

# MIEHIÄ KESÄYLIOPISTOON



SUOMEN KESÄYLIOPISTOT RY  
MIKKO MATTILA





JULKAISIJA: SUOMEN KESÄYLIOPISTOT RY

TAITTO: ATOMI, PAINO: CITYOFFSET OY, TAMPERE 2007

SUOMEN KESÄYLIOPISTOT RY:N JULKAISU 2/2007

ISBN 978-951-97645-8-0



# TIIVISTELMÄ

## *Hankkeen lähtökohdat*

Aikuiskoulutustutkimusten mukaan naiset opiskelevat miehiä enemmän kaikissa aikuis-koulutusmuodoissa, lukuun ottamatta erillisiä koulutusyksiköitä sekä konferenssi- ja seminaarikoulutusta. Miehiä selvästi useammin naiset opiskelivat kesäyliopistoissa, sekä kansalais- ja työväenopistoissa, joissa miesopiskelijoiden osuus on keskimäärin viidesosa kaikista opiskelijoista. Kesäyliopistoissa myös henkilöstö on naisvaltainen: kesäyliopistojen vakituisesta henkilöstöstä ainoastaan 10 prosenttia on miehiä.

Suomen kesäyliopistot ry:n toteuttaman ja opetusministeriön rahoittaman Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen keskeisenä tavoitteena oli miesnäkökulman edistäminen kesäyliopistoissa. Hankkeen kautta tuotettiin tietoa miesten osallistumattomuuden syistä ja siitä, kuinka vallitsevaan tilanteeseen voidaan kesäyliopistoissa reagoida.

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen lähtökohtana oli asioiden tekeminen näkyväksi. Kesäyliopistot ovat tietoisia kentän vinoutuneesta sukupuolijakaumasta, joka on vallinnut oppilaitoksissa jo pitkään, mutta syitä oppilaitosten naisvaltaisuuteen ei ole selvitetty. Hankkeessa pyrittiinkin luomaan konkreettisia, sukupuolijakauman tasapainottamiseen tähtääviä toimintamalleja, joita oppilaitokset voisivat hyödyntää. Hankkeen tavoitteena oli myös tuoda uusia sävyjä vallitsevaan mieskulttuuriin ja avata uusia näkökulmia miesten koulutusasenteisiin erityisesti vapaaehtoisen kouluttautumisen suhteen. Pyrkimyksenä oli levittää hankkeen toimintamalleja kesäyliopistojen lisäksi myös laajemmin vapaan sivistystyön kentälle, erityisesti kansalais- ja työväenopistoihin sekä kansanopistoihin.

## *Hankkeen toteutus*

Hankkeeseen osallistui 14 oppilaitosta (12 kesäyliopistoa sekä yksi työväenopisto ja kansanopisto). Kukin hankkeeseen osallistunut oppilaitos rekrytoi korkeakouluharjoittelijan keskimäärin kolmen kuukauden mittaiselle työharjoittelujaksolle. Harjoittelijoiden rekrytointia tuettiin opetusministeriön myöntämällä hankerahoituksella. Rekrytoinnit toteutettiin yhteistyössä korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden sekä yliopistojen rekrytointipalveluiden valtakunnallisen Aarresaariverkoston kanssa.

Harjoittelujaksojen aikana opiskelijat tutustuivat oppilaitoksen työtehtäviin ja laativat lisäksi miesarviointiraportin, jossa tarkasteltiin tiivistetysti kesäyliopistojen toimintaa ja organisaatiota sukupuolinäkökulmasta niin tilastoin kuin laadullisin analysein. Tavoitteena oli tuottaa kesäyliopistojen toimintaa koskevaa tietoa miesnäkökulmasta, jota oppilaitokset voisivat hyödyntää toiminnan kehittämiseen. Hankkeen harjoittelijoille järjestettiin koulutusta miesarvioinnin toteuttamiseen. Miesarviointikoulutuksen lisäksi harjoittelijoille järjestettiin arvioinnin toteutukseen liittyvää ohjausta koko hankkeen ajan. Harjoittelijoiden ohjauksesta vastasi hankkeen koordinaattori. Ohjaus toteutettiin pääsääntöisesti puhelimitse sekä sähköpostin välityksellä. Koordinaattori seurasi arviointiraporttien edistymistä ja oli säännöllisesti yhteydessä harjoit-

teliioihin, kesäyliopistojen hallintohenkilökuntaan sekä harjoittelijoille nimettyihin ohjaajiin ja yhteyshenkilöihin.

Harjoittelujaksojen ohella vapaan sivistystyön oppilaitosten toimintaa esiteltiin korkeakouluopiskelijoille urapäivätapahtumien kautta, joita järjestettiin hankkeessa yhteensä neljä kappaletta. *Ura vapaan sivistystyön asiantuntijatehtävissä* -urapäiviä järjestettiin Turussa, Jyväskylässä, Oulussa ja Vaasassa yhteistyössä paikallisten yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa. Urapäivät keräsivät paikalle yhteensä 165 osallistujaa.

## *Miesarviointien tulokset*

Harjoittelijat keräsivät ja analysoivat oppilaitosten opiskelijatilastoja sukupuolittain jaoteltuna. Lisäksi tarkasteltiin oppilaitosten henkilöstön sukupuolijakaumien kehittymistä viimeisen 20 vuoden ajalta. Markkinointia arvioitiin analysoimalla oppilaitosten lehti- ja esitemateriaalia. Arviointien kvalitatiivinen aineisto kerättiin teemahaastatteluin. Miesarviointeja varten haastateltiin yhteensä 81 miesopiskelijaa, sekä 48 henkilökunnan ja hallinnon edustajaa. Miesopiskelijoiden haastatteluiden teemaalueina olivat miehet kesäyliopiston opiskelijoina sekä oppilaitoksen viestintä ja opetus. Työntekijöiden ja hallinnon edustajien haastatteluiden teemoina olivat työ ja rooli organisaatiossa, miehet kesäyliopistossa sekä kesäyliopiston viestintä ja opetus.

Tilastojen mukaan kesäyliopistojen opiskelijakunta on ollut naisvaltainen koko tarkastelujakson ajan vuosina 1986–2005. Opiskelijoiden kokonaismäärissä on ollut suuriakin muutoksia oppilaitoskohtaisesti tarkasteltuna, mutta miesten prosentuaalinen osuus opiskelijoiden kokonaismäärästä on pysynyt yllättävän stabiilina. Miesopiskelijoiden osuus on kaikista opiskelijoista keskimäärin 20 prosenttia.

Miesten kesäyliopisto-opintoihin osallistumattomuuden keskeisimmät syyt olivat miesarviointien mukaan 1) ajanpuute, 2) kesäyliopistojen koulutustarjonta sekä 3) kesäyliopistojen imago.

1) Useimmiten työelämän kiireistä johtuva ajanpuute rajoittaa selvästi miesten osallistumista omaehtoiseen opiskeluun. Kesäyliopistot kohtaavat kilpailutilanteen miesten ajankäytön suhteen: miehet käyttävät työstä jäävän vapaa-ajan mieluummin perheen parissa oleskeluun tai muihin, vapaamuotoisempiin ja vähemmän sitoutumista vaativiin harrastuksiin.

2) Kesäyliopistojen opetustarjonta on tällä hetkellä suunnattu vahvasti naisvaltaisille aloille. Avoin yliopisto-opetus koostuu pääosiltaan naisvaltaisten alojen, kuten kasvatustieteiden sekä terveystieteiden koulutuksesta. Ammatillissivistävän täydennuskoulutuksen puolella suurimmat koulutusalat kesäyliopistoissa ovat sosiaali- ja terveystieteiden, sekä opetus- ja kasvatusalat, jotka molemmat ovat selkeästi naisvaltaisia aloja. Muun koulutuksen osalta miehiä osallistuu paikoitellen runsaasti erityisesti abi- ja valmennuskoulutukseen, mutta kyseisen koulutuksen osuus kesäyliopistojen kokonaistarjonnasta on sen verran pieni, ettei sillä ole juurikaan merkitystä opiskelijoiden sukupuolijakaumaan.

3) Kesäyliopistojen imago ja mielikuvat kesäyliopistojen toiminnasta ovat valitettavan usein selkiytymättömiä, epämääräisiä ja virheellisiä. Oppilaitokset itsessään eivät herätä mielenkiintoa ja kesäyliopistojen toimintaan ovatkin tutustuneet ainoastaan ne, jotka ovat aktiivisesti osanneet etsiä erilaisia vaihtoehtoja kouluttautumiseen.

Kesäyliopistoissa henkilökunta on opiskelijoiden tavoin hyvin naisvaltainen. Vuonna 2006 kesäyliopistojen ilmoittamien tietojen mukaan kesäyliopistoissa työskentelevistä 132 henkilöstä 119 on naisia ja 13 miehiä. Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna kesäyliopistojen rehtoreista ja toiminnanjohtajista yhteensä 17 on naisia ja viisi miehiä. Kesäyliopistoissa työskentelevistä 41 koulutussuunnittelijasta neljä on miehiä. Toimistosihteerit sekä koulutus- ja kurssisihteerit ovat kaikki naisia.

Miespuolisten työntekijöiden vähäisyyttä kesäyliopistokentällä voidaan henkilökunnan mukaan ensisijaisesti selittää sillä, että työuralla etenemisen mahdollisuudet ovat kesäyliopistoissa hyvin niukat. Uraorientoituneen henkilön näkökulmasta kesäyliopistot voivat olla liian pieniä organisaatioita, eikä toiminta ole tarpeeksi laaja-alaista. Myös kesäyliopistojen palkkataso on haastateltavien mukaan tekijä, joka voi vähentää erityisesti miesten kiinnostusta kesäyliopistojen tarjoamiin työtehtäviin.

## *Hankkeen toimenpidesuosituks*

Hankkeen työryhmä kokosi harjoittelijoiden tuottamat miesarviointiraportit yhteen ja laati arviointien tulosten perusteella toimenpidesuosituks

Työryhmän kesäyliopistoille esittämät toimenpidesuosituks

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen työryhmä esittää, että hankkeessa rakennettua toimintamallia kehitetään edelleen vapaan sivistystyön tarpeisiin ja toteutetaan myös muissa vapaan sivistystyön oppilaitosmuodoissa. Tavoitteena on toteuttaa koko vapaan sivistystyön kentän kattava yhteinen miesohjelma, joka tähtää miesten lukumäärän lisäämiseen vapaan sivistystyön oppilaitoksissa sekä työntekijöiden että opiskelijoiden osalta. Miesnäkökulman edistäminen vapaan sivistystyön kentällä tukee tasa-arvoisuuden kehittymistä ja toteutumista, joka on yksi vapaan sivistystyön keskeisistä tehtävistä.

**Miesohjelman perusmalli:** Vapaan sivistystyön miesohjelman perusmalli toteutetaan Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen toimintamallia mukaillen vapaan sivistystyön oppilaitosmuotojen keskusjärjestöjen osahankkeina. Keskusjärjestöt vastaavat osahankkeiden suunnittelusta, toteutuksesta ja koordinoinnista omissa oppilaitoksissaan. Osahankkeet koostuvat Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen tavoin korkeakouluopiskelijoiden harjoittelujaksoista sekä urapäivien järjestämisestä korkeakouluissa. Osahankkeiden toteutuksessa ja suunnittelussa hyödynnetään Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen toimintamallia:

## **1. Hankesuunnitelman laatiminen ja hankerahoituksen hakeminen**

Hankesuunnitelmaan kirjataan hankkeen keskeiset tavoitteet, toimijat ja toimintamuodot. Suunnitelmaan liitetään arvio hankkeen budjetista.

## **2. Hankkeen työryhmän perustaminen**

Työryhmä suunnittelee hankkeen aikataulun ja toteutuksen. Työryhmään kuuluva koordinaattori informoi oppilaitoksia hankkeen toteutuksesta sekä neuvottelee oppilaitosten kanssa hankkeeseen osallistumisesta.

## **3. Harjoittelijoiden rekrytointi oppilaitoksiin**

Hankkeen koordinaattori kokoaa oppilaitosten harjoittelupaikkatarjoukset ja toimittaa ne valtakunnalliseen jakeluun yhteistyössä korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa. Koordinaattori toimii hankkeen yhteyshenkilönä.

## **4. Harjoittelijoiden koulutus miesarvioinnin toteuttamiseen**

Harjoittelijoiden suorittamaa miesarviointia varten järjestetään koulutusta, jonka organisoinnista, suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa hankkeen työryhmä.

## **5. Harjoittelijoiden ohjaus ja oppilaitosten henkilökunnan informointi**

Hankkeen koulutustilaisuuksissa annetun ohjauksen lisäksi harjoittelijoille järjestetään ohjausta koko hankkeen ajan. Ohjaus toteutetaan koordinaattorin toimesta puhelimitse, sähköpostilla sekä verkkoympäristössä. Koordinaattori informoi oppilaitosten hallintohenkilökuntaa hankkeen etenemisestä.

## **6. Urapäivien järjestäminen**

Vapaan sivistystyön oppilaitosten toimintaa esittelevät urapäivätapahtumat järjestetään yhteistyössä korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa.

## **7. Hankkeen tulosten koonti**

Hankkeen työryhmä kokoaa miesarviointiraporttien tulokset yhdeksi julkaisuksi.

## **8. Tulosten raportointi**

Hankkeen työryhmä raportoi hankkeen tuloksista opetusministeriölle. Tulokset julkaistaan loppuraportin muodossa, joka sisältää kuvauksen hankkeen toteutuksen vaiheista, yhteenvedon miesarviointiraporttien tuloksista sekä oppilaitosmuotokohtaiset toimenpidesuosituksen miesnäkökulman edistämiseksi.

**Miesohjelman laajennettu malli:** Vapaan sivistystyön miesohjelma voidaan toteuttaa laajennettuna oppilaitosmuotojen yhteishankkeena, jolloin hanketta voisi koordinoida esimerkiksi vapaan sivistystyön yhteisjärjestö VSY. Miesohjelman laajennettuun malliin sisältyvät perusmallin harjoitteluohjelma sekä vapaan sivistystyön urapäivät, jonka lisäksi laajennetussa mallissa huomioidaan yhä enemmän vapaan sivistystyön oppilaitosten hallinto sekä henkilökunta. Vapaan sivistystyön laajennettu miesohjelma koostuu kolmesta osakokonaisuudesta: **1)** rekrytointikäytännöt ja näkökulmien laventaminen, joita toteutetaan koulutuksin, valmennuksin sekä arviointikeskusteluihin, **2)** vapaan sivistystyön asiantuntijatyön tunnetuksi tekeminen ja rekrytointipohjan vahvistaminen ja monipuolistaminen (mm. koulutuksen ja sukupuolen näkökulmasta) joiden toteuttamiskeinoja voivat olla esimerkiksi urapäivät, akateeminen oppisopimus, trainee-ohjelmat ja työnantajamielikuvaselvitykset sekä **3)** harjoitteluohjelma, jonka tavoitteena on ohjata miehiä vapaan sivistystyön asiantuntija-tehtäviin.



# SISÄLLYS

<i>JOHDANTO</i> .....	<i>10</i>
<i>1 MIEHIÄ YLIOPISTOON-HANKE</i> .....	<i>12</i>
1.1 HANKKEEN LÄHTÖKOHDAT .....	12
1.1.1 Kesäyliopistojen sukupuolijakauma.....	14
1.1.2 Vinoutunut sukupuolijakauma ongelmana.....	15
1.1.3 Mieshanke osana perinteisen mieskulttuurin muutosta .....	16
1.2 KOKEILUHANKE .....	17
1.3 HANKKEEN TAVOITTEET.....	18
<i>2 HANKKEEN RESURSSIT</i> .....	<i>19</i>
2.1 HANKKEEN TOTEUTTAVA ORGANISAATIO JA YHTEISTYÖVERKOSTO .....	19
2.2 HANKKEESSA MUKANA OLEVAT OPPILAITOKSET .....	19
<i>3 HANKKEEN TOTEUTUS</i> .....	<i>21</i>
3.1 HARJOITTELIJOIDEN REKRYTOINTI .....	21
3.2 HANKKEEN HARJOITTELIJAT .....	22
3.3 HARJOITTELIJOILLE JÄRJESTETTY MIESARVIOINTIKOULUTUS.....	23
3.4 MIESARVIOINTI.....	24
3.5 HARJOITTELIJOIDEN OHJAUS .....	24
3.5 MIEHIÄ KESÄYLIOPISTOON-KESKUSTELURYHMÄ.....	25
3.6 HANKKEESSA LUOTU TOIMINTAMALLI .....	26
<i>4 HANKKEEN TULOKSET</i> .....	<i>28</i>
4.1 TILASTOT OPISKELIJOIDEN OSALTA .....	28
4.2 TILASTOT HENKILÖKUNNAN OSALTA.....	31
4.3 KESÄYLIOPISTOJEN OPETUSTARJONTA .....	32
4.4 KESÄYLIOPISTOJEN MAINONTA JA MARKKINOINTI .....	35
4.5 HAASTATTELUJEN TOTEUTUS.....	37
4.6 HAASTATELTAVAT.....	37
4.7 MIESOPISKELIJOIDEN HAASTATTELUKSET .....	39
4.7.1 Opiskelu .....	39
4.7.2 Miehet kesäyliopiston opiskelijoina .....	40
4.7.3 Kesäyliopiston mainonta ja markkinointi.....	41
4.7.4 Opetus ja opetuskäytännöt .....	42
4.8 HENKILÖKUNNAN HAASTATTELUKSET .....	43
4.8.1 Kesäyliopisto työpaikkana .....	43
4.8.2 Miehet kesäyliopistoissa .....	44
4.8.3 Kesäyliopiston mainonta ja markkinointi.....	45
4.9 YHTEENVETO TILASTOISTA JA HAASTATTELUISTA .....	46

5	<i>HANKKEEN MUUT VAIKUTUKSET</i> .....	47
5.1	TOIMINTAMALLIN LEVITTÄMINEN VAPAAN SIVISTYSTYÖN KENTÄLLE.....	47
5.1.1	Miesarviointi Oriveden opistossa .....	48
5.1.2	Miesarviointi Tampereen työväenopistossa.....	50
5.2	URAPÄIVÄT .....	52
6	<i>KEHITTÄMISEHDOTUKSET JA TOIMENPIDESUOSITUKSET</i> .....	54
6.1	KESÄYLIOPISTOJEN HENKILÖSTÖÄ KOSKEVAT TOIMENPIDESUOSITUKSET .....	54
6.1.1	Henkilökunnan rekrytointi .....	54
6.1.2	Työn organisointi .....	56
6.1.2	Palkitseminen .....	57
6.2	KESÄYLIOPISTOJEN OPPILAITOSKUVAAN LIITTYVÄT TOIMENPIDESUOSITUKSET .....	58
6.2.1	Oppilaitoksen imago.....	58
6.2.2	Tiedotus .....	59
6.3	KESÄYLIOPISTOJEN OPETUKSEN JÄRJESTÄMISEEN JA SUUNNITTELUUN LIITTYVÄT TOIMENPIDESUOSITUKSET.....	60
6.3.1	Opetustarjonta .....	60
6.3.2	Opetuskäytännöt .....	61
6.3.3	Koulutuksen suunnittelu .....	61
6.4	TOIMENPIDESUOSITUSTEN TOIMEENPANO, SEURANTA JA ARVIOINTI.....	62
6.5	HANKKEEN TOIMENPIDESUOSITUKSET OPETUSMINISTERIÖLLE .....	63
6.5.1	Vapaan sivistystyön miesohjelma .....	63
	<i>LOPUKSI</i> .....	66
	<i>LÄHTEET</i> .....	68
	<i>LIITTEET</i> .....	71



# JOHDANTO



Suomea pidetään sukupuolten tasa-arvon ihannemaana. Naisilla ja miehillä on tasaveritaiset oikeudet koulutukseen ja työhön. (Huhta ym. 2005, 17.) Niin naiset kuin miehetkin voivat valita koulutusalaansa vapaasti ja hakeutua opiskelemaan haluamaansa oppilaitokseen. Koulutuksessa puhutaan abstraktein käsittein oppilaista, opiskelijoista, opettajista, jolloin sukupuoli samoin kuin muutkin ihmisten erot häviävät näkyvistä (Vuorikoski & Ojala 2006). Työpaikoilla puolestaan ajatellaan usein, ettei sukupuolella ole väliä, epätasa-arvoa on muualla kuin omalla työpaikalla ja asiat ovat järjestyksessä. Työpaikan henkilöstöä tarkastellaan yhtenä kokonaisuutena ja puhutaan työntekijöistä, ei miehistä ja naisista. Naisista ja miehistä puhuminen saatetaan mieltää jopa tasa-arvon vastaiseksi. (Huhta ym. 2005, 28.)

Tasa-arvon illuusio saa usein ohittamaan kysymyksen sukupuolten epätasa-arvosta. Suomessa tasa-arvolla on pitkään tarkoitettu sukupuolineutraaliutta eli toimintamallia, jossa sukupuolella ei katsota olevan merkitystä. Sukupuolineutraalius on hävittänyt näkyvistä sukupuolierot, mutta se ei ole välttämättä lisännyt sukupuolten tasa-arvoa. (Vuorikoski & Ojala 2006.)

Tasa-arvon näkökulmasta kiinnostavaa ei ole niinkään sukupuoli fyysisenä tai biologisena ominaisuutena. Tärkeämpää on oivaltaa sukupuolen olevan ennen kaikkea kulttuurisesti ja sosiaalisesti tuotettu. Kyse on siitä, että jokapäiväisessä toiminnassa toistetaan ja vahvistetaan käsityksiä naisille ja miehille sopivista tehtävistä ja töistä. Useimmiten sukupuoleen liitetyt käsitykset, odotukset ja toiminta ovat tiedostamattomia. Niitä pidetään itsestäänselvyyksinä ja luonnollisina. (Huhta ym. 2005, 29.) Vaikka virallisena tavoitteena olisi tasa-arvo, sukupuolijakoa vahvistetaan huomaamattomalla tavalla. Sukupuolen perusteella opiskelijoista ja työntekijöistä tehdään oletuksia ja heihin kohdistetaan tietynlaisia odotuksia. Kasvatus- ja koulutusorganisaatioiden sukupuolistuneet käytännöt sekä niiden välittämät sukupuolistuneet arvovalinnat tulevat työelämässä näkyviin jakona nais- ja miesvaltaisiin aloihin ja ammatteihin, joihin kytkeytyvät ura- ja palkkakehitykset eroavat toisistaan. (Vuorikoski & Ojala 2006.)

Koulutuksen segregaatio on nähtävissä koulutustilastoista. Opintoaloittain tarkasteltuna jako sukupuolten välillä on selkeä: miehet ovat enemmistönä tekniikan ja teollisuuden aloilla ja naiset puolestaan kasvatus-, sosiaali- ja terveysaloilla (Tilastokeskuksen koulutustilastot 2005). Koulutustilastoista voidaan kuitenkin myös havaita, että naiset ovat miehiä innokkaampia tekemään sukupuolelleen epätyypillisiä koulutus- ja uraratkaisuja ja suuntautuvat yhä enemmän niin sanotuille miesvaltaisille aloille. Esimerkiksi teknillisissä yliopistoissa ja tiedekunnissa naisopiskelijoiden osuus uusista perusopiskelijoista on kasvanut hieman viime vuosina (KOTA-tietokanta). Tilastojen mukaan naiset osallistuvat koulutukseen miehiä aktiivisemmin: tällä hetkellä miesopiskelijat ovat vähemmistönä yliopistoissa, ammattikorkeakouluissa, ammattioppilaitoksissa sekä aikuiskoulutusoppilaitoksissa (Tilastokeskuksen koulutustilastot 2005).

Lehtosen (1995, 35–36) mukaan miesten toimintaan kohdistuvat odotukset liittyvät usein esimerkiksi uran luomiseen, perheen perustamiseen ja sen elättämiseen. Miesten odotetaan opiskelevan vain sen verran kuin ammattipätevyyden saavuttamiseksi

tai työuralla etenemiseksi on tarpeellista. Miehet osallistuvatkin opintoihin useimmiten ammatillisessa tarkoituksessa työnantajan velvoittamana tai tutkintotavoitteisin perustein. Omaehtoisen opiskelun sijaan miehet viettävät vapaa-aikansa mieluummin perheen parissa ja harrastavat esimerkiksi urheilua ja populaarikulttuuria. Yhteiskunnassa, jossa elinikäinen oppiminen ja koulutuksen merkitys nousevat yhä suurempaan rooliin työmarkkinoilla, tämä ei kuitenkaan riitä. Miesten on syytä muuttaa asennoitumistaan kouluttautumista kohtaan, mikäli he haluavat säilyttää kilpailukykyä työmarkkinoilla.

Tässä raportissa kuvataan Suomen kesäyliopistot ry:n toteuttaman ja opetusministeriön rahoittaman Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen keskeiset vaiheet. Hankkeen tavoitteena oli miesnäkökulman edistäminen kesäyliopistoissa. Kesäyliopistojen opiskelijoista 75 prosenttia on naisia ja kesäyliopistojen vakituisesta henkilöstöstä naisia on lähes 90 prosenttia. Hankkeen kautta tuotettiin tietoa miesten osallistumattomuuden syistä ja siitä, kuinka vallitsevaan tilanteeseen voidaan kesäyliopistoissa reagoida.

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen lähtökohdaksi oli asioiden tekeminen näkyväksi. Kesäyliopistot ovat tietoisia kentän vinoutuneesta sukupuolijakaumasta, joka on vallinnut oppilaitoksissa jo pitkään, mutta syitä oppilaitosten naisvaltaisuuteen ei ole selvitetty. Hankkeessa pyrittiin luomaan konkreettisia, sukupuolijakauman tasapainottamiseen tähtääviä toimintamalleja, joita oppilaitokset voisivat hyödyntää. Hankkeen tavoitteena oli myös tuoda uusia sävyjä vallitsevaan mieskulttuuriin ja avata uusia näkökulmia miesten koulutusasenteisiin erityisesti vapaaehtoisen kouluttautumisen suhteen.

Raportti jäsentyy kuuteen lukuun. Luvuissa 1–3 kuvataan hankkeen lähtökohdat, taustat, resurssit sekä toteutuksen vaiheet. Neljännessä luvussa käsitellään hankkeen keskeiset tulokset, jotka on koottu hankkeeseen osallistuneiden korkeakouluharjoittelijoiden laatimien arviointiraporttien pohjalta. Luvussa 5 esitellään hankkeen muut vaikutukset, kuten hankkeen toimintamallin levittäminen vapaan sivistystyön kentälle sekä hankkeen yhteydessä toteutetut urapäivätapahtumat. Kuudennessa luvussa esitellään hankkeen johtoryhmän laatimat miesnäkökulman edistämiseen tähtäävät toimenpidesuositukset kesäyliopistoille sekä opetusministeriölle.

# I MIEHIÄ KESÄYLIOPISTOON -HANKE



Suomen kesäyliopistot ry, Tampereen yliopiston Ura- ja rekrytointipalvelut sekä yliopistojen rekrytointipalveluiden valtakunnallinen Aarresaari-verkosto toteuttivat vuonna 2006 opetusministeriön rahoittaman kehittämishankkeen, jonka tavoitteena oli lisätä miesten määrää kesäyliopistoissa. Kesäyliopistoille tarjottiin mahdollisuutta osallistua hankkeeseen, jossa koulutussuunnittelusta ja yleensä aikuiskoulutuksen työtehtävissä toimimisesta kiinnostuneille yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opiskelijoille järjestettäisiin harjoittelujaksoja eri kesäyliopistoissa. Harjoittelujaksojen lisäksi hankkeessa toteutettiin neljä urapäivää, joissa kesäyliopistojen sekä muiden vapaan sivistystyön oppilaitosten työtehtäviä esiteltiin korkeakouluopiskelijoille.

Kehittämishankkeen keskeisenä ajatuksena oli miesnäkökulman edistäminen kesäyliopistojen toiminnassa. Hankkeen avulla pyrittiin ottamaan rohkea askel toiminnan suuntaan. Mukaan haettiin kesäyliopistoja, jotka haluavat toimia konkreettisesti miesnäkökulman edistämiseksi ja luoda yhdessä uusia, sukupuolijakauman tasapainottamiseen tähtääviä toimintamalleja.

Pyrkimyksenä oli levittää hankkeen toimintamalleja kesäyliopistojen lisäksi myös laajemmin vapaan sivistystyön kentälle, erityisesti kansalais- ja työväenopistoihin sekä kansanopistoihin.

## *1.1 Hankkeen lähtökohdat*

Nykyään naiset alkavat olla miehiä koulutetumpia, ja heillä on myös miehiä enemmän kiinnostusta jatko- ja täydennyskoulutukseen. Vuonna 2005 naisten osuus yliopistojen opiskelijoista oli 54 prosenttia ja samana vuonna naiset suorittivat 62 prosenttia kaikista yliopistotutkinnoista. Vuonna 2005 naisten osuus ammattikorkeakoulujen opiskelijoista oli 54 prosenttia ja naisten suorittamien ammattikorkeakoulututkintojen osuus oli samana vuonna 63 prosenttia. Vuonna 2005 ammatillisissa oppilaitoksissa tutkintoon johtavaan oppisopimuskoulutukseen osallistuneista opiskelijoista naisten osuus oli 51 prosenttia ja samana vuonna tutkinnon suorittaneista 55 prosenttia oli naisia. Näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa naisopiskelijoiden osuus oli 56 prosenttia ja tutkinnon suorittaneista 62 prosenttia oli naisia. (Koulutustilastot: Tilastokeskus 2005.)

Vuoden 2000 aikuiskoulutustutkimuksen mukaan aikuiskoulutukseen osallistui 54 prosenttia 16–64-vuotiaista. Kuusi kymmenestä oli naisia. (AKU 2002.) Useilla aikuis-koulutuksen alueilla naiset ovat selvä enemmistö. Esimerkiksi vapaan sivistystyön opintoihin osallistujista oli vuonna 2004 naisia 70 prosenttia (Aikuiskoulutuksen vuosikirja 2006). Naisten osuus kesäyliopistojen opiskelijoista vuonna 2005 oli 77 prosenttia. Vuonna 2004 avoimen yliopiston opiskelijoista oli naisia 76 prosenttia (Yliopistotilastot 2004). Henkilöstökoulutukseen samoin kuin työhön ja ammattiin liittyvään koulutuk-

seen naiset ja miehet osallistuvat suunnilleen yhtä paljon (AKU 2002).

Tilastotiedot kertovat selvästi osallistumiseroista: naiset osallistuvat koulutukseen miehiä aktiivisemmin. Osallistumiserot antavat myös viitteitä muutoksesta, joka odottaa tulevaisuudessa. Kun ammattirakenne muuttuu ja työssä tarvitaan yhä enemmän uusia taitoja, parhaiten selviävät ne, joilla on koulutusta. Suomessakin on näkyvissä kansainvälisissä tutkimuksissa havaittu seikka: naiset ovat siirtymässä perinteisille miesten koulutusaloille, mutta miehet jumiutuvat vanhastaan tutuille teknisille tai teollisille aloille. Sukupuoliraja näyttää tulevaisuudessa kulkevan siten, että toimihenkilöasemat ja opiskelijapaikat ovat voittopuolisesti naisten areenaa; työttömyys, yrittäjyys ja työntekijäasemat ovat vastaavasti miesten aluetta (Kivinen & Rinne 1995, 71–72).

