. Laitoin tutkimuskutsun seuraavin Facebook-ryhmiin (jäsenluvut tarkastettu 20.2.2019): Suomenopettajat (4 483 jäsentä), Varhaiskasvatuksen suomenopettajat (703 jäsentä) sekä Reimari – Kielellinen & kulttuurinen moninaisuus varhaiskasvatuksessa (424 jäsentä). Vastausaika päättyi 23.2.2019, ja muistutus kyselystä lähetettiin vielä päivää ennen kyselyn päättymispäivää jokaiseen Facebook-ryhmään. Kaiken kaikkiaan aineistoni koostuu yhteensä 32 henkilön vastauksista.

7.2 Tutkimusaineiston analysointi

Aineistoa analysoidaan teorialähtöisesti sisällönanalyysin avulla, joka on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jolla tuodaan esiin tekstin merkityksiä. Sillä siis pyritään tuomaan selkeyttä ja tiivistettyä kuvaa tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi, 2012, 105–110.) Omassa tutkielmassani hyödynnän teorialähtöistä sisällönanalyysiä, mikä tarkoittaa sitä, että analyysi kytkeytyy teoriaan ja peilaan tuloksia aikaisemmin tehtyyn tutkimukseen (Eskola, 2018, 183–184). Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä on vaarana se, että tärkeää tietoa häviää tai jää analysoimatta valmiin luokittelun takia. Myös ison datamäärää analysoidessa voi tutkimusaineistossa olevat nyanssit hävitä. (Fingeld-Connett, 2014.) Kritiikki on aiheellista etenkin, mikäli sisällönanalyysi jää ainoaksi menetelmäksi esimerkiksi haastatteluja analysoidessa.

Tutkimusaineistoni analyysissä on kuitenkin tietynlainen diskurssianalyttinen viire, joka ohjaa tutkimuksen etenemistä. Laadullinen sisällönanalyysi ja diskurssianalyysi ovat molemmat tekstintutkimusta, mutta nämä tutkimuksen tavat eroavat kuitenkin toisistaan siinä, että sisällönanalyysissä etsitään tekstin merkityksiä, kun taas diskurssianalyysissä huomio kiinnittyy siihen, kuinka näitä merkityksiä tuotetaan (Tuomi & Sarajärvi, 2012, 105–106). Itse olen kiinnostunut enemmän merkityksistä, enkä varsinaisesti siitä, millä tavoin niitä tuotetaan. Kuitenkin se, miten vastaaja kertoo vastauksissaan rasismista, saattaa osoittaa hänen suhtautumisensa tai ymmärryksen itse ilmiöön. Sisällönanalyysin avulla tutkin myös, mihin avoimet vastaukset painottuvat, sekä mikä niitä yhdistää ja erottaa.

Sisällönanalyysiä hyödyntäen pystyn huomaamaan vastauksista, minkälaisia merkityksiä vastaajien sanoilla on, ja mitä vastaajat haluavat niillä viestittää. (Moilanen & Räihä, 2018, 43; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Esiymmärrykseni arjen rasismista pohjautuu tutkielman alussa esitettyyn teoriaan. Se on avannut uusia näkökulmia aiheeseen, mutta toisaalta voi myös pois-sulkea eri näkemyksiä. Rasismiin liittyvän kirjallisuuteen tutustuminen on vaikuttanut siihen, kuinka tulkiten aineistoa. (Moilanen & Räihä, 2018, 48.) Analyysiprosessin alkuvaiheessa tallensin vastaukset ensin excel-taulukkoon, tarkistin matriisiin ja siitä kopioin avoimet vastaukset word-tiedostoon, jotta pystyisin niitä tarkastelemaan paremmin. Analysoin vastauksia tutkimuskysymyksiä sekä Puurosen (2011) arjen rasismi -luokituksen pohjalta. Luin aineiston huolellisesti monta kertaa läpi, jotta löytäisin siitä olennaisimmat merkitykset. Valitsin arjen rasismi -luokittelun tutkimukseni välineeksi, koska sen avulla aineistoa on helppo lähestyä sekä systemaattisesti käsitellä, ja sitä kautta tuoda vastauksien ydin esille. Avoimien kysymysten vastauksista valitsin ilmaukset, jossa arjen rasismi -luokitus näkyi, poimin pelkistetyt ja tutkimuksen kannalta oleelliset ilmaukset ja sijoitin sen perusteella ne omiin alaluokkiin. (Eskola & Suoranta, 1998, 110–112.) Teemoittelun avulla tutkimusta varten kerätyistä vastauksista oli mahdollista luoda kategorioita, jotka ovat helpommin tulkittavassa muodossa ja sen jälkeen aloittaa aineiston tulkinta. Prosessin aikana on erityisen tärkeää pysyä uskollisena aineistolle, arvioida kriittisesti aineistosta muodostuneita tulkintoja sekä vältellä lisämerkityksien luomista. (Kiviniemi, 2018, 69; Moilanen & Räihä, 2018, 50.) Luokittelun jälkeen aineistoa kvantifioitiin, eli exceliin luodun matriisin avulla luokittelin omiin alaluokkiin monivalintavastaukset ja laskin prosenttimäärät. Myös avoimista kysymyksistä muodostin tarpeen mukaan prosenttimääriä, jos tutkimuksen kannalta merkittäviä asioita esiintyi monta kertaa vastauksissa. (Eskola & Suoranta, 1998, 118.)

Käytän tutkielmassani paljon termiä ”maahanmuuttajataustainen”, jolla kuvaan työntekijöitä, harjoittelijoita sekä perheitä, jotka ovat maahanmuuttajia tai maahanmuuttaneiden jälkeläisiä. Käsite ”maahanmuuttaja” sekä muut etniseen ryhmään viittaavat termit ovat monella tapaa ongelmallisia määritelmiä sekä kategorioita, joita tutkijan täytyy kyseenalaistaa tutkimusta tehdessään. Määritelmillä

luokitellaan ihmisiä tiettyihin ryhmiin, jotka sisältävät erilaisia arvotuksia, ja myös vallankäyttöä. Vallankäyttö näkyy siten, että kategoriaan sijoitettu ihminen ei itse pysty irtisanoutumaan tästä määritelmästä, ja sillä on toiseutta tuottavia vaikutuksia. Tutkimusta tehdessä onkin huomioitava, että ihmisten määritteleminen maahanmuuttajiksi sisältää essentialisoinnin riskin, eli ihmisiin liitetään luonnollistettuja sekä muuttumattomia ominaisuuksia. Arkisessa keskustelussa maahanmuuttaja ymmärretäänkin helposti ei-länsimaalaiseksi, ei-valkoiseksi, islaminuskoiseksi sekä humanitaarisiin perustein saapuneeksi ihmiseksi, vaikka muuttoliikettä tapahtuu kaikista maista. Vaarana on, että tutkija vahvistaa ennakko-oletuksia maahanmuuttajista homogeenisenä ryhmänä. (Haikkola, 2014, 86–98; Honkasalo et al., 2014, 101; Wrede, 2010, 10, 13.) Itse käytän mieluummin käsitettä maahanmuuttajataustainen siitä syystä, että sillä voi tuoda paremmin esille ihmisten monimuotoisuuden, ja koska tutkimusaineiston perusteella ihmisten taustoista ei ollut mahdollista saada tarkempaa tietoa.

8 Tutkimustulokset ja niiden tulkintaa

Seuraavissa alaluvuissa käsittelen tutkimustuloksia sekä niistä tuotettuja johtopäätöksiä siitä, minkälaista arjen rasismia päiväkodeissa esiintyi 2017-2018 toimintakauden aikana. Ensimmäiseksi käsittelen työyhteisön sisällä tapahtunutta sekä perheiden kohtaamaa arjen rasismia. Tutkimustuloksissa erittelen myös institutionaalisen rasismin ilmentymisen varhaiskasvatuksessa sekä työntekijöiden puheissa esiintynyttä vähemmistöön kuuluvien ihmisten rodullistamista. Viimeisessä alakappaleessa esittelen tutkimustuloksia keinoista, joilla arjen rasismiin on puututtu.

8.1 Työyhteisön sisällä tapahtuva arjen rasismi

Tässä kappaleessa jaan vastaukset Puurosen (2011) arjen rasismi -luokituksen mukaan sekä tulkiten niitä tämän tutkielman teoriaan pohjautuen. Ensin käsittelem aineistosta nousseita vastauksia, jotka kuuluvat luokituksen lievempään päähän eli pahan puhuminen (a), nimittely (b) ja loukkaavat eleet ja katseet (c). Toisessa osassa käsittelen vastauksia, jotka voidaan luokitella välttelemiseksi (d) sekä syrjinnäksi ja eristämiseksi (e). Kaikkia vastauksia ei voi luokitella puhtaasti yhteen kategoriaan, koska arjen rasismi on monimuotoinen ja toisiinsa kietoutuva ilmiö, mutta pyrkimyksenäni on tuoda analyysissä ilmiön eri puolet selkeästi esille.

8.1.1 Keskinäinen pahan puhuminen, nimittely, loukkaavat eleet ja katseet

Tutkimuksen mukaan arjen rasismin yleisin muoto on rasistiset vitsit, pilkkaaminen sekä halventava puhe etnisistä vähemmistöistä (Puuronen, 2011, 60). Vastajaista 44% oli kuullut henkilökunnan puhuvan etniseen vähemmistöön kuuluvan ihmisen kulttuurista tai uskonnosta negatiiviseen sävyyn. Halventavissa puheissa käsiteltiin yleensä naisen asemaa islamilaisessa uskonnossa ja kulttuurissa sekä huivin käyttöä, erilaista lasten kasvatuskulttuuria sekä somalialaisten huonoa työmotivaatiota.

Islaminuskoisiin työntekijöihin/harjoittelijoihin kohdistui tietynlaista paheksuntaa ja leimaamista, ei kuitenkaan suoraan ko. henkilöille kasvotusten, vaan puhuttiin heistä heidän selkänsä takana. Esim. miksi kukaan nainen kääntyisi islamiin, kuinka naiset ovat niin alistettuja, naureskeltiin sitä, miksi sianliha on kiellettyä. (n12)

Vastaajista 38% oli kuullut henkilökunnan kertovan rassistisia vitsejä. Vitsit olivat muutaman vastaajan mukaan toistuvia ja ne käsittelivät yleensä romaneja sekä afrikkalaisia. Rassistisella huumorilla luodaankin eri ryhmiin kuuluvista ihmisistä stereotypioita, jotka ovat yleensä hyvin liioiteltuja. Vitsien avulla luodaan käsitys siitä, minkälaisia muut ovat ja me emme ole ja näin luodaan eroa eri ryhmien välille. Rodullistetut vitsit luovat selkeitä hierarkioita sekä ennakkoluuloja ja sen seurauksena ylläpitävät rotujärjestelmää. (Hietalahti, 2017, 118–119; Puuronen, 2011, 94–95.)

Eid-juhlan aikaan eräs avoimesti rassistinen lastenhoitaja kommentoi, kun lapsia oli paljon vapaalla päiväkodista, että jonkun terroristin pitäisi tehdä isku Hoplop-piin, koska siellä olisi niin paljon muslimiperheitä juhlan aikana. Samainen työntekijä myös avoimesti naureskeli kahvihuoneessa sitä, miten hänen tietääkseen kaikki afrikkalaiset asuvat savimajoissa ja tanssivat alasti nuotion ympärillä. (n12)

Mustalaisvitsit jne. niitä saatetaan kertoa joskus hyvänä huumorina kahvihuoneessa. (n8)

Vastaajista 56% kertoi saaneensa valituksia maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä tai harjoittelijoista. Suurimpana syynä oli maahanmuuttajataustaisen työntekijän heikko kielitaito ja koettiin, ettei heistä ole sen takia niin paljon hyötyä työtä tehdessä. Työntekijän tai harjoittelijan huonon kielitaidon arvostelussa ei välttämättä aina ole kyse arjen rasismista, mutta sen taakse on helppo piiloutua. Kuten eräs vastaaja totesi, oletetaan, ettei maahanmuuttajataustainen työntekijä tai harjoittelija osaa suomea. Myös rukoushetkistä ja niihin liittyvistä järjestelyistä 25% vastaajista oli kuullut valituksia. Uuden työntekijän perehdytys sekä yhteisistä käytännöistä sopiminen olivat olleet näissä tilanteissa puutteellista. Vastaajat kokivat myös, että työntekijöiden tiedot eri uskonnoista olivat vähäisiä, jolloin rukouksen merkitystä ei ymmärretty. Rukouksesta valittamiseen liittyi myös rakenteellisen rasmin elementtejä, joten jatkan aiheesta luvussa 7.3.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tai harjoittelijoiden vaatetus oli aiheuttanut negatiivista puhetta, jonka 37% vastaajista oli havainnut työssään. Suurimpana syynä valituksille oli huivin käyttö. Rasismi voi perustua hyvin konkreettisiin asioihin, kuten huivin käytölle, jolla on ihonväriä vastaava kulttuurinen merkitys, kun ihmisten välille luodaan eroavaisuuksia (Sinokki, 2017, 286). Tätä Essed saattaisi kuvata myös normien ja arvojen ristiriidaksi, jonka valtaväestöön kuuluvat ihmiset pitävät ongelmallisena. Eroavaisuudet uskonnollisissa tavoissa luovat jännitteitä.