Mistä osallistumiserot johtuvat? Miksi miespuoliset opiskelijat ovat vähemmistönä yliopistoissa, ammattikorkeakouluissa, ammattioppilaitoksissa<sup>1</sup> sekä aikuiskoulutusoppilaitoksissa? Erityisesti omaehtoiseen aikuisopiskeluun osallistumisessa ongelman juuret saattavat piillä jäykässä ja staattisessa miehen roolin ja tehtävien mieltämisessä. Miehen odotetaan opiskelevan vain sen verran, kuin ammattipätevyyden saavuttamiseksi tai työuralla etenemiseksi on tarpeellista (Kiviranta 1998, 141). Miesten osallistumista aikuisopintoihin koskevissa tutkimuksissa (esim. Kiviranta 1998 ja Kokkila 2003) osallistumattomuuden yleisimpänä syynä pidettiin työelämän kiireistä johtuvaa ajanpuutetta. Aktiivisessa työiässä olevilla miehillä ei ole aikaa, energiaa tai kiinnostusta osallistua vapaaehtoiseen opintoihin. Opiskelulta odotetaan monesti välineellistä, uratai ammattikehitystä tukevaa hyötyä, ei niinkään persoonallisuuden tai yleissivistyksen kehittymistä. Kivirannan (1998, 142) mukaan voidaan väittää, että monen miehen suhde opiskeluun on lyhytjänteistä, kärsimätöntä ja välittömään konkretiaan sidottua. Yhteiskunnassa, jossa elinikäinen oppiminen ja koulutuksen merkitys nousevat yhä suurempaan rooliin työmarkkinoilla, tämä ei kuitenkaan riitä. Miesten on syytä muuttaa asennoitumistaan kouluttautumista kohtaan, mikäli he haluavat säilyttää kilpailukykyänsä työmarkkinoilla.

Suomen kesäyliopistot ry:n toteuttaman ja opetusministeriön rahoittaman Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen keskeisenä tavoitteena oli miesnäkökulman edistäminen kesäyliopistoissa. Hankkeen kautta tuotettiin tietoa miesten osallistumattomuuden syistä ja siitä, kuinka vallitsevaan tilanteeseen voidaan kesäyliopistoissa reagoida. Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen lähtökohtana oli asioiden tekeminen näkyväksi. Kesäyliopistot ovat tietoisia kentän vinoutuneesta sukupuolijakaumasta, joka on vallinnut oppilaitoksissa jo pitkään, mutta syitä oppilaitosten naisvaltaisuuteen ei ole selvitetty. Hankkeessa pyrittiinkin luomaan konkreettisia, sukupuolijakauman tasapainottamiseen tähtäviä toimintamalleja, joita oppilaitokset voisivat hyödyntää. Hankkeen tavoitteena oli myös tuoda uusia sävyjä vallitsevaan mieskulttuuriin ja avata uusia näkökulmia miesten koulutusasenteisiin erityisesti vapaaehtoisen kouluttautumisen suhteen.

---

<sup>1</sup> Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2005 miehet olivat vähemmistönä näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa sekä oppisopimuskoulutuksessa. Opetussuunnitelmaperusteisen ammatillisen koulutuksen opiskelijoista miesten osuus oli 54 prosenttia.

### 1.1.1 Kesäyliopistojen sukupuolijakauma

Suomen ensimmäinen kesäyliopisto perustettiin vuonna 1912 Jyväskylään. Opettajien jatkokoulutuksen järjestämisen ja kansan sivistämistarpeen tyydyttämisen ohella asiaan vaikutti toive saada oma yliopisto paikkakunnalle. Jyväskylän kesäyliopiston ensimmäisen työkauden opiskelijakunta oli naisvoittoinen (54 prosenttia). Yli kaksi kolmasosaa kurssien osanottajista oli kansakoulunopettajia (Naumanen 1994, 73). Kiuasmaan (1986, 254) mukaan naisten osuutta kesäyliopiston opiskelijajoukosta voidaan pitää huomattavan korkeana ajankohtana, jolloin naiset olivat vasta toistakymmentä vuotta voineet esteettä harjoittaa akateemisia opintoja.

Turkuun vuonna 1936 paikallisen yliopiston kansansivistystoimikunnan työn tuloksena syntyneen kesäyliopiston osallistujakunta oli alusta lähtien myös naisvoittoinen. Turussakin opiskelijoiden joukossa erottuivat suurimmaksi ryhmäksi kansakoulunopettajat. Sekä Turun että myöhemmin 1950- ja 60-luvuilla perustettujen kesäyliopistojen osallistujakunta vielä naisistui ensimmäisistä kesistään. Turun kesäyliopistossa naisopiskelijoiden osuus oli kaksi kolmasosaa vuonna 1958. Tampereen kesäyliopistossa sen ensimmäisellä 10-vuotisjaksolla 1955–65 lähes 60 prosenttia opiskelijoista oli naisia. Vuonna 1981 kaikkien kesäyliopistojen opiskelijoista naisia oli 71 prosenttia. (Naumanen 1994 73–74.) Kesäyliopistojen opiskelijoiden sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut vuoteen 2006 mennessä merkittäviä muutoksia: naisopiskelijoiden osuus kaikista opiskelijoista on ollut viimeisen 20 vuoden aikana keskimäärin 70 prosenttia<sup>2</sup>.

Nykyään Suomessa toimii yhteensä 20 kesäyliopistoa, joissa opiskelee vuosittain noin 65 000 opiskelijaa. Opiskelijoista ainoastaan 23 prosenttia on miehiä. Kesäyliopistoissa työskentelee vakituudessa työsuhteessa 132 työntekijää. Heidän joukostaan miesten osuus on vain 10 prosenttia. Kesäyliopistokenttä on siis vahvasti naisvaltainen sekä opiskelijoiden että työntekijöiden osalta<sup>3</sup>.

Erilaisia näkemyksiä kesäyliopistojen naisvaltaisuuteen on esitetty runsaasti. Eräiden näkemysten mukaan kesäyliopistojen koulutustarjonta ei vastaa miesten kiinnostuksen kohteita. Kesäyliopistojen historiallista taustaa tarkastellessa voidaan todeta, että kesäyliopistojen opetustarjonta on syntynyt opettajien jatkokoulutuksen tarpeesta, joka osaltaan on vaikuttanut siihen, että opiskelijoiden sukupuolijakauma on ollut alusta asti naisvaltainen. Kesäyliopistot ovat vähitellen kehittyneet ”naisten oppilaitoksiksi”, mikä on heijastunut myös kesäyliopistojen työntekijöiden sukupuolijakaumaan. Onkin epäilty, että koulutuksen suunnittelu, jonka naissuunnittelijat pääosin hoitavat, keskittyy naisille suunnattuun koulutukseen eikä miehiä huomioida suunnitteluprosessissa. Osa puolestaan uskoo, että erot miesten ja naisten osallistumisen välillä pohjautuisivat sukupuolten välisiin yleisiin elämäntapaeroihin.

---

<sup>2</sup> Tilastotiedot on kerätty Suomen kesäyliopistot ry:n vuosittain julkaisemista kesäyliopistojen toimintaselvityksistä 1985–2005.

<sup>3</sup> Selvitys kesäyliopistojen toiminnasta vuonna 2005 sekä Suomen kesäyliopistot ry:n kotisivut osoitteessa [www.kesayliopistot.fi](http://www.kesayliopistot.fi)

### 1.1.2 Vinoutunut sukupuolijakauma ongelmana

Lukuisat näkemykset ja pohdinnat kesäyliopistojen naisvaltaisuudesta ja huoli miesten osallistumattomuudesta vapaaehtoiseen koulutukseen herättävät myös vastakysymyksiä: Miksi miesten osallistumattomuus koetaan ongelmaksiksi? Kenen ongelma kesäyliopistojen naisvaltaisuus on, ja kuka siihen vääjäämättä törmää? Toisaalta voidaan myös pohtia, mikä olisi tässä suhteessa tyydyttävä tilanne. Paljonko miehiä pitäisi kesäyliopistokentällä olla, jotta ongelmaa ei olisi? Jos miehiä on tällä hetkellä opiskelijoista 20 prosenttia ja työntekijöistä 10 prosenttia, riittäisikö opiskelijoiden osalta 45 prosenttia ja työntekijäpuolella 35 prosenttia? Vai pitäisikö sukupuolijakaumassa pyrkiä tasatuloon, eli että molemmilla sektoreilla miehiä tulisi olla 50 prosenttia? Vai eikö ongelma poistuisikaan noin suoraviivaisesti?

Eräs tapa tarkastella vinoutunutta sukupuolijakaumaa ongelmana on pohtia asiaa organisaation näkökulmasta. Koska naisvaltaiset alat ovat aina olleet miesvaltaisia aloja huomattavasti palkattuja ja myös vähemmän arvostettuja, on ajateltavissa, että mikäli kesäyliopistojen henkilökunta yhä naisistuu, kesäyliopistot menettävät instituutiona yhä enemmän yleistä arvovaltaansa. Tällä hetkellä miespuolisia rehtoreita on viisi ja koulutussuunnittelijoista neljä on miehiä: onko odotettavissa sellainen tilanne, että edes johtotehtävät eivät enää kiinnosta niitä harvoja miehiä, jotka ovat jääneet kesäyliopistoihin? Tilannetta on pohdittu yleisemmin opetusalan naisistumisen yhteydessä. Huttunen (1997, 70) esittää vision kouluorganisaatioiden tulevaisuudesta ja käyttäen vertauskuvallista ilmaisua poltetun maan taktiikasta: miehet luovuttavat koko kentän naisille mutta vasta sitten, kun koulu on menettänyt arvostuksensa kokonaan ja kun se ei enää ole miehelle lainkaan kiinnostava.

Työyhteisöjä koskevissa tutkimuksissa työntekijöiden sukupuolijakauman suhdetta työtyytyväisyyteen on tutkittu paljon. Esimerkiksi päiväkotien työyhteisöjä koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että miesten roolia ja merkitystä työyhteisön ilmapiiriin pidetään usein tasapainottajana ja tervehdyttäjänä (Lammi-Taskula 1994). Tamminen (1990) tutkimuksessa päiväkotien mieslastentarhaopettajista havaittiin, että miesten suurpiirteisyyden ja rennomman otteen oletetaan vaikuttavan positiivisesti myös naisten työskentelyasenteisiin. Tässä suhteessa kesäyliopistojen naisvaltaisuus voitaisiin siis kokea jossain määrin ongelmallisena. Huttunen (1997, 75) toteaa kuitenkin, että työyhteisöjen työviihtyvyyttä häiritseviä ihmissuhdeongelmia voidaan tuskin selittää pelkästään työyhteisön epätasaisella sukupuolijakaumalla. Sekä miesten että naisten toiveet siitä, että työtovereina olisi kummankin sukupuolen edustajia, ovat sinänsä ymmärrettäviä ja monin tavoin perusteltavissa. On kuitenkin eri asia, millä ehdoilla näitä toiveita kannattaa lähteä toteuttamaan. (Huttunen 1997, 75.)

Opiskelijoiden näkökulmasta kesäyliopistojen vinoutuneen sukupuolijakauman tarkastelu ongelmana on hieman hankalampaa. Miksi miesten osallistumattomuus kesäyliopistojen opintoihin koetaan ongelmallisena? Kivirannan (1998) mukaan miesten osallistumattomuudesta puhuttaessa sorrutaan usein aiheettomaan moralismiin, ikään kuin osallistuminen koulutukseen olisi itseisarvo sinänsä. Tästä ei kuitenkaan ole kyse. Miesten osallistumattomuuden problematisointi liittyy laajempaan tarkasteluun ja pohdintaan koulutuskentän naisvaltaisuudesta. Aikuis-koulutustutkimusten mukaan naiset ovat miehiä huomattavasti koulutusorientoituneempia (AKU 2002). Naisvaltaisuus

lisääntyy vapaan sivistystyön kentän ohella myös muilla koulutussektoreilla. Esimerkiksi naishakijoiden osuus Tampereen yliopiston kaikista hakijoista vuonna 2005 oli 57 prosenttia ja opiskelijoiksi hyväksytyistä naisten osuus oli 65 prosenttia. Tampereen yliopistossa jatkotutkintoa suorittavista opiskelijoista naisten osuus oli puolestaan 62 prosenttia. (Tampereen yliopiston tasa-arvotilastot 2005.) Nonformaalin koulutuskentän lisäksi myös formaali koulutus muuttuu siis yhä naisvaltaisemmaksi. Samalla kun naiset kouluttautuvat miehiä enemmän, he lisäävät kilpailukykyään työmarkkinoilla suhteessa miehiin. Tämän lisäksi naiset ovat miehiä innokkaampia tekemään sukupuolelleen epätyypillisiä koulutus- ja uraratkaisuja ja suuntautuvat yhä enemmän niin sanotuille miesvaltaisille aloille. Kärjistetysti voidaan siis sanoa, että miehet ovat putoamassa kerkasta.

On kuitenkin myös todettava, että yleistävä puhuminen suomalaisesta miehestä tässä yhteydessä on harhaanjohtavaa. Miehet ovat edelleen etulyöntiasemassa työmarkkinoilla, erityisesti alle 30-vuotiaana, jolloin samaan ikäryhmään kuuluvien naisten oletetaan useimmiten jäävän äitiyslomalle. Koulutukseen osallistumisen näkökulmasta tutkimukset puolestaan osoittavat, että koulutus kasautuu myös miesten osalta: aikuis-koulutukseen osallistuvat jo ennestään koulutusta hankkineet miehet. (Kokkila 2003, 73–76.) Huoli syrjäytymisestä kohdistuuikin ensisijaisesti 30–50-vuotiaisiin, ammatillisen peruskoulutuksen omaaviin miehiin, jotka ovat jo työelämässä ja joiden kouluttautumisaktiivisuus on selvästi heikompaa kuin samaan ikäryhmään kuuluvien naisten.

### **1.1.3 Mieshanke osana perinteisen mieskultuurin muutosta**

Kesäyliopistojen vinoutunutta sukupuolijakaumaa voidaan tarkastella vielä erityisesti perinteisen sukupuolijärjestyksen ja sukupuoliroolien näkökulmasta. Lehtosen (1995, 35–36) mukaan miesten toimintaan kohdistuvat odotukset liittyvät esimerkiksi uran luomiseen, perheen perustamiseen ja sen elättämiseen. Miehen työkeskeinen rooli perheen toimeentulon hankkijana ja elannon turvaajana ja toisaalta naisen rooli perheenemäntänä eivät kuitenkaan vastaa enää nykyisen yhteiskunnan vaatimuksia tai miesten ja naisten omia toiveita. Edellä mainitut tunnusluvut naisten koulutushalukkuudesta sekä aktiivisuudesta ja toisaalta miesten passiivinen osallistuminen koulutukseen kertovat siitä, että perinteiset mies- ja naiskultuurit elävät murroskautta. Työ ei määritä enää miesten-, eikä koti puolestaan naisten elämää. Esimerkkinä tästä toimii naisten osallistumisaktiivisuus vapaan sivistystyön opintoihin. Vapaaehtoinen opiskelu on väylä, jota naiset ovat jo pitkään osanneet hyödyntää parantaakseen kilpailukykyään jatkokoulutus- ja työpaikoista. Aikuiskoulutuksesta on tullut yhä selkeämmin naisten tie tiedon ja taidon hankintaan. Naisilla näyttää olevan miehiä enemmän välineitä sopeutua muuttuviin kulttuurisiin rooliodotuksiin. Aikuiseksi kasvava nuori mies ei hänkään välttämättä viihdy perinteisen patriarkalisessa roolissa mutta samastuu siihen, koska muunlaisiakaan hyväksyttäviä miehen malleja ei tarjolla ole (Kiviranta 1998, 7).

Myös miesten tulisi siis reagoida vallitsevaan tilanteeseen. Nykyinen miehen malli on syntynyt paljolti 1900-luvun aikana osaksi länsimaista, teollisteknistä kulttuuria, jonka tarkoituksena oli tehdä perheestä mahdollisimman tehokas tuotantoyksikkö. Ei ole siis olemassa mitään ikuisesti pysyvää miestä, vaan kulloinenkin tulkinta syntyy

historiallisen ja kulttuurisen tilanteen pohjalta. Tällä hetkellä vaikuttaisi siltä, että tämä nykyinen tulkinta mieheydestä olisi osoittautumassa aikansa eläneeksi malliksi. Nykyisessä kulttuurisessa murroksessa, jossa on siirrytty traditionaalisesta ja modernista yhteiskunnasta kohti jälkimodernia, on tultu tilanteeseen, jossa miehen asemaa ja tilannetta koskevan tiedon ja ymmärryksen tavoittelu tuntuu tarpeelliselta. (Kiviranta 1998, 7.)

Vapaaehtoinen opiskelu on ilmiö, jota ei ole vielä tehty osaksi maskuliinisuutta sekä perinteistä mieskulttuuria. Miehet osallistuvat opintoihin useimmiten ammatillisessa tarkoituksessa työnantajan velvoittamana tai tutkintotavoitteisin perustein. Omaehtoisen opiskelun sijaan miehet viettävät vapaa-aikansa mieluummin perheen parissa ja harrastavat esimerkiksi urheilua ja populaarikulttuuria. Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen tavoitteena olikin omalta osaltaan vaikuttaa siihen, että vapaan sivistystyön koulutussektori herättäisi kiinnostusta myös miehissä ja lisäisi miesten koulutusaktiivisuutta. Tavoitteena oli erilaisten toimintamallien kautta vaikuttaa niihin asenteisiin, jotka mahdollisesti estävät miesten hakeutumisen kesäyliopisto-opintoihin. Samalla hankkeessa pyrittiin tekemään tunnetuksi kesäyliopistojen tarjoamia työtehtäviä ja kaventamaan vinoutunutta sukupuolijakaumaa myös tällä sektorilla. Hankkeen tarkoituksena ei ollut kesäyliopistojen vallitsevan sukupuolijakauman kääntäminen päinvas-taiseksi, vaan tavoitteena oli kartoittaa miesten osallistumattomuuden syitä ja tarkas-tella kesäyliopistojen toimintaa kehittämisen näkökulmasta.

## *1.2 Kokeiluhanke*

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen toimintamallia kehiteltiin jo kesällä 2005, kun kol-messa Länsi-Suomen kesäyliopistossa (Vaasan, Etelä-Pohjanmaan ja Tampereen kesäyli-opistot) toteutettiin kokeiluhanke, jossa neljä miesopiskelijaa yliopistoista ja ammat-tikorkeakouluista rekrytoitiin 3-5 kuukaudeksi tutustumaan kesäyliopistojen työteh-täviin. Miesopiskelijoiden työtehtäviin kuului myös miesarviointin tekeminen, jonka tavoitteena oli tarkastella kesäyliopistojen toimintaa sukupuolinäkökulmasta. Tutustu-misjaksot toteutettiin yhteistyössä Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman Ristiin Rastiin -projektin kanssa.

Kokeiluhankkeen tavoitteena oli tarjota miesopiskelijoille mahdollisuus päästä näkemään ammatteja, tehtävänkuvia sekä uramahdollisuuksia, joita aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön kenttä tarjoaa. Lisäksi tavoitteena oli selvittää miesten osallistu-mista kesäyliopistojen toimintaan ja sitä, kuinka miesten kiinnostusta voitaisiin mah-dollisesti lisätä.

Rekrytointi-ilmoitukset välitettiin Ristiin Rastiin -projektin partnerikorkeakoulu-jen ura- ja rekrytointipalveluiden kautta. Rekrytoinnit hoidettiin itsenäisesti kesäyli-opistoissa. Kaikkien rekrytoitujen miesopiskelijoiden työtehtäviin kuului miesarvioin-nin lisäksi kesäyliopiston normaaleja työtehtäviä.

Valituille miesopiskelijoille järjestettiin Ristiin Rastiin -projektin toteuttamana päivän mittainen miesarviointikoulutus. Koulutuksessa käytiin läpi arvioinnin sisältöä ja johdateltiin osallistujia tiedostamaan mahdollisia sukupuolisesti neutraaleilta näyt-täviä rakenteita ja toimintamalleja, jotka voivat omalta osaltaan vaikuttaa siihen, että



miehet eivät hakeudu kesäyliopistoihin työhön tai opiskelemaan.

Tutustumisjaksojensa aikana miesopiskelijat tekivät miesarviointia sekä hoitivat kesäyliopistojen normaaleja työtehtäviä kukin työnantajansa kanssa sovitulla tavalla. Kesäyliopistojen rehtorit ja rekrytoidut miesopiskelijat pitivät tutustumisjaksoja sekä miesarvioinnin tekemistä hyvänä ja erittäin tärkeänä asiana. Miesarviointiraporteissa on tiivistetysti tarkasteltu kesäyliopistojen toimintaa ja organisaatiota niin tilastoin kuin laadullisinkin analyysin. Kesäyliopistot saivat erityisesti teemahaastatteluista arvokasta tietoa miesnäkökulmasta.

Kokeiluhankkeen erinomainen vastaanotto antoi sysäyksen laajempaan hankkeeseen, jonka tarkoituksena oli laajentaa kokeiluhankkeessa kehitettyä toimintamallia 12 kesäyliopistoon, yhteen kansanopistoon sekä kansalais- ja työväenopistoon.

### *1.3 Hankkeen tavoitteet*

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen tavoitteena oli laajentaa Ristiin Rastiin -projektissa kehitettyä toimintamallia, joka pitää sisällään sekä opiskelijoiden työharjoittelujaksot kesäyliopistoissa että miesarvioinnin toteuttamisen kussakin oppilaitoksessa. Kyseessä ei ollut miestutkimuksellinen vaan toiminnallinen hanke, jonka tavoitteena oli lisätä sukupuolisensitiivisyyttä kesäyliopistoissa.

Hankkeen tavoitteena oli lisäksi purettua syvemmälle miesarvioinneissa esiin nouseviin tekijöihin, jotka voivat osaltaan vaikuttaa sukupuolivinouman säilymiseen niin opiskelija- kuin henkilöstöjakaumissakin. Tämä toteutettiin koostamalla läpileikkaus kesäyliopistojen tämänhetkisestä tilanteesta yhteenvetoraportin muodossa. Vuonna 2005 kesäyliopistojen asiakkaita 23 prosenttia on miehiä, ja henkilökunnasta miesten osuus samana vuonna oli vain 10 prosenttia (Selvitys kesäyliopistojen toiminnasta 2005).

Lähtökohtana oli asioiden tekeminen näkyväksi, minkä jälkeen hankkeessa voidaan lähteä kehittämään uudenlaisia toimintamalleja. Toimintamallien avulla voidaan käynnistää prosessi, jolla mahdollisesti voidaan vaikuttaa sukupuolijakauman tasapainottamiseen kesäyliopistoissa sekä yleisemmin lisätä miesten osallistumista aikuisopintoihin elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti ja siten parantaa heidän asemaansa työelämässä.

Hankkeen päätavoitteena oli miesarviointimallin ja opiskelijoiden harjoittelujaksojen levittäminen kesäyliopistokenttään. Samanaikaisesti miesarviointimallia kehitettiin edelleen. Hanke tuotti kunkin kesäyliopiston kanssa ostopalveluna miesarviointiraportin, jonka tekivät rekrytoidut harjoittelijat kunkin kesäyliopiston ohjauksessa. Hankkeeseen osallistuville kesäyliopistoille tarjottiin erityisesti tätä hanketta varten suunniteltua miesarviointikoulutusta sekä ohjausta.

On myös syytä korostaa, että harjoittelujaksot oli tarkoitettu sekä mies- että naisopiskelijoille. Nimestään huolimatta hanke ei rajoittunut vuonna 2005 toteutetun kokeiluhankkeen tavoin ainoastaan miesopiskelijoiden rekrytointiin. Miesarviointi koostui kvantitatiivisesta tilastoanalyysistä sekä teemahaastatteluista, jotka toteutettiin valmiin, hankkeen työryhmän suunnitteleman teemarungon pohjalta. Harjoittelujaksoihin kuuluvan miesarvioinnin toteuttamisen edellytyksenä ei siis ollut se, että

arvioinnin suorittaisi miesopiskelija. Hankkeeseen pääseminen edellytti harjoittelijalta halukkuutta ja motivaatiota hankkeeseen osallistumiseen ja miesarvioinnin toteuttamiseen sekä selkeää ja sujuvaa kirjallista ilmaisua.



## 2 HANKKEEN RESURSSIT

### *2.1 Hankkeen toteuttava organisaatio ja yhteistyöverkosto*

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen toteuttivat Suomen kesäyliopistot ry. yhteistyössä Tampereen yliopiston Ura- ja rekrytointipalveluiden sekä yliopistojen rekrytointipalveluiden valtakunnallisen Aarresaari-verkoston kanssa. Hankkeen rahoituksesta vastasi opetusministeriön aikuiskoulutusyksikkö.

Hankkeen johtoryhmänä toimi pääsihteeri **Mika Nirvi**, kehittämisspällikkö **Jukka Mäkinen**, projektikoordinaattori **Jutta Keski-Korhonen** sekä projektikoordinaattori **Mikko Mattila**. Hankkeen toteutuksesta ja loppuraportin laadinnasta vastasi Mikko Mattila. Seurantaryhmänä toimii Suomen kesäyliopistot ry:n hallitus.

Hankkeessa asiantuntijoina ovat toimineet erikoistutkija **Jouni Varanka** sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksiköstä, yliassistentti **Marjo Vuorikoski** Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitokselta sekä tutkija **Hanna Ojala** Tampereen yliopiston naistutkimuksen laitokselta.

### *2.2 Hankkeessa mukana olevat oppilaitokset*

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen tavoitteeksi asetettiin 14 oppilaitoksen mukaan saaminen hankkeeseen. Hankkeen painopiste oli kesäyliopistoissa, mutta mukaan toivottiin myös muita vapaan sivistystyön oppilaitoksia. Hankkeen työryhmä päätti, että hankkeeseen pyrittiin saamaan mukaan 12 kesäyliopistoa, yksi kansalais- tai työväenopisto sekä yksi kansanopisto. Hankkeen levittämistä kesäyliopistojen lisäksi myös muille vapaan sivistystyön sektoreille perusteltiin sillä, että sen toimintamallia pyrittiin jatkossa markkinoimaan kyseisille oppilaitosmuodoille laajemmin. Tästä syystä kyseiset oppilaitokset haluttiin mukaan toimintamallin kehittämissvaiheeseen alusta lähtien.

Hankkeesta tiedottaminen toteutettiin hanketta varten suunnitellun tiedotteen avulla. Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen tiedote lähetettiin 8. 2. 2006 kaikille Suomen kesäyliopistoille<sup>4</sup>, jonka jälkeen hankkeen koordinaattori oli henkilökohtaisesti yhteydessä kesäyliopistojen rehtoreihin sekä toiminnanjohtajiin. Henkilökohtaisten keskusteluiden kautta kartoitettiin kesäyliopistokentän yleistä kiinnostusta hankkeeseen osallistumiselle. Samalla selvitettiin kesäyliopistojen roolia hankkeen toteutuksessa

---

<sup>4</sup> Suomessa on yhteensä 20 kesäyliopistoa. Ahvenanmaalla toimiva Högskolan på Åland on Suomen kesäyliopistot ry:n ulkojäsen.

käytännön tasolla.

Yleisesti ottaen hankkeesta oltiin kiinnostuneita ja siihen suhtauduttiin erittäin myönteisesti. Miesnäkökulman huomioiminen kesäyliopistokentällä koettiin tärkeäksi. Erinäiset syyt estivät kuitenkin muutamien kesäyliopistojen osallistumisen : viisi kesäyliopistoa ilmoitti jo rekrytoineensa harjoittelijat kesäkaudelle eikä kyseisiin harjoittelujaksoihin voitu enää liittää miesarviointin toteuttamista ajanpuutteen vuoksi. Kahteen kesäyliopistoon ei yrityksestä huolimatta saatu harjoittelijaa, vaikka hankkeesta oltiin kiinnostuneita. Yksi kesäyliopisto jäi pois organisaation sisäisten muutosten takia. Hankkeeseen osallistui siis yhteensä 12 kesäyliopistoa.

Hankkeeseen toivottiin mukaan myös yhtä kansanopistoa sekä kansalais- ja työväenopistoa. Kyseiset oppilaitokset löydettiin hankkeen työryhmän omasta yhteistyöverkostosta. Työryhmä neuvotteli hankkeeseen osallistumisesta Tampereen työväenopiston sekä Oriveden opiston rehtoreiden kanssa. Molemmat oppilaitokset lähtivät mukaan.

Hankkeen tavoitteeksi asetettiin 14 kesäyliopiston tai 12 kesäyliopiston ja yhden kansanopiston ja kansalais- ja työväenopiston saaminen mukaan. Kyseinen tavoite saavutettiin, ja hankkeeseen osallistuivat seuraavat oppilaitokset:

KUVIO 1: HANKKEEN OPPILAITOKSET.

- Etelä-Pohjanmaan kesäyliopisto / Seinäjoki
- Hangö Sommaruniversitet / Hanko
- Hämeen kesäyliopisto / Hämeenlinna
- Kainuun kesäyliopisto / Kajaani
- Keski-Pohjanmaan kesäyliopisto / Kokkola
- Kuopion kesäyliopisto / Kuopio
- Lapin kesäyliopisto / Rovaniemi
- Pohjois-Karjalan kesäyliopisto / Joensuu
- Pohjois-Pohjanmaan kesäyliopisto / Oulu
- Päijät-Hämeen kesäyliopisto / Lahti
- Savonlinnan kesäyliopisto / Savonlinna
- Tampereen kesäyliopisto / Tampere
- Oriveden opisto / Orivesi
- Tampereen työväenopisto / Tampere





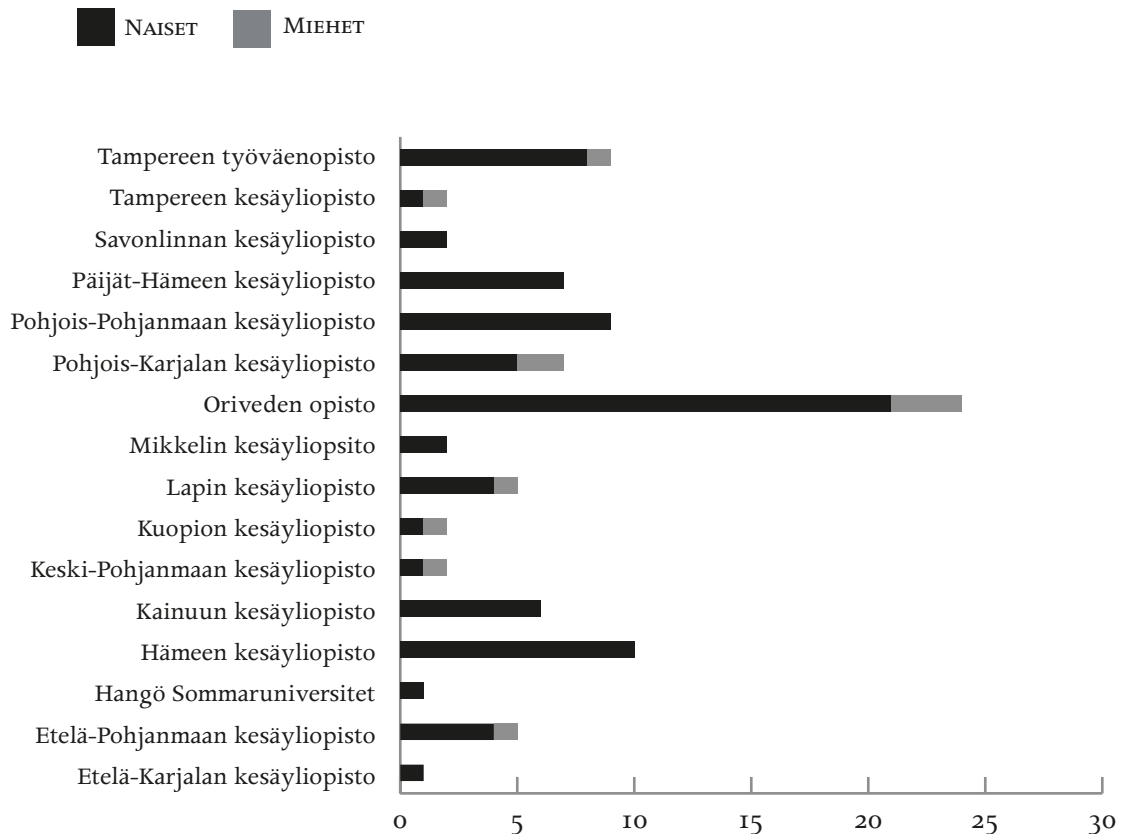
## 3 HANKKEEN TOTEUTUS

### 3.1 Harjoittelijoiden rekrytointi

Hankkeessa mukana oleville oppilaitoksille toimitettiin harjoittelupaikkatarjouslomake, jonka oppilaitokset lähettivät täytettynä takaisin hankkeen koordinaattorille. Tarjoukset toimitettiin oppilaitosten toiveiden mukaisesti eteenpäin Tampereen yliopiston Ura- ja rekrytointipalveluun, ammattikorkeakoulujen työnvälitys- ja tietopalveluun (jobstep.net) sekä Suomen akateemisten rekrytointipalveluiden verkostoon (Aarresaari). Tämän lisäksi projektikoordinaattori oli henkilökohtaisesti yhteydessä korkeakoulujen rekrytointipalveluiden yhteyshenkilöihin varmistaakseen paikkatarjoustensa mahdollisimman laajan näkyvyyden.

Oppilaitokset rekrytoivat harjoittelijansa itsenäisesti, eli hakijat lähettivät hakemuksensa suoraan oppilaitoksille. Hankkeen koordinaattori toimi yhteyshenkilönä miesarviointiin ja hankkeeseen liittyvissä kysymyksissä. Hakemuksia harjoittelupaikoihin saapui yhteensä 94 (11 miestä ja 83 naista). Ohessa hakijoiden sukupuolijakauma oppilaitoksittain.

KUVIO 2: HAKIJOIDEN SUKUPUOLIJAKAUMA OPPILAITOKSITTAIN.



Kuten kuviosta 2 on havaittavissa, enemmistö hakijoista oli naisia. Miesten osuus hakijoiden joukosta oli vain 12 prosenttia.

Kuviosta 2 on myös nähtävissä, kuinka hakijamäärät jakautuivat oppilaitosten kesken. Hakemusten lukumäärän perusteella Oriveden opisto nousi ylivoimaisesti kiinnostavimmaksi hakukohteeksi. Tähän oli syynä mm. se, että opisto tarjosi harjoittelijalleen tarvittaessa maksuttoman majoituksen oppilaitoksen asuntolassa sekä lounasedun. Harjoittelijalta ei myöskään edellytetty oman oppilaitoksen myöntämää harjoittelutukea, joka useissa tapauksissa oli karsiva tekijä.

Muutamien oppilaitosten kohdalla (Tampereen kesäyliopisto ja Hangon kesäyliopisto) hakijoiden pieni lukumäärä on selitettävissä sillä, että harjoittelija rekrytoitiin jo ennen hankkeeseen osallistumista ja miesarvioinnin toteutuksesta sovittiin myöhemmin jo rekrytoidun harjoittelijan kanssa.

Kuopion kesäyliopiston harjoittelijan rekrytointi toteutettiin yhteistyössä Jyväskylän yliopiston kielikeskuksen kanssa. Kielikeskuksen harjoitteluun liitettiin mahdollisuus osallistua mieshankkeeseen, joka toisi harjoittelujaksoon yhden lisäkuukauden. Yhdistetty harjoittelujakso ei kuitenkaan herättänyt kiinnostusta, ja hakemuksia tuli ainoastaan kaksi kappaletta.

Mikkelin- ja Etelä-Karjalan kesäyliopistoihin ei yrityksestä huolimatta saatu harjoittelijaa. Molempien paikkojen kohdalla sovellettiin tehostettua rekrytointia ja hakemuksia pyrittiin tuomaan opiskelijoiden tietoisuuteen oppilaitoskohtaisella suoramarkkinoinnilla. Etelä-Karjalan kesäyliopiston Lappeenrannan yksikköön tulikin yksi lupaava hakemus, mutta kyseinen henkilö valitsi lopulta toisen harjoittelupaikan. Mikkelin kesäyliopistoon saapuneet hakemukset eivät puolestaan täyttäneet oppilaitoksen asettamia vaatimuksia, ja näin ollen Mikkelikin joutui jättäytymään pois hankkeesta.

Varsinaisten hakemusten lisäksi hanketta ja harjoittelujaksoja koskevia yhteydenottoja tuli runsaasti. Erityisesti Turun, Jyväskylän ja Rauman alueella oltiin kiinnostuneita harjoittelujaksojen suorittamisen mahdollisuuksista kyseisillä paikkakunnilla. Valitettavasti nämä kesäyliopistot eivät kuitenkaan osallistuneet hankkeeseen erinäisistä syistä; harjoittelijat oli jo rekrytoitu tai organisaation suunnitelmissa ei ollut työharjoittelijan rekrytointia kesäkaudelle. Tiedustelijoita pyrittiin ohjaamaan muihin hankkeessa mukana oleviin oppilaitoksiin.

Ajankohtaan nähden hakijoiden lukumäärään ja yleiseen tasoon oltiin tyytyväisiä. Monissa korkeakouluissa haku harjoittelupaikkoihin oli jo päättynyt ja päätökset työharjoittelua koskevista rahoitusjärjestelyistä oli tehty. Tästä huolimatta hankkeen tarjoamat harjoittelupaikat tavoittivat suuren määrän hakijoita. Oppilaitosten rehtorit olivatkin erittäin tyytyväisiä rekrytoinnin sujuvuuteen. Hankkeen toimintamallin eräs keskeisistä vahvuuksista olikin juuri harjoittelijoiden rekrytoinnin helppous.

### *3.2 Hankkeen harjoittelijat*

Hankkeeseen osallistui 14 harjoittelijaa, joista miehiä oli kuusi. Miesten osuutta voidaan pitää kohtuullisena, kun huomioidaan harjoittelupaikkahakemusten epätasainen sukupuolijakauma (miesten osuus 11 hakemusta eli 12 prosenttia). Harjoittelijoiden sukupuoli ei vaikuttanut rekrytointiin, sillä ensisijaisena kriteerinä harjoittelijoiden

valintaan pidettiin kyseisen henkilön sopivuutta oppilaitoksen osoittamien työtehtävien hoitamiseen.

Harjoittelujaksot olivat pituudeltaan keskimäärin kolme kuukautta, josta miesarvioinnin toteutukseen oli varattu yhden kuukauden työpanos. Oppilaitokset päättivätkin itsenäisesti harjoittelijansa valinnasta, mutta hankkeeseen osallistuminen edellytti myös tulevalta harjoittelijalta sitoutumista ja motivaatiota hankkeeseen sekä miesarvioinnin toteutukseen. Tästä johtuen hankkeen koordinaattori oli rekrytointiprosesseissa tiiviisti mukana, lähinnä neuvonantajana hankkeen puolesta.

Kaikki hankkeeseen valitut harjoittelijat olivat perustutkintoaan suorittavia yliopisto-opiskelijoita. Koulutustaustoiltaan harjoittelijat muodostivat varsin heterogeenisen ryhmän: edustettuina olivat kasvatustiede, matematiikka, suomen kieli, kauppatiede, venäjän kieli, englannin kieli sekä sosiologia.

### *3.3 Harjoittelijoille järjestetty miesarviointikoulutus*

Hankkeen harjoittelijoille järjestettiin koulutusta miesarvioinnin toteuttamiseen. Miehiä kesäyliopistoon -hankkeeseen liittyvää koulutusta järjestettiin yhteensä kolme päivää. Ensimmäinen koulutuspäivä, jonka tavoitteena oli valmentaa harjoittelijat miesarviointiraportin laadintaan, järjestettiin kahdella paikkakunnalla. Tällä pyrittiin huomioimaan harjoittelijoiden harjoittelupaikkojen maantieteellinen sijainti: pohjoisin harjoittelija suoritti harjoittelujaksoaan Rovaniemellä (Lapin kesäyliopisto) ja eteläisin puolestaan Hangossa (Hangö Sommaruniversitet).

Etelä- ja Keski-Suomen harjoittelijoiden koulutus järjestettiin Tampereella 16. 5. 2006, ja Pohjois-Suomen harjoittelijat saivat koulutuksensa viikkoa myöhemmin 24. 5. 2006 Oulussa.

Ensimmäisen koulutuspäivän tavoitteena oli perehdyttää harjoittelijat sukupuolensensitiivisyyden problematiikkaan sekä tarjota eväitä ja näkökulmia miesarvioinnin toteutukseen. Koulutuksessa käytiin myös seikkaperäisesti läpi arviointiraportin laadintaan liittyviä kysymyksiä. Koulutuksen avulla pyrittiin varmistamaan arviointiprosessin sujuvuus ja poistamaan mahdollisia arvioinnin esteitä ja epäselvyyksiä.

Tampereen koulutukseen osallistui yhteensä yhdeksän harjoittelijaa. Oulun koulutustilaisuuteen osallistui puolestaan neljä harjoittelijaa, joten koulutukseen osallistui yhteensä 13 harjoittelijaa. Näin ollen ainoastaan yksi harjoittelijoista ei päässyt paikalle. Hänelle koulutus järjestettiin etätyönä: koulutuksessa jaettu materiaali lähetettiin harjoittelijalle ja ohjaus tapahtui verkossa.

Ensimmäisen koulutuspäivän aikana harjoittelijat ohjeistettiin myös mieshankkeen keskustelufoorumin käyttöön. Hanketta varten Kesäyliopistot ry:n intranetverkkosivuille suunniteltiin keskusteluryhmä, joka oli ainoastaan hankkeen toimijoiden käytössä. Hankkeen koordinaattori ohjasi harjoittelijoiden keskustelua verkossa erilaisten tehtävänantojen ja dialogin kautta. Keskusteluryhmä muodostikin tärkeän foorumin harjoittelijoiden välillä; se toimi työkaluna ja apuvälineenä erityisesti arviointiraportin laadinnassa.

Toinen koulutusjakso järjestettiin kaksipäiväisenä Tampereella 27. – 28. 6. 2006 Koulutuksen tavoitteena oli ideoida yhdessä erilaisia keinoja miesten lisäämiseksi vapaan

sivistystyön kentällä. Koulutuspäivien aikana suunniteltiin mm. profiilikursseja sekä avoimien ovien tapahtumia. Tarkoituksena oli yhdessä tuottaa oppilaitoksille käytännön ohjeita siihen, kuinka sukupuoli ja erityisesti miehet kohderyhmänä voidaan huomioida oppilaitosten toiminnassa, niin opiskelijoina kuin työntekijöinäkin.

### *3.4 Miesarviointi*

Jokaiseen harjoittelujaksoon sisältyi ns. miesarviointi, jonka malli kehiteltiin kesällä 2005 toteutetun Ristiin Rastiin -hankkeen yhteydessä. Miesarvioinnilla tarkoitetaan käytännössä opiskelijatilastojen, opetustarjonnan, oppilaitosten toimintamallien sekä markkinoinnin arviointia miesnäkökulmasta.

Harjoittelijat keräsivät ja analysoivat oppilaitosten opiskelijatilastoja sukupuolittain jaoteltuna. Lisäksi tarkasteltiin oppilaitosten henkilöstön sukupuolijakaumien kehittymistä viimeisen 20 vuoden ajalta. Markkinointia arvioitiin analysoimalla oppilaitosten lehti- ja esitemateriaalia. Arviointien kvalitatiivinen aineisto kerättiin teemahaastatteluin. Haastateltavina oli niin oppilaitosten miesopiskelijoita, työntekijöitä kuin hallituksen tai johtokunnan jäseniäkin. Miesopiskelijoiden haastatteluiden teema-alueina olivat miehet kesäyliopiston opiskelijoina sekä oppilaitoksen viestintä ja opetus. Työntekijöiden ja hallinnon edustajien haastatteluiden teemoina olivat työ ja rooli organisaatiossa, miehet kesäyliopistossa sekä kesäyliopiston viestintä ja opetus. Teemat olivat siis osittain päällekkäisiä ja osittain eriytyneitä.

Miesarviointiraporteissa tarkasteltiin tiivistetysti kesäyliopistojen toimintaa ja organisaatiota niin tilastoin kuin laadullisinkin analyysin. Tavoitteena oli tuottaa miesnäkökulmasta kesäyliopistojen toimintaa koskevaa tietoa, jota oppilaitokset voisivat hyödyntää toiminnan kehittämiseen.

### *3.5 Harjoittelijoiden ohjaus*

Miesarviointikoulutuksen lisäksi harjoittelijoille järjestettiin arvioinnin toteutukseen liittyvää ohjausta koko hankkeen ajan. Harjoittelijoiden ohjauksesta vastasi hankkeen koordinaattori. Ohjaus toteutettiin pääsääntöisesti puhelimitse sekä sähköpostin välityksellä. Koordinaattori seurasi arviointiraporttien edistymistä ja oli säännöllisesti yhteydessä harjoittelijoihin, kesäyliopistojen hallintohenkilökuntaan sekä harjoittelijoille nimettyihin ohjaajiin ja yhteyshenkilöihin.

Ohjaustilanteissa käsiteltiin yleensä tiedon hankintaan sekä arviointiraportin rakenteeseen liittyviä kysymyksiä. Tiedon saatavuuden suhteen esiintyi osittain oppilaitoskohtaisia eroja, jolloin kyseisissä yksittäistapauksissa neuvoteltiin erilaisista sovellusmahdollisuuksista arviointiraporttia laadittaessa. Myös teemahaastatteluiden toteutus herätti runsaasti keskustelua.

Yksilöllisen ohjauksen merkitys osoittautui erittäin tärkeäksi useastakin syystä. Ensiksi, harjoittelujaksojen alkamisajankohdat vaihtelivat oppilaitoskohtaisesti. Osa harjoittelijoista aloitti harjoittelujaksonsa jo huhtikuun alussa, ja he ehtivät työskennellä kesäyliopistoissa useita viikkoja ennen ensimmäistä hankekoulutusta, jossa käsi-

teltiin miesarvioinnin toteutusta. Kyseisissä tapauksissa ohjeistus ja perusteet arvioinnin käynnistämiseen annettiin puhelimitse sekä sähköpostitse. Toiseksi, harjoittelijoiden kokemukset arviointiraportin eri osa-alueiden (erityisesti teemahaastattelun) toteuttamisesta vaihtelivat paljon. Yksilöllisen ohjauksen kautta oli mahdollista vahvistaa kyseisiä valmiuksia niiden harjoittelijoiden osalta, jotka kaipasivat lisätukea hankkeessa järjestetyn koulutuksen lisäksi.

### 3.6 Miehiä kesäyliopistoon -keskusteluryhmä

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen koordinaattorin ja harjoittelijoiden välisen ohjauksen tueksi Kesäyliopistot ry:n intranet-sivuille toteutettiin keskustelufoorumi, jota hyödynnettiin verkko-ohjauksessa erityisesti arviointiraportteihin liittyvissä kysymyksissä. Tavoitteena oli luoda foorumi, joka mahdollistaisi myös hankkeen harjoittelijoiden välisen vuorovaikutuksen. Keskustelufoorumin suunnittelusta vastasi KTM Antti Ussa. Verkko-ohjauksesta vastasi puolestaan hankkeen koordinaattori.

KUVIO 3: MIEHIÄ KESÄYLIOPISTOON -HANKKEEN KESKUSTELURYHMÄN ETUSIVU.

The screenshot shows the forum interface for 'Miehiä kesäyliopistoon!' on the SKYOT ry. intranet. At the top, there is a navigation bar with 'Suomen kesäyliopistot ry.' and 'Intranet'. Below this, there are links for 'Ohje', 'Etaku', 'Käyttäjälista', 'Käyttäjryhmät', 'Käyttäjätiedot', 'Sinulla ei ole uusia viestejä', and 'Kirjaudu ulos [ mikkom ]'. The forum title is 'Miehiä kesäyliopistoon!' with 'Moderaattorit: Ei kukaan' and 'Käyttäjiä selaamassa tätä foorumia: Ei kukaan'. There is a search bar and a 'uusialihe' button. The main content is a table of forum topics:

Alheet	Vastaukset	Kirjoittaja	Luettu	Viimeinen viesti
Miesarvioinnin [ <a href="#">Siirry sivulle: 1, 2</a> ]	23	mikkom	388	11.07.2006 8:49 mikkom →
Koulutuspäivät	6	mikkom	34	29.06.2006 15:10 mikkom →
Ennakkotehtävä	13	mikkom	25	19.06.2006 14:30 mikkom →
Tervetuloa Miehiä kesäyliopistoon - keskusteluryhmään!	3	mikkom	52	09.05.2006 12:59 mikkom →

Below the table, there is a filter for 'Näytä edelliset aiheet:' with a dropdown menu set to 'Kaikki aiheet' and a 'Siirry' button. At the bottom, there is another 'uusialihe' button and a note: 'Suomen kesäyliopistot ry. Foorumin päävalikko -> Kaikki ajat ovat GMT + 3 tuntia'. The page number is 'Sivu 1 Yht. 1'.



Keskustelufoorumi sai hankkeen harjoittelijoilta positiivista palautetta, ja sitä käytettiin erittäin aktiivisesti koko projektin ajan. Foorumi muodostikin tärkeän työvälineen ja keskustelukanavan hankkeen koordinaattorin ja harjoittelijoiden välillä. Keskustelufoorumi loi myös linkin hankkeen harjoittelijoiden välille ja mahdollisti keskinäisen ajatusten ja ideoiden vaihdon.

Keskusteluryhmän perustamisen tarve syntyi edellisen vuoden kokeiluhankkeen kokemusten kautta. Kokeiluhankkeeseen osallistuneiden harjoittelijoiden mukaan keskinäisen yhteydenpidon sekä yhtenäisen ja ohjatun keskustelufoorumin puute hankaloitti projektin etenemistä. Erityisesti tiedon hankintaan sekä arviointiraportin kirjoittamiseen liittyvissä kysymyksissä harjoittelijat olisivat kaivanneet keskinäistä yhteydenpitoa. Hankkeen toimijoiden yhteisellä foorumilla säästettiin myös resursseja: samoihin kysymyksiin ei ollut tarvetta vastata jokaiselle harjoittelijalle erikseen, kun käydyt verkkokeskustelut sekä erityisesti esitetyt kysymykset vastauksineen dokumentoituivat keskustelufoorumiin ja olivat näin ollen kaikkien hankkeeseen osallistuvien luettavissa.

Miehiä kesäyliopistoon -keskusteluryhmä oli siis ainoastaan hankkeeseen osallistuneiden harjoittelijoiden sekä hankkeen työryhmän käytössä. Tämä madalsi selvästi kynnystä verkkokeskusteluun, joka erityisesti yhteisten koulutustilaisuuksien jälkeen oli aktiivista. Keskusteluryhmä mahdollisti reaaliaikaiset verkkokeskustelut kaikkien hankkeeseen osallistuneiden välillä.

### *3.7 Hankkeessa luotu toimintamalli*

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeessa luotu toimintamalli voidaan tiivistää seuraaviin osatekijöihin:

**1. Hankkeen työryhmän perustaminen** ja koordinaattorin palkkaaminen  
Työryhmä suunnittelee hankkeen aikataulun ja toteutuksen. Työryhmään kuuluva koordinaattori informoi oppilaitoksia hankkeen toteutuksesta sekä neuvottelee oppilaitosten kanssa hankkeeseen osallistumisesta.

**2. Harjoittelijoiden rekrytointi oppilaitoksiin**

Hankkeen koordinaattori kokoaa oppilaitosten harjoittelupaikkatarjoukset ja toimittaa ne valtakunnalliseen jakeluun yhteistyössä korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa. Koordinaattori toimii hankkeen yhteyshenkilönä.

**3. Harjoittelijoiden koulutus miesarvioinnin toteuttamiseen**

Harjoittelijoiden suorittamaa miesarviointia varten järjestetään koulutusta, jonka toteutuksesta vastaa hankkeen työryhmä.

**4. Harjoittelijoiden ohjaus sekä oppilaitosten hallinto henkilökunnan informointi**

Harjoittelijoille järjestetään ohjausta koko hankkeen ajan. Koordinaattori ohjaa harjoit-

telijoita puhelimitse, sähköpostilla sekä verkkoympäristössä. Koordinaattori informoi oppilaitosten hallintohenkilökuntaa hankkeen etenemisestä.

#### **5. Urapäivien järjestäminen**

Urapäivät järjestetään yhteistyössä yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa.

#### **6. Hankkeen tulosten koonti**

Hankkeen työryhmä kokoaa miesarviointiraporttien tulokset yhdeksi julkaisuksi.

#### **7. Tulosten julkaisu ja tiedottaminen**

Tulokset julkaistaan hankkeen loppuraportin muodossa. Raportti sisältää kuvauksen hankkeen toteutuksen vaiheista, yhteenvedon arviointiraporttien tuloksista sekä toimenpidesuosituksen miesnäkökulman edistämiseksi.

#### **8. Toimenpidesuositusten toimeenpano ja seuranta**

Toimenpidesuositusten pohjalta oppilaitokset laativat erillisen toimintasuunnitelman, johon kirjataan toimenpiteet miesnäkökulman edistämiseksi oppilaitoksen toiminnassa. Toimenpiteiden käytäntöön viemistä ja toteutumista seurataan määräajoin ja siitä tiedotetaan oppilaitoksen henkilökunnalle.

## 4 HANKKEEN TULOKSET



Tässä luvussa esitellään kootusti hankkeessa toimineiden harjoittelijoiden laatimien arviointiraporttien keskeiset tulokset. Arviointiraportit koostuivat neljästä osiosta:

- tilastoanalyysi
- opetustarjonnan tarkastelu sukupuolinäkökulmasta
- mainonnan ja markkinoinnin tarkastelu sukupuolinäkökulmasta
- opiskelijoiden ja henkilökunnan teemahaastattelut

Tilastojen osalta arviointiraporteissa tarkasteltiin opiskelijoiden- sekä henkilökunnan sukupuolijakaumaa ja sen kehitystä. Lähdemateriaalina hankkeen harjoittelijat käyttivät oppilaitosten vuosittain julkaisemia toimintaselvityksiä ja vuosikatsauksia, joihin harjoittelijat harjoitteluohjaajiensa opastamana perehtyivät. Tavoitteena oli tarkastella sukupuolijakaumien kehitystä opiskelijoiden ja henkilökunnan osalta viimeisen 20 vuoden ajalta, vuosina 1986–2006. Pääosin asetettuun tavoitteeseen päästiin, mutta muutamien oppilaitosten kohdalla tilastointi oli osittain puutteellista, eikä tavoiteaikavälin tarkastelua voitu toteuttaa. Kyseisissä tapauksissa arviointi toteutettiin saatavilla olevan materiaalin avulla.

Opetustarjonnan osalta arviointiraporteissa pohdittiin kesäyliopistojen opetustarjonnan vaikutuksia vallitsevaan sukupuolijakaumaan. Keskeinen kysymys oli, voidaananko miesten vähäistä osallistumista selittää sillä, että kesäyliopistojen opetustarjonta ei vastaa miesten mielenkiinnon kohteita.

Kesäyliopistojen mainontaa ja markkinointia tarkasteltiin arviointiraporteissa sukupuolinäkökulmasta: onko markkinoinnissa kenties käytetty naisille luontevampia ilmauksia tai onko mainosten visuaalinen ilme enemmän naisille suunnattu?

Miesarviointiraportin kvalitatiivisen osuuden muodostivat teemahaastattelut, jotka toteutettiin kesäyliopistojen miesopiskelijoille sekä henkilökunnan edustajille. Arviointia varten haastateltiin yhteensä 81 miesopiskelijaa sekä 48 henkilökunnan edustajaa.

### *4.1 Tilastot opiskelijoiden osalta*

Kesäyliopistojen opiskelijakunta on ollut naisvaltainen koko tarkastelujakson ajan, vuosina 1986–2006. Hankkeen oppilaitoksissa miesten määrä on muuttunut tasaisesti samassa suhteessa koko opiskelijamäärään nähden. Opiskelijoiden kokonaismäärissä on ollut suuriakin muutoksia oppilaitoskohtaisesti tarkasteltuna ja naisopiskelijoiden määrä on vaihdellut paljon, mutta miesten prosentuaalinen osuus opiskelijoiden kokonaismäärästä on pysynyt yllättävän stabiilina. Miesopiskelijoiden osuus on kaikista opiskelijoista keskimäärin 20 prosenttia.

Myös opetustarjonnan näkökulmasta miesten osuus jakautuu koulutustyypeittäin suhteellisen tasaisesti. Hankkeessa mukana olevissa kesäyliopistoissa miesten osuus avointen yliopisto-opintojen opiskelijoista on keskimäärin 22 prosenttia, ammatilliseen

täydennyskoulutukseen osallistuneista 18 prosenttia sekä muuhun koulutukseen osallistuneista 20 prosenttia. On kuitenkin huomioitava, että kyseiset luvut edustavat keskiarvoja, ja miesten osallistumisessa kesäyliopistojen koulutukseen esiintyy suuriakin alueellisia eroja. Esimerkiksi Päijät-Hämeen kesäyliopistossa vuonna 2005 järjestetyissä lukiolaiskursseissa osallistujista valtaosa oli miehiä, kun taas Savonlinnan kesäyliopistossa tilanne oli päinvastainen.

Oheisessa taulukossa on tilastoitu vuoden 2005 kokonaisosallistujamäärät sekä miesten osuus kaikista osallistujista kesäyliopistoittain.

TAULUKKO I: KESÄYLIOPISTOJEN KURSSIT, OPISKELIJAMÄÄRÄT SEKÄ MIESTEN OSUUS OPISKELIJOISTA V. 2005.

KESÄYLIOPISTO	KAIKKIEN KURSSIEN MÄÄRÄ	KAIKKIEN KURSSIEN OSALLISTUJAMÄÄRÄ	MIESTEN MÄÄRÄ	% (ALIMPANA KESKIARVO)
Etelä-Karjala	172	4777	1375	29
Etelä-Pohjanmaa	107	2500	583	23
Hangö	89	1364	227	17
Helsingin seutu	498	14347	3574	25
Häme	214	5580	1268	23
Jyväskylä	460	10849	2775	26
Kainuu	185	2343	539	23
Keski-Pohjanmaa	112	2250	516	23
Kuopio	556	12411	2326	19
Kymenlaakso	129	3712	641	17
Lappi	123	2184	522	24
Länsi-Suomi	198	4969	786	16
Mikkeli	99	2583	469	18
Pohjois-Karjala	211	4190	949	23
Pohjois-Pohjanmaa	525	10319	3047	30
Päijät-Häme	231	5788	1104	19
Savonlinna	194	4166	1083	26
Tampere	278	5039	1524	30
Turku	176	5491	839	15
Vaasa	143	2941	707	24
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>4700</b>	<b>107803</b>	<b>24854</b>	<b>22,5</b>

Kuten taulukosta 1 on havaittavissa, miesten osuus opiskelijoiden kokonaismäärästä vaihtelee kesäyliopistoittain hyvinkin paljon. Korkeimmillaan miesten määrä vuonna 2005 oli Tampereen ja Pohjois-Pohjanmaan kesäyliopistoissa, joissa miesten osuus kaikista osallistujista oli 30 prosenttia. Alimmillaan miesten osuus oli kyseisenä vuonna Turussa, jossa miesten osuus kaikista osallistujista oli vain 15 prosenttia. On kuitenkin huomioitava, että oheinen taulukko perustuu osallistujamääriin. Esimerkiksi avointen yliopisto-opintojen suorittaja osallistuu opintokokonaisuuksia suorittaessaan useammalle kurssille, jolloin osallistumiskertoja on enemmän kuin yksi. Tällöin jo olemassa olevat erot sukupuolijakaumassa korostuvat ja tilastot saattavat näyttää sukupuolijakauman todellista negatiivisempana. On myös huomioitava, että taulukko 1 edustaa yksittäisen vuoden otosta. Kesäyliopistoittain laaditut tarkastelut opiskelijoiden sukupuolijakauman kehityksestä osoittavat, että tilastot muuttuvat vuosittain hyvinkin paljon. Näin ollen yksittäisen vuoden tilastotiedoista ei ole mahdollista muodostaa kattavaa ja täsmällistä kokonaiskuvaa. Tilastot antavat kuitenkin osviittaa siitä, mikä vallitseva tilanne on. Kiistaton totuus on, että miesten osuus kesäyliopistojen opiskelijoista on huomattavan pieni verrattuna naisiin, tarkasteltiin tilannetta sitten osallistuja- tai henkilömäärien kautta.



## 4.2 Tilastot henkilökunnan osalta

Kesäyliopistojen henkilökunta on opiskelijoiden tavoin hyvin naisvaltainen. Vuonna 2006 kesäyliopistojen ilmoittamien tietojen mukaan kesäyliopistoissa työskentelevistä 132 henkilöstä 119 on naisia ja vain 13 miehiä. Toisin sanoen miehiä on vain 10 prosenttia henkilökunnasta, mikä on vähemmän kuin miesten osuus opiskelijakunnasta. Tehtäväryhmittäin kesäyliopistojen rehtoreista ja toiminnanjohtajista yhteensä 17 on naisia ja viisi miehiä. Näin ollen myös kesäyliopistojen johto on naisvaltainen, vaikka perinteisesti johtotehtävissä on naisvaltaisilla aloillakin usein ollut miehiä. Koulutussuunnittelijoista suurin osa on naisia. Ainoastaan neljä kaikkiaan 41 koulutussuunnittelijasta on miehiä. Sihteeri-nimikkeellä (toimistosihteerit sekä koulutus- ja kurssisihteerit) työskenteleviä on yhteensä 59. Heistä ainoastaan yksi on miespuolinen.

TAULUKKO 2: KESÄYLIPISTOJEN HENKILÖKUNNAN SUKUPUOLIJAKAUMA  
TEHTÄVÄRYHMITÄIN V.2006<sup>5</sup>.

TEHTÄVÄNIMIKE	NAINEN	MIES
Toiminnanjohtaja	4	0
Rehtori	12	4
Johtaja	1	1
Koulutussuunnittelija	37	4
Koulutussihteeri	13	0
Toimistos sihteeri	21	1
Projektipäällikkö	1	0
Projektisuunnittelija	0	1
Kurssisihteeri	16	0
Taloussihteeri	8	0
Koulutuskoordinaattori	3	0
Koulutus­päällikkö	2	2
Hankekoordinaattori	1	0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>119</b>	<b>13</b>

Sukupuolten edustus ja edustuksen kehittyminen tehtäväryhmittäin noudattelee arviointien mukaan kesäyliopistoissa valtakunnallisesti samansuuntaista linjaa. Tiivistäen voidaan todeta, että henkilöstön naisistuminen on lisääntynyt selkeästi viimeisen 10 vuoden aikana. Tarkastelujakson aikana (1986–2006) miesten osuus kesäyliopistojen henkilökunnasta on ollut keskimäärin 10–15 prosenttia. Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna tendenssi on ollut hankkeessa mukana olevissa oppilaitoksissa samansuuntainen. Johtotehtävät ovat vähitellen siirtyneet naisille samoin kuin koulutussuunnittelijoiden tehtävät. Mielenkiintoinen yksityiskohta on se, että muutamissa kesäyliopistoissa koulutussuunnittelijan tehtävänimike on aikaisemmin ollut koulutus­päällikkö, jolloin

<sup>5</sup> Tiedot perustuvat kesäyliopistojen 10.7.2006 Suomen kesäyliopistot ry:n Internet-sivuilla osoitteessa [www.kesayliopistot.fi](http://www.kesayliopistot.fi) ilmoittamiin tietoihin.

tehtävää on hoitanut poikkeuksetta mies. Kun päällikkönimikkeestä luovuttiin, miehet siirtyivät vähitellen muihin tehtäviin ja koulutussuunnittelijoiksi rekrytoitiin naisia.