"Lapset pelkäävät kun on mustat koko vartalon peittävät vaatteet" (n16)

Yleensä halventavaan sävyyn puhuttiin maahanmuuttajataustaisten selän takan ja kolme varhaiskasvatuksen suomenopettajaa oli myös huomannut, että maahanmuuttajataustaiselle henkilölle olisi puhuttu suoraan halventavaan tai alentavaan sävyyn. Monessa vastauksessa yhteistä oli se, että työntekijät eivät ota ongelmia maahanmuuttajataustaisen työntekijän tai harjoittelijan kanssa suoraan puheeksi, vaan asioista keskustellaan ja päivitellään selän takana. Puhumattomuus näin ollen ruokkii arjen rasismia, koska ongelmiksi koettuja asioita ei pyritä ratkomaan yhdessä.

8.1.2 Vältteleminen, syrjintä ja eristäminen

Päiväkodeissa kahvihuone on yleisin paikka, jossa henkilökunta pitää taukonsa ja siellä ylläpidetään työntekijöiden keskinäisiä sosiaalisia suhteita. 47% vastaajista oli havainnut, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät tai harjoittelijat olivat joko yksin tai keskenään kahvitauolla. Syyksi arvioitiin se, että työntekijät arastelevat keskustella heikosti suomea puhuvan ihmisen kanssa, eivät jaksanut tutustua kiireen takia tai epäillänsä, ettei heillä olisi mitään yhteistä keskusteltavaa. Työntekijät saattavat myös olettaa, että maahanmuuttajataustaisen henkilön pitää olla itse oma-aloitteinen, koska lähestyminen koetaan muuten vaikeana.

Ei olla kontaktissa, ei puhuta, jätetään syrjään. Kyseisessä päiväkodissa on "valialla" eräänlainen teinityttöjen eli nuorten naisten liittouma, jotka lietsovat toisiaan syrjimään maahanmuuttajataustaisia työtovereitaan. Ko. työntekijät eivät enää

itsekkään ota kontaktia ja ovat tauolla kännykkänsä kanssa ja siitäkin moititaan. Ei voi johtua muusta kuin ammattitaidottomuudesta! (n8)

Vastauksien perusteella etenkin harjoittelijat jätettiin herkästi yksin kahvitaulla tai heihin ei muutenkaan haluttu tutustua. Syynä pidettiin sitä, että he eivät ole osa tiiviimpää työyhteisöä ja heihin tutustuminen tuottaisi vaivaa. Arvioitiin myös, että työntekijät hakeutuvat kahvihuoneeseen vain silloin kun siellä on heille tuttuja ja mieluisia ihmisiä.

Tiimikavereiden tai muiden tiimien työntekijöiden kanssa tulee luonnollisesti keskusteltua työasioista, mutta harjoittelijat ovat eri asemassa. Jotkut myösivat kokea, ettei heillä ole yhteistä maahanmuuttajataustaisten kanssa. Arjen tiimellyksessä olisi syytä nähdä enemmän vaivaa, jotta kaikkien kanssa tulisi keskusteltua tasapuolisesti. (n13)

Eräässä yksikössä ei harjoittelijaa kutsuttu ollenkaan kahvihuoneeseen. (n19)

Välttelyn ja eristämisen syyksi voidaan siis selittää maahanmuuttajataustaisen henkilön kielitaidon puute sekä erilainen kulttuuritaustasta, jonka perusteella nähdään oikeudeksi jättää henkilö työyhteisön ulkopuolelle. Tämän tyyppinen ajattelu voi johtua työntekijöiden ennakkoluuloista ja niistä syntyvistä stereotyyppioista. Työntekijöillä tai harjoittelijoilla, jotka eivät puhuneet hyvää suomen kieltä, saattoi olla muun henkilökunnan mielestä puute, jonka vuoksi heidän kanssaan oli vaikea luoda sosiaalisia suhteita. Tämän tyyppisellä retoriikalla on eriarvoisuutta synnyttäviä sekä marginaaliin työntäviä vaikutuksia, jotka vaikeuttavat maahanmuuttajan asemaa yhteiskunnassa (Suurpää, 2002, 45). Toisen ihmisen näkeminen puutteellisena tai kykenemättömänä luoda sosiaalisia kontakteja tuottaa arjen rasismia. Tällöin työntekijän tai harjoittelijan jää muun työyhteisön ulkopuolelle.

Myös kiirettä ja väsymystä pidettiin yhtenä syynä sille, miksi maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin ei otettu kontaktia kahvitaulla. Katsottiin, että toimivan vuorovaikutuksen eteen pitää nähdä enemmän vaivaa keskustellessa ihmisen kanssa, jonka äidinkieli on muu kuin suomi. Koettiin, että kiireisenä ja väsyneenä on helpompi sivuuttaa tai vältellä kuin tutustua eri taustoista tulevaan ihmiseen.

Tästä voidaan tehdä päätelmiä, että väsynyt ja huonosti voiva työyhteisö ruokkii arjen rasismia.

8.1.3 Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja harjoittelijoiden omia kokemuksia arjen rasismista päiväkodeissa

Kyselylomake sisälsi kysymyksen siitä, kertovatko maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokeneensa työpaikalla rasismia. Vastaajista 13 % vastasi myöntävästi. Kahvihuoneessa oli kerrottu rasistisia vitsejä, tai lapset olivat nauraneet ja pilkanneet henkilöä. Vastauksissa tuli myös ilmi, että muutamat työntekijät tai harjoittelijat olivat kokeneet jäävänsä työyhteisön ulkopuolelle, eivätkä he olleet saaneet kysyttäessä tietoa tai vastauksia kysymyksiinsä.

On jätetty yksin, ei ole saanut yhteisistä asioista kysyttäessä tietoa, hänelle ei puhuta tai vastata jos kysyy jotain. (n3)

ei varsinaisesti rasismia, mutta siitä että helposti jää yksin, harva juttelee tauoilla, pihalla tai edes kovin paljon opastaa työtehtävissä. Moni on kokenut olevansa tavallaan näkymätön (n2)

Arjen rasismin kokemukset ja siihen liittyvät pelot, voivat hiljentää uhrin. Myös itse ilmiötä saatetaan vähätellä ja yhteisössä ei haluta tuottaa ongelmia syyttämällä muita rasisteiksi. (Souto et al. 2015, 138, 143.) Vaikka varhaiskasvatuksen suomenopettajien tietoon ei tule rasismin uhrien omia kokemuksia, syynä voi olla se, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät ja harjoittelijat eivät halua ottaa rasismia puheeksi.

8.2 Lapsiin ja perheisiin kohdistuva arjen rasismi

Varhaiskasvatuksen suomenopettajat vastasivat tutkimuksessa kysymyksiin lasten ja perheiden mahdollisesta eriarvoisesta kohtelusta. Kysymykset painottuivat siihen, miten perheistä puhutaan ja kuinka he pääsivät osaksi päiväkodin yhteisöä. Vastaukset analysoitiin Puurosen (2011) arjen rasismi -luokituksen pohjalta samalla tavalla kuin työntekijöiden sekä harjoittelijoiden kohtaaman arjen rasismin.

8.2.1 Keskinäinen pahan puhuminen, nimitely, loukkaavat eleet ja katseet

Monet lapsiperheisiin kohdistuvat pilkat tulivat esiin kahvihuonekeskusteluissa. Vastauksissa tuli ilmi, että päiväkodeissa työntekijät olivat puhuneet muun muassa alentuvasti perheistä, jotka eivät osaa puhua tai kirjoittaa suomen kieltä tai jos oli tullut ilmi väärinkäsityksiä. Myös kulttuuriset erot olivat syynä halventavalle puheelle.

Kuinka vanhemmat merkkäavat vaatteita hassusti tai pukevat lapsia totutusta poikkeavalla tavalla höystettynä eleillä. Puhuttu perheiden yksityisasiosta ylimielisesti, halveksivasti ja rienaavalla tavalla kahvihuonekeskusteluissa, jopa johtaja on osallistunut tähän. (n18)

Vastaajista 22% kertoi, että päiväkodeissa lapsia on kohdeltu eriarvoisesti sen takia, että he ovat maahanmuuttajataustaisia. Yhdessä tapauksessa työntekijä oli nimitellyt somalialaistaustaisia lapsia tyhmäksi ja tyhmemmäksi. Maahanmuuttajataustaisten lasten tottelemattomuuteen puututtiin tiukemmin kuin valtaväestöön kuuluvien lasten käytökseen. Heikon suomen kielen omaavien lasten tarpeita ei aina huomioitu, eikä heitä autettu pääsemään osaksi lapsiryhmää. Maahanmuuttajataustaisten lasten tarpeiden huomiotta jättäminen liittyy myös arjen rasismi -luokituksessa välttelyyn, koska heitä ei autettu pääsemään osaksi ryhmää, josta saattaa seurata marginaaliin jääminen. Muutama vastaaja myös mainitsi, että työntekijöiden käytöksessä tai puheessa saattoi tulla ilmi, että maahanmuuttajataustaiset lapset eivät ole niin sanotusti ”suosikkeja”.

Ei ehkä ihan suoranaisesti kohdeltu eriarvoisesti mutta työntekijöiden henk.koht. mielipiteet ja suosit/epäsuosit käyvät kyllä selkeästi ilmi heidän päivittäisistä puheistaan kahvihuoneessa, ja valitettavasti myös heidän tavoissaan puhua lapsille ja lapsista. (n12)

Päiväkoti on monelle lapselle ensimmäinen kosketus kodin ulkopuolella olevaan laajempaan yhteisöön. Ensimmäiset kokemukset ulkopuolisuuden ja toiseuden tunteesta saattavat tulla maahanmuuttajataustaiselle lapselle jo pienenä, kun ryhmään pääsy ja osallisuus ei onnistu. Tästä voi myöhemmin seurata se, että maahanmuuttajataustainen nuori turhautuu ja eristäytyy yhteiskunnasta (Puuronen, 30, 61).

8.2.2 Vältteleminen, syrjintä ja eristäminen

Vastaajista 72% kertoi, että perheen kielitaidoilla ja taustoilla on vaikutusta siihen, kuinka heidät vastaanotetaan päiväkodissa. Sen seurauksena henkilökunta vältteli maahanmuuttajataustaisia perheitä ja siinä keskeisin syy oli yhteisen kielen puute. Yhteisen kielen puutetta pidetään haasteellisena, ja työntekijät saattoivat arastella englannin kielen puhumista tai vaihtoehtoisia kommunikaatiokeinoja. Vastaajat myös arvoivat, että perheen kohtaamatta jättäminen oli yksinkertaisesti helpompaa kuin siihen panostaminen. Maahanmuuttajataustaisten perheiden kohtaamiseen ja heihin suhtautumiseen vaikuttivat myös työntekijöiden taustalla olevat asenteet ja ennakkoluulot.