Hankkeeseen osallistuneiden kesäyliopistojen henkilökunnan osalta sihteerinimikkeellä (koulutussihteerit, toimistosihteerit, taloussihteerit ja kurssisihteerit) työskentelevät ovat kaikki naisia. Valtakunnallinen tilanne ei juuri eroa tästä: sihteerin tehtävässä toimii ainoastaan yksi mies. Määräaikaisissa työsuhteissa sekä harjoittelijoina toimii pääsääntöisesti naisia, joskin oppilaitoskohtaisia eroja tuli esiin. Esimerkiksi Päijät-Hämeen kesäyliopiston määräaikainen henkilöstö on koostunut tasaisesti sekä miehistä että naisista. Miehet ovat toimineet muun muassa suunnittelijaharjoittelijoina sekä projektityöntekijöinä.

Tilanne on siis miesnäkökulmasta tarkasteltuna huolestuttava. Naisten kokonaismäärää henkilökunnassa nostaa merkittävästi se, että lähestulkoon kaikki sihteerinimikkeellä työskentelevät ovat naisia. Sihteerinimikkeeseen alla työskentelee kesäyliopistoissa yhteensä 59 henkilöä, joka on lähes 40 prosenttia kesäyliopistojen henkilökunnasta. Sihteerit ammattiryhmänä ovat hyvin naisvaltainen ryhmä yleisemminkin, ja vain harvat miehet hakeutuvat sihteerin tehtäviin. Koulutussuunnittelijoiden ja rehtoreiden naisvaltaisuuteen voidaan hakea syitä koulutusalan yleisestä naisvaltaisuudesta. Selvä enemmistö koulutusosalalla työskentelevistä on naisia, mikä heijastuu myös kesäyliopistojen henkilökunnan sukupuolijakaumaan.

### *4.3 Kesäyliopistojen opetustarjonta*

Kesäyliopistot järjestävät avointa yliopisto-opetusta, ammatillissivistävää täydennyskoulutusta sekä muuta koulutusta. Jälkimmäiseen ryhmään kuuluvat muun muassa abi- ja valmennuskurssit, harrastetavoitteiset kurssit, yleisöluennot sekä ikääntyneiden yliopistotoiminta.

Opetustarjonnan koulutusajakauma vaihtelee kesäyliopistoittain, mutta avoimen yliopisto-opetuksen osuus kesäyliopistojen järjestämästä koulutuksesta on selkeästi suurin: avoin yliopisto-opetus kattaa lähes puolet kaikista kesäyliopistojen järjestämästä koulutuksesta. Avointa yliopisto-opetusta järjestettiin vuonna 2005 yhteensä 15 eri korkeakoulun tutkintovaatimusten mukaan. Opetus järjestetään yhteistyössä yliopistojen ja korkeakoulujen kanssa alueellisten koulutustarpeiden mukaan.

Avointen yliopisto-opintojen osalta suosituimpia ovat kasvatustieteelliset ja yhteiskuntatieteelliset opinnot, jotka olivat vahvasti edustettuina lähes kaikissa hankkeen kesäyliopistoissa. Muiden alojen osalta esiintyi kesäyliopistokohtaista hajontaa: Esimerkiksi Etelä-Pohjanmaalla edellä mainittujen alojen lisäksi myös humanistiset aineet ovat erittäin suosittuja. Keski-Pohjanmaalla järjestetään puolestaan runsaasti sosiaali- ja terveysalan sekä kauppatieteiden opintoja. Myös liikunta- ja terveystieteellisiä opintoja järjestetään hankkeen kesäyliopistoissa paljon.

Erityisesti miehiä kiinnostavia oppiaineita avoimen yliopisto-opetuksen sektorilla olivat arviointiraporttien mukaan liikuntalääketiede, hallintotiede, kansantaloustiede, taloustiede, oikeustiede, markkinointi, johtaminen sekä matematiikka. Näiden oppiaineiden kohdalla miesten osuus osallistujien kokonaismäärästä oli suhteellisen suuri. Yhdistävä tekijä kyseisten aineiden kohdalla näyttäisi olevan hyödynnettävyys: edellä

mainitut oppiaineet voidaan lukea käytännönläheisiksi aineiksi, joita voidaan hyödyntää suoraan esimerkiksi työelämässä.

Sukupuolinäkökulmasta tarkasteltuna kesäyliopistojen tarjoama avoin yliopisto-opetus on kuitenkin naisvaltaista. Erityisesti kasvatustieteet, terveystieteet sekä suuri osa yhteiskuntatieteellisistä oppiaineista, jotka muodostavat valtaosan kesäyliopistojen tarjoamasta avoimen yliopiston opetuksesta, voidaan lukea naisvaltaisten alojen opinnoiksi<sup>6</sup>. Toisin sanoen, valtakunnallisesti tarkasteltuna yliopistojen opiskelijamäärästä selvä enemmistö on kyseisillä aloilla naisia. Esimerkiksi kasvatustieteellisten aineiden osalta naisopiskelijoiden osuus yliopistoissa on 80 prosenttia. Nämä oppiaineet voidaan puolestaan tulkita yleissivistäviksi aineiksi, joiden suora hyödynnettävyys työelämässä on vähäisempää.

Ammatillissivistävässä täydennyskoulutuksessa osallistujamääriltään suurimmat koulutusalat kesäyliopistoissa ovat sosiaali- ja terveysala sekä opetus- ja kasvatusalat, jotka molemmat ovat selkeästi naisvaltaisia aloja. Hallinnon, talouden ja elinkeinoelämän sekä kulttuurin alan koulutusta järjestetään myös paljon. Tämä alue jakautuu nais- ja miesvaltaisiin kursseihin. Hallinnon ala on pitkälti naisenemmistöinen, kun taas talouden ja elinkeinoelämän alueilla miehet ovat useimmiten enemmistönä. Tässäkin suhteessa on tosin huomioitava alueelliset erot kesäyliopistojen välillä. Esimerkiksi Päijät-Hämeen kesäyliopistossa elinkeinoelämän ja julkishallinnon täydennyskoulutuksessa naiset ovat selvästi suurin osallistujaryhmä lähes jokaisella kurssilla.

Arviointiraporttien mukaan ammatillissivistävän täydennyskoulutuksen puolella miehet ovat olleet erityisesti kiinnostuneita koulutuksesta, joka on suunnattu yksityisen ja julkisen sektorin henkilöstöasioita hoitaville henkilöille, asianajajille, rakennusliikkeille, pankeille, vakuutusyhtiöille sekä johtaville viranhaltijoille ja luottamusmiehille. Pohjois-Pohjanmaan kesäyliopiston suorittaman arvioinnin mukaan erityisesti miehiä kiinnostanut ammatillinen täydennyskoulutus on liittynyt esimerkiksi urakkasopimukseen, työsopimuksen päättämisiin, strategialähtöiseen kuntaorganisaatioon sekä tuloksellisuuden kehittämiseen. Tällaista koulutusta on kesäyliopistoissa järjestetty kuitenkin verrattain vähän.

Muun koulutuksen osalta ei voida esittää yleistä linjausta miehiä kiinnostavista kursseista. Alueelliset erot miesten osallistumisaktiivisuuden suhteen ovat huomattavat. Pohjois-Karjalan kesäyliopistossa vuosina 2004–2006 miesopiskelijoiden osuus valmentavassa koulutuksessa on ollut 42 prosenttia. Päijät-Hämeen kesäyliopiston järjestämien abikurssien osallistujista valtaosa on viime vuosina ollut miehiä. Keski-Pohjanmaan, Kainuun ja Savonlinnan kesäyliopistoissa abi- ja valmennuskurssien sukupuolijakauma on puolestaan ollut vahvasti naisvaltainen.

Tiivistäen voidaan todeta, että kesäyliopistojen opetustarjonta on tällä hetkellä suunnattu vahvasti naisvaltaisille aloille. Kesäyliopistojen avoin yliopisto-opetus koostuu pääosiltaan naisvaltaisten alojen, kuten kasvatustieteiden sekä terveystieteiden koulutuksesta. Ammatillissivistävässä täydennyskoulutuksessa suurimmat koulutusalat kesäyliopistoissa ovat sosiaali- ja terveysala sekä opetus- ja kasvatusalat, jotka molemmat ovat selkeästi naisvaltaisia aloja. Muun koulutuksen osalta miehiä osallistuu paiko-

---

<sup>6</sup> Mies- ja naisvaltaiset koulutusalat on määritelty opetusministeriön ylläpitämän KOTA online -tietokannan julkaisemien tietojen perusteella koulutusalaakohtaisten sukupuolijakaumien mukaan. <http://www.csc.fi/kota>



tellen runsaasti erityisesti abi- ja valmennuskoulutukseen, mutta kyseisen koulutuksen osuus kesäyliopistojen kokonaistarjonnasta on sen verran pieni, ettei sillä ole juurikaan merkitystä opiskelijoiden sukupuolijakaumaan.

Tässä yhteydessä on kuitenkin todettava, että kesäyliopistot järjestävät koulutusta alueellisten tarpeiden sekä kysynnän mukaan, eikä koulutusta voi suunnitella pelkästään vinoutuneen sukupuolijakauman tasoittamista silmällä pitäen. Useassa arviointiraportissa tulikin esille se, että viime kädessä tärkeimpänä pidetään opiskelijoiden saamista kursseille. Opiskelijoiden sukupuolijakauma on siis käytännössä toissijainen tekijä. On myös huomioitava koulutuksen järjestämisen alueellinen työnjako. Esimerkiksi Pohjois-Karjalan kesäyliopistossa vuonna 2005 avoimen yliopiston opintoja suorittaneiden miesten osuus oli 11 prosenttia kaikista kesäyliopiston opiskelijoista, kun vastaava luku Joensuun avoimessa yliopistossa oli 28 prosenttia. Tämä johtui osaltaan siitä, että Joensuun avoin yliopisto vastaa monista perinteisistä miehiä kiinnostavista aihealueista, kuten kauppa- ja taloustieteistä, teologiasta, luonnontieteistä, matematiikasta, metsätieteistä sekä oikeustieteistä. Pohjois-Karjalan kesäyliopiston avoimen yliopiston koulutustarjonta on puolestaan muovautunut kysynnän mukaan naisvaltaisille koulutusaloille, joita Joensuun avoin yliopisto ei järjestä. Vastaavanlainen työnjako on yleistä muissakin kesäyliopistoissa.

Syyllistämisen asemesta opiskelijoiden vinoutunut sukupuolijakauma tulisi kuitenkin nähdä haasteena. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta miehet ovat potentiaalinen asiakasryhmä, jonka aktivoimiseen voidaan vaikuttaa esimerkiksi koulutustarjonnalla. Miesten huomioiminen kesäyliopistojen toiminnassa ei siis tarkoita kesäyliopistojen koulutukseen osallistuvien opiskelijoiden määrän vähenemistä vaan päinvastoin. Koulutustarjonnan kehittämisellä myös miehet saadaan osallistumaan kesäyliopistojen järjestämään koulutukseen, mikä luonnollisesti lisää opiskelijoiden kokonaismäärää.

Arviointiraporteissa tuli esiin näkemyksiä, joiden mukaan koulutuksen suunnittelu sukupuolinäkökulmasta johtaa keinotekoiseen jakoon mies- ja naisvaltaisiin kursseihin. Koulutusta tulisi suunnitella ja järjestää ennen kaikkea kysynnän mukaan. Tämä ajatus on kuitenkin jossain määrin ristiriitainen arviointien tulosten kanssa. Vaikka esimerkiksi ammatillissivistävän täydennyskoulutuksen mies- ja naisvaltaisten kurssien toteutumisasteet ovat kesäyliopistoissa lähes yhtä suuret, miesvaltaisia kursseja on opetustarjonnassa selvästi naisvaltaisia kursseja vähemmän. Esimerkiksi Kainuun kesäyliopistossa miesvaltaisia kursseja on tarjottu vuosittain ainoastaan 10–15 kappaletta, kun taas naisvaltaisten kurssien määrä on joka vuosi yli 40.

Toteutumisasteiden yhtäläisyys mies- ja naisvaltaisten kurssien osalta puhuu sen puolesta, että miehet olisivat lähes yhtä kiinnostuneita ainakin ammatillisesta lisäkoulutuksesta kuin naiset, jos kesäyliopistoissa tarjottaisiin heidän kiinnostuksiinsa vastavia kursseja. Sama pätee varmasti myös avoimen yliopisto-opetuksen sekä muun koulutuksen järjestämiseen.

## *4.4 Kesäyliopistojen mainonta ja markkinointi*

Kesäyliopistojen pääasiallisia mainontakanavia ovat lehtimainonta, koulutuskalenteri- ja koulutusopas, kurssiesitteet sekä Internet-sivut. Lehtimainoksia julkaistaan säännöllisesti, useimmiten viikoittain paikallislehdissä. Koulutuskalenteri julkaistaan kesäyliopistosta riippuen joko keväällä tai syksyllä. Kalenterissa on nähtävillä lukuvuonna tarjolla olevat kurssit ja opintokokonaisuudet. Yksittäisistä kursseista ja opintokokonaisuuksista tehdään lisäksi esite, jossa ilmoitetaan tarkemmat tiedot kyseisestä koulutusjaksosta.

Säännöllisesti julkaistavat lehti-ilmoitukset ovat arviointiraporttien perusteella ulkoasultaan ja sisällöltään hyvin pelkistettyjä. Niissä kerrotaan alkavien kurssien nimet, ajankohta ja ilmoittautumispäivä sekä meneillään olevien kurssien aikataulut. Ilmoitukset ovat ennen kaikkea informatiivisia, ja niiden sisällön niukkuuden vuoksi ei ole havaittavissa viitteitä eri sukupuoliin kohdistuvasta mainonnasta. Mainoksissa ei myöskään ole kuvia, jotka voisivat viitata tiettyyn sukupuoleen. Mainokset yksittäisistä kursseista ja luentosarjoista ovat myös hyvin asiallisia ja pitävät vain välttämättömän tiedon tarjoamisessa. Niissä on yleensä lueteltu kurssin sisältö, tavoite, kohderyhmä, aika ja paikka.

Kesäyliopistojen kurssiesitteet ja koulutuskalenterit ovat lehti-ilmoitusten tavoin hyvin informatiivisia. Mainoskieltä ei juuri käytetä vaan tarkoituksena on informoida koulutuksen sisällöstä selkeästi ja yksinkertaisesti. Useimmiten kesäyliopistoilla on käytössään tietty värimaailma sekä graafinen linja, joka esiintyy kaikissa mainoksissa.

Värejä käytetään myös eri koulutustyyppien erittelyyn. Useissa arvioinneissa erityisesti esitteiden värivalintoihin kiinnitettiin huomiota: kurssiesitteitä oli painettu eri pastellin sävyille, kuten vaaleanpunaiselle, lilalle ja mintunvihreälle paperille. Arvioinneissa todettiin, että pehmeillä ja "naisellisilla" värisävyillä voitaisiin osaltaan vaikuttaa kesäyliopistojen vallitsevan sukupuolijakauman muodostumiseen. Toisaalta pohdittiin myös, huomattaisiinko valkoisia esitteitä ja näkyisikö teksti mustalla tai tummansinisellä paperilla.

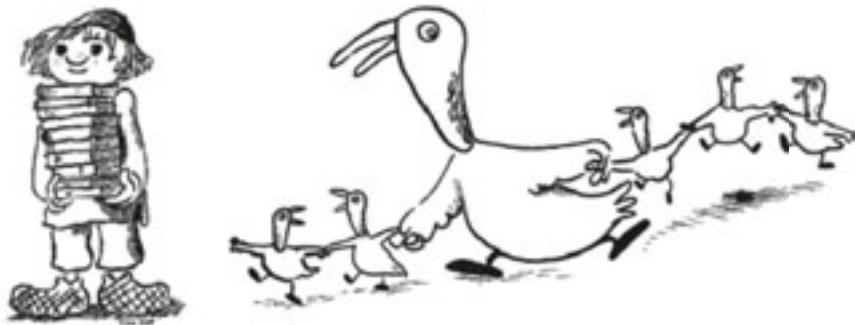
Kurssiesitteiden kuvitus on yleisesti ottaen vähäistä, mutta poikkeuksiakin esiintyy. Muutamissa yksittäistapauksissa aihealueen otsikosta ja viereisen kuvan sisällöstä on havaittavissa miesten ja naisten jakautumista perinteisiin sukupuolirooleihin. Lapin kesäyliopiston järjestämän "Vaikeat asiat esimiestyössä" -kurssin esitteessä oli kuva naisesta, joka ihmettelee useiden tienviittojen äärellä. Saman kesäyliopiston "Tietokone esi- ja alkuopetuksessa" -kurssin esitteessä esiintyi puolestaan selvästi miespuolinen personoitu tietokoneen näyttöpäätte, jolla oli silinterihattu päässä ja salkku kädessä.

Esimerkkiä yleisemmin naisille suunnatusta viestinnästä edustaa Savonlinnan kesäyliopiston kurssiesite, jossa esitteen ulkoasua oli elävöitetty kauniilla kukkakuvioinnilla, vaikka koulutuksen aihe ei millään tavoin liittynyt kasveihin. Kainuun kesäyliopiston järjestämän "Opetushallinnon perusteet ja johtaminen" -opintokokonaisuuden esitteessä oli puolestaan kuva luentotilanteesta, jossa sekä valtaosa kuulijoista että korokkeella seisova puhuja ovat naisia, vaikka opetushallinto on niitä harvoja kasvatustalon kursseja, jossa mies- ja nais-opiskelijoiden määrä on lähes yhtä suuri.

Muutamissa esitteissä kuvituksen kautta nostettiin esiin myös miesnäkökulmaa. Pohjois-Pohjanmaan kesäyliopiston koulutusesitteen kuvassa esiintyivät yhdessä mies-

ja naisopiskelija. Tekijöiden mukaan kuvalla pyrittiin viestimään, että kyseinen kesäyliopisto on yhtäläillä miesten kuin naistenkin opiskelupaikka. Samoin Kainuun kesäyliopiston koulutusesitteiden ulkoasua piristää piirroshahmo Appo, joka on selkeästi miespuolinen henkilö.

KUVIO 4: KAINUUN KESÄYLIOPISTON KOULUTUSESITTEIDEN PIIROSHAHMOT APPO JA KUUKKELI.



Useimmissa arviointiraporteissa käy ilmi, että sukupuolinäkökulmaa ei tietoisesti ole otettu huomioon kuvia esitteisiin valittaessa. Kuvatutkimusten mukaan (esim. Laiho & Ruoho 1996) on äärimmäisen vaikeaa määrittellä, minkälainen voisi olla oikea ja tasavertainen kuva. Mieluummin pohditaan, miten jo olemassa olevia kuvia voisi käyttää, tulkita ja kierrättää.

Haastateltavien mukaan kuvat pyritään valitsemaan siten, että ne liittyvät jollakin tavalla kyseisen kurssin tai oppiaineen sisältöön. Tämä tuo selkeästi esiin sen, että ihmiset liittävät tiedostamattaan eri oppiaineisiin tiettyjä ominaisuuksia, joita puolestaan pidetään usein joko maskuliinisina tai feminiinisinä piirteinä. Kun potentiaalinen opiskelija katsoo esitettä, jossa tällaisia piirteitä esiintyy, se herättää hänessä mielikuvan oppiaineen sopivuudesta joko miehille tai naisille. Tämä mahdollisesti suuntaa hänen valintaansa kursseille osallistumisesta tai ainakin vahvistaa sukupuolisidonnaisia, stereotyyppisiä ajatusmalleja.

Edellä mainitut yksittäiset esimerkit ovat kuitenkin vain murtoosa kaikista kurssisitteiden ja koulutuskalentereiden kuvista. Pääosiltaan kesäyliopistojen mainonta on sukupuolineutraalia, eikä se sisällä merkittävästi ainoastaan toiseen sukupuoleen kohdistuvia elementtejä.

Silti on tärkeää tiedostaa esitteiden ja mainosten kuvien merkitys. Vaikka kesäyliopistot käyttävät mainoksissaan verrattain vähän kuvia eikä mainosten suunnittelijoiden ja toteuttajien mukaan sukupuolta oteta kuvien valinnassa juurikaan huomioon, on kuvien katsojissa herättämät merkitykset syytä tiedostaa. Semiotiikassa merkityksellistäminen jaetaan usein kahteen tasoon: denotaatioon ja konnotaatioon. Denotaation käsitteellä viitataan merkin selvimpään ja ilmeisimpään merkitykseen. Konnotaatio on puolestaan merkin sisältöä täydentävä vivahde, sivumerkitys, joka voi vaihdella yksilöittäin (Sarpavaara 2004, 30). Havainnollistavana esimerkkinä voidaan käyttää edellä mainittua kesäyliopiston kurssiesitettä, jonka ulkoasua oli koristeltu kauniilla kukka-

kuvioilla. Denotatiivisella tasolla kukkakuviointi merkitsee elementtiä, jolla on pyritty parantamaan esitteen ulkoasua. Konnotatiivisella tasolla kukkakuviointi voi viitata feminiinisyyteen ja siihen, että kesäyliopistojen koulutustarjonta on ensisijaisesti naisille suunnattu. Harmiton, yksinkertainen koristeefekti saattaa siis herättää ihmisissä ajatuksia ja merkityksiä, joita tekijä ei tarkoittanut. Näin ollen esitteiden ja mainosten kuvitukseen on siis syytä kiinnittää huomiota.

#### *4.5 Haastattelujen toteutus*

Tilastollisen analyysin lisäksi miesarviointiraportteihin kerättiin tietoa myös kvalitatiivisin menetelmin teemahaastatteluilla. Hankkeen harjoittelijat haastattelivat oppilaitostensa miesopiskelijoita, henkilökuntaa sekä hallinnon edustajia. Haastattelujen toteuttamisen tukena oli hankkeen koordinaattorin etukäteen laatima haastattelurunko, jossa miesarvioinnin keskeiset teemat käytiin läpi. Yhteisellä haastattelurungolla pyrittiin varmistamaan haastatteluiden yhtenäinen linja, joka helpottaisi tulosten yhteenvetoa.

Luonteenomaista teemahaastattelulle onkin, että haastattelun aihepiirit, teema-alueet, on etukäteen määritelty. Menetelmästä puuttuu kuitenkin strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Haastattelijat varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teema-alueet käydään haastateltavan kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus vaihtelevat haastattelusta toiseen. Osalle harjoittelijoista haastattelututkimus oli jo entuudestaan tuttua omien opintojen kautta, kun taas osalle miesarvioinnin yhteydessä suoritetut haastattelut olivat ensimmäisiä haastattelukokemuksia. Seuraavassa esitellään miesarviointiraporttien haastatteluosuuksien keskeiset tulokset teema-alueittain.

#### *4.6 Haastateltavat*

Miesarviointeja varten haastateltiin yhteensä 81:tä miesopiskelijaa sekä 48:a henkilökunnan ja hallinnon edustajaa.

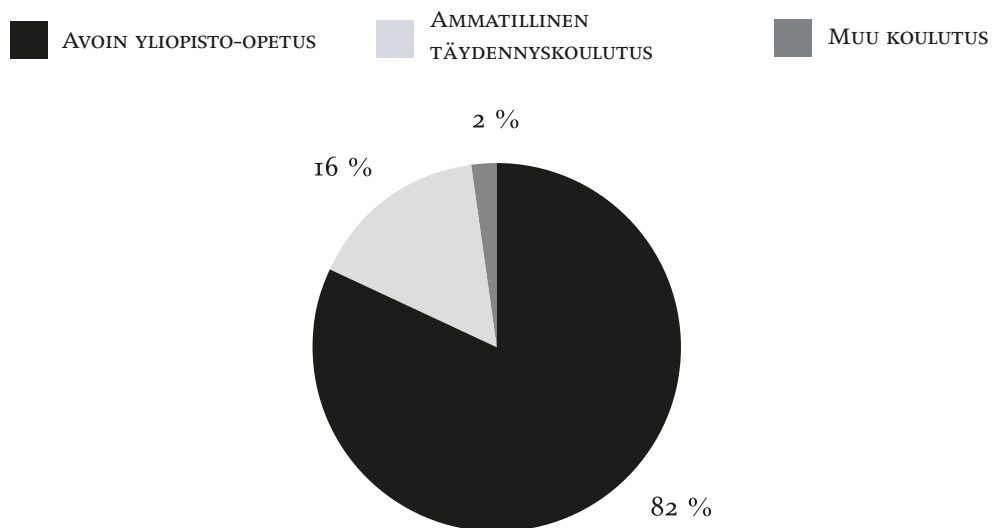
Haastateltavat miesopiskelijat valittiin kesäyliopistojen henkilökunnan avustuksella sekä sattumanvaraisesti oppilaitosten opiskelijatietokannasta. Pyrkimyksenä oli tavoittaa mahdollisimman kattava otos kesäyliopistojen opiskelijakunnasta: tavoitteena oli, että haastateltavat edustaisivat mahdollisimman erilaisia ikä- ja ammattiryhmiä ja että heidän opintosuuntauksensa olisivat toisiinsa nähden erilaisia.

Haastateltujen miesopiskelijoiden ikäjakauma oli 17–68 vuotta. Taustoiltaan haastateltavien joukko oli hyvin heterogeeninen. Mukana oli opiskelijoita, työssäkäyviä aikuisopiskelijoita, työttömiä sekä eläkeläisiä. Kaikki kesäyliopistojen tarjoamat opintosuuntaukset olivat edustettuina. Haastatelluista miesopiskelijoista 82 prosenttia (66 vastaajaa) suoritti kesäyliopistossa avoimen yliopiston opintoja. Ammatilliseen täydennyskoulutukseen oli osallistunut 16 prosenttia (13 vastaajaa) ja muuhun koulutukseen puolestaan 2 prosenttia (2 vastaajaa) haastatelluista miesopiskelijoista.

Avoimeen yliopisto-opetukseen osallistuneiden opiskelijoiden vahva edustus haastatteluissa on luonnollisesti seurausta siitä, että avoin yliopisto-opetus kattaa valtaosan

kesäyliopistojen järjestämästä koulutuksesta ja kyseisellä sektorilla myös miesopiskelijoita on eniten. Toisaalta korkea lukumäärä johtuu osaltaan myös siitä, että kolmessa kesäyliopistossa (Etelä-Pohjanmaa, Tampere ja Kuopio) miesarviointi kohdistettiin pelkästään avoimen yliopisto-opetuksen järjestämiseen sekä opiskelijoihin. Ratkaisua perusteltiin sillä, että Etelä-Pohjanmaan ja Tampereen kesäyliopistot olivat mukana jo vuonna 2005 toteutetussa kokeiluhankkeessa ja yleinen, koko toimintaa luotaava arviointiselvitys oli kyseisten kesäyliopistojen osalta jo toteutettu. Avoimeen yliopisto-opetukseen kohdennettuun arviointiin osallistui lisäksi Kuopion kesäyliopisto, jossa avoimen yliopisto-opetuksen osuus koulutuksen kokonaistarjonnasta on merkittävä.

KUVIO 5: HAASTATELTUIJEN OPISKELIJOIDEN OPINTOSUUNTAUS.



Haastattelupyynnöihin suhtauduttiin pääosin positiivisesti, eikä haastateltavien miesopiskelijoiden tavoittaminen aiheuttanut mainittavia ongelmia. Opintosuuntaus näytti vaikuttavan jonkin verran haastatteluihin suhtautumiseen: avoimen yliopiston opintoja suorittavat opiskelijat suhtautuivat haastattelujen toteutukseen myönteisemmin kuin ammatilliseen täydennyskoulutukseen sekä muuhun koulutukseen osallistuvat opiskelijat.

Erään arvion mukaan avointen yliopisto-opintojen pitkäkestoisuus on vaikuttanut siihen, että haastateltavien enemmistö edusti juuri kyseistä sektoria. Henkilöt, jotka ovat osallistuneet ainoastaan lyhytkestoisille kursseille esimerkiksi ammatillisen täydennyskoulutuksen kautta, eivät ole ehtineet luoda minkäänlaista sidettä kesäyliopistoon, kun taas laajempia opintokokonaisuuksia suorittavat opiskelijat ovat tutustuneet paremmin kesäyliopiston toimintaan ja kokevat tällöin mieshankkeen tärkeäksi.

Henkilökunnan sekä hallinnon osalta haastateltiin yhteensä 48:a henkilöä. Haastatteluihin osallistui viisi miesrehtoria ja seitsemän naisrehtoria. Koulutussuunnittelijoita haastateltiin yhteensä 14, joista kaksi oli miehiä. Kurssisihteereitä sekä muita toimitohenkilökuntaan kuuluvia haastateltavia oli yhteensä 17, joista kaikki olivat naisia. Tämän lisäksi haastateltiin kolmea miespuolista tiederehtoria sekä kahta kesäyliopiston hallitukseen kuuluvaa miesjäsentä.

## 4.7 Miesopiskelijoiden haastattelut

Miesopiskelijoiden haastattelut rakentuivat teemarungon ympärille, joka oli käytössä kaikilla hankkeeseen osallistuvilla harjoittelijoilla. Opiskelijoille toteutettujen haastattelujen neljä keskeistä teemaa olivat 1) opiskelu kesäyliopistossa, 2) miehet kesäyliopiston opiskelijoina, 3) kesäyliopiston viestintä sekä 4) opetus kesäyliopistossa. *Ensimmäisen teeman* tavoitteena oli tuoda esille, kuinka miehet olivat löytäneet kesäyliopiston opiskelupaikakseen ja miten he olivat päätyneet opiskelemaan valitsemilleen kursseille. *Toisen teeman* puitteissa pyrittiin selventämään mielikuvia ja kokemuksia kesäyliopiston sukupuolijakaumasta sekä siitä, kuinka haastateltavat itse suhtautuivat tähän. *Kolmas teema* keskittyi viestintään, ja tavoitteena oli tuoda esille opiskelijoiden mielipiteitä kesäyliopiston mainoksista ja esitteistä. *Neljäs teema* kartoitti haastateltavien kokemuksia kesäyliopiston opetustarjonnasta ja opetuksen tasosta.

### 4.7.1 Opiskelu

Opiskeluteeman kautta kartoitettiin miesopiskelijoiden opiskelumotiiveja. Tarkoituksena oli selvittää, miksi miehet olivat valinneet kesäyliopiston opiskelupaikakseen ja miksi he suorittivat juuri valitsemiaan opintojaksoja.

Haastatellut miesopiskelijat esittivät useita erilaisia syitä siihen, miksi he olivat valinneet opiskelupaikakseen juuri kesäyliopiston. Osa haastatelluista ilmoitti, että kesäyliopisto oli löytynyt sattuman kautta, kun tiettyjen kurssien suoritusmahdollisuuksia ja potentiaalisia oppilaitoksia oli kartoitettu. Osa puolestaan kertoi kuulleensa kesäyliopistosta ystäviltään, jotka olivat opiskelleet kesäyliopistossa. Myös sähköposti, Internet, työvoimatoimisto sekä kesäyliopistojen koulutusesitteet mainittiin tiedonlähteinä, jotka olivat osaltaan vaikuttaneet opiskelupäätökseen. Ennen kaikkea korostettiin kuitenkin koulutuksen järjestämisen ajankohtaa: potentiaalisista oppilaitoksista, jotka järjestivät toivottua koulutusta, kesäyliopisto tarjosi aikataulullisesti parhaan vaihtoehdon.

Opiskelijoiden opiskelumotiiveja on tutkittu paljon. Houle jakaa opiskelijoiden opiskelumotiivit kolmeen joukkoon: päämääräsuuntautuneisiin, toimintasuuntautuneisiin sekä oppimissuuntautuneisiin. Päämääräsuuntautuneilla opiskelijoilla on selkeä käytännön tavoite opiskelulle. Opiskelu nähdään tällöin enemmän tai vähemmän välineenä pyrittäessä johonkin tavoitteeseen. Toimintasuuntautuneille tärkeää on opiskeluympäristö ja siihen liittyvät ihmissuhteet, ei niinkään opiskelu sinänsä. Oppimissuuntautuneilla opiskelijoilla on taas voimakas halu oppia, mutta heidän toimintansa ei ole niin selkeän tavoitesuuntautunutta kuin päämääräsuuntautuneilla opiskelijoilla. Oppimissuuntautuneiden opiskelu on myös usein syvällistä ja laajaalaista. Tietäminen ja taitaminen on arvo sinänsä. (Houle 1961, 15–25.)

Houlen jaottelun mukaan haastateltujen miesopiskelijoiden opiskelumotiiveissa esiintyivät selkeimmin päämäärä- sekä oppimissuuntautuneisuus. Osa haastateltavista ilmoitti kesäyliopistoon hakeutumisen syyksi ammatilliset päämäärät, ammatillisen osaamisen kehittämisen sekä työhön liittyvien tietojen päivittämisen. Osalle haastateltavista kesäyliopisto-opinnot olivat puolestaan tutkintoon tähtäävää opiskelua ja

liittyivät parhaillaan yliopistossa suoritettavaan tutkintoon, tai opinnoilla pyrittiin parantamaan mahdollisuuksia tuleviin valintakokeisiin. Molemmat ryhmät voidaan katsoa päämääräsuuntautuneiksi opiskelijoiksi. Kolmas ryhmä mainitsi opiskelun ensisijaiseksi syyksi itsensä kehittämisen ja tiedon kartuttamisen, joka puolestaan viittaa oppimissuuntautuneeseen opiskeluorientaatioon. Tähän ryhmään voidaan laskea myös ne haastateltavat, jotka ilmoittivat kesäyliopisto-opintojen muodostuneen ajan myötä elämäntavaksi.

Enemmistö haastateltavista kuului kahteen ensimmäiseen ryhmään, jolloin opiskelun ensisijaiseksi motiiviksi voidaan laskea sekä ammatilliset että opintoihin liittyvät tavoitteet. Tämä osaltaan vahvistaa stereotyyppistä ennakko-oletusta, jonka mukaan miesten opiskelu tähtää useimmiten käytännöllisen hyödyn saavuttamiseen.

On kuitenkin huomioitava, että osa vastaajista ilmoitti itsensä kehittämisen ja tiedon kartuttamisen tärkeimmäksi opiskelumotiiviksi. Osa haastateltavista kertoi myös, että opiskelu kesäyliopistossa oli muodostunut ajan myötä elämäntavaksi, eräänlaiseksi harrastukseksi, jolla ei ole ammatillisia tai suoritettavaan tutkintoon liittyviä tavoitteita. Vaikka kyseessä olikin vastaajien selvä vähemmistö, tämä antaa kaikesta huolimatta viitteitä siitä, että myös miehet haluavat opiskella itse tiedon vuoksi eivätkä vain siitä saatavan konkreettisen hyödyn takia.

#### 4.7.2 Miehet kesäyliopiston opiskelijoina

Suurimmassa osassa haastateltavien suorittamista kursseista osallistujien enemmistö oli ollut naisia. Opiskelijoiden sukupuolijakaumaa ei ollut juurikaan mietitty etukäteen eikä kursseille osallistuneiden opiskelijoiden naisvaltaisuutta pidetty yllättävänä. Moni haastateltava totesikin, että opiskelukentän naisvaltaisuus ja naisenemmistöiset opiskelijaryhmät olivat tulleet jo tutuiksi muun opiskelun, esimerkiksi yliopisto-opintojen yhteydessä. Kukaan haastateltavista ei kokenut sukupuolivähemmistöön kuulumisen haitanneen millään tavoin omaa opiskelua tai estäneen koulutukseen osallistumista. Pikemminkin oltiin tyytyväisiä siihen, että osallistujista suurin osa oli naisia. Sukupuolella ei yleisesti katsottu olevan suurta merkitystä. Enemmän korostettiin yksilöitä ja koulutuksen asiasisältöjen merkitystä.

Haastateltavien ystävä- ja tuttavapiirissä olevat muut miehet, jotka opiskelivat kesäyliopistossa, olivat pääosin opiskelu- tai työkavereita. Työn tai opiskelun ulkopuolella ei juuri ollut muita kesäyliopistossa opiskelevia miehiä. Opiskelukavereiden kanssa opiskelusta luonnollisesti puhuttiin paljonkin, mutta vastaavasti muiden työyhteisössä tai muiden ystäväpiiriin kuuluvien miesten kanssa kesäyliopisto-opinnoista ei juurikaan puhuttu. Opinnoista puhumista ei suoranaisesti vältelty, mutta omaaloitteisesti opintoihin liittyvää keskustelua ei yleensä käyty. Haastatteluissa tuli kuitenkin esiin, että jotkut miesopiskelijat pidättäytyivät tietoisesti opiskeluun liittyvistä keskusteluista. Erityisesti vanhempien haastateltujen kohdalla opiskelua ei koettu itsestään selvänä asiana ja siitä puhumista hieman arasteltiin.

Haastateltujen miesopiskelijoiden käsitykset opiskelusta henkilökohtaisena, hieman hävettävänäkin asiana kertovat toki muiden miesten arvomaailmasta mutta yhtä lailla opintojaan häpeilevien miesten omista käsityksistä. Toisaalta oletetaan, että sosiaalinen

ympäristö kummeksuu eikä ymmärrä miesten osallistumista vapaaehtoiseen opiskeleluun, mutta toisaalta taas omalla suhtautumisella ja häpeilevällä asenteella vahvistetaan tätä käsitystä. Lisäksi ristiriita syntyy, kun opiskelijat korostavat opintojen henkilökohtaisuutta, vaikka he opiskelevatkin nimenomaan ammatillisin päämäärin ja tutkintotavoitteisesti. Ammatilliseen koulutukseen osallistumista pidettiin joidenkin haastateltujen mukaan omien puutteiden tunnustamisena. Miehen odotetaan opiskelevan vain sen verran, kuin ammattipätevyyden saavuttamiseksi tai tyouralla etenemiseksi on tarpeellista. Tämä tuntui haastatteluaineiston perusteella olevan kuitenkin ammatillisidonnaista, sillä kouluttautumisestaan pitivät matalinta profilia miesvaltaisissa työpaikoissa työskentelevät miehet, kun taas esimerkiksi miesopettajien ja kasvatusalalla työskentelevien miesten innostus sekä kouluttautumiseen että opinnoista puhumiseen vaikuttivat yhtäläisiltä.

Myös ikä näytti vaikuttavan opintoihin suhtautumiseen. Nuoremmat haasteltavat eivät kokeneet omaehtoista aikuisopiskelua ”kolauksena” miehille itsetunnolle, päinvastoin. Heidän mukaansa jatkuva opiskelu ja kouluttautuminen kuuluivat nykypäivään ja erityisesti työelämään. Yhä useampi työtehtävä edellyttää työntekijältä jatkuvaa tietojen ja taitojen päivytystä. Vanhempien miesopiskelijoiden haastatteluissa tuli puolestaan esiin, että aikuisopiskelu ja vapaaehtoinen kouluttautuminen ovat vielä verrattain uusia ilmiötä, joihin ei osata suhtautua luontevasti.

### 4.7.3 Kesäyliopiston mainonta ja markkinointi

Haastatellut miesopiskelijat olivat löytäneet tietoa kesäyliopiston opetustarjonnasta lehti-ilmoituksista, kesäyliopiston Internet-sivuilta, työvoimatoimistosta, koulutusoppaista sekä yksittäisistä kurssiesitteistä. Yhdistävä tekijä tiedonhankintaan oli, että tieto oli löydetty aktiivisen etsinnän kautta; kukaan haastateltavista ei ilmoittanut kiinnostuneensa kesäyliopistosta sen mainosten kautta, vaan tarve koulutukseen osallistumiselle oli ohjannut etsintää. Suuri osa haastateltavista kritisoikin kesäyliopiston mainontaa liian informatiiviseksi ja tylsäksi. Eräiden haastateltavien mukaan kesäyliopistojen tulisi kiinnittää enemmän huomiota visuaalisuuden lisäämiseen markkinoinnissa. Entistä iskevämpi ja ennen kaikkea näkyvämpi ilmoittelu on välttämätöntä myös kesäyliopistoissa ja vapaassa sivistystyössä yleensä, mikäli kilpailukyky muihin koulutusorganisaatioihin halutaan säilyttää.

Osa haastateltavista puolestaan korosti visuaalisuuden asemesta koulutusesitteiden sisällöllistä puolta. Esitteistä ja koulutusoppaista tulisi käydä selkeämmin ilmi koulutuksesta saatu hyöty sekä mahdolliset pätevyysmeriitit. Haastateltavien mukaan miehet ovat ensisijaisesti kiinnostuneita siitä, mitä koulutus sisältää, mitkä ovat koulutuksessa käytettävät opetusmuodot ja käytännöt ja mitä valmiuksia koulutuksen avulla voidaan hankkia. Mainonnan sisällön merkitystä korostaneet haastateltavat kritisoivatkin jyrkästi mainonnan visuaalisuuden lisäämistä miesopiskelijoiden saavuttamisen ensisijaisena keinona: ajatus siitä, että potentiaaliset miesopiskelijat saataisiin kesäyliopistoihin opiskelemaan koulutusesitteiden huomiota herättävien kuvien avulla, on haastateltavien mukaan miesten aliarvioimista.

Haastatteluissa korostettiin myös, ettei miehiä tulisi ajatella yhtenä homogeenisenä



ryhmänä, vaan markkinoinnissa tulisi hyödyntää enemmän erilaisille miesryhmille suunnattua suoramarkkinointia. Koulutuksia tulisi tarjota suoraan esimerkiksi miesvaltaisille yrityksille tai ammattiryhmille.

Yleisesti ottaen kesäyliopiston opetustarjonnan markkinointia pidettiin merkittävänä tapana saada lisää miehiä opiskelemaan kesäyliopistoon. Markkinointiin ja tiedottamiseen tulisi panostaa enemmän, mikä puolestaan maksaisi itsensä takaisin suurempana asiakasmääränä ja lisääntyneinä kurssimaksuina. Markkinoinnissa tärkeää on saada miehet huomaamaan erilaisia mahdollisuuksia ja madaltaa kynnystä osallistua kesäyliopiston kursseille.

Muutamien haastateltavien mukaan potentiaalisten miesopiskelijoiden houkutteleva kesäyliopistoon edellyttää mainonnan ja markkinoinnin näkökulmasta ennen kaikkea kesäyliopiston imagon muokkausta suuntaan, jossa kesäyliopisto tunnettaisiin ”tavallisten ihmisten” opiskelupaikkana. Haastateltavat viittasivat tällä lausunnolla oppilaitoksen nimessä esiintyvän yliopistosanan harhaanjohtavuuteen: kesäyliopisto mielletään nimensä perusteella osaksi yliopistoa, joka puolestaan edustaa haastateltaville elitismia sekä ”yläluokkaisuutta”. Haastateltavien mukaan kesäyliopistojen tulisi markkinoinnissaan yhä enemmän korostaa sitä, että opiskelu kesäyliopistoissa on kaikille avointa pohjakoulutuksesta ja iästä riippumatta.

#### 4.7.4 Opetus ja opetuskäytännöt

Yleisesti kesäyliopiston opetukseen oltiin tyytyväisiä ja opetuksen tasoa pidettiin laadukkaana. Yksittäisiä, kurssikohtaisia eroja luennoitsijoiden ja opetuksen tasossa tosin ilmeni, mutta pääosin kesäyliopistojen tarjoamaa koulutusta pidettiin korkeatasoisena ja opettajia ammattitaitoisina.

Haastateltavat olivat erittäin tyytyväisiä opetusryhmien kokoon. Kesäyliopistoissa osallistujamääriltään suuret opintojaksot pyritään mahdollisuuksien mukaan jakamaan useampiin pienryhmiin, mikä koettiin haastateltavien mukaan pedagogisesti mielekkäänä ratkaisuna. Myös kurssien aikataulutus ja erityisesti intensiivisyys koettiin kesäyliopistojen vahvuutena. Opetuksen ajankohtaan esitetyt näkemykset vaihtelivat koulutustyypeittäin: avoimeen yliopisto-opetukseen osallistuneet miehet pitivät parhaimpina ajankohtana ilta-aikaan tapahtuvaa koulutusta, jolloin koulutukseen oli mahdollista osallistua työpäivän jälkeen. Ammatillissivistävään koulutukseen osallistuneet miehet kouluttautuivat puolestaan mieluiten työaikana. Viikonloppuisin tapahtuvaa koulutusta miehet pitivät yhteisesti huonona ratkaisuna.

Mielipiteet opetusmuodoista vaihtelivat. Suurin osa haastateltavista piti lähiopetuksesta ja kaipasi lähiopetustunteja lisää. Haastateltavat vertasivat kesäyliopisto-opintoja aikaisempiin opiskelukokemuksiinsa, ja kiitosta sai erityisesti kesäyliopisto-opintojen vuorovaikutuksellisuus ja sosiaalinen luonne. Dialogisuutta opiskelijoiden ja opettajan välillä pidettiin erittäin tärkeänä.

Haastateltavat mainitsivat myös muita opetukseen liittyviä käytäntöjä. Osa haastateltavista piti verkko-opetuksen lisäämistä tärkeänä. Tämä mahdollistaisi ajasta ja paikasta riippumattoman opiskelun ja voisi osaltaan madaltaa miesten osallistumisen kynnystä. Osalle haastateltavista oppimistehtävät olivat puolestaan mieluisia. Kaiken

kaikkiaan opetusmuotojen vaihtelevuus sai kiitosta. Myös opiskelijoiden erilaisuus huomioitiin positiivisesti.

Opetustarjontaa pidettiin kohtuullisen kattavana. Kaupallisten sekä hallinnon alojen koulutusta toivottiin lisää. Tämän lisäksi yliopistojen tutkintovaatimusten mukaisia yleisopintoja (esimerkiksi kieliopintoja) toivottiin vielä nykyistäkin enemmän mukaan kesäyliopistojen opetustarjontaan. Myös opintojen jatkumahdollisuuksien suhteen esitettiin toiveita. Avoimen yliopisto-opetuksen puolella toivottiin huomattavasti nykyistä enemmän aine- ja syventäviä opintoja. Vuonna 2005 kesäyliopistojen järjestämisestä avoimen yliopisto-opetuksen opintojaksoista 78 prosenttia oli perusopintoja, 20 prosenttia aineopintoja ja ainoastaan 2 prosenttia syventäviä opintoja. Haastateltavien mukaan opintojen jatkumahdollisuudet lisääisivät opiskelumotivaatiota.

Pääosin toiveet opetustarjontaa kohtaan suuntautuivat siis avoimen yliopiston koulutukseen, mikä osaltaan johtui varmasti siitä, että suurin osa haastateltavista miesopiskelijoista oli suorittanut aikaisemmin kesäyliopistossa ainoastaan avoimen yliopiston kursseja. Moni haastateltavista totesi myös, että harrastustavoitteinenkin koulutus voisi mahdollisesti kiinnostaa tulevaisuudessa. Ammatillinen pätevytyminen ja opintojen loppuunsaattaminen olivat kuitenkin haastateltavien mukaan etusijalla.

## *4.8 Henkilökunnan haastattelut*

Henkilökunnan haastattelut toteutettiin opiskelijoiden haastattelujen tavoin valmiin teemarungon avulla. Henkilökunnan haastatteluissa käytiin läpi neljä keskeistä teemaa: 1) työtehtävä ja rooli organisaatiossa, 2) miehet kesäyliopistossa, 3) kesäyliopiston viestintä ja markkinointi sekä 4) opetus. Ensimmäisen teeman tarkoituksena oli saada taustatietoa henkilökunnan työtehtävistä sekä uratarinoista; tavoitteena oli selvittää, kuinka haastateltavat olivat päätyneet nykyiseen työhönsä. Toisen teeman puitteissa pyrittiin selvittämään henkilökunnan mielipiteitä kesäyliopiston henkilöstön sukupuolijakaumasta ja mahdollisista eroavaisuuksista naisten ja miesten työskentelytavoissa. Kolmas teema keskittyi viestintään, ja tarkoituksena oli kerätä ajatuksia ja mielipiteitä kesäyliopiston viestinnästä. Neljäs teema kartoitti haastateltujen kokemuksia kesäyliopiston koulutuksista opiskelijana tai opettajana. Henkilökunnan haastattelut toteutettiin kesäyliopiston rehtorille tai toiminnanjohtajille sekä koulutussuunnittelijoille. Tilannekohtaisesti haastateltiin myös muuta henkilökuntaa, kuten esimerkiksi kurssi- sekä koulutussuhteereitä. Kesäyliopistojen mieshenkilökunta pyrittiin tavoittamaan mahdollisuuksien mukaan.

### **4.8.1 Kesäyliopisto työpaikkana**

Suurin osa haastateltavista kertoi kesäyliopistoon hakeutumisen ensi sijaiseksi syyksi oman koulutus- ja työtaustansa, joka tuki koulutusorganisaatiossa työskentelyä. Haastatteluissa kävi ilmi, että kesäyliopisto oli yllättävän monelle henkilökunnan jäsenelle suhteellisen tuntematon käsite ennen organisaatioon siirtymistä. Monet haastatelluista kertoivatkin päätyneensä kesäyliopistoon sattuman kautta etsiessään koulutussektorin

avoimia työpaikkoja.

Lähes kaikki haastateltavat kuvailivat omaa tehtäväkenttäänsä huomattavasti laajemmaksi, kuin mitä pelkän työnimikkeen perusteella voisi olettaa. Monissa kesäyliopistoissa esimerkiksi rehtorin työnkuvaan kuuluu hallinnollisten tehtävien lisäksi koulutussuunnittelua. Toimistotyöntekijöiden työtehtäviin kuuluvat puolestaan usein sekä taloushallintoon että koulutussuunnitteluun liittyvät tehtävät. Työtehtävät ovat siis osittain eriytyneet, mutta toisaalta kaikki osallistuvat jossain määrin käytännön toimiin koulutuksen järjestämiseksi.

Vaikka kesäyliopistoa ei mielletty haastateltavien mukaan erityisesti pelkästään naisia houkuttelevaksi työpaikaksi, kesäyliopistojen naisvaltaisuutta osattiin perustella monin tavoin. Haastateltavat arvioivat, että miespuolisten työntekijöiden vähäisyyttä kesäyliopistokentällä voidaan osaltaan selittää sillä, että työuralla etenemisen mahdollisuudet ovat kesäyliopistoissa hyvin niukat. Uraorientoituneen henkilön näkökulmasta kesäyliopistot voivat olla liian pieniä organisaatioita eikä toiminta ole tarpeeksi laaja-alaista. Myös kesäyliopistojen palkkataso on haastateltavien mukaan tekijä, joka voi vähentää erityisesti miesten kiinnostusta kesäyliopistojen tarjoamiin työtehtäviin.

#### 4.8.2 Miehet kesäyliopistoissa

Haastattelujen perusteella kesäyliopistokentän naisvaltaisuus tiedostettiin henkilökunnan keskuudessa. Miesopiskelijoiden vähäisen määrän suhteen henkilökunnan haastatteluissa ei kuitenkaan esiintynyt vahvoja kannanottoja siihen, kuinka tilanteeseen tulisi suhtautua. Osa haastateltavista mainitsi miestyöntekijän rekrytoimisen keinona miesopiskelijoiden määrän lisäämiseen kesäyliopistoissa. Miespuolinen koulutussuunnittelija osaisi heidän mukaansa kartoittaa miesopiskelijoiden mielenkiinnon kohteet ja sitä kautta suunnitella koulutusta, joka kiinnostaisi myös miehiä. Osa vastaajista oli taas sitä mieltä, että kesäyliopistojen opetustarjonnan sukupuolittaminen oli keinotekoista eikä se palvele kesäyliopistojen tarpeita. Yleisesti ottaen kesäyliopistojen opiskelijoiden sukupuolijakaumaan suhtauduttiin ristiriitaisesti: osa vastaajista piti miesopiskelijoiden vähäistä lukumäärää negatiivisena asiana, kun taas osa haastateltavista oli sitä mieltä, ettei opiskelijoiden sukupuolella ole merkitystä.

Enemmän keskustelua herätti sen sijaan kesäyliopistojen henkilökunnan naisvaltaisuus. Osa haastatelluista ilmoitti selkeästi tyytymättömyytensä henkilöstön nykyiseen sukupuolijakaumaan. Kyseiset haastateltavat pitivät miespuolisten työntekijöiden palkkaamista kesäyliopistoihin erittäin toivottuna. Molempien sukupuolten edustajien läsnäolo tasapainottaisi työyhteisöä ja toisi haastateltavien mukaan monipuolisuutta ja erilaisia näkökulmia asioihin. Joidenkin haastateltavien mielestä miehiä ei tulisi kuitenkaan rekrytoida kesäyliopistoihin ainoastaan sukupuolen perusteella, vaan kriteereinä tulisi pitää muita ansioita, kuten ammattitaitoa ja persoonaa.

Miesten ja naisten työskentelytapojen mahdollisia eroavaisuuksia käsittelevä teema nosti esiin mielenkiintoisia näkemyksiä, jotka olivat osittain hyvinkin ristiriitaisia keskenään. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että miesten ja naisten työskentelytavoissa ei ole mainittavia eroja, kun taas joidenkin vastaajien mukaan erot ovat huomattavia. Osassa vastauksia naisten arveltiin olevan työyhteisössään miehiä avoimempia ja heidän oletet-

tiin puhuvan enemmän henkilökohtaisista asioistaan, kun taas miesten oletettiin keskittyvän enemmän työn tekemiseen. Miehillä ajateltiin olevan analyttisempi asenne työhön, ja heidän arveltiin korostavan työssään enemmän talouteen ja asiasisältöihin liittyviä elementtejä. Naiset puolestaan nähtiin innovatiivisempina ja ennakkoluulottomampina työntekijöinä. Osa haastateltavista luonnehti naisia ahkeriksi ja tunnollisiksi, kun taas miehet nähtiin suurpiirteisinä, vähemmän käytännöllisinä työntekijöinä.

Henkilökunnan haastatteluissa esiin tulleet näkemykset vahvistavat aikaisempia tutkimustuloksia työyhteisöjen tasa-arvoisuudesta sekä sukupuoliin kohdistuvista ennakkoluuloista. Kuten osa haastatelluista totesi, usein työpaikoilla ajatellaan ettei sukupuolella ole väliä, epätasa-arvoa on muualla kuin omalla työpaikalla ja asiat ovat järjestyksessä. Tutkijat puhuvat tässä yhteydessä sukupuolineutraalisuudesta tai sukupuolisokeudesta. Sukupuolineutraalisuudella tarkoitetaan asennetta, jonka mukaan sukupuolella ei ole merkitystä. Sukupuolineutraalisuutta on pitkään pidetty tasa-arvon takeena Suomessa. Neutraali suhtautuminen ei kuitenkaan auta ymmärtämään naisten ja miesten eriarvoista asemaa työelämässä. Sukupuolisokeus tarkoittaa, ettei tunnusteta niitä totuttuja käytäntöjä, joiden seurauksena työpaikoille syntyy sukupuolen mukaan epätasa-arvoisia työnjakoa, hierarkioita, palkkaeroja sekä syrjintää. Se saattaa vahvistaa taipumusta nähdä sukupuoli kaavamaisesti ja itsestään selvyytenä. (Huhta ym. 2005, 28.)

Syitä siihen, miksi sukupuolen merkitystä työelämässä ei haluta huomioida, on varmasti monia. Ennen kaikkea, mielellään ajatellaan, että menestyminen on kiinni itsestä, omista teoista ja valinnoista – ei sukupuolesta. Tämä tuli selvästi esiin myös kesäyliopiston työntekijöiden haastatteluissa: miehiä ei tulisi rekrytoida kesäyliopistoihin ainoastaan sukupuolen perusteella, vaan kriteereinä tulisi pitää muita ansioita, kuten ammattitaitoa ja persoonaa. Tällöin jää kuitenkin huomioimatta se, että ihmiset ovat syntyneet ja heidät on kasvatettu naisiksi ja miehiksi. Toisin sanoen sukupuolta ei voida jättää kotiin. Siihen liittyvät arvostukset ja tottumukset vaikuttavat väistämättä ihmisten valintoihin ja kohteluun. (Huhta ym. 2005, 28.)

### 4.8.3 Kesäyliopiston mainonta ja markkinointi

Haastateltavat olivat pääosin tyytyväisiä kesäyliopistojen mainontaan ja markkinointiin. Hyvinä markkinointikeinoina haastateltavat pitivät perinteisiä esitteitä, koulutuskalenteria ja Internet-sivuja. Myös opintoneuvonta mainittiin tärkeänä tapana markkinoida koulutuksia.

Kesäyliopistojen käyttämät viestintästrategiat vaihtelevat oppilaitoksittain. Esimerkiksi Tampereen kesäyliopistossa on käytössä tieto- ja viestintästrategia, joka kattaa jonkin verran viestintätavoitteita mutta ei varsinaisesti markkinointia. Kainuun kesäyliopistossa ei ole käytössä erityistä viestintästrategiaa, mutta sille on laadittu markkinointisuunnitelma, jossa on mietitty käytännön tasolla markkinoinnin pelisääntöjä ja tapoja. Markkinointia koskeva suunnitelma on olemassa kaikissa hankkeen kesäyliopistoissa, mutta varsinainen viestintästrategia mainittiin ainoastaan Tampereen kesäyliopiston arviointiraportissa.

Haastateltavien mukaan markkinointisuunnitelmissa ei ole erikseen huomioitu

miehiä. Miesten vähäisyys opiskelijakunnassa on tiedostettu mutta asialle ei ole tehty mitään konkreettista. Osa haastateltavista korosti edelleen, ettei markkinoinnissa voida liiaksi keskittyä vain toisen sukupuolen tavoittamiseen, koska kesäyliopistojen toiminnan jatkuvuuden ja toimeentulon kannalta tärkeintä on saada riittävästi asiakkaita, sukupuolesta huolimatta.

Haastatteluiden kautta käykin ilmi kesäyliopistojen ristiriitainen tilanne. Kilpailu opiskelijoista kiristyy koko ajan, ja markkinointiin tulisi panostaa yhä enemmän. Markkinoinnin tulisi olla samanaikaisesti sekä tehokasta että edullista. Tarve markkinoinnin ammattilaisten palveluille lisääntyy entisestään, mutta taloudelliset resurssit puuttuvat.

Miesopiskelijoiden haastatteluista poiketen henkilökunnan edustajat eivät esittäneet yksityiskohtaisia parannusehdotuksia kesäyliopistojen käyttämien mainosten ja esitteiden yleisilmeeseen. Haastateltavien mukaan markkinointi lähtee viime kädessä liikkeelle opetustarjonnasta ja hyvästä tuotteesta. Ilman laadukkaita ja luotettavia koulutustuotteita markkinoinnilla ei ole merkitystä.

#### *4.9. Yhteenveto tilastoista ja haastatteluista*

Harjoittelijat keräsivät ja analysoivat oppilaitosten opiskelijatilastoja sukupuolittain jaoteltuna. Lisäksi tarkasteltiin oppilaitosten henkilöstön sukupuolijakaumien kehittymistä viimeisen 20 vuoden ajalta. Markkinointia arvioitiin analysoimalla oppilaitosten lehti- ja esitemateriaalia. Arviointien kvalitatiivinen aineisto kerättiin teemahaastatteluin. Miesarviointeja varten haastateltiin yhteensä 81 miesopiskelijaa, sekä 48 henkilökunnan ja hallinnon edustajaa. Miesopiskelijoiden haastatteluiden teema-alueina olivat miehet kesäyliopiston opiskelijoina sekä oppilaitoksen viestintä ja opetus. Työntekijöiden ja hallinnon edustajien haastatteluiden teemoina olivat työ ja rooli organisaatiossa, miehet kesäyliopistossa sekä kesäyliopiston viestintä ja opetus.

Tilastojen mukaan kesäyliopistojen opiskelijakunta on ollut naisvaltainen koko tarkastelujakson ajan vuosina 1986–2005. Opiskelijoiden kokonaismäärissä on ollut suuriakin muutoksia oppilaitoskohtaisesti tarkasteltuna, mutta miesten prosentuaalinen osuus opiskelijoiden kokonaismäärästä on pysynyt yllättävän stabiilina. Miesopiskelijoiden osuus on kaikista opiskelijoista keskimäärin 20 prosenttia.

Miesten kesäyliopisto-opintoihin osallistumattomuuden keskeisimmät syyt olivat miesarviointien mukaan 1) ajanpuute, 2) kesäyliopistojen koulutustarjonta sekä 3) kesäyliopistojen imago.

Kesäyliopistoissa henkilökunta on opiskelijoiden tavoin hyvin naisvaltainen. Vuonna 2006 kesäyliopistojen ilmoittamien tietojen mukaan kesäyliopistoissa työskentelevistä 132 henkilöstä 119 on naisia ja vain 13 miehiä. Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna kesäyliopistojen rehtoreista ja toiminnanjohtajista yhteensä 17 on naisia ja viisi miehiä. Kesäyliopistoissa työskentelevistä 41 koulutussuunnittelijasta ainoastaan neljä on miehiä. Sihteerinimikkeellä (toimistosihteerit sekä koulutus- ja kurssisihteerit) työskenteleviä on yhteensä 59. Heistä ainoastaan yksi on miespuolinen.

Miespuolisten työntekijöiden vähäisyyttä kesäyliopistokentällä voidaan henkilökunnan mukaan ensisijaisesti selittää sillä, että työuralla etenemisen mahdollisuudet

ovat kesäyliopistoissa hyvin niukat. Uraorientoituneen henkilön näkökulmasta kesäyliopistot voivat olla liian pieniä organisaatioita, eikä toiminta ole tarpeeksi laajaalaista. Myös kesäyliopistojen palkkataso on haastateltavien mukaan tekijä, joka voi vähentää erityisesti miesten kiinnostusta kesäyliopistojen tarjoamiin työtehtäviin.



## 5 HANKKEEN MUUT VAIKUTUKSET

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen keskeisenä tavoitteena oli miesnäkökulman edistäminen kesäyliopistojen toiminnassa. Osatavoitteiksi asetettiin 1) hankkeen toimintamallien levittäminen laajemmin vapaan sivistystyön oppilaitoksiin sekä 2) vapaan sivistystyön tunnettuuden lisääminen. Kyseiset tavoitteet saavutettiin seuraavin toimenpitein:

- 1) Oriveden opisto sekä Tampereen työväenopisto osallistuivat mieshankkeeseen.
- 2) Hankkeen yhteydessä järjestettiin neljä urapäivätapahtumaa, joiden tarkoituksena oli esitellä vapaan sivistystyön toimintaa korkeakouluopiskelijoille työelämän sekä työntekijän näkökulmasta.