Erittäin paljon vaikutusta tiettyjen työntekijöiden kohdalla ainakin. Välillä näkyy suoranaista tyyneyttä työntekijöiden puolelta, ehkä se liittyy jotenkin omaan epävarmuuteen esim. ei haluta edes yrittää käyttää englantia apuna, vaan mieluummin jätetään vanhemmat oman onnensa nojaan. (n12)

On helpompi jättää kertomatta kuin avata asioita perin juurin. Vanhemmat ovat (pintapuolisesti ?) yleensä kiitollisia ja tyytyväisiä. Yhtenä suurimmista syistä on vanhempien kielitaidottomuuden puute,. Jos yhteistä kieltä ei ole, jää vastaanottaminen hyvin ohueksi. Jos löytyy yhteinen kieli ja etenkin suomen kieli, niin vastaanotto on parempaa. Jonkin verran taustalla piilee myös työntekijöiden piintyneet ennakkokäsitykset perheiden kulttuuritaustoja kohtaan; virolaisiin, venäläisiin, somalialaisiin jne. suhtaudutaan enemmän kulttuuriensa edustajina kuin otettaisiin perheet vastaan perheinä. (n1)

Varhaiskasvatuksessa perheitä ei tulisi jättää huomioimatta siksi, että ne ovat ”hankalampia” tai teettävät enemmän työtä (Rastas, 2005, 92). Myös Varhaiskasvatuksen suunnitelma edellyttää työntekijöiltä oma-aloitteisuutta vuorovaikutustilanteissa, ja lisäksi on tärkeää, että vanhemmat saavat riittävästi tietoa lapsen päivittäisistä tapahtumista (VASU, 2018, 34). Vastauksien perusteella perheitä vältellään etenkin, jos vanhemmat tai työntekijä eivät puhu englantia, mutta myös työntekijän omilla asenteilla on merkitystä. Työntekijät, jotka välttelevät maahanmuuttajataustaisia vanhempia, myös harvoin yrittivät käyttää vaihtoehtoisia kommunikointikeinoja tai nonverbaalista viestintää.

Työntekijöiden toiminta ei välttämättä aina ole rasistisesti motivoitunutta, vaan taustalla saattaa olla esimerkiksi kiire tai työntekijän epävarmuus omasta

kielitaidosta. Kuitenkin perheiden välttely heikon kielitaidon vuoksi johtaa tahattomastikin eriarvoiseen kohteluun (Rastas, 2005,91). Vastauksista oli myös havaittavissa eurosentrisyyttä, eli perheet, joiden taustat eivät ole länsimaista, saivat huonompaa kohtelua. Näin ollen, vaikka työntekijä ei olisi tarkoituksella rasis-
tinen, hän toiminnallaan ylläpitää rasis-
tisia rakenteita ja tuottaa epätasa-arvoisuutta perheiden välillä.

8.3 Institutionaalinen rasismi varhaiskasvatuksessa

Institutionaalisen eli rakenteellisen rasismien kartoittamista varten kysyttiin, kuinka monikulttuurisuus näkyy päiväkotien oppimisympäristössä, toimintakulttuurissa ja työyhteisön sisäisissä käytänteissä. Aihe on kuitenkin laaja, joten rajasin kysymyksiä sekä huomioin muissakin vastauksissa ilmenneen rakenteellisen rasismien. Siten tutkimukseen osallistuneilta varhaiskasvatuksen suomenopettajilta kysyttiin, näkyykö monikulttuurisuus päiväkodin tiloissa, vaikuttaako maahanmuuttajataustaisuus työn haussa, järjestetäänkö työntekijöiden rukoilulle tilaa, ja kuinka maahanmuuttajataustainen perhe huomioidaan päiväkodin aloituksessa.

8.3.1 Institutionaalinen rasismi toimintakulttuurissa

Päiväkotien toimintakulttuurit sekä oppimisympäristöt olivat hyvin vaihtelevia. Joissakin päiväkodeissa perheiden monimuotoisuus oli huomioitu erittäin hyvin, ja joissakin ei mitenkään. Vastajista 34% kertoi, ettei monikulttuurisuus näy päiväkotien oppimisympäristöissä.

Olemme puhuneet pitkään eri kielten ja kulttuurien näkymisestä, niin nyt useimmissa yksiköissäni näkyy jo oppimisympäristössä lasten kielet ja osassa joitain elementtejä kulttuureista (esim. kotileikissä). Moninaisuuteen kiinnitetään pikkuhiljaa huomiota, mutta matka on vielä pitkä ja minusta se ei vielä ole luonnollista pedagogiikassa vaan päälle liimattua. (n9)

Joissakin päiväkodeissa näkyvät esim eri kielisinä tervehdyksinä ja maailman karttoina, voisi näkyä enemmänkin esim erilaisina juhlina (n11)

Valitettavasti eivät juuri mitenkään, vaikka kyseessä on hyvin monikulttuurisia ryhmiä (n12)

Erilaisten uskonnollisten juhlapyhien huomioiminen oli vastausten perusteella vähäistä. Vastaajista 53% kertoi maahanmuuttajataustaisten perheiden uskonnon aiheuttavan valituksia muun muassa korvaavan toiminnan järjestämisen takia. Myös vaikeaksi koettiin uskontoon liittyvät ruokavaliot ja se, etteivät kaikki juhli joulua.

Islamin uskoon kuuluvat sianlihaton ruokavalio ja Eid-juhlat aiheuttavat aina ajoittain paheksuntaa ja ihmettelyä siitä, miksei sianlihaa muka voi syödä. Toisaalta työntekijät ovat tyytyväisiä jos lapset ovat pois hoidosta esim. Eidin aikaan mutta en ole kuullu kenenkän kysyvän lapsilta/perheiltä mitään ko. juhlasta tai muuten näyttävän kiinnostusta sitä kohtaan. (n12)

Päivitellään kun asiat muuttuvat ja "pitäisi niillekin lapsille jotain ylimääräistä sitten keksiä". Tämän ole kuullut vanhempaa sukupolvea edustavan varhaiskasvatuksen opettajan suusta. (n26)

Varhaiskasvatuksen suunnitelma edellyttää, että erilaiset kulttuurit ja kielet tulee tehdä päiväkodeissa näkyviksi (VASU, 2008, 31). Eri taustoista tulevien lasten huomiotta jättäminen saattaa kertoa siitä, ettei näiden lasten kulttuuritaustoja arvosteta. Syynä tähän saattaa muun muassa olla työntekijöiden etnosentrinen ajattelu ja kykenemättömyys ymmärtää erilaisia tapoja. Lapsen kehityksen ja identiteetin kannalta on kuitenkin tärkeää, että monimuotoisuus huomioidaan ja näin myös lapsi kokee olevansa arvostettu ja tärkeä (vrt. Essed).

Uuden perheen aloittaessa päivähoiton, aloituskeskustelulla on suuri merkitys, koska silloin luodaan luottamus sekä pohja yhteistyölle henkilökunnan ja vanhempien välillä (VASU, 2018, 34). Vastaajista 44% kuitenkin koki, etteivät maahanmuuttajataustaiset perheet saaneet riittävästi tietoa ja tukea lapsen aloittaessa päivähoiton. Vastaajien mukaan myös päiväkotien välillä oli suuria eroja.

yhteisen kielen puuttuminen, ymmärrys/muistaminen että perheet tulevat erilaisista yhteiskuntajärjestelmistä ja erilaisista lähtökohdista, monet meille selvät asiat ovat muille uusia ja outoja (n2)

Yritys on hyvä, mutta resursseja pitäisi olla moninkertaisesti aloittavaan suomalaiseen perheeseen verrattuna. Esim. tulkkia tarvittaisiin ihan arkisissa tilanteissa, siihen ei ole mahdollisuuksia. (n31)

Varhaiskasvatuksen suomenopettajissa tämä aihe tuotti paljon pohdintaa. Resurssien puute, tulkkien saatavuus sekä työntekijöiden kielitaitoon ja osaamiseen liittyvät haasteet nousivat esille monella vastaajalla. Työntekijöiden tietämättömyys sekä ennakkoluuloihin perustuvat oletukset perheiden lähtökohdista olivat vastaajien mukaan yleisiä. Vastaajat näin ollen kokivat, ettei kaikilla työntekijöillä ole aikaa ja taitoa tukea maahanmuuttajataustaisia perheitä riittävästi.

Monesti vanhemmat saavat liian niukat ohjeet/selitykset ja kun he eivät niitä ymmärrä, työntekijät närkästyvät kuinka "taaskaan ne maahanmuuttajat eivät tajua mitään". (n12)

Toimintakulttuuri vaikuttaa varhaiskasvatuksen laatuun ja ihmisten erilaiset arvostukset heijastuvat työhön. Juurtuneet käytännöt, etnosentrismi ja resurssien puute olivat yleisin syy toimintakulttuurissa esiintyvälle institutionaaliselle rasismille. Toisaalta Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet edellyttää, että yhteisön toimintakulttuuria tulisi aina arvioida sekä korjata ei-toivottujen piirteiden ilmentyessä (VASU, 2018, 29). Varhaiskasvatuksen työntekijöillä ei kuitenkaan ollut aina mahdollisuuksia järjestää toimintaa, jossa huomioitaisiin eri kulttuurit ja uskonnot. Kuitenkin nämä käytännöt voivat olla seurauksiltaan eriarvoistavia, vaikka se olisi tahatonta (Laurén & Wrede, 2010, 174–175).

8.3.2 Työyhteisössä institutionaalista rasismia ylläpitävät käytänteet

Kysymykseen, järjestetäänkö työpaikalla rauhallista tilaa rukoilulle, 34% vastasi kieltävästi ja 31% vastaajista ei osannut sanoa. Työntekijöitä oli kielletty myös rukoilemasta. Kuten aikaisemmin totesin, syy rukoiluun liittyviin negatiivisiin mielleyhtymiin voi johtua siitä, että työntekijät eivät ymmärrä rukoilun merkitystä ja työntekijän kanssa ei ole sovittu sopivasta ajankohdasta rukoilla. Maahanmuuttajataustaista työntekijöitä ei ole aina osattu perehdyttää riittävästi.

En ole koskaan tavannut tällaista vaikka olen työssä maahanmuuttajataustaisilla alueilla! (n6)

On sanottu ettei työaikana saa rukoilla. (n19)

Perehdytys ja /tai käytännöt epäselviä mm rukousaikojen suhteen, mikä aiheuttaa harmia muissa työntekijöissä. (17)

Tutkimukseni tavoitteena ei ollut selvittää perehdytyksen riittävyyttä, vaan se nousi aineistosta esille. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän tai harjoittelijan tuloon työyhteisössä ei aina ole osattu valmistautua, esimerkiksi järjestämällä rukoushetkeä varten sopivia tiloja. Perehdytys sekä yhteisistä käytännöistä sopiminen, eli niin sanotut institutionaaliset käytännöt, luovat ehdot maahanmuuttajataustaisen työntekijän integroitumiselle. Ne joko edesauttavat tai vaikeuttavat pääsemistä tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi. Kiireen myötä päiväkodissa resurssit perehdyttämiseen eivät välttämättä ole riittäviä tai kyse saattaa olla myös huonosti organisoidusta työyhteisöstä. Maahanmuuttajataustaisella työntekijällä on huonommat edellytykset kuitenkin integroitua työyhteisöön, koska se vaatii heiltä enemmän voimavaroja kuin syntyperäiseltä suomalaiselta. Perehdytyksen puutteesta voi tulla myös vakavampia seurauksia maahanmuuttajataustaiselle. Jokainen tehty virhe saattaa vahvistaa muiden työntekijöiden ennakkoluuloja maahanmuuttajataustaisen henkilön soveltumattomuudesta alalle. Nämä seikat huomioiden, perehdytyksen laiminlyönti on institutionaalista rasismia. (Laurén & Wrede, 2010, 172; Essed, 1996, 76.)

Pyrin kyselyssä selvittämään, ylläpitääkö päiväkodin johtaja rasistisia käytänteitä esimerkiksi työntekijöiden palkkaamisessa. Rakenteellisen rasismiin lisäksi tämä aihe sijoittuu arjen rasismi -luokituksessa kohtaan syrjintä ja eristäminen. Vähemmistöjen sulkeminen muun muassa työmarkkinoiden ulkopuolelle on myös arjen rasismia. Yhden vastaajan mukaan päiväkodin johtaja oli jättänyt huomioimatta maahanmuuttajataustaisen työhakemuksen, mikä on myös kiellettyä rikoslain ja työsyryntä 47 luku 3 §:n mukaan. Toinen vastaaja arvioi, ettei esimies palkkaa huonon suomen kielen omaavia hakijoita, ja 34% vastaajista ei osannut sanoa, ylläpitävätkö johtajat rasistisia käytänteitä. Vaikka monet vastaajat eivät osanneet arvioida, vaikuttaako työntekijän tausta työhönottoon, monelle työnhakijalle syrjintä työmarkkinoilla on tuttua (Rastas, 2005, 96). Puutteellinen suomen kielen taito on yksi perustelu, miksi maahanmuuttajataustaiset ihmiset eivät työllisty. Monissa tutkimuksissa on kuitenkin todettu, että työnantajien vaatima suomen kielen taito voi olla kohtuuton, ja noin 70% maahanmuuttajatyönhakijoista omaa

riittävän suomen kielen taidon. Näin ollen palkkaamatta jättäminen voi johtua negatiivisista asenteista maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita kohtaan. (Ahmad, 2010, 75–77.)