### *5.1 Toimintamallin levittäminen vapaan sivistystyön kentälle*

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen tavoitteena oli luoda sukupuolijakauman tasapainottamiseen tähtäviä toimintamalleja kesäyliopistoissa. Toimintamalleja kehitettiin hankkeen aikana kesäyliopistojen lisäksi kahdessa muussa vapaan sivistystyön oppilaitoksessa: Oriveden opistossa ja Tampereen työväenopistossa. Pyrkimyksenä oli levittää hankkeen toimintamalleja kesäyliopistojen lisäksi myös laajemmin vapaan sivistystyön kentälle.

Toimintamallien lisäksi hankkeessa pyrittiin rakentamaan pohjaa mahdollisille jatkohankkeille, jotka edistävät miesnäkökulmaa vapaassa sivistystyössä. Tavoitteena oli kehittää toimenpidesuosituksia vapaan sivistystyön kentälle, sekä yksittäisille oppilaitoksille että keskusjärjestöille.

Oriveden opiston ja Tampereen työväenopiston miesarviointitoteutettiin muiden arviointien tavoin projektikoordinaattorin laatiman arviointirungon ja ohjeistuksen pohjalta. Harjoittelijat osallistuivat hankkeen puitteissa järjestettyyn koulutukseen yhdessä kesäyliopistojen harjoittelijoiden kanssa. Arviointiraporttien toteutuksessa pyrittiin huomioimaan oppilaitosmuotojen erityisluonne. Kesäyliopistoille suunniteltua arviointirunkoa muokattiin sekä kansanopiston että työväenopiston tarpeiden ja intressien mukaan. Seuraavassa esitellään Oriveden opiston sekä Tampereen työväenopiston arviointiraporttien keskeiset tulokset.

### 5.1.1 Miesarviointi Oriveden opistossa

Kansanopistot ovat opetusministeriön hallinnonalaan kuuluvia valtakunnallisia sisäoppilaitoksia. Kansanopistoista suurin osa on erilaisten yhdistysten ja säätiöiden ylläpitämiä ja osa kunnallisia. Kansanopistojen pitkäkestoinen koulutus eli linjat kestävät useimmiten lukuvuoden. Lisäksi kansanopistot järjestävät eripituisia kursseja kesällä ja viikonvaihteissa. Kansanopistoissa annetaan omaehtoista, yleissivistävää ja tiettyihin ammatteihin perehdyttävää opetusta. Useissa opistoissa on myös ammatillista koulutusta. Opistojen toiminnasta noin kolme neljäsosaa on vapaatavoitteista koulutusta ja loput tutkintoon johtavaa koulutusta, jota järjestetään asianomaisten lakien mukaisesti. Opistot järjestävät myös avointa yliopisto-opetusta.

Oriveden opisto on Orivedellä toimiva sitoutumaton, taiteisiin keskittynyt kansanopisto. Oriveden opiston vakinaiseen henkilökuntaan kuului vuonna 2006 yhteensä 21 henkilöä, joista miehiä oli yhdeksän eli 43 prosenttia.

TAULUKKO 3: ORIVEDEN OPISTON HENKILÖKUNNAN SUKUPUOLIJAKAUMA V.2006.

TEHTÄVÄNIMIKE	NAISIA	MIEHIÄ
Rehtori	0	1
Koulutusalaohjaaja	3	2
Opettaja	2	4
Kurssisihteeri	3	1
Talospäällikkö	1	0
Koulutussuunnittelija	1	0
Kirjanpitäjä	1	0
Kirjastonhoitaja	1	0
ATK-tukihenkilö	0	1
YHTEENSÄ	12	9

Oriveden opistossa miespuolinen henkilö työskentelee rehtorina, koulutusalaohjaajana, opettajana, kurssisihteerinä sekä ATK-tukihenkilönä. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä opettajista miesten osuus oli yli puolet (54 prosenttia). Valtakunnallisesti tarkasteltuna kansanopistojen henkilökunta on kesäyliopistojen tapaan naisvaltainen, mutta kansanopistoissa miehiä työskentelee suhteellisesti enemmän kuin kesäyliopistoissa: kansanopistoyhdistyksen rekisterin mukaan kansanopistojen henkilökunnasta oli vuonna 2005 miehiä 31 prosenttia.

Opiskelijoiden osalta tilanne on vastaavasuuntainen. Kaikista kansanopistojen opiskelijoista miesten osuus on 38 prosenttia, joka sekin on huomattavasti korkeampi kuin kesäyliopistojen miesopiskelijoiden osuus kaikista opiskelijoista. Oriveden opistossa miesopiskelijoiden osuus on 29 prosenttia. Oppialoittain tarkasteluna Oriveden opistossa miehiä kiinnostaa eniten musiikkiin liittyvä koulutus. Miesopiskelijoiden osuus musiikin alan lyhytkursseille osallistuneista oli vuosina 2003–2005 lähes puolet (47 prosenttia). Myös pitkäkestoisessa koulutuksessa musiikkilinjoilla miesopiskelijoiden osuus oli samalla tarkastelujaksolla puolet (50 prosenttia) kaikista osallistujista.

Lyhytkurssitarjonnasta miehiä kiinnosti myös kielten opiskelu. Kielikursseilla miesten osuus oli vuosina 2003–2005 keskimäärin 37 prosenttia. Kirjoittamiseen liittyvillä kursseilla miesopiskelijoita oli noin viidennes (22 prosenttia) kaikista opiskelijoista. Oriveden opiston opetustarjonnasta vähiten miehiä kiinnostivat kuvataiteen lyhytkurssit sekä kirjoittajalukio.

Oriveden opiston miesarviointia varten haastateltiin viittä opiston miesopiskelijaa sekä kahta opiston miespuolista työntekijää. Tämän lisäksi arviointiin liitettiin 34 henkilön haastattelut, jotka toteutettiin opiston teettämän markkinointitutkimuksen yhteydessä. Kyseisissä haastatteluissa käytiin läpi miesarviointien teemoja. Sekä opiskelijoiden että työntekijöiden haastatteluissa käytössä oli hankkeen koordinaattorin laatima haastattelurunko, joka oli teemoiltaan sama kuin kesäyliopistojen arvioinneissa käytetty runko.

Miesopiskelijoiden haastatteluista kävi ilmi, että opiskelun motiiveissa ei korostunut kesäyliopistojen tavoin perinteinen näkemys miesten tavoitesuuntautuneesta opiskelusta. Haastateltujen opiskelijoiden mukaan taidepainotteisten oppiaineiden kohdalla on luonnollista, että niitä opiskellaan muista syistä kuin pelkästään ulkoista tarvetta varten. Kuitenkin opiskelun määritelmää itsensä kehittämisen keinona pyrittiin välttämään. Opiskelun ensisijaiseksi motiiviksi mainittiin sen sijaan vastapaino työlle.

Miehiä kiinnostavaa koulutustarjontaa pohdittiin erityisesti taidepainotteisen Oriveden opiston näkökulmasta. Haastateltavien mukaan miehiä saattaisi kiinnostaa kielikoulutus, joka olisi rajattu tietylle selkeälle kohderyhmälle, esimerkiksi bisnesenglanti tai espanjan kielen kurssi eläkepäivien viettoa varten. Sanataiteessa miehiä arveltiin kiinnostavan elämäkerran kirjoittamiseen valmentavat kurssit, lehtikirjoittaminen sekä liikeelämän viestintäkurssit. Kuvaamataiteen puolella miehille ehdotettiin erityisesti Oriveden opistolla järjestettävää romuveistoskurssia. Yleisemmin pohdittiin, että miehet olisivat kiinnostuneita erikoisemmista ja uskaltavammista kursseista, jotka poikkeavat valtavirrasta.

Haastatteluissa esitettiin myös miesopiskelijoita karsivia tekijöitä. Kansanopistojen koulutus on pitkäkestoista, mihin miehet eivät välttämättä ole valmiita sitoutumaan. Vaikka miehillä on keskimäärin enemmän vapaa-aikaa kuin naisilla, he osallistuvat vapaa-ajan opintoihin selvästi vähemmän kuin naiset (Ajankäyttötutkimus 2000). Haastateltavien mukaan myös lähiopetuksen sosiaalinen luonne toimii karsivana tekijänä erityisesti Oriveden opistossa, jossa koulutuksen painopiste on taide- ja ilmaisuaineissa. Henkilökohtaisten tuntemusten käsittely ryhmässä liitetään haastateltavien mukaan vahvasti taide- ja ilmaisuaineiden opiskeluun, mikä saattaa aiheuttaa ongelmia erityisesti miehille. Omien tuotosten jakaminen muiden kanssa, töistä keskustelu sekä palautteen antaminen muille voidaan kokea ahdistavana. Haastateltavien mukaan sosiaalisuuden vaatimus on joillekin liikaa.

Haastateltavat olivat pääosin tyytyväisiä Oriveden opiston mainontaan. Mainoslehtisten ja kurssiesitteiden visuaalisuuteen ei juurikaan kiinnitetty huomiota. Haastateltavat eivät uskoneet, että feminiiniset elementit mainoksissa vaikuttaisivat suuntaan tai toiseen miesten tehdessä opintoja koskevia päätöksiä. Kesäyliopistojen miesarvioinneista poiketen Oriveden opiston miesopiskelijat pitivät kurssiesitteiden informatiivista ulkoasua pelkästään positiivisena asiana. Mainonnan tehokeinoihin, kuten kuviin ja korostettuun visuaaliseen ilmeeseen, ei katsottu olevan tarvetta. Sen sijaan pohdittiin



sitä, miksei opiston mainoksissa ole enemmän sisältöä: miksi mainonnassa ei korosteta syitä, joiden takia kannattaa tulla juuri Oriveden opiston järjestämälle kurssille ja mitä erityistä Oriveden opistossa on muihin aikuiskoulutuskursseja järjestäviin oppilaitoksiin verrattuna?

Syy siihen miksi mainonnan merkitystä ei miesopiskelijoiden haastatteluissa korostettu, liittyy miesarvioinnin toteuttaneen harjoittelijan mukaan Oriveden opiston tunnettuuteen. Miesarvioinnin haastatteluiden sekä arvioinnin yhteydessä toteutetun markkinointitutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Oriveden opisto on kirjoittamisesta, kuvataiteesta tai musiikista kiinnostuneille valtakunnallisestikin erittäin tunnettu oppilaitos. Oppilaitoksen yleinen tunnettuus saakin aikaan sen, että ihmiset etsivät omatoimisesti tietoa oppilaitoksen järjestämästä koulutuksesta ja mainonnan merkitys jää vähäisemmäksi.

Oriveden opiston henkilökunnan haastatteluissa pohdittiin miesten vähäistä määrää kansanopistoissa. Oriveden opiston osalta tilanne on valtakunnallisesti tarkasteltuna erittäin hyvä, sillä henkilökunnasta lähes puolet on miehiä. Yleisellä tasolla todettiin, että miehinen statusajattelu karsii todennäköisesti miestyöntekijöitä kansanopistoista sekä aikuiskoulutuksesta yleensä. Myös kansanopistojen palkkausta pidettiin tärkeänä tekijänä miesten puuttumiselle.

### 5.1.2 Miesarviointi Tampereen työväenopistossa

Kansalais- ja työväenopistot eli kansalaisopistot ovat yleissivistävää aikuiskoulutusta tarjoavia oppilaitoksia, joissa voi opiskella mm. vieraita kieliä, musiikkia, taideaineita, tekstiilitöitä, tietotekniikkaa, yhteiskunnallisia aineita ja liikuntaa. Iltaisin ja kerran viikossa opiskelun rinnalla järjestetään intensiivikursseja, viikonloppukursseja, monimuoto-opetusta sekä verkkokursseja. Kansalaisopistot tarjoavat myös perusopetuksen ja lukion oppiaineita, taiteen perusopetusta, ammatillista lisäkoulutusta sekä avoimen yliopiston opetusta.

Vuonna 1899 perustettu Tampereen työväenopisto on Suomen ensimmäinen työväenopisto. Opistossa työskentelee tällä hetkellä 17 vakituista työntekijää, joista miehiä on seitsemän. Myös opiskelijoiden osalta miehet ovat Tampereen työväenopistossa vähemmistönä: vuonna 2005 miesten osuus kaikista opiskelijoista oli 24 prosenttia. Luku vastaa kansalais- ja työväenopistojen valtakunnallista tilannetta, jossa miesopiskelijoiden osuus kaikista opiskelijoista on keskimäärin viidennes.

Tampereen työväenopiston opetustarjonnasta miehiä ovat viime vuosina (2003–2005) kiinnostaneet erityisesti oikeustiede, vesiliikenne, metsätalous, liiketalous sekä kirjanpito ja laskenta. Kyseisissä aineryhmissä miesten osuus kaikista opiskelijoista on ollut yli 40 prosenttia.

Oheisessa taulukossa on kuvattu Tampereen työväenopiston mies- ja naisopiskelijamäärät ainekohtaisesti vuonna 2005. Taulukkoon on merkitty lisäksi kuinka suuri prosentuaalinen osuus miesopiskelijoiden kokonaismäärästä on osallistunut tietyille kursseille.

TAULUKKO 4: TAMPEREEN TYÖVÄENOPISTON OPISKELIJOIDEN  
KOULUTUSALAKOHTAINEN SUKUPUOLIJAKAUMA VUONNA 2005.

OPETUSTARJONTA 2005	MIEHIÄ	NAISIA	YHTEENSÄ	%
Yleissivistävät aineet	4	11	15	0,1
Taide- ja taitoaineet	1 231	3 538	4 769	30,4
Kielet	1 467	3 812	5 279	36,2
Humanistiset ja esteettiset aineet	143	428	571	3,5
Opetus, kasvatustieteet ja koulutus	68	296	364	1,8
Liiketalous, markkinointi, toimistoala	3	11	14	0,1
Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteet	157	473	630	3,9
Johtaminen, esimiestaito	7	12	19	0,2
Tietotekniikka	165	263	428	4,1
Matematiikka, luonnontieteet	18	36	54	0,4
Kuljetus, liikenne, huolinta	26	14	40	0,6
Maa-, metsä- ja puutarhatalous	93	128	221	2,2
Palveluala, kotitalous	337	867	1 204	8,3
Liikunta, terveys, urheiluvalmennus	328	3 191	3 519	8,1
Muu koulutus	4	32	36	0,1
YHTEENSÄ	4 047	13 112	17 159	100
%	23,6	76,4	100,00	100

Taulukosta 4 on havaittavissa, että määrällisesti miesopiskelijoita oli eniten taide- ja taitoaineiden sekä kielten koulutuksessa. Myös palvelualalla, liikunta-, terveys- ja urheiluvalmennuksen puolella miesopiskelijoita oli paljon, vaikka miesopiskelijoiden prosentuaalinen osuus kaikista osallistujista jäikin melko alhaiseksi.

Tampereen työväenopiston miesarviointia varten haastateltiin seitsemää työväenopiston miesopiskelijaa sekä kolmea henkilökunnan edustajaa. Sekä opiskelijoiden että työntekijöiden haastatteluissa käytössä oli hankkeen koordinaattorin laatima haastattelurunko, joka oli teemoiltaan sama kuin kesäyliopistojen arvioinneissa käytetty runko.

Oriveden opiston miesarvioinnin tavoin työväenopiston miesopiskelijat eivät korostaneet tavoitehakuisuutta opintojensa ensisijaisena motiivina. Opinnot eivät liittyneet ammatilliseen pätevytykseen tai tutkinnon suorittamiseen. Haastateltavat olivat opiskelleet työväenopistossa monipuolisesti erilaisia kursseja ja keskeisimmäksi syyksi opinnoille ilmoitettiin halu oppia uutta. Myös oma kiinnostus kursseja kohtaan oli selkeästi havaittavissa. Haastatteluissa tuli kuitenkin esille se, että yleisemmin miesten oletettiin olevan kiinnostuneita tavoiteorientoituneesta koulutuksesta. Erityisesti ammatillinen täydennyskoulutus nähtiin alaksi, johon työväenopiston kannattaisi panostaa.

Haastateltujen miesopiskelijoiden mielestä miesten mukaan saaminen työväenopiston koulutustoimintaan edellyttää ennen kaikkea tiedottamisen ja mainonnan tehostamista sekä kurssitarjonnan muokkausta. Haastateltavien mukaan koulutusesitteissä

kursseja sekä niiden sisältöä tulisi kuvata selkeämmin ja tarkemmin. Markkinointia olisi syytä suunnata suoraan esimerkiksi paikallisiin yrityksiin, joissa varmasti olisi potentiaalisia miesopiskelijoita. Ammatillinen lisäkoulutus palvelisi myös työnantajan tarpeita. Myös yhteistyötä paikallisten oppilaitosten, esimerkiksi ammattikorkeakoulujen, kanssa voitaisiin lisätä. Työväenopisto voisi järjestää kursseja, jotka olisi mahdollista hyväksyttää muiden oppilaitosten tutkintovaatimuksissa.

Eryteisesti miehiä kiinnostavien kurssien suhteen haastateltavat eivät sen sijaan osanneet esittää juurikaan uusia näkemyksiä. Perinteisesti miehiä kiinnostaneet alat, kuten tekniikka ja kädentaito, houkuttelisivat haastateltavien mukaan miesopiskelijoita myös työväenopistoihin.

*Henkilökunnan* haastatteluissa keskityttiin sukupuolijakauman pohdintaan työyhteisön näkökulmasta. Kaikki haastateltavat kannattivat tasa-arvoista työyhteisöä, jossa molemmat sukupuolet olisivat tasapuolisesti edustettuina. Miesten ja naisten työskentelytavoissa nähtiin eroavaisuuksia, joskin pelkästään sukupuoleen perustuvaa erottelua pidettiin vieraana. Molempien sukupuolten edustus työpaikalla nähtiin ennen kaikkea työyhteisöä ja työilmapiiriä tasapainottavana elementtinä.

## 5.2 Urapäivät

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen osatavoitteeksi asetettiin kesäyliopistojen ohella myös muun vapaan sivistystyön tunnettuuden lisääminen. Tampereen yliopiston Ura- ja rekrytointipalveluyksikkö järjesti keväällä 2005 Tampereella uratapahtuman, jossa vapaan sivistystyön oppilaitokset esittelivät toimintaansa yliopiston opiskelijoille. Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen yhteydessä järjestettiin neljä vastaavanlaista uratapahtumaa neljässä yliopistokaupungissa: Turussa, Jyväskylässä, Oulussa ja Vaasassa. Urapäivien tavoitteena oli esitellä kesäyliopistojen lisäksi vapaan sivistystyön kenttää myös laajemmin yliopisto-opiskelijoille erityisesti työelämän ja työnantajan näkökulmasta. Urapäivät järjestettiin yhteistyössä yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluyksiköiden kanssa. Paikalliset suunnittelijat ja uraohjaajat toimivat tilaisuuksien yhteyshenkilöinä. Urapäivillä vapaan sivistystyön kentästä esittäytyivät kesäyliopistot, kansalais- ja työväenopistot sekä kansanopistot. Paikallisten oppilaitosmuotojen edustajat (rehtorit, vararehtorit tai koulutussuunnittelijat) esittelivät omaa oppilaitostaan ja sen tarjoamia työtehtäviä. Puheenvuorojen jälkeen tilaisuuksiin oli varattu aikaa verkostoitumiselle, jossa opiskelijoilla oli mahdollisuus keskustella oppilaitosten edustajien kanssa.

KUVIO 6: ESIMERKKI URAPÄIVÄN OHJELMASTA.

<b>Ura vapaan sivistystyön asiantuntijatehtävissä</b>	
To 20.4.2006, klo 14.00 – 17.00	
Oulun yliopisto, luentosali L9.	
<b>Ohjelma</b>	
<b>14.00–14.05</b>	<b>Tapahtuman avaus</b> projektikoordinaattori Mikko Mattila, Miehiä kesäyliopistoon -hanke
<b>14.05–14.30</b>	<b>Läpileikkaus vapaan sivistystyön kenttään</b> projektikoordinaattori Mikko Mattila
<b>14.30–15.00</b>	<b>Kesäyliopiston toimenkuva ja tehtävät</b> koulutuspäällikkö Eija Karhu, Pohjois-Pohjanmaan kesäyliopisto
<b>15.00–15.30</b>	<b>Opetustyötä ja suunnittelua kansalais- ja työväenopistossa</b> rehtori Liisa Vornanen, Haapaveden kansalaisopisto
<b>15.30–16.00</b>	<b>Työ- ja uramahdollisuuksia kansalaisopistossa</b> rehtori Eero Lonkila, Haapaveden opisto
<b>16.00–</b>	<b>Keskustelut ja verkostoituminen jatkuvat kahvin lomassa</b>

*Ura vapaan sivistystyön asiantuntijatehtävissä* -nimikkeellä järjestetyt urapäivät keräsivät paikalle yhteensä 165 kuulijaa. Huomionarvoista oli, että osallistujat muodostivat varsin heterogeenisen joukon. Ennakoarvioista poiketen, tilaisuus herätti kiinnostusta myös muiden kuin kasvatustieteellisten aineiden opiskelijoiden joukossa. Paikalla olikin usean eri tiedekunnan ja oppiaineen edustajia.

Miesnäkökulmasta tarkasteltuna voidaan todeta, että miesten osuus osallistujista jäi suhteellisen vähäiseksi: miesten kokonaismäärä oli lopulta 37, joka oli 22 prosenttia osallistujien kokonaismäärästä.

Kokemukset urapäivistä olivat erittäin kannustavia. Yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluiden yhteyshenkilöt pitivät vastaavanlaisten tilaisuuksien järjestämistä tarpeellisenä myös tulevaisuudessa. Runsas osallistujien määrä sekä osallistujien monipuolinen koulutustausta yllättivät järjestäjät positiivisesti. Osallistujilta kerätyn palautteen mukaan vapaan sivistystyön tarjoamat työmahdollisuudet yllättivät suuren osan kuulijoista. Erityisesti se, että vapaan sivistystyön koulutusorganisaatiot tarjoavat opetus- ja koulutustyön ohella myös paljon muitakin työtehtäviä, oli monelle yllätys.

# 6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET JA TOIMENPIDESUOSITUKSET



Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen keskeisenä tavoitteena oli tuottaa arviointien ja selvitysten lisäksi kesäyliopistoille myös käytännön ohjeistusta siihen, kuinka miesnäkökulma voidaan ottaa huomioon oppilaitoksen toiminnassa. Tässä luvussa kootaan yhteen harjoittelijoiden laatimien arviointiraporttien sekä hankkeessa järjestettyjen koulutuspäivien work shop -työskentelyn tulokset ja esitetään erilaisia kehittämisehdotuksia ja toimenpidesuosituksia, joita kesäyliopistot voivat hyödyntää. Samalla tuodaan esiin tekijöitä, joiden arvellaan vaikuttavan osaltaan kesäyliopistojen vallitsevaan sukupuolijakaumaan ja joihin kesäyliopistot voivat kiinnittää jatkossa huomiota. Kesäyliopistojen toimenpidesuosituksia kohdistuvat henkilökunnan rekrytointiin, työn organisointiin, palkkaukseen kesäyliopistojen imagoon, tiedotukseen, opetustarjontaan, opetuskäytäntöihin sekä koulutuksen suunnitteluun. Lopuksi hankkeen työryhmä esittää toimenpidesuosituksia opetusministeriölle miesnäkökulman edistämiseksi.

## *6.1 Kesäyliopistojen henkilöstöä koskevat toimenpidesuosituksia*

### **6.1.1 Henkilökunnan rekrytointi**

Henkilökunnan osalta toimenpiteet sukupuolijakauman tasoittamiseksi kohdistetaan ennen kaikkea uusien työntekijöiden rekrytointikäytäntöihin ja arviointiin. Oppilaitosten tulee kriittisesti arvioida omaa rekrytointiprosessiaan ja rekrytointikanaviaan: voidaanko oppilaitoksissa tällä hetkellä vallitsevaa henkilökunnan vinoutunutta sukupuolijakaumaa selittää jotenkin nykyisillä rekrytoinnin käytännöillä? Naispuolisten työntekijöiden rekrytoinnin käytäntöjä ja uralla etenemisen mahdollisuuksia on tutkittu paljon. (Korvajärvi 1996, 89.) Lähtökohtana on ollut yleensä naisten aseman parantaminen työpaikoilla sekä pyrkimys tasa-arvoiseen työympäristöön. Vastaavanlaisia tutkimuksia miesnäkökulmasta on tehty sen sijaan vähemmän. Ongelmana onkin, että tasa-arvoon tähtäävät toimenpiteet mielletään hyvin usein naisten aseman parantamiseen. Näin ollen naisvaltaisissa työyhteisöissä, kuten kesäyliopistoissa, jossa myös johtotehtävät ovat pääosin naisten hallussa, epätasa-arvoisuutta ei tunnusteta. Kesäyliopistoissa tasa-arvopyrkimykset kohdistuvat kuitenkin miehiin ja miesten rekrytointiin. Onko rekrytoinnissa löydettävissä käytännöllisiä ja symbolisia prosesseja, joissa miehet jäävät naisten varjoon? Arviointiraporteissa esitettiin toistuvasti näkemys, jonka mukaan miesten vähäinen lukumäärä ei johtuisi siitä, etteivät miehet hakeutuisi kesäyliopistoihin töihin, vaan naisvaltaisuus olisi lähtöisin kesäyliopiston sisältä. Toisin sanoen, naisemmistöisissä työyhteisöissä naispuoliset työnhakijat olisivat jossain määrin etulyöntiasemassa uusia työntekijöitä rekrytoitaessa.

Kun tarkastellaan kesäyliopistojen rekrytoinnin käytäntöjä tarkemmin, henkilökunnan naisvaltaisuutta selitetään usein sillä, että kesäyliopistojen tarjoamat työtehtävät

tävät ovat pääosiltaan koulutusalan työtehtäviä, joka on kokonaisuudessaan hyvin naisvaltainen ala. Esimerkiksi kesäyliopistojen koulutussuunnittelijoista huomattavalla osalla on kasvatustieteellinen koulutustausta, mikä vahvistaa edelleen oppilaitosten työntekijäpuolen naisvaltaisuutta. Tässä yhteydessä onkin kysyttävä, minkälaisia koulutusvaatimuksia oppilaitokset esittävät uusille työntekijöilleen? Edellyttääkö esimerkiksi kesäyliopiston koulutussuunnittelijan tehtävien menestyksekkäs hoitaminen ylempään korkeakoulututkinnon suorittamista nimenomaan kasvatustieteissä?

Työnantajan tulisi selkeästi arvioida ja määrittää ne *osaamis- ja koulutusvaatimukset*, joita täytettävän tehtävän hoitaminen edellyttää. Asetetut kriteerit olisi kyettävä myös perustelemaan. Jos työnantajalla ei ole erityisvaatimuksia esimerkiksi hakijan koulutuksen suhteen, tämä olisi syytä mainita selkeästi myös työpaikkailmoituksessa. Tarkasti rajatut kriteerit ja koulutusvaatimukset kohdistuvat ymmärrettävästi tiettyyn kohderyhmään, mikä puolestaan väistämättä karsii osan hakijoista. Toisin sanoen, jos työnantaja edellyttää työnhakijalta tietyn alan koulutusta, joka valtakunnallisesti tarkasteltuna on naisvaltainen, voidaan myös olettaa, että hakemukset avoimeen työpaikkaan tulevat pääosin naisilta.

Toinen tärkeä tekijä rekrytointiprosessissa on *työtehtävien nimikkeet*. Mielikuvat tietyistä ammattinimikkeistä vahvistavat omalta osaltaan vinoutunutta sukupuolijakamaa: esimerkiksi *kurssisihteeri*-nimike herättää useimmissa mielikuvan naisille suunnatusta tehtävästä, eivätkä miehet edelleenkään hakeudu kurssisihteerin tehtäviin. Kyseisen nimikkeen vaihtamista esimerkiksi kurssi- tai koulutuskoordinaattoriksi olisi syytä ainakin harkita. Koordinaattori-nimike ei sisällä sihteeri-nimikkeen tavoin sukupuolitunutta latausta ja kuvaa silti erittäin hyvin kyseistä työtehtävää. Täydennyskoulutuskeskusten tavoin kesäyliopistot voisivat myös harkita koulutussuunnittelija-nimikkeen muuttamista suunnittelijaksi, jolloin tehtävänimike vastaisi paremmin työn laajuutta sekä sisältöä ja vetoaisi ehkä enemmän myös miespuolisiin työnhakijoihin.

Myös *tehtävien tarkalla määrittelyllä* selvennetään työtehtävää niin, että työnimike saattaa jäädä toisarvoiseksi. Mikäli perinteisistä työnimikkeistä ei haluta luopua, esimerkiksi kurssisihteerin tai koulutussuunnittelijan työtehtävien tarkalla erittelyllä ja kuvauksella voitaisiin houkuttaa kyseisiin tehtäviin myös miehiä. Osaltaan tähän liittyen voidaan myös pohtia työnimikkeiden vastaavuutta työtehtävien kanssa: onko käytössä olevien työnimikkeiden merkitystä ja vastaavuutta todellisiin työtehtäviin arvioitu vai käytetäänkö työnimikkeitä vanhan tottumuksen periaatteella?

Viimeisenä henkilökunnan rekrytointiin liittyvänä toimenpidesuosituksena hankkeen työryhmä esittää *yhteistyön lisäämistä korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluyksiköiden kanssa*.

#### **Toimenpidesuosituks:**

- Rekrytoinnin käytäntöjen kriittinen arviointi
- Koulutus- ja osaamisvaatimusten arviointi ja perustelu
- Sukupuolituneiden työnimikkeiden uudelleennimeäminen
- Työtehtävien tarkka määrittely
- Yhteistyön tehostaminen korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluyksiköiden kanssa

## 6.1.2 Työn organisointi

Kesäyliopistojen työtehtävät ovat monelta osin päällekkäisiä, ja henkilömääriltään pienissä organisaatioissa työntekijöillä on usein laaja toimenkuva. Tehtäviä delegoidaan vallitsevien resurssien mukaan ja usein onkin yleistä, että esimerkiksi koulutuksen suunnitteluun ja kurssien organisointiin osallistuu tietyissä työvaiheissa varsinaisen suunnittelijan lisäksi myös muu henkilökunta. Laaja työnkuva toimii monessa suhteessa työtä rikastuttavana tekijänä. Vaihtelevat työtehtävät edesauttavat työn kokemista mielekkäänä.

Miesnäkökulmasta laaja työnkuva tuli esiin kuitenkin yllättäen negatiivisessa valossa. Arviointiraporteissa kävi ilmi, että kesäyliopistojen henkilökunta koki mainitun työskentelytavan, jossa työtehtävät eivät ole tarkasti rajatut, sopivan paremmin naisille kuin miehille. Kyse ei ole siitä, että useiden tehtävien yhtäaikainen hoitaminen olisi erityisesti miehille hankalaa, vaan keskeiseksi tekijäksi nousee työnkuvan, työmäärän ja palkkauksen suhteuttaminen toisiinsa. Arviointiraporttien mukaan miehet eivät olisi halukkaita lisäämään työmääräänsä, mikäli siitä ei koidu heille vastaavaa, esimerkiksi taloudellista hyötyä. Toisin sanoen, miehet eivät olisi valmiita tekemään ”ylimääräistä” tai ”vähäpätöisempää” työtä ilman korvausta.

Arviointiraporteissa esiin tullut näkemys liittyy työyhteisön eriarvoistaviin käytäntöihin. Vakiintuneet ajattelu- ja toimintatavat naisten ja miesten taidoista ja tyyppillisistä työtehtävistä ohjaavat arkipäivän ajattelua ja toimintaa. Sukupuoleen liitetyt odotukset ja olemassa olevat työnjaot asettavat naiset ja miehet eriarvoiseen asemaan, eikä näiden vaikutusta usein tiedosteta. Edellä mainittu näkemys miespuolisten työntekijöiden työorientaatiosta liittyy epävirallisen organisaation käytäntöihin. Epävirallinen organisaatio kuvaa työpaikan arkipäiväisiä käytäntöjä, ihmisten välistä vuorovaikutusta ja ilma-piiriä. Siihen kuuluvat esimerkiksi työyhteisön jäseniä koskevat epäviralliset odotukset ja toimintatavat, yhteydenpito ja käyttäytymistavat. (Huhta ym. 2005, 32–33.)

Epävirallisen organisaation tasolla tarkasteltuna kesäyliopistojen naisvaltaisissa työyhteisöissä on totuttu tiettyihin käytäntöihin, jotka ovat vahvasti sukupuolittuneita. Vaikka virallisen organisaation tasolla koko henkilökunta osallistuu koulutuksen järjestämiseen ja työtehtävät vaihtelevat tilannekohtaisesti, epävirallisella tasolla on havaittavissa selvästi sukupuoleen perustuvaa tehtävänjakoa. (vrt. Korvajärvi 1998, 24–30.)

Kesäyliopistoissa henkilöstön vaihtuvuus on ollut keskimäärin suhteellisen vähäistä ja työtehtävien jakaminen organisaatioissa on hioutunut ja henkilöitynyt ajan myötä. Henkilökunnan käsitykset mies- ja naistyöntekijöistä elävät vahvasti ennakko-odotuksissa ja asenteissa, mikä tuli selkeästi esiin arviointiraporteissa.

Työn organisoinnilla voidaan osittain purkaa työyhteisön epävirallisen tason sukupuolittuneita käytäntöjä ja selkiyttää työyhteisön työnjakoa. Sukupuoleen perustuvaa työnjakoa puretaan henkilökunnan osaamiskartoituksilla, joissa selvitetään kunkin työntekijän henkilökohtaiset osaamisalueet ja vahvuudet. Työnjakoa voidaan selkiyttää esimerkiksi työnkierrolla. Työnkierto tarkoittaa, että henkilö siirtyy sovituksi ajaksi ja sovitulla tavalla työtehtävästä toiseen ja palaa lopuksi omaan työhönsä. Tavoitteena on vaihtelu työssä sekä uusien työtehtävien oppiminen. Työn laajentaminen on puolestaan prosessi, jossa työntekijä tekee saman työtehtävän eritasoisia vaiheita. Työn horisontaa-

lisellä laajentamisella pyritään lisäämään vaihtelevuutta sekä henkilön ammattitaitoa ja vastuuta. Työn rikastaminen tarkoittaa käytännössä työntekijän ammattitaidon lisäämistä koulutuksen avulla sekä työntekijän vastuun kasvattamista.

Työn organisoinnin menetelmillä voidaan siis osaltaan vaikuttaa siihen, että organisaation työnjako muuttuu selkeämmäksi ja tehtäväjaon perustana on sukupuolen asemesta työntekijän yksilöllinen osaaminen.

#### **Toimenpidesuositukset:**

- Henkilökunnan osaamiskartoitus, jonka kautta selvitetään työntekijöiden yksilölliset osaamisalueet sekä vahvuudet
- Työtehtävien selkiyttäminen ja määrittely sekä päällekkäisten työtehtävien poistaminen
- Työn organisoinnin menetelmät: työnkierron, työn laajentamisen ja työn rikastamisen käyttöönotto

### **6.1.3 Palkitseminen**

Miesten vähäistä hakeutumista kesäyliopistojen tarjoamiin työtehtäviin on perusteltu myös palkkauksella. Usein oletetaan, että erityisesti miehet asettavat korkean palkan työnsä ensisijaiseksi kriteeriksi. Työelämä tutkimusten mukaan miehet pyytävät naisia useammin työnantajaltaan palkankorotusta ja miesten palkkatoivomukset työhön haettaessa ovat korkeammat. Tilastollisesti tarkasteltuna työstä maksettava palkka näyttäisi siis merkitsevän miehille enemmän kuin naisille.

Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu kuitenkin aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista. Erilaisia aineellisia palkitsemisen tapoja ovat esimerkiksi peruspalkka, tulospalkkiot, erikoispalkkiot, optiot ja edut. Aineettomia palkitsemisen tapoja ovat muun muassa työn sisältö, koulutus- ja kehittymismahdollisuudet, mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua päätöksentekoon, palaute ja työajan sekä työsuhteen järjestelyt.

Aineellisen palkitsemisen suhteen kesäyliopistojen keinot ja mahdollisuudet ovat rajalliset, eikä palkkakilpailuun ole välttämättä taloudellisia edellytyksiä. Sen asemesta kesäyliopistojen tulisikin mahdollisuuksien mukaan korostaa työtehtävien muita etuisuuksia ja hyödyntää aineettomia palkitsemisen tapoja, joita kesäyliopistoissa ovat esimerkiksi:

- kohtuullinen ja joustava työaika
- perhemyönteisyys
- työsuhteen järjestelyt
- työsuhteen pysyvyys
- mahdollisuus kouluttautumiseen
- mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa organisaation kehittämiseen
- haasteellinen ja monipuolinen työ
- mahdollisuus hyödyntää yksilöllisiä vahvuuksia työssä



Edellä mainitut aineettomat palkitsemisen tavat kiinnostavat varmasti myös miespuolisia työnhakijoita ja niitä tulisi korostaa rekrytoinnin yhteydessä.

**Toimenpidesuosituks:**

- Aineettoman palkitsemisjärjestelmän kehittäminen ja korostaminen rekrytoinnin yhteydessä

## *6.2 Kesäyliopistojen oppilaitoskuvaan liittyvät toimenpidesuosituks*

### **6.2.1 Oppilaitoksen imago**

Työntekijän näkökulmasta eräs keskeinen tekijä ja selitys siihen, miksi miehet eivät haakeudu kesäyliopistojen tarjoamiin työtehtäviin, on kesäyliopistojen imago. Kesäyliopistojen imago ja mielikuvat kesäyliopistojen toiminnasta ovat valitettavan usein selkiytymättömiä, epämääräisiä ja virheellisiä; kesäyliopistot mielletään osaksi yliopistoja ja kesäyliopistojen toiminnan oletetaan keskittyvän ainoastaan kesäkuukausiin. Erilaiset virheelliset käsitykset ja oletukset karsivat varmasti osaltaan erityisesti miespuolisia työnhakijoita, jotka eivät omien opintojensa yhteydessä ole tutustuneet tarkemmin kesäyliopistojen toimintaan. Kesäyliopistot itsessään eivät herätä mielenkiintoa, ja kesäyliopistojen toimintaan ovatkin tutustuneet ainoastaan ne, jotka ovat aktiivisesti osanneet etsiä erilaisia vaihtoehtoja kouluttautumiseen.

Kesäyliopistojen tulisi selkeyttää profiliaan esimerkiksi suhteessa avoimeen yliopistoon. Vaikka kesäyliopistojen koulutustarjonnasta lähes puolet (49,8 prosenttia vuonna 2005) onkin avointa yliopisto-opetusta, kesäyliopistoissa järjestetään paljon myös muuta koulutusta. Esimerkiksi ammatillissivistävän täydennyskoulutuksen osuus kesäyliopistojen kokonaistarjonnasta oli 23,4 prosenttia vuonna 2005.

Erilaiset markkinointikampanjat olisi syytä kohdistaa jo lukioikäisiin, potentiaaliin opiskelijoihin, jotka saataisiin opiskelukokemusten kautta kiinnostumaan kesäyliopistojen toiminnasta myös mahdollisena työpaikkana. Kesäyliopistojen toimintaa tulisi tehdä laajemmin tunnetuksi, ja esimerkiksi yhteistyö paikallisten opinto-ohjaajien kanssa voisi lisätä opiskelijoiden tietoisuutta kesäyliopistojen toiminnasta.

Urapäivien järjestäminen on toimiva keino, jota kokeiltiin käytännössä tämänkin hankkeen yhteydessä. Tapahtumien järjestämisen kokonaiskustannukset jäävät pieniksi ja näkyvyys on suuri. Korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa yhteistyössä järjestettävät tilaisuudet tavoittavat suuren määrän opiskelijoita, jotka varmasti olisivat kiinnostuneita kesäyliopistojen toiminnasta ja mahdollisista työtehtävistä.

**Toimenpidesuosituks:**

- Urapäivien järjestäminen korkeakouluopiskelijoille
- Yhteistyö paikallisten opinto-ohjaajien kanssa.
- Oppilaitosvierailut
- Avoimien ovien päivien järjestäminen

## 6.2.2 Tiedotus

Kesäyliopistojen imagon kohottamiseen tähtäävistä toimenpiteistä keskeisessä roolissa on tiedottaminen. Arviointiraporteissa tuli selvästi esille, että miehet pitävät kesäyliopistojen tiedotusta riittämättömänä ja useimmiten huomaamattomana. Markkinoinnissa tulisikin kiinnittää entistä enemmän huomiota visuaalisuuden lisäämiseen. Kesäyliopistojen mainonta on informaatiopainotteista, eikä kuvia juurikaan käytetä. Esimerkiksi koulutusessitteissä kuvitus on usein vähäistä tai se puuttuu kokonaan. Henkilökuvat ja esimerkiksi haastattelut opiskelevista miehistä voivat luoda mielikuvan, että mieskin voi jopa viihtyä kesäyliopistossa. Tarinamarkkinointia eli miesten kirjoittamia kokemuksia kesäyliopistossa opiskelusta voisi liittää esimerkiksi kesäyliopistojen kotisivuille.

Kesäyliopistojen markkinointia on pyrittävä kohdistamaan myös miehille, miesten ehdoilla. Miehet kaipaavat asiallisia, perusteellisia ja suhteellisen yksityiskohtaisia kuvauksia kurssien sisällöistä. Selkeä kuvaus kurssin rakenteesta helpottaa miestä arvioimaan, tarjoaako kurssi hänelle todella sitä, mitä hän odottaa ja tarvitsee. Koulutusoppaiden jakelua tulee edelleen tehostaa ja niiden saatavuutta parantaa. Kesäyliopistojen toiminnasta voidaan pitää erilaisia tietoisuuksia. Jo edellä mainittujen urapäivien lisäksi kesäyliopistot voisivat järjestää avoimien ovien päiviä, henkilökuntaesittelyjä sekä suoramainontaa kurssitarjonnasta. Paikallisradiot ja -lehdet ovat myös tehokas tapa viestiä kesäyliopistojen toiminnasta.

**Toimenpidesuosituks:**

- Visuaalisuuden lisääminen kesäyliopistojen markkinoinnissa
- Koulutusessitteisiin yksityiskohtaisempia kuvauksia kurssien sisällöistä
- Koulutusoppaiden jakelun tehostaminen ja saatavuuden parantaminen
- Tarinamarkkinointia kesäyliopistojen kotisivuille
- Tietoisuuksia kesäyliopiston toiminnasta: avoimien ovien päivät, tiedotus paikallisradion ja -lehtien kautta
- Suoramarkkinointi miesvaltaisiin yrityksiin ja oppilaitoksiin

## 6.3 Kesäyliopistojen opetuksen järjestämiseen ja suunnitteluun liittyvät toimenpidesuosituks

### 6.3.1 Opetustarjonta

Luontevin keino houkutella miehiä opiskelijoiksi kesäyliopistoon on miehiä kiinnostavien kurssien ja aihesisältöjen lisääminen opetustarjontaan. Arviointiraporttien mukaan erityisesti miehiä kiinnostavia oppiaineita kesäyliopistojen järjestämän avoimen yliopisto-opetuksen sektorilla olivat liikuntalääketiede, hallintotiede, kansantaloustiede, taloustiede, oikeustiede, markkinointi, johtaminen sekä matematiikka. Ammatillissivistävän täydennyskoulutuksen puolella miehet ovat olleet erityisesti kiinnostuneita koulutuksesta, joka on suunnattu yksityisen ja julkisen sektorin henkilöstöasioita hoitaville henkilöille, asianajajille, rakennusliikkeille, pankeille, vakuutusyhtiöille sekä johtaville viranhaltijoille ja luottamusmiehille. Miesopiskelijoita kiinnostanut ammatillissivistävä täydennyskoulutus on liittynyt mm. esimiestehtävien hoitoon, tiimivalmennukseen, urakkasopimukseen, työsopimuksen päättämisiin, strategialähtöiseen kuntaorganisaatioon sekä tuloksellisuuden kehittämiseen. Tällaista koulutusta on kesäyliopistoissa järjestetty kuitenkin verrattain vähän. Yhdistävä tekijä miehiä kiinnostavan koulutuksen suhteen näyttäisi olevan hyödynnettävyys; edellä mainitut oppiaineet ja koulutusjaksot voidaan lukea käytännönläheisiksi aineiksi ja koulutusaiheiksi, joita voidaan hyödyntää suoraan esimerkiksi työelämässä.

Lisäksi arviointiraporteissa mainittiin toive opintojen jatkumahdollisuuksista. Avoimen yliopisto-opetuksen puolella miehet toivoivat nykyistä enemmän aine- ja syventäviä opintoja.

Kesäyliopistojen nykyinen opetustarjonta on painottunut valtakunnallisesti naisvaltaisten alojen kursseihin, jotka eivät miehiä kiinnosta. Mies- ja naisvaltaisten kursseiden toteutumistasoiden yhtäläisyys tukee ajatusta, jonka mukaan miehet osallistuisivat kesäyliopistojen opintotoimintaan lähes yhtä innokkaasti kuin naiset, mikäli heitä kiinnostavia kursseja ja aihesisältöjä olisi tarjolla.

Työelämän segregaaion näkökulmasta tarkasteltuna miesten houkuttelevuus kesäyliopistoon opetustarjonnan kautta ei ole paras mahdollinen keino, sillä se vain korostaa entisestään vahvaa koulutusalan ja työelämän eriytymistä sukupuolen perusteella. Kuitenkin tarjoamalla miesten kiinnostuksen kohteita vastaavia kursseja voidaan miehet saada ylipäänsä opiskelun pariin. Tätä kautta yleisempikin kiinnostus opiskelua kohtaan voi herätä ja myös opiskelun kohteet ja sisältöalueet voivat laajentua epätyypillisemmille aloille.

#### Toimenpidesuosituks:

- Käytännönläheisen, työelämän kvalifikaatioita tuottavan koulutustarjonnan lisääminen avoimessa yliopisto-opetuksessa
- Yliopistojen tutkintovaatimusten mukaisten yleisopintojen määrän kasvattaminen koulutustarjonnassa
- Aine- ja syventävien opintojen määrän lisääminen avoimessa yliopisto-opetuksessa

### 6.3.2 Opetuskäytännöt

Arviointiraporttien mukaan miehet ovat vapaaehtoisen opiskelun kentällä ensisijaisesti kiinnostuneita lyhytkestoisesta koulutuksesta. Koulutuksen tavoitteet ja motiivit liittyvät yleensä erilaisten kvalifikaatioiden hankkimiseen, jotka tulisi saavuttaa mahdollisimman nopeasti: useita kuukausia kestävä koulutus ei välttämättä kiinnosta miehiä.

Avoimeen yliopisto-opetukseen osallistuneet miehet pitivät opetuksen järjestämisen parhaimpana ajankohtana ilta-aikaa, jolloin koulutukseen osallistuminen on mahdollista työajan jälkeen. Ammatillissivistävään koulutukseen miehet osallistuivat puolestaan mieluiten työaikana. Viikonloppuisin järjestettävää koulutusta pidettiin yleisesti huonona vaihtoehtona.

Suurin osa haastateltavista miesopiskelijoista piti lähiopetusta parhaana opetuksen muotona. Erityistä kiitosta herätti kesäyliopisto-opintojen vuorovaikutuksellinen ja sosiaalinen luonne: haastateltavat kokivat keskustelun ja ajatusten vaihdon tärkeänä osana opiskelua. Vaikka osa haastateltavista piti myös verkko-opiskelun ja vaihtoehtoisten opiskelumuotojen lisäämistä tärkeänä erityisesti opiskelun joustavuuden takia, koettiin kontaktiopetus kuitenkin tärkeimpänä ja toimivimpana opetuksen muotona kesäyliopistoissa.

Muista opetuksen järjestämiseen liittyvistä käytännöistä mainittiin opetustilat. Sekä miesopiskelijoiden haastatteluissa että harjoittelijoiden muodostamissa työryhmissä esitettiin, että miehet saataisiin innostumaan kesäyliopistojen tarjoamasta koulutuksesta, mikäli koulutuksen järjestämispaikka olisi mielenkiintoinen ja houkutteleva. Erityisesti ammatillissivistävä koulutus, joka arviointiraporttien mukaan liitetään vahvasti työhön kuuluvaksi toiminnaksi ja johon osallistutaan mieluiten työajan puitteissa, voisi lisätä kiinnostavuuttaan miesten keskuudessa myös vapaa-aikana oikealla koulutuspaikkavalinnalla.

#### **Toimenpidesuositukset:**

- Miesten toiveiden huomioiminen opetuskäytännöissä:
  - lyhytkestoinen koulutus ja intensiivikurssit
  - kontaktiopetus
  - vaihtoehtoisten opiskelumuotojen lisääminen
  - kiinnostava koulutuspaikka
  - laadukkaat kouluttajat

### 6.3.3 Koulutuksen suunnittelu

Kesäyliopistojen järjestämästä koulutuksesta yli puolet koostuu avoimesta yliopisto-opetuksesta, joka toteutetaan yliopistojen tiedekuntien tutkintovaatimusten ja opetussuunnitelmien mukaisesti. Opetus vastaa sisällöltään yliopistojen vaatimustasoa. Kesäyliopistoilla ei ole siis avoimen yliopisto-opetuksen suhteen mahdollisuutta vaikuttaa koulutuksen sisältöön ja esimerkiksi muokata sitä erityisesti miehiä houkuttelevammaksi. Koulutustarjontaan kesäyliopistot voivat sen sijaan vaikuttaa. Joskus jo yksin-

omaan perinteisten, opetusohjelmaan aina kuuluneiden kurssien kriittinen pohdinta voi uudistaa tarjontaa.

Ammatillissivistävän täydennyskoulutuksen osalta koulutusta tulisi tarjota aktiivisesti esimerkiksi paikallisille yrityksille. Potentiaalisia miesopiskelijoita löytyisi varmasti miesvaltaisista yrityksistä, joissa järjestetään esimerkiksi henkilöstö- ja täydennyskoulutusta. Kesäyliopistojen kohtuulliset kurssimaksut sekä korkeatasoinen opetus voivat olla kilpailuvaltti suurempiin koulutusorganisaatioihin verrattuna. Erityisesti pienet ja keskisuuret yritykset saattaisivat olla kiinnostuneita edullisesta koulutustarjonnasta.

Koulutuksen suunnittelussa tulisi myös enemmän hyödyntää jo olemassa olevia resursseja, kuten kesäyliopistojen opiskelijoilta keräämää palautetta. Vanhoja stereotyyppiä miesten ja naisten kurseista tulee rikkoa entistä rohkeammin. Perinteisten tekniikkakurssien lisäksi miehiä kiinnostaa varmasti myös muiden alojen koulutus. Miesten kiinnostuksen kohteet vaihtuvat nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa, ja kesäyliopistoilta tulisi löytyä kiinnostusta seurata mieskulttuurin kehitystä. Kesäyliopistot keräävät opiskelijoiltaan aktiivisesti palautetta järjestetystä koulutuksesta sekä toiveita tulevasta koulutustarjonnasta, mutta palautelomakkeissa ei useinkaan ole huomioitu vastaajan sukupuolta. Koulutuspalautelomakkeisiin tulisikin ehdottomasti liittää kysymys vastaajan sukupuolesta, jolloin esimerkiksi opetuksen käytäntöjä ja opetustarjontaa koskeva palaute sekä mahdolliset toiveet tulevasta koulutuksesta voitaisiin huomioida entistä paremmin myös sukupuolinäkökulmasta.

#### **Toimenpidesuosituks:**

- Koulutustarjonnan kriittinen arviointi
- Koulutuksen tarjoaminen miesvaltaisiin yrityksiin
- Koulutuspalautelomakkeisiin kysymys vastaajan sukupuolesta, joka mahdollistaa kerätyn palautteen hyödyntämisen myös sukupuolinäkökulmasta

## *6.4 Toimenpidesuosituksien toimeenpano, seuranta ja arviointi*

Hankkeen työryhmä esittää, että edellä mainitut kehittämissuositukset ja toimenpidesuosituksot otetaan käyttöön kesäyliopistoissa oppilaitoskohtaisesti resurssien ja tarpeiden mukaan. Kesäyliopistot laativat toimenpidesuosituksien pohjalta erillisen toimintasuunnitelman, johon kirjataan toimenpiteet miesnäkökulman edistämiseksi oppilaitoksen toiminnassa. Toimenpiteet liitetään myös osaksi kesäyliopiston tasa-arvosuunnitelmaa.

Miesnäkökulman edistämiseen tähtäävät toimenpiteet kirjataan kesäyliopiston vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan sekä sisällytetään oppilaitoksen itsearviointiin. Toimenpiteiden käytäntöön viemistä ja toteutumista seurataan säännöllisesti ja siitä tiedotetaan kesäyliopiston henkilökunnalle sekä Suomen kesäyliopistot ry:lle.

Toimenpidesuosituksen toteutumisen seurannassa käytetään seuraavia mittareita:

- opiskelijoiden sukupuolijakauma, kaikki opiskelijat (muutos %)
- opiskelijoiden sukupuolijakauma koulutusjaksoittain (muutos %)
- työnhakijoiden sukupuolijakauma
- miespuolisten työntekijöiden rekrytointi, sisältää myös työharjoittelijat

Tulokset toimenpidesuosituksen sekä tavoitteiden toteutumisesta kirjataan kesäyliopiston toimintakertomukseen ja niitä hyödynnetään oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman päivityksessä.

## 6.5 Hankkeen toimenpidesuositukset opetusministeriölle

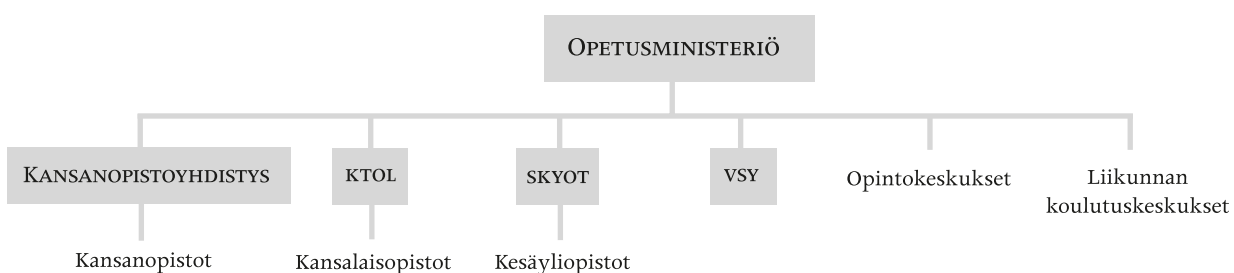
Toimenpidesuosituksena opetusministeriölle hankkeen työryhmä esittää Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen toimintamallin laajentamista koko vapaan sivistystyön kentän kattavaksi miesohjelmaksi, jonka toteuttaminen edellyttää kehittämishankerahoitusta. Työryhmä esittää seuraavassa miesohjelman kaksi toteuttamismallia.

### 6.5.1 Vapaan sivistystyön miesohjelma

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen tavoitteena oli levittää hankkeen toimintamallia kesäyliopistojen lisäksi myös laajemmin vapaan sivistystyön kentälle. Positiiviset kokemukset hankkeen toimintamallin käyttöönotosta Tampereen työväenopistossa sekä Oriveden opistossa antoivat viitteitä siitä, että myös muissa vapaan sivistystyön oppilaitoksissa olisi tilausta vastaavanlaisen hankkeen toteutukselle.

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen työryhmä esittää, että hankkeessa rakennettua toimintamallia kehitetään edelleen vapaan sivistystyön tarpeisiin ja toteutetaan myös muissa vapaan sivistystyön oppilaitosmuodoissa. Tavoitteena on toteuttaa koko vapaan sivistystyön kentän kattava yhteinen miesohjelma, joka tähtää miesten lukumäärän lisäämiseen vapaan sivistystyön oppilaitoksissa sekä työntekijöiden että opiskelijoiden osalta. Miesnäkökulman edistäminen vapaan sivistystyön kentällä tukee tasa-arvoisuuden kehittymistä ja toteutumista, joka on yksi vapaan sivistystyön keskeisistä tehtävistä.

KUVIO 7: VAPAAN SIVISTYSTYÖN MIESHANKKEEN TOTEUTTAJAORGANISAATIO.



**Miesohjelman perusmalli:** Vapaan sivistystyön miesohjelman perusmalli toteutetaan Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen toimintamallia mukaillen vapaan sivistystyön oppilaitosmuotojen keskusjärjestöjen osahankkeina. Keskusjärjestöt vastaavat osahankkeiden suunnittelusta, toteutuksesta ja koordinoinnista omissa oppilaitoksissaan. Osahankkeet koostuvat Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen tavoin korkeakouluopiskelijoiden harjoittelujaksoista sekä urapäivien järjestämisestä korkeakouluissa. Osahankkeiden toteutuksessa ja suunnittelussa hyödynnetään Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen toimintamallia:

### **1. Hankesuunnitelman laatiminen ja hankerahoituksen hakeminen**

Hankesuunnitelmaan kirjataan hankkeen keskeiset tavoitteet, toimijat ja toimintamuodot. Suunnitelmaan liitetään arvio hankkeen budjetista.

### **2. Hankkeen työryhmän perustaminen**

Työryhmä suunnittelee hankkeen aikataulun ja toteutuksen. Työryhmään kuuluva koordinaattori informoi oppilaitoksia hankkeen toteutuksesta sekä neuvottelee oppilaitosten kanssa hankkeeseen osallistumisesta.

### **3. Harjoittelijoiden rekrytointi oppilaitoksiin**

Hankkeen koordinaattori kokoaa oppilaitosten harjoittelupaikkatarjoukset ja toimittaa ne valtakunnalliseen jakeluun yhteistyössä korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa. Koordinaattori toimii hankkeen yhteyshenkilönä.

### **4. Harjoittelijoiden koulutus miesarviointin toteuttamiseen**

Harjoittelijoiden suorittamaa miesarviointia varten järjestetään koulutusta, jonka organisoinnista, suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa hankkeen työryhmä.

### **5. Harjoittelijoiden ohjaus ja oppilaitosten henkilökunnan informointi**

Hankkeen koulutustilaisuuksissa annetun ohjauksen lisäksi harjoittelijoille järjestetään ohjausta koko hankkeen ajan. Ohjaus toteutetaan koordinaattorin toimesta puhelimitse, sähköpostilla sekä verkkoympäristössä. Koordinaattori informoi oppilaitosten hallintohenkilökuntaa hankkeen etenemisestä.

### **6. Urapäivien järjestäminen**

Vapaan sivistystyön oppilaitosten toimintaa esittelevät urapäivätapahtumat järjestetään yhteistyössä korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa.

### **7. Hankkeen tulosten koonti**

Hankkeen työryhmä kokoaa miesarviointiraporttien tulokset yhdeksi julkaisuksi.

### **8. Tulosten raportointi**

Hankkeen työryhmä raportoi hankkeen tuloksista opetusministeriölle. Tulokset julkaistaan loppuraportin muodossa, joka sisältää kuvauksen hankkeen toteutuksen vaiheista, yhteenvedon miesarviointiraporttien tuloksista sekä oppilaitosmuotokohtaiset toimenpidesuosituksen miesnäkökulman edistämiseksi.

**Miesohjelman laajennettu malli:** Vapaan sivistystyön miesohjelma voidaan toteuttaa laajennettuna oppilaitosmuotojen yhteishankkeena, jolloin hanketta voisi koordinaida esimerkiksi vapaan sivistystyön yhteisjärjestö VSY. Miesohjelman laajennettuun malliin sisältyvät perusmallin harjoitteluohjelma sekä vapaan sivistystyön urapäivät, jonka lisäksi laajennetussa mallissa huomioidaan yhä enemmän vapaan sivistystyön oppilaitosten hallinto sekä henkilökunta. Vapaan sivistystyön laajennettu miesohjelma koostuu kolmesta osakokonaisuudesta: **1)** rekrytointikäytännöt ja näkökulmien laveneminen, joita toteutetaan koulutuksin, valmennuksin sekä arviointikeskusteluihin, **2)** vapaan sivistystyön asiantuntijatyön tunnetuksi tekeminen ja rekrytointipohjan vahvistaminen ja monipuolistaminen (mm. koulutuksen ja sukupuolen näkökulmasta) joiden toteuttamiskeinoja voivat olla esimerkiksi urapäivät, akateeminen oppisopimus, trainee-ohjelmat ja työnantajamielikuvaselvitykset sekä **3)** harjoitteluohjelma, jonka tavoitteena on ohjata miehiä vapaan sivistystyön asiantuntijatehtäviin.

Harjoitteluohjelma on molemmissa edellä mainituissa malleissa kustannustehokkain ja nopein keino vaikuttaa miesten osuuden kasvattamiseen vapaan sivistystyön organisaatioissa. Harjoitteluohjelma toteutetaan yhteistyössä korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa, jolloin saavutetaan valtakunnallista näkyvyyttä ja yhteismarkkinoinnin tuottamia etuja. Yhteistyö tarjoaa mahdollisuuden käyttää hyväksi kyseisten yksiköiden osaamista ja ammattitaitoa ohjelman tarkemmassa suunnittelussa sekä viestinnässä. Harjoitteluohjelman toteuttamiseen vapaan sivistystyön miesohjelmassa hankkeen työryhmä esittää kaksi vaihtoehtoista mallia:

a) Harjoitteluohjelmaan kuuluu 3–4 kuukauden asiantuntijaharjoittelujaksoja, joita ohjelma organisoii ja tukee. Harjoittelujaksojen tavoitteena on antaa myönteinen kuva ja tuntumaa vapaan sivistystyön organisaatioiden toiminnasta ja asiantuntijatyöstä loppuvaiheen opiskelijoille.

b) Harjoitteluohjelman toinen vaihtoehto on ns. visiittimalli, jossa organisoidaan 4-6 viikon työskentelyjaksoja opintojen alku- ja keskivaiheessa oleville opiskelijoille. Työskentelyjakson aikana opiskelijat tutustuvat vapaan sivistystyön työtehtäviin ja ammatteihin sekä niiden vaatimuksiin. Tällä on vahva kytkentä rekrytointipohjan parantamiseen.



# LOPUKSI



Kesäyliopistojen naisvaltaisuus on monen tekijän summa. Oppilaitosten historiallista taustaa tarkastellessa voidaan todeta, että kesäyliopistojen opetustarjonta on syntynyt opettajien jatkokoulutuksen tarpeesta, joka osaltaan on vaikuttanut siihen, että opiskelijoiden sukupuolijakauma on ollut alusta asti naisvaltainen. Opetustarjonta on muotoutunut kysynnän mukaan. Naiset osallistuvat koulutukseen miehiä aktiivisemmin ja tälläkin hetkellä kesäyliopistojen opetustarjonta on suunnattu vahvasti naisvaltaisille aloille, kuten sosiaali- ja terveys-, sekä opetus-, ja kasvatustalouksille.

Kesäyliopistojen henkilöstön naisvaltaisuutta voidaan puolestaan selittää koulutusalan yleisellä sukupuolijakaumalla: selvä enemmistö kasvatustalouksella ja koulutusalan tutkimuksen suorittaneista ja työskentelevistä on naisia. Muita selittäviä tekijöitä miespuolisten työntekijöiden vähäisyyteen ovat esimerkiksi kesäyliopistojen palkkaus sekä vähäiset uralla etenemisen mahdollisuudet.