8.4 Rodullistetut työntekijät, harjoittelijat ja perheet

Vastausten perusteella päiväkodeissa esiintyy vahvasti ennakkoluuloja ja stereotyyppioita. Vastaajista 50% oli kuullut työntekijöiden puhuneen vähemmistöön kuuluvan ihmisen kulttuurista tai uskonnosta negatiiviseen sävyyn. Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä pidettiin esimerkiksi laiskoina ja oletettiin, etteivät he osaa suomea. Vanhempia sekä lapsia saatettiin pitää enemmänkin kulttuuriensa edustajina kuin yksilöinä ja sen seurauksena tehtiin olettamuksia heidän tavoitansa toimia. Tällä tavalla maahanmuuttajataustaisia henkilöitä rodullistettiin, eli heihin liitettiin tiettyjä mielikuvia ja yleistyksiä johtuen heidän taustoistaan. Yksilöiden kohtaamista niin sanotusti viiteryhmiensä edustajina, voidaan pitää alentavana sekä epäkunnioittavana kohteluna (Sinokki, 2017, 279).

Yleisimmät stereotyyppiset keskustelun aiheet käsittelivät maahanmuuttajataustaisten perheiden erilaista kasvatuskulttuuria, somalialaisten huonoa työmotivaatiota, naisen asemaa islamilaisessa kulttuurissa sekä huivin käyttöä. Etenkin kielteisiä mielikuvia muodostettiin venäläisen, viron tai somalialaisen taustan omaavista ihmisistä. Kun suomalaista asenneilmastoa on tutkittu, etnisessä hierarkiassa alimpana ovat olleet venäläiset, arabit ja somalit (Jaakkola, 2001,55).

Odotukset ja tulkinnat asioista ja esim. perheiden käytöksestä ja toiminta tavoista ovat stereotyyppisiä esim. virosta, venäjältä ja somaliasta tulleiden perheiden kanssa. turhan paljon asioita jätetään kysymättä vanhemmilta koska ajatellaan, että kaikki johtuu kulttuurista tai uskonnosta. (n2)

Useampaan kertaan päivitellään mm. sitä, miten somalit ovat niin laiskoja, miten arabikulttuurissa naisia sorretaan ja kuinka "kakaroille ei opeteta mitään näissä kulttuureissa eikä aseteta rajoja". (n12)

Aikaisemmissa vastauksissa oli tullut jo ilmi, että maahanmuuttajataustaisille lapsille pidetään enemmän päiväkodeissa kuria. Syynä saattaa olla sosiaalisista käytänteistä syntyvistä ristiriidoista länsimaalaisen ja ei-länsimaalaisen kulttuurin

välillä. Länsimaalaiset kasvatustavat eli normit koettiin oikeanlaisina ja tehtiin yleistys, että Lähi-idän tai afrikkalaisen taustan omaavissa perheissä näin ollen ei osata kasvattaa lapsia. Tälle käsitykselle ei välttämättä ole totuus pohjaa.

Maahanmuuttaja lapsen käytöstä saatetaan kommentoida, että tuo onkin varmaan kulttuuriin liittyvää käytöstä. (26)

8.5 Puuttuminen arjen rasismiin

Pyysin vastaajia arvioimaan, kuinka herkästi päiväkodin työntekijät tulevat heille kertomaan, mikäli havaitsevat epäasiallista käytöstä. 38% vastaajista arvioi, että heille tullaan harvoin kertomaan rasismista, ja vain 5% vastaajista koki, ettei koskaan. 31% vastaajista arvioi saavansa usein ja 13% erittäin herkästi tietoa. 13% kyselyyn vastanneista ei osannut sanoa. Vastaajat arvioivat myös, kuinka paljon heidän puuttumisensa vaikuttaisi työntekijän rasistiseen toimintaan. 13% vastaajista koki voivansa harvoin vaikuttaa käytökseen ja 45% ei osannut sanoa. 25% vastaajista koki pystyvänsä puuttua paljon ja 16% todella paljon rasistiseen käytökseen.

Monet varhaiskasvatuksen suomenopettajat kertoivat kokevansa, että työntekijöiden ryhdistäytyvät, kun he ovat paikalla. Vastauksien mukaan työntekijät saattavat käyttäytyä maahanmuuttajataustaisia lapsia kohtaan kunnioittavammin kuin todellisuudessa tekevät, ja jättävät epäkorrektit lauseet sanomatta. 28% vastaajista oli joutunut puuttumaan työntekijän rasistisiin puheisiin. Pääasiassa tapaukset ovat koskeneet tilanteita, joissa työntekijä on puhunut perheiden kulttuuritaustoista halventavaan sävyyn. Yhdessä vastauksessa tuli ilmi, että vastaaja oli joutunut puuttumaan siihen, kun työntekijä ei suostunut puhumaan tai tervehtimään maahanmuuttajataustaista työntekijää. Varhaiskasvatuksen suomenopettajat ovat joutuneet oikomaan myös erittäin sitkeässä olevia uskomuksia, kuten esimerkiksi, minkälaisia avustuksia maahanmuuttajataustaiset perheet saavat. Eli tällöin vastaajat olivat aktiivisesti puuttuneet arjen rasismiin yrittämällä korjata kuulopuheisiin pohjaavia ennakkoluuloja faktoihin perustuen.

Neekeri-sanasta jouduin vielä vuosi sitten huomauttamaan. Vedottiin eri sukupolven tapoihin ja siihen ettei sillä tarkoiteta pahaa. Yhdessä yksikössä en saanut

ennakkoluuloisia puheita loppumaan ja lopulta pyysin heitä nimettömänä kirjoittamaan tuntonsa viikon ajan kippoon paperilla ja sitten yhteisessä palaverissa luin ne yksitellen läpi ja puhuimme pitkään rasismista, ennakkoluuloista ja keskustelimme jokaisen kirjoitetun väittämän läpi. Väittämät oli laidasta laitaan tyyliin "mustalaiset varastavat" - "somalialaiset eivät puhu lapsilleen". (n10)

Olen sanonut työntekijälle, ettei ole asiallista puhua lapsista ja heidän perheistään halventavaan sävyyn ja kertonut kuulemistani asioista päiväkodin johtajalle. (n13)

Vastaajista 41% kertoi ottaneensa havaitsemansa rasismin puheeksi päiväkodin esimiehen kanssa. Yhdessä tapauksessa työntekijä oli kieltäytynyt työskentelemästä maahanmuuttajataustaisen henkilön kanssa, josta vastaaja oli keskustellut yksikön esimiehen kanssa. Esimiehen osallistumista keskusteluun pidettiin muutenkin tärkeänä, mutta vain kaksi vastaaja toi ilmi, että se oli tuottanut muutosta. Yksi vastaaja kertoi asian käsittelyn olevan vielä sillä hetkellä kesken.

Esimies antoi tilaa asian käsittelylle ja oli siinä mukana. Lopuksi hän selkeästi muistutti että työssä toimitaan työn velvoittamin säännöin. Minusta oli tehokas, vaikken usko sen sisimpiä arvoja mihinkään muuttavan. (n10)

Johtaja sanoo ottavansa Asian vakavasti ja ettei suvaitse tuollaista käytöstä mutta ei ole kuitenkaan puuttunut työntekijöidensä toistuviin rasistisiin kommentteihin sen enempää. (n13)

Yksi varhaiskasvatuksen suomenopettaja koki yhdessä päiväkodissa puuttumisen työntekijöiden rasistiseen käytökseen mahdottomana. Vastaaja kertoi myös aikaisemmassa vastauksessa, että esimies oli myös itse kahvihuoneessa osallistunut keskusteluun, jossa perheiden yksityisasiosta oli puhuttu ylimielisesti ja halventavasti.

Olisi pitänyt, mutta en ole järkykseltäni osannut. Tähän pitäisi olla yhteiset tavat puuttua. Tai koulutusta. erityisen vaikeaa asiaan puuttuminen on, kun on kyseessä johtajan rasismi. Johtaja puhuu lapsista esim. kehitysvammaisina. (n19)

Kyselylomakkeen kysyttiin, pitäisikö työntekijöiden saada lisää monikulttuurisuuden ja vähemmistöjen kohtaamiseen liittyvää koulutusta. Kolmestakymmenestä kahdesta vastaajasta 88% vastasi myöntävästi ja 3% kieltävästi, 9% vastaajista ei osannut sanoa. Vastaajat saivat myös arvioida, minkälainen lisäkoulutus olisi tarpeellista.

Koulutusta on ollut paljon ja asioita ylläpitävät varhaiskasvatuksen S2 opettajat koko ajan alueellisissa verkostoissa, päiväkotien ryhmäkäynneillä ym. Siihen nähden muutos on valtavan hidasta; kyse on enemmän halusta kehittää omaa työtään vastaamaan tämän päivän yhteiskunnallista tilannetta ja tarvetta. Etenkin esimiesten (pk johtajien ja päälliköiden) tulisi saada koulutusta, jotta ymmärtäisivät miten tärkeää on sitouttaa henkilökuntaa toimimaan tämän päivän tarpeiden mukaisesti. (n1)

Tutkimukseen vastanneilta varhaiskasvatuksen suomenopettajilta tuli paljon ehdotuksia siitä, minkälaiselle lisäkoulutukselle olisi tarvetta. Eniten toivottiin koulutusta eri kulttuurista tulevien perheiden kohtaamiseen sekä keskustelua siitä, että jokainen ihminen tulisi huomioida yksilönä eikä kulttuurinsa edustajana. Esiin nousi myös koulutuksen tarvetta traumatisoituneen perheen ja lapsen kohtaamiseen, lisätietoa pakolaisuudesta sekä rasismista. Myös varhaiskasvatuksen esimiehille ja johtotasolle toivottiin lisää monikulttuurisuuteen liittyvää koulutusta. Vastaajat toivoivat johtotasolta ymmärrystä sille, että maahanmuuttajataustaiset lapsiryhmät tarvitsevat lisäresursseja, jotta työntekijät eivät uupuisi. Kaksi vastaajaa koki, että vaikka monipuolista koulutusta olisi tarjolla, niin sitä tarvitsevat työntekijät eivät käy koulutuksissa tai sillä ei ole vaikutusta heidän asenteisiinsa.

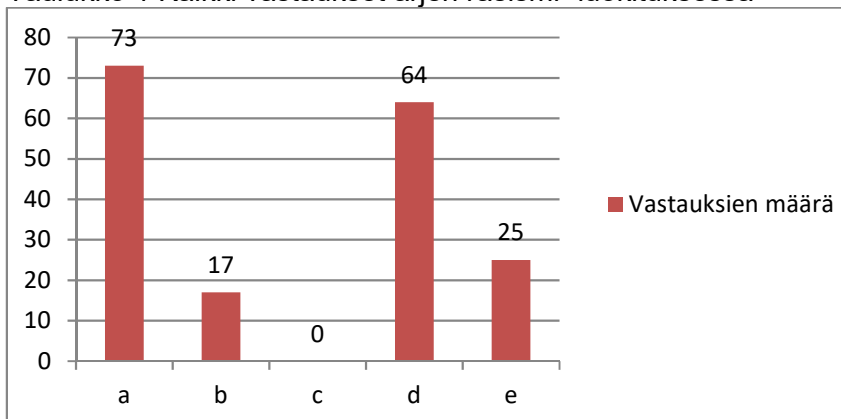
Vastauksista voi päätellä, että työntekijöillä on halua puuttua työpaikallaan rasismiin, mutta varhaiskasvatuksen suomenopettajien oma arvio kyvystään vaikuttaa rasistiseen käytökseen jakautui melkein kahtia. Kuten muutamat vastaajat muiden kysymysten kohdalla totesivatkin, työntekijöiden asenteita on vaikea muuttaa. Kyselylomakkeen muissa vastauksissa tuli myös ilmi, että varhaiskasvatuksessa olisi tarvetta laajemmalle keskustellulle sekä yhteisille, sovituille linjoille siitä, kuinka rasismia voidaan ehkäistä. Myös se, että varhaiskasvatuksen suomenopettajat ovat usein vastuussa monista päiväkotiyksioistä, saattaa vaikeuttaa rasismiin puuttumista, ja näin ollen vastaajat voivat kokea voimattomuutta. Moni vastaaja myös pohti, että noin kymmenen vuoden aikana on tapahtunut paljon positiivista muutosta, ja monikulttuurisuus huomioidaan paremmin päiväkodeissa, mutta vielä on paljon työstettävää. Vaikka varhaiskasvatuksen suomenopettajat saattaisivat kokea voimattomuutta, he ovat aktiivisesti pyrkineet puuttumaan rasismiin. Rasismin vastaista työtä on ollut ennakkoluulojen oikominen, huomautusten antaminen työntekijöille epäasiallisesta puheesta, ottamalla asian esille päiväkodin johtajan kanssa sekä käsittelemällä aihetta palaverissa.

9 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, millä tavoin arjen rasismia esiintyi päiväkodeissa 2017-2018 toimintakauden aikana ja kuinka siihen oli puututtu. Tutkimukseen osallistui kolmekymmentäkaksi varhaiskasvatuksen suomenopettajaa Suomen eri kaupungeista. Tutkimukseen osallistuneista opettajista 84% oli havainnut arjen rasismia. Yleisimpiä arjen rasismin muotoja olivat keskinäinen pahan puhuminen (a), välttely (d) sekä eristäminen ja syrjintä (e), joka tulkitaan myös institutionaaliseksi rasismiksi. Loukkaavat eleet, ilmeet ja katseet (c) ei havaittu aineistosta ollenkaan ja nimittelyä (b) jonkin verran. (kts. Taulukko 1.) Maahanmuuttajataustaisten ihmisten rodullistaminen sekä kohtelu enemmän kulttuuriensa edustajina kuin yksilöinä oli myös yleistä.

Institutionaalinen rasismi näkyi tutkimuksessa saatujen vastausten perusteella sekä työyhteisön sisällä että toimintakulttuurissa erinäisinä käytänteinä, joilla jätettiin huomioimatta ihmisten moninaisuus sekä tarpeet. Tutkimustulosten perusteella perheiden erilaisia kulttuuritaustoja ei huomioitu kaikissa päiväkodeissa ja yhteistyö oli vaillinaista. Suurimpana syynä välttelylle pidettiin maahanmuuttajataustaisten ihmisten huonoa suomen kieltä. Työntekijät arastelivat puhua englannin kieltä tai muilla tavoilla kommunikoida. Kuitenkin maahanmuuttajataustaisen henkilön välttely huonon suomen kielen takia voidaan pitää verukkeena sille, ettei toista haluttu kohdata. Oli sitten kyse tahallisesta tai tahattomasta rasismista, sen seurauksena maahanmuuttajataustaiset työntekijät, harjoittelijat ja perheet joutuivat eriarvoiseen asemaan ja heitä suljettiin yhteisön ulkopuolelle.

Taulukko 1 Kaikki vastaukset arjen rasismi -luokituksessa



Tutkimuksessa vastaajien huoleksi nousi resurssien puute, riittämätön perehdytys ja kiire, jotka myös ylläpitävät eriarvoistavia käytänteitä. Työntekijöillä ei esimerkiksi aina ollut mahdollisuutta muuttaa toimintaympäristössä ilmeneviä epäkohtia tai käyttää maahanmuuttajataustaisten ihmisten kohtaamiseen enemmän aikaa. Myös suuret erot varhaiskasvatuksen laadussa päiväkotien välillä tuli tutkimustuloksissa esiin.

Varhaiskasvatuksen suomenopettajista 28% oli puuttunut arjen rasismiin huomauttamalla epäasiallisesta käytöksestä työntekijälle itselleen sekä oikoneet vääriin tietoihin pohjautuvia ennakkoluuloisia väittämiä maahanmuuttajataustaisista ihmisryhmistä. Noin puolet tapauksista oli edennyt päiväkodin johtajan tietoon ja asia oli otettu myös puheeksi yhteisissä palavereissa. Koulutuksen lisääminen koettiin tärkeäksi, jotta työntekijät pystyisivät ammattitaitoisemmin kohtaamaan monikulttuurisuutta ja toivottiin, että sen avulla asenteet ja ennakkoluulot vähenisivät. Kuitenkin työntekijöiden negatiivisia asenteita pidettiin vaikeana muuttaa ja vain puolet vastaajista kokivat, että heidän puuttumisellansa rasistiseen käytökseen on todellista vaikutusta. Vain muutama vastaaja totesi, että maahanmuuttajataustainen työntekijä tai harjoittelija oli kertonut kohdanneensa rasismia päiväkodissa. Voi kuitenkin olla mahdollista, ettei työntekijä halua puhua rasismista varhaiskasvatuksen suomen opettajalle ja aiheuttaa työyhteisössä ongelmia.

Työntekijöitä velvoittavat lait ja säädökset sekä Varhaiskasvatuksen perusteet edellyttävät yhdenvertaisuutta sekä kieltävät syrjinnän. Tutkimuksessa tuli esiin viitteitä rikoslaissa kielletystä työsyrynnästä sekä siitä, ettei kaikkia maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, harjoittelijoita ja perheitä ole kohdeltu yhdenvertaisesti. Negatiiviset asenteet kohdistuivat etenkin ihmisiin, joiden sukujuuret tulivat Somaliasta, Venäjältä, Virosta tai Lähi-idästä. Kielteinen ja ennakkoluuloinen suhtautuminen islamin uskoon nousi myös vahvasti esille sekä romaneista kertovat vitsit. Maahanmuuttajataustaisiin ihmisiin kohdistunut pahan puhuminen ja nimittely tapahtui useimmiten heidän selkänsä takanaan. Varhaiskasvatuksessa vallitsevaan eurosentrismiin viittaa se, että vastaajat eivät kertoneet, että esimerkiksi keskieurooppalaisen taustan omaaviin perheisiin tai työntekijöihin olisi suhtauduttu eriarvoisesti tai heistä olisi puhuttu halventavasti.

Tutkimustuloksia lukiessa lukijalla saattaa herätä epäily, täyttyykö esimerkeissä rasmin merkit, jos tilanne on ollut työntekijän näkökulmasta tahaton. Kuitenkin kun on kyse toisen ihmisen asettamisesta eriarvoiseen asemaan eli rasismista, ei ole merkitystä, onko ihminen tehnyt sen tiedostamattaan. Yhtenä tavoitteenani on ollut tuoda esille rasisia käytänteitä, jotka ovat valtaväestölle näkymättömiä.

Tämä tutkielma kartoittaa arjen rasmin ilmentymismuotoja päiväkodeissa ja aiheesta tulisi tehdä laajempia jatkotutkimuksia. Tässä tutkielmassa varhaiskasvatuksen suomenopettajilla on ollut mahdollisuus tuoda oma näkökulma arjen rasmiin, mutta muiden ääntä varhaiskasvatuksessa tapahtuvasta rasismista ei ole vielä kuultu. Tulokset voisivat olla erilaisia ja mielenkiintoisia myös toisten ihmisten osallistuessa rasmitutkimukseen. Tärkeää olisi tutkia aihetta vähemmistöryhmiin kuuluvien perheiden ja työntekijöiden näkökulmasta ja tuoda ilmi heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan rasismista varhaiskasvatuksessa. Lasten koke-masta rasismista olisi myös erittäin tärkeää saada lisää tietoa, jotta siihen voidaan puuttua, sekä kehittää rasismia ehkäiseviä käytäntöjä. Varhaiskasvatuksen ohjeistuksien ja säädösten ulottumattomissa, ehkä piilossa oleviin, sääntöihin ja tapoihin tulisi perehtyä ja tutkia, tuottavatko ne institutionaalista rasismia. Muiden työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia ei tulisi kuitenkaan vähätellä, vaan varhaiskasvatuksessa esiintyvää rasismia kannattaisi lähestyä eri lähtökohdista. Vastaavan tutkimuksen voisi tehdä myös luottamusmiehille sekä suuremmalla otannalla päiväkodin johtajille kuin kandidaatin tutkielmassani.

10 Tutkimuksen luotettavuuden sekä eettisyyden arviointi

Rasismitutkimusta tehdessä yksi suurimmista ongelmista on se, että tutkimusta tekevät yleensä länsimaalaiset valtaväestöön kuuluvat ihmiset. Tutkijalla ei välttämättä ole henkilökohtaisia kokemuksia rasismista ja sen vuoksi rasismin uhrien näkökulman ymmärtäminen voi olla rajallista. Toisaalta tutkijalla ei tarvitse olla kokemukseen pohjautuvaa tietoa rasismista, ymmärtääkseen sen vaikutuksen ihmisiin ja yhteiskuntaan. (Himanen & Könönen, 2014, 39–40.) Itse valtaväestöön kuuluvana henkilönä, en ole koskaan kokenut rasismia, mutta ymmärrän, kuinka vahingollista se voi olla. Tuomen ja Sarajärven (2012) mukaan tutkimuksen arvioinnissa korostuvat sen sisäinen johdonmukaisuus sekä se, että tutkija antaa lukijalle tarpeeksi tietoa siitä, miten tutkimus on tehty. Tästä syystä on tärkeää tuoda omat lähtökohdat selkeästi esille ja panostettava tutkimuksen raportointiin. Muuten tutkijan tulkintojen luotettavuutta on mahdotonta tarkastella. (Tuomi & Sarajärvi, 2012, 140–141) Oma lähtökohtani oli mahdollisen rasismin ilmi tuominen sekä sen vaikutus työyhteisöissä ja pyrin sen tuomaan selkeästi esiin tutkimuksen prosessien kuvaamisessa.

Muutamit vastaajat epäilivät, ovatko he oikea kohderyhmä rasismitutkimukseen, koska työntekijät peittelevät asenteitaan heidän läsnäollessaan. Pro gradun alustavaa tutkimussuunnitelmaa tehdessäni, pohdin myös samaa asiaa. Varhaiskasvatuksen suomenopettajilla on kuitenkin monikulttuurisuusopintoja sisältävää koulutusta, joten odotin heillä olevan ammattitaitoa tunnistaa rasismia, vaikka työntekijät yrittäisivätkin piilotella asenteitaan. Yllätyin kuitenkin positiivisesti, kuinka paljon he olivat pystyneet havaitsemaan arjen rasismia ja sain ainestoa enemmän, kuin osasin odottaa.

Analyysissä käyttämäni arjen rasismi -luokitus osoittautui tutkimusaineiston luokittelussa hyväksi työvälineeksi. Ongelmia tuli kuitenkin siinä vaiheessa, kun hahmottelin kyselylomaketta, jolla yritin luokitteluun pohjautuen asetella kysymyksiä varhaiskasvatuksen suomenopettajille. Loukkaavien eleiden, ilmeiden ja katseiden kysyminen osoittautui mahdottomaksi muotoilla ja tämä osio jäi

kyselylomakkeesta pois. Vesa Puuronen (2011) myös itse toteaa, ettei näiden määrittelemisen arjen rasismiksi ole yksiselitteistä. Enemminkin itse rasismia kokenut pystyy parhaiten määrittelemään, onko kyseessä ollut arjen rasismia. Esimerkiksi nuorisotutkimuksessa on tullut ilmi, että maahanmuuttajataustaisille nuorille on nimenomaan elekielellä tehty selväksi, etteivät he ole tervetulleita. Fyysisen etäisyyden ottaminen ja loukkaavat eleet ovat olleet yleisiä. (Rastas, 2007, 98.) Tässä tutkielmassa en kuitenkaan saanut merkkejä siitä, että työntekijät olisivat eleillään marginalisoinut maahanmuuttajataustaisia, mutta muihin tutkimustuloksiin viitaten, en pitäisi sitä tavattomana.

Kyselylomakkeen laatiminen oli haastavaa ja erityisesti se, olivatko kysymykset oleellisia tutkimuksen kannalta. Jälkikäteen ajateltuna, kun oma näkemykseni tutkittavasta aiheesta terävöityi, kyselylomake olisi edellyttänyt vielä viimeistelyä ja kysymysten selkeyttämistä sekä muutaman kysymyksen lisäämistä. Sähköisen kyselylomakkeen ongelmallisuus on siinä, että sillä voi vain rajoitetusti asettaa kysymyksiä ja vastaukset ovat useimmiten lyhyitä. Muutamat kysymykset olisivat vaatineet vielä enemmän tarkennuksia, joko vastaajan tai tutkijan näkökulmasta. Myös vastaajamäärä oli pieni, jolloin otannasta ei voi päätellä, kuinka yleistä rasismi päiväkodeissa on. Rasismien yleisyyden määrittely ei kuitenkaan ollut tutkielman tavoitteena, ja tavassa, jolla aineiston keruu tehtiin, se olisi ollut myös mahdotonta. Syitä pieneen vastaajamäärään voi olla se, että vain asiasta kiinnostuneet ovat halunneet osallistua tutkimukseen tai esimerkiksi se, että työkiireet ovat olleet este vastaamiselle. Myös aihe saattaa olla epämielinen, jos rasismista puhuminen tuntuu hankalalta. Kuitenkin uskon, että sain hyvän yleiskuvan arjen rasismien monimuotoisuudesta ja tavasta ilmentyä varhaiskasvatuksen kentällä.

Tutkimuskutsun laatimisessa pyrin tuomaan vastaajille riittävästi esille tutkimuksen tarkoituksen (kts. Liite 1) sekä määrittelin lyhyesti, mitä arjen rasismi tarkoittaa. Vastasin myös sähköpostiin tulleisiin lisätiedusteluihin, jotka käsittelivät vastaajien tunnistettavuutta. Rasismista kertominen on herkkä aihe, joten halusin pitää tutkimukseen osallistujat tunnistamattomina. Päätin olla keräämättä vastaajien henkilötietoja, koska jo paljastaminen, mistä kaupungeista vastaajia tulee, saattaisi tehdä heidät tunnistettaviksi. Syynä tähän on se, että joissakin kaupungeissa on vain muutama varhaiskasvatuksen suomenopettaja. Kuitenkin

jonkinlaista taustatietoa, esimerkiksi koulutus tai työkokemus, minun olisi täytynyt kerätä, jotta jonkinlainen yleiskuva tutkimuksen osallistujista olisi muodostunut. Pieni määrä kerättyjä henkilötietoja ei olisi vaarantanut tutkimuksen eettisyyttä, kun se olisi tehty niin, ettei vastaajia pysty tunnistamaan.

Monet varhaiskasvatuksen suomenopettajat kertoivat kyselylomakkeen palautteessa, että kysymyksiin vastaaminen tuntui vaikealta. Syynä tähän oli jo aiemmin mainittu tutkimukseen liittyvä ongelma siitä, että työntekijät ryhdistäytyvät, kun he tulevat päiväkotiin. Kyselylomake sai myös negatiivista palautetta siitä, että vastaaminen kysymyksiin kesti enemmän kuin kaksikymmentä minuuttia, jonka olin ilmoittanut tutkimuskutsussa, ja yksi vastaaja koki, että tutkimus oli lähtökohdiltaan negatiivinen. Kysymyksiin vastaaminen oli koettu myös silmiä avaavaksi kokemukseksi, ja muutama vastaaja pohti, kuinka sitkeässä ihmisten asenteet voivat olla sekä sitä, että kuinka ne näkyvät puheissa ja toiminnassa. Tutkimuksen tavoitteena olikin herätellä keskustelua ja toivoin, että tutkimukseen osallistujat myöhemmin tulkitsisivat päiväkodeissa tilanteita enemmän arjen rasismin näkökulmasta ja osaisivat tarvittaessa puuttua niihin.

Valitettavasti vastasin paljon "en osaa sanoa" kohtiin, sillä tilanne muuttuu ryhmän aikuisten suhteen kun olen paikalla. Tämän huomaan selkeästi ja myös mm. silloin, kun olen esim. toisessa huoneessa poistuneena jo ryhmästä ja kuulen esim. eteisessä keskustelua kun lapsia puetaan ulos. Usein pohdin, mitä kaikkea lapset joutuvat kuulemaankaan koko päivän aikana... ja kuinka paljon jätetään käyttämättä loistavia tilanteita mm. suomen kielen opetukseen ja keskusteluihin esim. kulttuuriin liittyviin kysymyksiin, joita nousee lapsilta.. Kyselylomakkeen kysymykset herättivät myös sen ihmetyksen, mistä johtuu meillä tuo valtavan hidas muutos; miksi yhä vieläkin ja ehkä valitettavasti enenevässä määrin ajattelemme yhä "me ja ne toiset"? (n1)

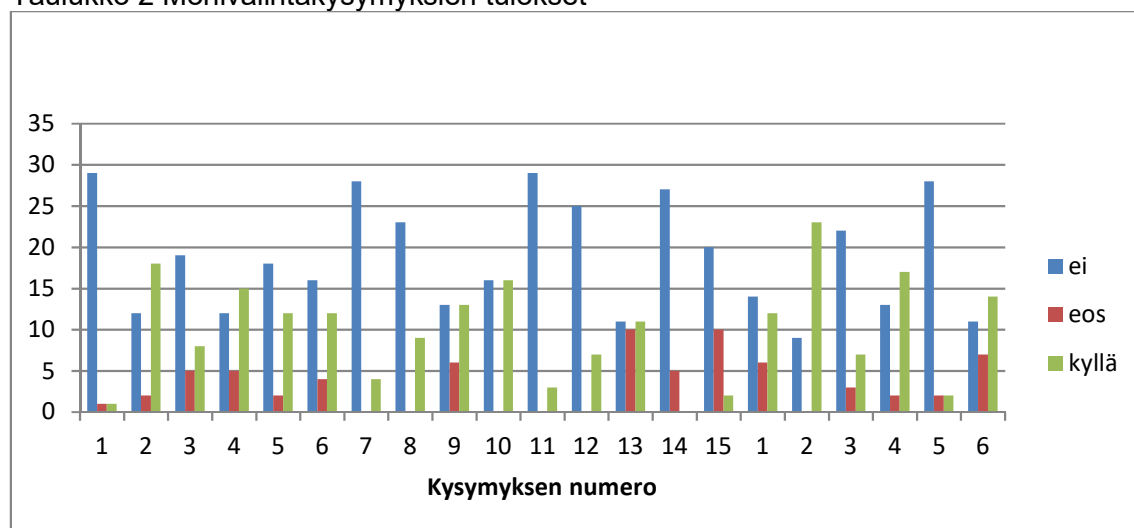
Mielestäni kyselyn lähtökohta oli kovin negatiivinen. Rasisimi hyvä tutkimisen aihe, mutta sen esiin saaminen haastavaa. Lisäksi koin, että en ole oikeaa kohderyhmää - minulle näytetään aina "hyvät puolet".(n5)

Todella mielenkiintoinen tutkimus, mielelläni luen sen kun se on valmis. Itselläni on myös monikulttuurinen perhe ja ehkä myös sen takia itseäni ärsyttää maahanmuuttajataustaisten epäasiallinen kohtelu (kasvotusten tai selän takana tapahtuva), enkä voi ymmärtää miten tietyt työntekijät edelleen toistavat samoja kommentteja, vaikka ovat olleet töissä monikulttuurisessa ympäristössä vuosia. Ehkä kyse on jonkinlaisesta empatian puutteesta...(n12)

Tämä on tärkeä aihe ja tästä pitäisi ruveta puhumaan enemmän. Mielestäni on karmeaa, että alalla on töissä rasistisia ihmisiä. (n27)

Onnistuneen rasismitutkimuksen ehto oli määritellä tutkittavalle ilmiölle tarkat kriteerit, joita voi lopuksi peilata tutkimustuloksiin. Rasismin ideologia, konkreettiset käytännöt ja niiden välinen yhteys pitää pystyä osoittamaan (kts. luku 3.1). Kun on kyse arjen rasismista, raja rasismin ja tavallisten ei-syrjivien käytäntöjen välillä voi olla häilyvän pieni, ja tilanteen voi tulkita monella tavalla. Analyysin avulla olen pyrkinyt osoittamaan teorian ja tutkimustulosten yhteyden eli perustelemaan, miksi jotkin tilanteet tai käytänteet ovat olleet arjen rasismia. Laadullisen tutkimuksen uskottavuutta lisäävät todennettujen ilmiöiden esiintyminen myös aiemmissa tutkimuksissa. (Moilanen & Räihä, 2018, 55). Kvantitatiivisten analyysin avulla tutkimuksen arviointi ja toistettavuus myös vahvistuu (Eskola & Suoranta, 1998, 120). Monivalintakysymyksiä tulokset (Taulukko 2) sekä arjen rasismi -luokituksen yhteenvedon (Taulukko1) avulla on myös mahdollista arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimustuloksien raportoinnissa pyrin perustelemaan aineistositaattien avulla, ja näin osoittamaan, että analyysin aikana tehdyt tulkinnat pohjautuvat aineistoon ja vahvistavat tutkimuksen luotettavuutta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Taulukko 2 Monivalintakysymyksiä tulokset



11 Kohti yhdenvertaista ja sosiaalisesti oikeudenmukaista varhaiskasvatusta – pohdintaa tutkimuksen tuloksista

Tämä tutkimus on osoittanut, että päiväkodit eivät ole neutraaleja, rasismista vapaita alueita. Tuloksiin perustuen voidaan todeta, että arjen rasismi on iso ongelma varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksen aineisto kerättiin eri kaupungeissa työskenteleviltä varhaiskasvatuksen suomenopettajilta, joten ongelma levittäytyy myös eri puolille Suomea. On kuitenkin olemassa erilaisia keinoja torjua arjen rasismia päiväkodeissa, mutta siihen puuttumiseen tarvitaan yhteinen tahtotila. Tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ole leimata kaikkia varhaiskasvatuksen työntekijöitä rasisteiksi. Tulisi ennemminkin pohtia sitä, miten jonkin henkilön tai instituution toiminta ylläpitää ja tuottaa rasismia. Syyttelyn sijaan täytyisikin miettiä, kuinka rasismia voi ehkäistä varhaiskasvatuksessa. Omien asenteiden ja ennakkoluulojen muuttaminen sekä mielipiteiden kyseenalaistaminen lähtee yksilöstä itsestään, ja tähän on muiden vaikea puuttua. Kuitenkin on paljon asioita, joihin varhaiskasvatus instituutiona voi vaikuttaa. Ongelmien syyksi nousi usein vähäiset resurssit, kiire ja riittämätön perehdytys. Työyhteisöistä puuttui myös avoin keskustelukulttuuri, jonka avulla monista väärinymmärryksistä olisi saatettu selvittää.

Ilman työyhteisössä tapahtuvaa kriittistä reflektointia ja toimintakulttuurin kyseenalaistamista, on vaarana, että työyhteisö ylläpitää toiminnallaan rasisisia käytänteitä sekä hierarkkista rotujärjestelmää. Tutkimustuloksissa todetaankin, että hyvinvoiva työyhteisö, jossa on riittävät resurssit ja selkeät linjat, ehkäisevät rasismia. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden onnistunut integrointi työyhteisöön on myös erittäin tärkeää, jotta heidät kohdattaisiin yhteisön tasavertaisina jäseninä. Itse korostaisin päiväkodin johtajien sekä ylemmän virkamiestason roolia siinä, että yleinen työhyvinvoinnista huolehtiminen, riittävän perehdytyksen saaminen ja työyhteisöön sisään pääseminen on myös heidän vastuullaan.

Tutkimustuloksien mukaan henkilökunnan lisäkouluttamiselle sekä yhtenäiselle ohjeistukselle rasismiin vastaiseen työhön olisi tarvetta. Erilaisista taustoista

tulevien perheiden sensitiiviseen kohtaamiseen liittyvät koulutukset auttaisivat työntekijöitä ymmärtämään, etteivät perheet ole kulttuuriensa edustajia. Koulutus edesauttaisi stereotyyppisten oletuksien vähenemistä sekä maahanmuuttajataustaisten perheiden, työntekijöiden ja harjoittelijoiden leimautumista. Varhaiskasvatustilanne edellyttää päiväkodeilta suunnitelmallisuutta kiusaamisen ehkäisemiseksi. Kuitenkin myös yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa huomioitaisiin työyhteisö, toimintakulttuuri sekä oppimisympäristö sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämisen näkökulmasta, olisi aiheellinen. Varhaiskasvatus ei ole velvollinen tekemään yhdenvertaisuussuunnitelmaa, mutta tällä tai vastaavalla suunnitelmalla rasismiin ja eriarvoistaviin käytäntöihin olisi helpompi puuttua. Lisäksi varhaiskasvatuksessa selkeä lauselmä syrjimyksen kiellosta ja sitä myötä heräävä keskustelu, voisi myös vähentää rasismia.

Asenteiden muutos lähtee yksilöistä itsestään sekä siitä, miten vähemmistöryhmiä käsitellään yleisessä keskustelussa koko yhteiskunnan tasolla. Arjen rasismi ei välttämättä pohjautu ihmisen henkilökohtaiseen rassistiseen ideologiaan, vaan se voi olla tiedostamatonta ja sen taustalla vaikuttaa yhteiskunnan suhtautuminen erilaisuuteen. Tästä syntyy kierre, jossa ihmiset uusintavat ajatuksia ja käytäntöjä vuorovaikutustilanteissa, mikä taas vaikuttaa edelleen koko maan asenneilmastoon. Näin ollen on aiheellista myös pohtia, kuinka yhteiskunta ylläpitää institutionaalista rasismia päiväkodeissa. Asenneilmaston lisäksi varhaiskasvatuksessa tehdyt säästöt ja resurssien kiristykset ovat johtaneet rasismia ylläpitäviin käytäntöihin. Kiire ja kuormittava työ aiheuttaa sen, ettei perheiden kohtaamiseen ole riittävästi aikaa. Oppimisympäristön suunnittelu niin, että se vastaisi jokaisen lapsen tarpeita on myös aikaa vievää. Mutta ilman riittävää koulutusta, työntekijät eivät välttämättä osaa tukea jokaisen lapsen identiteetin kehitystä ja huomioida sitä pedagogisen toiminnan suunnittelussa. Tulisi myös pohtia kriittisesti, kuinka varhaiskasvatuksessa ohjeistukset ja dokumentit tuottavat eriarvoisuutta. Saattaisi olla tarpeellista tutkia, kuinka esimerkiksi lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan ja päivähoiton aloitukseen suunnatut lomakkeet ohjeistavat varhaiskasvatuksen työntekijöitä kohtaamaan maahanmuuttajataustaisen perheen vai huomioidaanko sitä ollenkaan. Tämä aihe kuitenkin ansaitsisi kokonaan oman tutkimuksensa.

Tämän pro gradu -tutkielman teko on ollut itselleni oppimisprosessi, joka on auttanut ymmärtämään syvällisemmin tutkimuksen tuottamista sekä rasismien ilmenemistä monella eri tavalla. Etenkin ymmärrys rasismien rakenteellisesta muodosta on kasvanut ja olen alkanut paremmin ymmärtämään, kuinka institutionaaliset prosessit eriarvoistavat vähemmistöön kuuluvia ryhmiä. Myös näkemykseni siitä, kuinka nämä prosessit tuottavat arjen rasismia, on vahvistunut tutkimuksen edetessä. Koen, että jokaisen varhaiskasvattajan tulisi pohtia kriittisesti varhaiskasvatuksen rakenteita sekä toimintakulttuuria, ja pyrkiä työskentelemään antirasis-tisesti.

Varhaiskasvattajien pitäisi auttaa lapsia valmistautumaan moninaiseen yhteiskuntaan, missä he elävät nyt ja tulevaisuudessa. Asenteet syntyvät jo varhain, joten varhaiskasvatuksella on merkittävä rooli siinä, millaisiksi lasten käsitykset moninaisuudesta muotoutuvat. Rasisminvastaisen ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen pyrkivän toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen ei ole valmiita ohjekirjoja, mutta sen tulisi perustua lasten tarpeisiin ja kokemuksiin. Tärkeää on, että lapset oppisivat hyväksymään sekä kunnioittamaan eri vähemmistöryhmiin kuuluvia ihmisiä. Varhaiskasvatuksessa tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota tähän asiaan. Ensimmäinen askel yhdenvertaisuuteen ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen on tehdä kaikki lapset ja perheet näkyviksi. Varhaiskasvatuksessa ei tulisi ruokkia värisokeutta, koska lapset huomaavat eroavaisuudet, ja kysymysten tukahduttaminen tuottaa väärinkäsityksiä ja ennakkoluuloja. Lasten moninaisuuden huomioiminen oppimisympäristössä, lapsen tukeminen ryhmään pääsyssä sekä perheelle merkittävien asioiden esille tuominen tuo jokaiselle lapselle tunteen, että he ovat arvokkaita. Yhdenvertainen kohtelu ja hyväksyvä puhe vahvistaa lapsen identiteettiä ja syrjäytymisen riski pienenee. Vanhempien kanssa toimiva yhteistyö sekä hyvin järjestetty aloitus päiväkodissa tuo myös vanhemmat mukaan yhteisöön. Tärkeintä kuitenkin on se, kuinka kunnioittavasti varhaiskasvatuksen työntekijät kohtaavat perheen ja kuinka he suhtautuvat moninaisuuteen. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet luo jo arvopohjan monikulttuurisuutta kunnioittavalle varhaiskasvatukselle, jossa rasismille ei ole sijaa. Uskon, että ajan myötä tämä ajattelutapa ulottuu myös kaikkiin päiväkodeihin, kunhan rasismien vastaiselle työlle annetaan aikaa ja tilaa päiväkodeissa.

Lähteet

Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.

Allport, G. (1954). *The Nature of Prejudice. 25th Anniversary Edition*. New York: Basic Books.

Ahmad, A. (2010) ”Voisin tietysti palkata heitä, mutta...” Työmarkkinoiden sosio-kulttuurinen sidonnaisuus. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (2010) *Vieraita töissä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus* (72–92). Helsinki: Hakapaino.

Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional life*. London: Duke University Press.

Boutte, G. (2008). Beyond the Illusion of Diversity: How Early Childhood Teachers Can Promote Diversity. *The Social Studies*. 2008, 165–173.

Brown, R. (1995). *Prejudice. It's social psychology*. Cornwall: Wiley-Blackwell.

Gallagher, C. (2008). ”The End of Racism” as the New Doxa. New Strategies for Researching Race. Teoksessa Zuberi, T. & Bonilla-Silva, E. (toim.) *White Logic, White Methods: Racism and Methodology* (145–158). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.

DeMeulunaere, E. & Cann, C. (2013). Activist educational research. *Qualitative Research* 2013, 19(8), 552–565.

Van Dijk, T. (1999). Discourse and the denial of racism. Teoksessa Jaworski, A. & Coupland, N. (toim.) *The Discourse Reader* (541–558). Lontoo: Routledge.

Derman-Sparks, L. Ramsey, P. (2005). What if all the children in my class are white? Anti-Bias/ Multicultural Education With White Children. *Young Children, ProQuest Social Sciences Premium Collection*. 2005, (6), 20–27.

Downemark, M. (2013). How private ’everyday racism’ and ’public racism’ denial contribute to unequal and discriminatory educational experiences. *Ethnography and Education*, 8:1, 16–30.

Forsander, A., Ekholm, E., Hautaniemi, P., Ali, A., Alitolppa-Niitamo, A., Kyntäjä, E., Quock Cuong, N. *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. Helsinki: Yliopistopaino.

Erwin, P. 2005. *Asenteet ja niihin vaikuttaminen*. Porvoo: WSOY.

Eskola, J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysin vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (180–200). Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Essed, P. (1991). *Understanding Everyday Racism. An Interdisciplinary Theory*. Newbury Park: SAGE Publications, Inc.

Essed, P. (1996). *Diversity. Gender, Color, and Culture*. Amherst: University of Massachusetts Press.

Fingfeld-Connett D. (2014) *Use of content analysis to conduct knowledge-building and theory-generating qualitative systematic reviews*. Qualitative Research 2014, Vol. 14(3), 341–352.

Golash-Boza, T. (2016) *A Critical and Comprehensive Sociological Theory of Race and Racism*. Sociology of Race and Ethnicity 2016, Vol. 2(2), 129–141.

Haikkola, L., Pyrhönen, N., Pentikäinen, M. & Pauha, T. (toim.), *Ulos kammioista! – Muuttoliikkeiden ja etnisyyden tutkimus yhteiskunnallisena vaikuttamisena*. Tampere: Tammerprint.

Hietalahti, J. (2017) Rasistinen huumori: humanistinen näkökulma naurun taakse. Teoksessa Sinokki, J. (toim.), *Rasismi ja filosofia* (113–128). Turku: PAINOSALAMA Oy.

Himanen, M. & Könönen, J. (2014) Maahanmuuton kritiikki ja kriittinen maahanmuuton tutkimus. Teoksessa Haikkola, L., Pyrhönen, N., Pentikäinen, M. & Pauha, T. (toim.), *Ulos kammioista! – Muuttoliikkeiden ja etnisyyden tutkimus yhteiskunnallisena vaikuttamisena* (24–46). Tampere: Tammerprint.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Hämeenlinna: Kustantajaosakeyhtiö Tammi.

Honkasalo, V., Kivijärvi, A., Souto, A.-M. & Suurpää, L. (2014). Rasismin vastainen tutkimus kasvatuksen kentillä. Teoksessa Haikkola, L., Pyrhönen, N.,

Pentikäinen, M. & Pauha, T. (toim.), *Ulos kammioista! – Muuttoliikkeiden ja etnisyyden tutkimus yhteiskunnallisena vaikuttamisena* (100–112). Tampere: Tammerprint.

Husband, T. (2011). "I don't see colour": Challenging Assumptions about Discussing Race with Young Children. *Early Childhood Education Journal*. 2012, 365–371.

Jaakkola, M. (2001). Asenneilmasto Suomessa vuosina 1987-1999. Teoksessa Liebkin, K. *Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa*. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Janiskaja-Lahti, I., Liebkind, K. & Vesala, T. (2002). *Rasismi ja syrjintä Suomessa*. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Joint Promotion of Anti-discrimination at Local Level (2005). *Oletko kokenut syrjintää tai rasismia? Ohjeita ja yhteistietoja syrjintä- ja rasismirikosten uhreille*. Vantaa: Vantaan kaupunki.

Keskinen, S., Rastas, A. & Tuori, S. (2009). *En ole rasisti, mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä*. Tampere: Vastapaino.

Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (62–75). Jyväskylä: PS-kustannus.

Laurén, J. & Wrede, S. (2010). Työkäytännöt ja institutionaalinen rasismi – lähihoitajien työ. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) *Vieraita töissä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus* (172–192). Helsinki: Hakapaino.

Liebkind, K. (2001). *Monikulttuurinen Suomi: Etniset suhteet tutkimuksen valossa*. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Nieto, S. & Bode, P. (2010). *Affirming Diversity: The Sociopolitical Context of Multicultural Education*. Boston: Pearson.

Moilanen, P. & Rähä, P. (2018) Merkitysrakenteiden tulkina. Teoksessa Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (43–61). Jyväskylä: PS-kustannus.

Miles, R. (1994). *Rasismi*. Tampere: Vastapaino.

Nieto S., & Bode P. (2012). *Affirming Diversity: The Sociopolitical Context of Multicultural Education*. Boston: Pearson Education, Inc.

Pitkänen, O. (2017). Rasismi ja huono usko. Teoksessa Sinokki, J. (toim.), *Rasismi ja filosofia* (59–72). Turku: Painosalama Oy.

Puuronen, V. (2011). *Rasistinen Suomi*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Puuronen, V. (2003). Arkipäivän rasismi Suomessa. Teoksessa Simola R. & Heikkinen K. (toim.), *Monenkirjava rasismi* (193–210). Joensuu: Joensuu University Press.

Rastas, A. (2007). *Rasismi lasten ja nuorten arjessa – transnationaalit juuret ja monikulttuuristuva Suomi*. Tampere: Tampere University Press.

Rastas, A., Huttunen L. & Löytty, O. (2005). *Suomalainen vieraskirja: Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Tampere: Vastapaino.

Rikoslaki, 19.12.1889/39.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka A. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla: <<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. Luettu 11.08.2019.

Sinokki, J. (2017) *Rasismi ja filosofia*. Turku: Painosalama Oy.

Souto, A.-M. (2011). *Arkipäivän rasismi koulussa: Etnografinen tutkimus suomalais- ja maahanmuuttajanuorten ryhmäsuhteista*. Helsinki: Hakapaino.

Souto, A.-M., Honkasalo, V. & Suurpää, L. (2015) Kuuntelemista, sanoittamista ja näkyväksi tekemistä – Tutkijat kiistellyn rasismin äärellä. Teoksessa Häkkinen, A. & Salasuo, M. (toim.) *Salattu, hävetty, vaiettu – Miten tutkia piilossa olevia ilmiöitä* (136–162). Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Sue, D. (2010). *Microaggressions in everyday life – Race, Gender and Sexual Life*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Suomenopettajat ry. (2018). *Kannanotot. Opettajan työ ja kelpoisuus*. Saatavissa: <https://www.suomenopettajat.fi/edunvalvonta/kannanotot/>. Luettu: 16.08.2019.

Suomen perustuslaki, 11.6.1999/731.

Suurpää, L. (2002). *Erilaisuuden hierarkiat: Suomalaisia käsityksiä maahanmuuttajista, suvaitsevaisuudesta ja rasismista*. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi. (2012). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Tammi.

Yhdenvertaisuuslaki, 13.12.2004/1325.

Varhaiskasvatuslaki, 13.7.2018/540.

Yleissopimus lapsen oikeuksista, 21.8.1991/60.

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

Wrede, S. & Nordberg, C. (2010) *Vieraita töissä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Helsinki: Hakapaino.

Liitteet

Liite 1: Kyselylomakkeen saatekirje varhaiskasvatuksen suomenopettajille

Hei!

Nimeni on Sanna-Kaisa Front ja opiskelen Helsingin yliopistossa varhaiskasvatuksen maisteriksi. Vantaan kaupunki on myöntänyt minulle tutkimusluvan pro gradu -tutkielmaa varten ja pyydän teitä osallistumaan tutkimukseeni. Tutkielmani tavoitteena on selvittää, ovatko varhaiskasvatuksen S2-opettajat sekä vastaavissa työtehtävissä toimivat opettajat havainneet arjen rasismia päiväkotien työyhteisöissä. Tutkimuksessa keskitytään toimintakauden **2017–2018** tapahtumiin.

Arjen rasismi on jokapäiväistä, normaalissa arjessa tapahtuvaa tiedostamatonta tai tarkoituksellista syrjintää. Arjen rasismi voi ilmetä esimerkiksi työyhteisön ulkopuolelle jättämisenä, välttelynä, loukkaavina eleinä sekä pahan puhumisena ja nimittelynä. Tutkimukseni tarkoitus on teidän avullanne löytää päiväkotien työyhteisöistä merkkejä mahdollisesta arjen rasismista, joka kohdistuu maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin, työharjoittelijoihin sekä perheisiin.

Vastaaminen tapahtuu kyselylomakkeella, joka on linkkinä viestin alapuolella. Kyselyn tulokset käsitellään anonyymisti ja tutkimusaineistoa ei luovuteta kenenkään muun käytettäväksi.

Vastaaminen kestää noin 10-20 minuuttia. Jokaisen vastaus on tärkeä, jotta tutkimustuloksesta tulisi mahdollisimman tarkka.

Kyselylomakkeen vastausaika päättyy **18.1.2019** ja linkki siihen löytyy täältä:

<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/94361/lomake.html>

Kiitos vastauksesta jo etukäteen ja mukavaa vuoden alkua!

Yst.terv.

Sanna-Kaisa Front

sanna-kaisa.front@helsinki.fi

Liite 2: Kyselylomakkeen saatekirje Suomenopettajien Facebook-ryhmiin

Hyvät varhaiskasvatuksen S2-opettajat sekä vastaavissa työtehtävissä toimivat opettajat!

Opiskelen Helsingin yliopistossa varhaiskasvatuksen maisteriksi ja graduni tavoitteena on selvittää, ovatko varhaiskasvatuksen S2-opettajat sekä vastaavissa työtehtävissä toimivat opettajat havainneet arjen rasismia päiväkotien työyhteisöissä. Tutkimuksessa keskitytään toimintakauden **2017–2018** tapahtumiin.

Arjen rasismi on jokapäiväistä, normaalissa arjessa tapahtuvaa tiedostamatonta tai tarkoituksellista syrjintää. Arjen rasismi voi ilmetä esimerkiksi työyhteisön ulkopuolelle jättämisenä, välttelynä, loukkaavina eleinä sekä pahan puhumisena ja nimittelynä. Tutkimukseni tarkoitus on teidän avullanne löytää ympäri Suomea päiväkotien työyhteisöistä merkkejä mahdollisesta arjen rasismista, joka kohdistuu maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin, työharjoittelijoihin sekä perheisiin.

Vastaaminen tapahtuu kyselylomakkeella, joka on linkkinä viestin alapuolella. Kyselyn tulokset käsitellään anonyymisti, ehdottoman luottamuksellisesti ja tutkimusaineistoa ei luovuteta kenenkään muun käytettäväksi. Vastaamiseen menee noin 20 minuuttia ja vastausaika päättyy **23.2.2019**.

Jos sinulla on kysyttävää, niin vastaan mielelläni kysymyksiin sähköpostitse: sanna-kaisa.front@helsinki.fi.

Linkki tutkimukseen löytyy täältä:

<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/94361/lomake.html>

Kiitos vastauksestasi!

Liite 3: Kyselylomake

Kysely varhaiskasvatuksen S2-opettajille sekä vastaavissa työtehtävissä toimiville arjen rasismien ilmentymisestä varhaiskasvatuksessa.

Kyselylomakkeen tarkoituksena on selvittää, missä määrin ja minkä muotoisena arjen rasismia esiintyi **2017-2018** toimintakauden aikana päiväkohteissa.

Vastaamalla kyselyyn annat luvan käyttää vastauksiasi tutkimuksessa.

PÄIVÄKOTIEN TYÖNTEKIJÖIDEN SUHTAUTUMINEN MAAHANMUUTTAJATAUSTAISIIN TYÖNTEKIJÖIHIN / HARJOITTELIJOIHIN 2017-2018 TOIMINTAKAUDEN AIKANA.

Väittämät liittyvät arjen rasismien eri ilmenemismuotoihin. Pohdi, oletko huomannut työyhteisöissä vastaavia tilanteita.

1. Työntekijä on kieltäytynyt työskentelemästä maahanmuuttajataustaisen henkilön kanssa. (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Jos on, niin miten olet toiminut tällaisessa tilanteessa? (avokysymys)

2. Sinulle tehdään valituksia maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä / harjoittelijoista. (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Voit halutessasi kuvata, millaisia valituksia olet saanut. (avokysymys)

3. Työntekijän / harjoittelijan uskonnollisella taustalla on vaikutusta siihen, miten häneen suhtaudutaan työyhteisössä. (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Jos on, niin millä tavalla erilainen suhtautuminen näkyy? Voit myös pohtia, mistä tämä johtuu. (avokysymys)

4. Maahanmuuttajataustainen työntekijä / harjoittelija jätetään herkästi yksin esimerkiksi kahvihuoneessa. (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Voit halutessasi kertoa esimerkin ja pohtia, mistä tämä johtuu. (avokysymys)

5. Vähemmistöön kuuluvan työntekijän/ harjoittelijan tapoja, ulkonäköä tai vaatetusta on päivitelty negatiiviseen sävyyn. (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Voit halutessasi kertoa esimerkin ja pohtia, mistä tämä johtuu. (avokysymys)

6. Työntekijät ovat puhuneet johonkin etniseen vähemmistöön kuuluvista ihmisistä halventavasti, esimerkiksi kertomalla rasistisia vitsejä. (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Voit halutessasi kertoa esimerkin. (avokysymys)

Kysymykset liittyvät myös arjen rasismiin ja siihen, kuinka sitä havaitessa on toimittu.

7. Onko maahanmuuttajataustainen työntekijä / harjoittelija kertonut sinulle kokeneensa työpaikalla rasismia? (monivalinta) kyllä / ei

Mitä työntekijä on kokenut, jonka on sanonut olevan rasismia? (avokysymys)

8. Oletko joutunut puuttumaan päiväkodin työntekijän tai johtajan rasistisiin puheisiin tai käyttäytymiseen? (monivalinta) kyllä / ei

Voit halutessasi kertoa esimerkin. (avokysymys)

9. Mikäli olet huomannut rasismia, oletko ottanut sen päiväkodin esimiehen kanssa puheeksi? (monivalinta) kyllä / ei

Halutessasi voit kertoa, seurasiko havaintojesi kertomisesta lisätoimia. (avokysymys)

10. Oletko kuullut tai onko sinulle kerrottu työntekijöiden arvostelleen johonkin etniseen vähemmistöön kuuluvan ihmisen kulttuuria tai uskontoa negatiiviseen sävyyn? (monivalinta) kyllä / ei

Voit halutessasi kertoa esimerkin. (avokysymys)

11. Oletko nähnyt työntekijän puhuvan maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle alentuvaan tai halventavaan sävyyn? (monivalinta) kyllä / ei

Voit halutessasi kertoa esimerkin (avokysymys)

12. Oletko nähnyt, että maahanmuuttajataustainen työntekijä joutuu sivuuteksi esimerkiksi työyhteisön tai tiimikohtaisissa palaverissa? (monivalinta) kyllä / ei

Voit halutessasi kertoa esimerkin. Voit myös pohtia, mistä tämä johtuu. (avokysymys)

13. Onko päiväkodeissa järjestetty tarpeen mukaan rauhallinen tila esimerkiksi rukoilemiselle? (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Voit halutessasi kertoa esimerkin. (avokysymys)

14. Onko maahanmuuttajataustaista työntekijää / harjoittelijaa kohdeltu alentavasti, esimerkiksi tarkoituksella nolattu? (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Voit halutessasi kertoa esimerkin. (avokysymys)

15. Ylläpitääkö jonkin päiväkodin johtaja rasistisia käytänteitä esimerkiksi työntekijöiden palkkauksessa tai muissa tilanteissa? (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Voit halutessasi perustella vastauksen. (avokysymys)

TYÖNTEKIJÖIDEN SUHTAUTUMINEN MAAHANMUUTTAJA-TAUSTAISIIN LAPSIIIN JA PERHEISIIN 2017–2018 TOIMINTAKAUDEN AIKANA.

Väittämät liittyvät arjen rasismin eri ilmenemismuotoihin. Pohdi, oletko huomannut tässä vastaavia tilanteita.

1. Maahanmuuttajataustaiset perheet saavat riittävästi tietoa ja tukea työntekijöiltä, kun lapsi aloittaa päivähoiton. (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Voit halutessasi perustella vastauksen. (avokysymys)

2. Perheen kielitaidolla tai taustalla on vaikutusta siihen, miten perhe otetaan päiväkodissa vastaan. (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Voit halutessasi perustella vastauksen ja pohtia, mistä tämä johtuu. (avokysymys)

3. Maahanmuuttajataustaista lasta on kohdeltu eriarvoisesti sinun nähden tai sinulle on kerrottu siitä. (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Oletko puuttunut tilanteeseen? Jos olet, niin miten? (avokysymys)

4. Päiväkodissa aloittanut vähemmistöuskontokuntaan kuuluva lapsi on aiheuttanut työntekijöissä päivittelyä (esimerkiksi ruokavalioon tai juhlapyhiin liittyvistä hankaluuksista johtuen). (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Voit halutessasi kertoa esimerkin ja pohtia, mistä tämä johtuu. (avokysymys)

5. Työntekijä on arvostellut eri kulttuureja tai uskontoja negatiivisesti lasten kuullen. (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Jos on, niin miten olet toiminut tällaisessa tilanteessa? (avokysymys)

6. Eri kulttuurit näkyvät päiväkotien oppimisympäristöissä. (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Millä tavoin kulttuurit näkyvät? (avokysymys)

LOPUKSI

1. Pitäisikö mielestäsi työntekijöiden saada lisää monikulttuurisuuden ja vähemmistöjen kohtaamiseen liittyvää koulutusta? (monivalinta) kyllä / en osaa sanoa / ei

Jos vastasit kyllä, niin millaista sisältöä koulutuksessa tulisi olla? (avokysymys)

2. Arvioi, kuinka herkästi päiväkodin työntekijät kertovat sinulle, jos jonkun työntekijän käyttäytyminen on epäasiallista. (monivalinta) ei koskaan / harvoin / en osaa sanoa / usein / erittäin herkästi

3. Arvioi, kuinka paljon sinun puuttumisesi vaikuttaisi työntekijän mahdolliseen rasistiseen käytökseen? (monivalinta) ei yhtään / heikosti / en osaa sanoa / paljon / todella paljon

PALAUTE KYSELYLOMAKKEESTA

Voit halutessasi antaa palautetta kyselylomakkeesta tai kertoa siitä, minkälaisia ajatuksia kysymyksiin vastaaminen sinussa herätti. Voit kertoa myös, mitä mielestäsi jäi kysymättä. (avokysymys)