Tilannetta hankaloittaa vielä entisestään koulutustilastoissa havaittu miesten vähäinen kiinnostus omaehtoista opiskelua kohtaan ja toisaalta työmarkkinoilla vallitseva segregatio. Miesnäkökulman edistäminen kesäyliopistoissa on siis todellinen haaste.

Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen toteuttaminen 12 kesäyliopistossa on kuitenkin osoitus siitä, että kesäyliopistokentällä miesnäkökulman edistäminen koetaan tärkeäksi ja kesäyliopistoissa ollaan valmiita vastaamaan asetettuun haasteeseen. Hankkeeseen osallistuneiden kesäyliopistojen lisäksi kiinnostus miesnäkökulman edistämiseen tähtäävien toimenpiteiden kehittämiseen oppilaitosten toiminnassa ilmaistiin selkeästi kaikissa kesäyliopistoissa.

Velvollisuuden asemesta miesnäkökulman edistäminen kesäyliopistoissa tulisikin nähdä hyödyn tavoittelemisena. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta miehet ovat kesäyliopistoissa aliedustettu, potentiaalinen asiakasryhmä, jonka aktivoimiseen voidaan pyrkiä vaikuttamaan erilaisin toimenpitein. Miesten saaminen mukaan kesäyliopistojen järjestämään koulutukseen lisää luonnollisesti opiskelijoiden kokonaismäärää. Henkilöstön näkökulmasta molempien sukupuolten edustus työpaikoilla toisi mahdollisesti mukanaan monipuolisuutta sekä erilaisia näkökulmia. Laadukas, tasa-arvoinen työelämä tarkoittaa hyvinvoivaa, työtyytyväistä ja monipuolisuuttaan hyödyntävää työyhteisöä.

Tässä raportissa on kuvattu Miehiä kesäyliopistoon -hankkeen keskeiset vaiheet ja tulokset. Tavoitteena oli tuottaa kesäyliopistoille käytännön ohjeistusta siihen, kuinka miesnäkökulma voidaan ottaa huomioon oppilaitoksen toiminnassa. Raportissa esitetään yhteensä 31 toimenpidesuosituksia, jotka koskevat kesäyliopistojen henkilöstöä, oppilaitoskuvaa sekä koulutuksen järjestämistä ja suunnittelua. Toimenpidesuositukset ovat työkaluja, joita kesäyliopistot voivat hyödyntää toiminnassaan oppilaitoskohtaisesti resurssien ja tarpeiden mukaan. Kesäyliopistojen lisäksi raportissa esitetyt kehittämisehdotukset ja toimenpidesuositukset ovat tarkoitettu työvälaineiksi kaikille, jotka ovat kiinnostuneita sukupuolinäkökulman edistämisestä koulutusorganisaatioiden toiminnassa.

Lopuksi hankkeen työryhmä haluaa kiittää opetusministeriötä, kaikkia hankkeeseen osallistuneita ja tukeneita.

seen osallistuneita oppilaitoksia sekä hankkeessa mukana olleita asiantuntijoita. Erityinen kiitos kuuluu hankkeeseen osallistuneille korkeakouluharjoittelijoille. Laadukkaat arviointiraportit toimivat edellytyksenä hankkeen tulosten koontiin sekä oppilaitoskohtaisten kehittämissuositusten ja toimenpidesuositusten laadintaan. Kiitämme myös kaikkia tavalla tai toisella mukana olleita henkilöitä heidän panoksestaan hankkeen onnistumiseksi.

Raportin kirjoittaja kiittää vielä hankkeen työryhmää onnistuneesta ja hedelmällisestä yhteistyöstä. Tämä raportti on syntynyt hankkeen työryhmän yhteistyönä prosessikirjoittamisen periaatteella kaikkien ryhmän jäsenten tietoja ja taitoja hyödyntäen.

Tampereella marraskuussa 2006

Mikko Mattila

# LÄHTEET



**Ajankäyttötutkimus 2000.** Ensimmäinen tutkimus perheiden ajankäytöstä. Tilastokeskus. [verkkodokumentti] Saatavissa: <http://www.stat.fi/til/akay/tie.html> [viitattu 20. 11. 2006]

**AKU 2002.** Osallistuminen aikuiskoulutukseen. Aikuiskoulutus 2000. Koulutus 5:2002. Helsinki: Tilastokeskus.

**Ammatillinen koulutus 2005.** Koulutustilastot. Tilastokeskus. [verkkodokumentti] Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/aop/2005/aop\\_2005\\_2006-11-02\\_tie\\_004.html](http://www.stat.fi/til/aop/2005/aop_2005_2006-11-02_tie_004.html) [viitattu 20. 11. 2006]

**Ammattikorkeakoulutus 2005.** Koulutustilastot. Tilastokeskus. [verkkodokumentti] Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/akop/2005/akop\\_2005\\_2006-03-13\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/akop/2005/akop_2005_2006-03-13_tie_001.html) [viitattu 20. 11. 2006]

**Houle, C.O. 1961.** The Inquiring Mind. A study of the adult who continues to learn. Madison: The University of Wisconsin Press.

**Huhta, L.; Kolehmainen, S.; Lavikka, R.; Leinonen, M.; Rissanen, T.; Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. 2005.** Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvo-työhön. Kirjakas Ky.

**Huttunen, J. 1997.** Miehen mallit ja opettaja: Mihin miehiä koulussa tarvitaan? Teoksessa: **Heinonen, O-P.; Huttunen J.; Kari, J.; Mikkola, A. & Silvennoinen, M. 1997.** Miehiä kouluun? Taustaa ja keskustelua tasa-arvosta. Juva: WSOY.

**Jokinen, A. (toim.) 2003.** Yhdestä puusta. Maskuliinisuuksien rakentuminen populaarikulttuureissa. Tampere: Juvenes Print-Tampereen Yliopistopaino Oy.

**Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. 1996.** Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

**Kinnunen, M. 2001.** Luokiteltu sukupuoli. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

**Kiuasmaa, K. 1986.** Ensimmäinen kesäyliopisto 1912–1916. Teoksessa: Yksilö ja yhteiskunnan muutos. Acta Universitatis Tamperensis ser. A 202. Tampere: Yliopistopaino.

**Kivinen, O. & Rinne, R. 1995.** Koulutuksen periytyvyys. Nuorten koulutus ja tasa-arvo Suomessa. Tilastokeskus/Koulutus 1995:4. Helsinki: Tilastokeskus.

**Kiviranta, K. 1994.** Mies ja opiskeluharrastus eksistentiaalis-fenomenologinen silmäys seitsemän Ahjolan kansalaisopistossa opiskelevan miehen elämismaailmaan. Tampere: Yliopistopaino.

**Kiviranta, K. 1998.** Mies ja kansalaisopisto. Tutkimus Kauniaisten kansalaisopiston mies-projektista. Tampere: Yliopistopaino.

**Kokkila, H. 2003.** Elinikäiseksi oppijaksi aikuisiällä? Joensuun yliopiston sosiologian laitoksen raportteja 1. Joensuu: Yliopistopaino.

**Korvajärvi, P. 1998.** Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations. Acta Universitatis Tamperensis 600. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

**Kumpulainen, T. (toim.) 2006.** Aikuiskoulutuksen vuosikirja. Tilastotietoja aikuisten opiskelusta 2004. Opetusministeriön julkaisuja 2006:36.

**Laiho, M. & Ruoho, I. (toim.) 1996.** Naisen naamio, miehen maski. Katse ja sukupuoli mediakuvassa. Tampere: Tammer-Paino.

**Lammi-Taskula, J.** Päiväkotien moninaiset miehet. Teoksessa J. Sipilä ja A. Tiuhonen (toim.) Miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan. Tampere: Vastapaino.

**Lehtonen, M. 1995.** Pikku jättiläisiä. Maskuliinisuuden kulttuurinen rakentuminen. Tampere: Vastapaino.

**Lempiäinen, K. 2003.** Sosiologian sukupuoli. Tutkimus Helsingin ja Tampereen yliopistojen sosiologian kurssikirjoista 1946–2000. Tampere: Vastapaino.

**McGivney, V. 1999.** Excluded men. Men who are missing from education and training. England: National Institute of Adult Continuing Education.

**Naumanen, P. 1994.** Tiedon, taidon ja vallan tiellä. Miesten ja naisten kouluttautuminen ja työ. Turun yliopiston koulutussosiologian laitoksen raportteja 22. Turku: Painosalama Oy.

**Nieminen, H. 1990.** Aikuisopiskelu naisen elämäkokonaisuudessa, opiskeluun liittyvät motiivit ja niiden muuttuminen. Tampereen yliopiston aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja 26. Tampere: Tampereen yliopiston jäljennepalvelu.

**Nummenmaa, A.R. 1996.** Koulutus, sukupuoli ja elämäntyyli. Työpoliittinen tutkimus 149. Helsinki: työministeriö.

**Rinne, R.; Jauhiainen, A.; Tuomisto, H.; Alho-Malmelin, M.; Halttunen, N. & Lehtonen, K. 2003.** Avoimen yliopiston opiskelija – kokovartalokuvasta eriytyneisiin

muotokuvaan. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu A:200.  
Turku: Painosalama Oy.

**Sarpavaara, H. 2004.** Ruumiillisuus ja mainonta. Diagnoosi tv-mainonnan ruumiillisuuspresentaatiosta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.

Silvennoinen, H. 1999. Aikuiskoulutus ja työttömyys. Tilastokeskuksen koulutussarja 1999/3. Helsinki.

**Suomen kesäyliopistot ry. 2005.** Selvitys kesäyliopistojen toiminnasta vuonna 2004. Tampere: Cityoffset Oy.

**Suomen kesäyliopistot ry. 2006.** Selvitys kesäyliopistojen toiminnasta vuonna 2005. Tampere: Cityoffset Oy.

**Suomen kesäyliopistot ry:n kotisivut:** [www.kesayliopistot.fi](http://www.kesayliopistot.fi) [viitattu 20. 7. 2006]

**Tamminen, M. 1990.** Mies naisten maailmassa. Tutkimus päiväkotien mieslastentarhanopettajista. Kasvatustieteen pro gradu-tutkielma. Joensuun yliopisto.

**Tilastot 2005 sukupuolen mukaan.** Tampereen yliopiston tasa-arvotoimikunta. [verkkodokumentti] Saatavissa: [http://www.uta.fi/tilastot/Tasa\\_arvotilastot2005.pdf](http://www.uta.fi/tilastot/Tasa_arvotilastot2005.pdf) [viitattu 20. 11. 2006]

**Vuorikoski, M. & Ojala, H. 2006.** Sukupuoli aikuiskoulutuksen tutkimuskohteeksi. Aikuiskasvatus 4/2006.

**Yliopistokoulutus 2005.** Koulutustilastot. Tilastokeskus. [verkkodokumentti] Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/yop/2005/yop\\_2005\\_2006-06-22\\_tie\\_002.html](http://www.stat.fi/til/yop/2005/yop_2005_2006-06-22_tie_002.html) [viitattu 20. 11. 2006]

#### **Miesarviointiraportit:**

Asikainen, Ilkka / Oriveden opisto.

Eskola, Ulla / Hämeen kesäyliopisto.

Hallikainen, Marjut / Savonlinnan kesäyliopisto.

Harila, Jukka / Lapin kesäyliopisto.

Harju, Elina / Pohjois-Pohjanmaan kesäyliopisto.

Hasanen, Anu / Päijät-Hämeen kesäyliopisto.

Iivari, Sanna / Kainuun kesäyliopisto.

Kauppila, Mari / Keski-Pohjanmaan kesäyliopisto.

Koskiniemi, Kati / Etelä-Pohjanmaan kesäyliopisto.

Lindström, Kauri / Tampereen kesäyliopisto.

Nyberg, Yanna / Hangö Sommaruniversitet.

Pirhonen, Olli-Pekka / Pohjois-Karjalan kesäyliopisto.

Rantama, Vesa / Kuopion kesäyliopisto.

Sälli, Timo / Tampereen työväenopisto.



# LIITTEET

## LIITE 1: HANKKEEN AIKATAULU.

<b>HELMIKUU</b>
• Kesäyliopistojen informointi (tiedote 8. 2. 2006)
• Kesäyliopistojen rekrytointi (puhelinkierros)
• Harjoittelupaikkatarjoukset kesäyliopistoille 22. 2. 2006
• Harjoittelupaikkatarjoukset korkeakouluille
<b>MAALISKUU</b>
• Harjoittelijoiden rekrytointi, viimeinen hakupäivä 22. 3. 2006
• Urapäivätapahtumien suunnittelua yhteistyössä korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluyksiköiden kanssa
• Urapäivätapahtumien alustajat sovittu paikkakunnittain
<b>HUHTIKUU</b>
<b>Urapäivätapahtumat:</b> Turku 4. 4. 2006, Jyväskylä 5. 4. 2006, Oulu 20. 4. 2006, Vaasa 26. 4. 2006
• Harjoittelijat rekrytoitu kesäyliopistoihin
• Miesarviointikoulutusten suunnittelua
<b>TOUKOKUU</b>
<b>Hankkeen ensimmäiset koulutusjaksot harjoittelijoille:</b> Tampere 16. 5. 2006, Oulu 24. 5. 2006
• Toiminnan käynnistäminen ja aikataulut
• Ohjeistus arviointiraportin sisällöstä, laadinnasta ja työvaiheista
• Ohjeistus hankkeen keskusteluryhmän käytöstä
<b>KESÄKUU</b>
<b>Hankkeen toinen koulutusjakso harjoittelijoille:</b> Tampere 27. – 28. 6. 2006
• Arviointiraporttien väliarviointi
• Profilikurssien järjestämisen perusteet
• Avoimien ovien päivä-tapahtuman järjestämisen perusteet
<b>HEINÄKUU</b>
• Arviointiraporttien palautus projektikoordinaattorin ohjaamana
<b>ELOKUU</b>
• Arviointiraporttien palautus projektikoordinaattorille
<b>SYYSKUU – LOKAKUU</b>
• Projektikoordinaattori kokoaa yhteen arviointiraporttien keskeiset tulokset ja laatii hankkeen loppuraportin
• Hankkeen johtoryhmä laatii arviointiraporttien tulosten perusteella toimenpidesuosituksen kesäyliopistoille ja opetusministeriölle
<b>MARRASKUU</b>
• Hankkeen loppuraportti valmis

## *Opiskelijat*

### **Opiskelu:**

- Mitä opiskelet / olet opiskellut kesäyliopistossa?
- Miksi juuri tätä alaa?
- Mistä löysit tiedon järjestetystä koulutuksesta?
- Mistä muualta hait tietoa koulutuksesta?
- Löytyikö tieto helposti?
- Mitkä kurssit sinua kiinnostaisivat tulevaisuudessa?
- Minkä uskoisit kiinnostavan miehiä yleisemmin?

### **Miehet kesäyliopiston opiskelijoina:**

- Ovatko miespuoliset ystäväsi tai tuttavasi osallistuneet kesäyliopiston kursseille?
- Keskusteletteko opinnoista keskenänne?
- Keskusteletteko opintojen sukupuolijakaumasta?
- Paljonko miehiä osallistuu kursseille jota käyt?
- Onko määrä sellainen kuin odotit?
- Miksi oletit sukupuolijakauman sellaiseksi kuin oletit?
- Miten miehiä voisi saada enemmän opiskeluun mukaan?

### **Kesäyliopiston viestintä:**

- Mitä mieltä olet kesäyliopiston mainoksista ja tiedotteista?
- Mikä herättää mielenkiintoa?
- Mikä ärsyttää?
- Onko kesäyliopisto tuttu muista medioista?
- Mikä olisi tehokkain viestintäkanava potentiaalisten miesopiskelijoiden tavoittamiseksi?

### **Opetus:**

- Mitä mieltä olet kesäyliopiston opetuksesta?
- Opetustarjonnasta?
- Opetustilanteista?
- Oletko osallistunut aiemmin kesäyliopiston opetukseen?
- Muuta teemoihin liittyvää?*

## *Henkilökunta*

### **Työ ja rooli organisaatiossa:**

Roolisi kesäyliopistossa / työväenopistossa / kansanopistossa?

Kuinka kauan olet toiminut organisaatiossa?

Miksi hakeuduit tehtävään?

Milloin tutustuit ko. oppilaitokseen?

### **Miehet kesäyliopistossa:**

Ovatko miespuoliset ystäväsi tai tuttavasi osallistuneet kesäyliopiston kursseille?

Kuuluuko tuttavapiiriisi muita koulutusaloilla toimivia miehiä?

Ovatko he työskennelleet kesäyliopistossa?

Kuinka monta miestä työskentelee tällä hetkellä oppilaitoksessa?

Onko määrä sopiva?

Onko miesten ja naisten työskentelyssä eroja?

Mikä on käsityksesi mukaan työntekijöiden sukupuolijakauma kesäyliopistoissa valtakunnallisesti?

### **Kesäyliopiston viestintä:**

Mitä mieltä olet kesäyliopiston mainoksista ja tiedotteista?

Ovatko ne olleet hyödyllisiä?

Mikä olisi tehokkain viestintäkanava potentiaalisten miesopiskelijoiden tavoittamiseksi?

Onko kesäyliopistolla viestintästrategia?

Jos on, niin miten miehet kohderyhmänä on huomioitu kyseisessä strategiassa?

### **Opetus:**

Oletko osallistunut kesäyliopiston koulutukseen opettajana tai opiskelijana?

*Muuta teemoihin liittyvää?*



### LIITE 3: HARJOITTELUJAKSON PAIKKATARJOUSLOMAKE.

#### Rekrytointiprosessi vaiheittain:

- oppilaitos täyttää oheisen paikkatarjouslomakkeen sähköisesti. Erityisesti kannattaa panostaa työtehtävien tarkempaan kuvaukseen. Se auttaa opiskelijoita hahmottamaan, onko paikka itselle sopiva ja kiinnostava.
- oppilaitos voi halutessaan nimetä lomakkeeseen ne korkeakoulut, joihin paikkatarjous halutaan toimitettavan. (ilman erityistoiveita projektikoordinaattori lähettää paikkatarjousen soveltuviin yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin)
- projektikoordinaattori toimittaa paikkatarjoukset haluttuihin korkeakouluihin opiskelijoiden nähtäväksi.
- opiskelijat ottavat itse yhteyttä oppilaitokseen pyydetyillä tavoilla
- oppilaitos rekrytoi miesopiskelijan harjoittelujaksolle. Projektikoordinaattori avustaa valintaprosessissa
- hanke järjestää ennen tutustumisjaksojen alkua koulutuksen miesarviointin toteuttamisesta
- projektikoordinaattori toimii miesharjoittelijan ohjaajana miesarviointiprosessissa

TYÖNANTAJA	YHTEYSHENKILÖ
OSOITE	PUHELIN
FAX	SÄHKÖPOSTI
KOTISIVU	PAIKKAKUNTA
VIIMEINEN HAKUPÄIVÄ	LYHYT TEHTÄVÄKUVAUS
TEHTÄVÄN TARKEMPI KUVAUS	AJANKOHTA JA KESTO
OSAAMISVAATIMUKSET JA/TAI TOIVEET	
TYÖNANTAJAN KOULUTUSALATOIVE	
KORKEAKOULU(T), JOIHIN ILMOITUS TOIMITETAAN*	
LISÄTIETOJA	

LIITE 4: ENSIMMÄISEN MIESARVIOINTIKOULUTUSJAKSON OHJELMA.

**MIEHIÄ KESÄYLIOPISTOON -HANKKEEN I. KOULUTUSJAKSO TAMPEREELLA**

**Paikka:** Tampereen yliopiston Ura- ja rekrytointipalveluiden toimisto,  
Yliopistonkatu 56 (4.krs), käynti Åkerlundinkadun puolelta.

**Aika:** Tiistaina 16. 5. 2006 klo 10.00–15.15

**OHJELMA**

**10.00–10.15** Aamukahvi

**10.15–11.45** **Sukupuolisensitiivisyyden problematiikka.**  
Pohdimme projektikoordinaattori Jutta Keski-Korhosen johdolla sukupuolinäkökulman huomioimista erilaisissa tilanteissa. Käymme yhdessä läpi minkälaisiin asioihin miesarvioinnissa tulisi kiinnittää huomiota.

**11.45–12.45** Lounastauko

**12.45–13.30** **Miesarviointiraportin laadinta.**  
Projektikoordinaattori Mikko Mattila antaa ohjeistuksen raportin sisältöön, laadintaan sekä työvaiheisiin.

**13.30–13.45** Iltapäiväkahvi

**13.45–14.15** Raportin ohjeistus jatkuu.

**14.15–15.15** Ohjeistus Miehiä kesäyliopistoon- keskusteluryhmän käyttöön.

LIITE 5: TOISEN MIESARVIOINTIKOULUTUSJAKSON OHJELMA.

MIEHIÄ KESÄYLIOPISTOON -HANKKEEN 2. KOULUTUSJAKSO TAMPEREELLA

**Paikka:** Tampereen yliopiston Ura- ja rekrytointipalveluiden toimisto,  
Yliopistonkatu 56 (4.krs), käynti toimistoon Åkerlundinkadun puolelta.

**Aika:** 27. – 28. 6. 2006

OHJELMA

Tiistai 27. 6

- 10.00–10.30 Aamukahvi ja koulutuspäivien ohjelman esittely
- 10.30–12.00 Ryhmätyöskentelyä. Kokemukset arviointiraportin laadinnasta
- 12.00–12.45 Lounas
- 12.45–14.15 Ryhmätyöskentelyä. Keinot miesten määrän lisäämiseksi vapaan sivistystyön kentällä.
- 14.15–14.30 Kahvi
- 14.30–15.15 **Profilikurssin suunnittelu ja toteutus.**  
Kehittämispäällikkö Jukka Mäkinen, Tampereen yliopiston Ura- ja rekrytointipalvelu
- 15.15–17.00 Ryhmätyöskentelyä. Profilikurssin järjestäminen miehille

Keskiviikko 28. 6

- 9.00–9.15 Aamukahvi
- 9.15–10.30 Ryhmätöiden purku
- 10.30–11.00 **Avoimet ovet- tapahtuman järjestäminen.**  
Projektikoordinaattori Jutta Keski-Korhonen,  
Tampereen yliopiston Ura- ja rekrytointipalvelu
- 11.00–12.00 Ryhmätyöskentelyä. Avoimien ovien päivät – tilaisuuden suunnittelua
- 12.00–12.45 Lounas
- 12.45–14.45 Ryhmätöiden purku ja koulutuspäivien yhteenveto

# KESÄYLIOPISTOJEN YHTEYSTIEDOT:

## ETELÄ-KARJALAN KESÄYLIOPISTO

• **Lappeenrannan yksikkö**  
Koulukatu 10 B, 2.krs, 53100  
LAPPEENRANTA  
puh. (05) 5412 830

• **Imatran yksikkö**  
Koskikatu 1, 55120 IMATRA  
puh. (05) 4363 482  
[www.kesyli.net](http://www.kesyli.net)

## ETELÄ-POHJANMAAN KESÄYLIOPISTO

PL 151, 60101 SEINÄJOKI  
puh. (06) 4274 720  
faksi (06) 4274 721  
[www.epky.fi](http://www.epky.fi)  
SIVUTOIMIPAIKAT: Alajärvi, Alavus,  
Kauhajoki, Kauhava

## HANGÖ SOMMARUNIVERSITET

Skolgatan 9-11, 10900 HANGÖ  
tel. (019) 220 3253  
fax (019) 220 3256  
[www.hangosommaruni.fi](http://www.hangosommaruni.fi)

## HELSINGIN SEUDUN KESÄYLIOPISTO

Liisankatu 16 A 8, 00170 HELSINKI  
puh. (09) 6811 020  
faksi (09) 6811 0210  
[www.kesayliopistohki.fi](http://www.kesayliopistohki.fi)

## HÄMEEN KESÄYLIOPISTO

Sibeliuksenkatu 25 B,  
13100 HÄMEENLINNA  
puh. (03) 6474 070  
faksi (03) 6474 077  
[www.hameenkesayliopisto.fi](http://www.hameenkesayliopisto.fi)

## HÖGSKOLAN PÅ ÅLAND

PB 1010, 22111 MARIEHAMN  
tel. (018) 5370 00  
fax (018) 16913  
[www.ha.ax/open](http://www.ha.ax/open)

## JYVÄSKYLÄN KESÄYLIOPISTO

PL 35, 40014 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
puh. (014) 2603 720  
faksi (014) 2604 343  
[www.cec.jyu.fi/kesayo](http://www.cec.jyu.fi/kesayo)  
SIVUTOIMIPAIKKA: Saarijärvi

## KAINUUN KESÄYLIOPISTO

PL 51, 87101 KAJAANI  
puh. (08) 6133 058  
faksi (08) 6133 050  
[www.kainuunkesayliopisto.net](http://www.kainuunkesayliopisto.net)

## KESKI-POHJANMAAN KESÄYLIOPISTO

PL 556, 67701 KOKKOLA  
puh. (06) 8294 290  
faksi (06) 8294 291  
[www.chydenius.fi/kesayo](http://www.chydenius.fi/kesayo)  
SIVUTOIMIPAIKAT: Pietarsaari,  
Haapajärvi

## KUOPION KESÄYLIOPISTO

Savilahdentie 6 B L7, 70210 KUOPIO  
puh. (017) 1628 48  
faksi (017) 1628 50  
[www.uku.fi/kesayliopisto](http://www.uku.fi/kesayliopisto)  
SIVUTOIMIPAIKAT: Iisalmi, Varkaus

## KYMENLAAKSON KESÄYLIOPISTO

• **Kotkan toimipiste**  
Metsontie 41 A, 48220 KOTKA  
puh. (05) 2296 800  
faksi (05) 2296 820

• **Kouvolan toimipiste**  
PL 144, 45101 KOUVOLA  
puh. (05) 2296 850  
faksi (05) 2296 870  
[www.kymenlaakso.fi](http://www.kymenlaakso.fi)

## LAPIN KESÄYLIOPISTO

Jokiväylä 11 C, 96300 ROVANIEMI  
puh. 020 798 5290  
faksi 020 798 5299  
[www.lapinkesayliopisto.fi](http://www.lapinkesayliopisto.fi)  
SIVUTOIMIPAIKAT: Kemi, Tornio

## LÄNSI-SUOMEN KESÄYLIOPISTO

• **Porin toimipiste**  
PL 52, 28101 Pori  
puh. (02) 6415 275  
faksi (02) 6415 275

• **Rauman toimipiste**  
Kalliokatu 2, 26100 RAUMA  
puh. (02) 8240 647  
faksi (02) 8225 751  
[www.lskesayliopisto.fi](http://www.lskesayliopisto.fi)  
SIVUTOIMIPAIKAT: Kokemäki,  
Harjavalta

## MIKKELIN KESÄYLIOPISTO

Lönnrotinkatu 5, 50100 MIKKELI  
puh. (015) 2103 00  
faksi (015) 1508 22  
[www.mikkelinkesayliopisto.fi](http://www.mikkelinkesayliopisto.fi)

## POHJOIS-KARJALAN KESÄYLIOPISTO

PL 179, 80101 JOENSUU  
puh. (013) 2442 540  
faksi (013) 2442 299  
[www.pkky.fi/kesayliopisto](http://www.pkky.fi/kesayliopisto)

## POHJOIS-POHJANMAAN KESÄYLIOPISTO

PL 2437, 90014 OULUN YLIOPISTO  
puh. (08) 3214 073  
faksi (08) 3701 80  
[www.pohjois-pohjanmaankesayliopisto.fi](http://www.pohjois-pohjanmaankesayliopisto.fi)  
SIVUTOIMIPAIKAT: Kuusamo,  
Pyhäjärvi, Raahe, Ylivieska

## PÄIJÄT-HÄMEEN KESÄYLIOPISTO

Kirkkokatu 16, 15140 LAHTI  
puh. (03) 8922 0400  
faksi (03) 7831 200  
[www.p-hkesayo.fi](http://www.p-hkesayo.fi)

## SAVONLINNAN KESÄYLIOPISTO

Linnankatu 11, 57130 SAVONLINNA  
puh. (015) 5550 853  
faksi (015) 5550 852  
[www.savonlinnankesayliopisto.net](http://www.savonlinnankesayliopisto.net)

## TAMPEREEN KESÄYLIOPISTO

Yliopistokatu 60 A, 33100 TAMPERE  
puh. (03) 2238 433  
faksi (03) 2148 444  
[www.uta.fi/kesayliopisto](http://www.uta.fi/kesayliopisto)

## TURUN KESÄYLIOPISTO

Tuurintie 3 A 5, 20100 TURKU  
puh. (02) 2323 302  
faksi (02) 2781 828  
[www.turunkesayliopisto.fi](http://www.turunkesayliopisto.fi)  
SIVUTOIMIPAIKKA: Huittinen

## VAASAN KESÄYLIOPISTO

VASA SOMMARUNIVERSITET  
Wolffintie 36 F 12, 65200 VAASA  
puh. (06) 3200 441  
faksi (06) 3200 442  
[www.vaasankesayliopisto.fi](http://www.vaasankesayliopisto.fi)  
SIVUTOIMIPAIKKA: Pietarsaari

# KOULUTUKSELLISTA TASA-ARVOA JA ELINIKÄISTÄ OPPIMISTA.

Kesäyliopistot toimivat osana suomalaista koulutusjärjestelmää ja niiden tarkoituksena on edistää alueellisesti elinikäisen oppimisen edellytyksiä. Samalla kesäyliopistot toimivat osana aluekehittämissjärjestelmää.

Laissa vapaasta sivistystyöstä 2§ssä todetaan, että kesäyliopistot ovat alueellisen koulutustarjonnan oppilaitoksia, jotka järjestävät avointa yliopisto-opetusta ja muuta koulutusta. Kesäyliopistojen toiminta osana avointa yliopisto-opetuksen järjestelmää on avoimen ja tasa-arvoisen koulutusjärjestelmän kannalta tärkeää. Alueellista, sosiaalista ja koulutuksellista tasa-arvoa parannetaan harvaan asutussa Suomessa viemällä avoimen yliopiston opintojärjestelmä ja sitä tukevat tiedotus- ja opintoneuvontapalvelut paikkakunnille, joissa yliopistoilla ei ole omia toimipaikkoja. Kesäyliopistojen toiminnassa on merkittävää kysyntälähtöisesti yliopistojen ja korkeakoulujen koulutuksen tarjoaminen paikkakunnilla, joilta koulutus puuttuu mutta kysyntä kuitenkin on olemassa. Kesäyliopistojen toiminta merkitsee avoimen yliopiston opiskelijoille valinnaisuuden lisääntymistä, korkeakoulurajat ylittävien opintojen mahdollistumista ja monitieteisyyden turvaamista alueellisessa opetustarjonnassa. Yhtä tärkeä merkitys on kesäyliopistojen järjestämällä avoimella yliopisto-opetuksella kesällä, jolloin yliopistojen avoimet yliopistot eivät toimi. Kesäyliopistojen avoimesta yliopisto-opetuksesta suuri osa järjestetään kesälukukaudella 1.5. – 30.9. Täten kesäyliopistot tehostavat avoimen yliopiston tarjontaa sekä alueellisesti että ajallisesti.

Kesäyliopistot lisäävät koulutuksen saatavuutta, erilaisia oppimisreittejä ja luovat siten alueellisesti koulutuksellista tasa-arvoa.



## SUOMEN KESÄYLIOPISTOT RY.

FINLANDS SOMMARUNIVERSITET RF.

THE ASSOCIATION OF SUMMER UNIVERSITIES IN FINLAND

Rautatienkatu 26 A 4

33100 Tampere

Puh. (03) 214 7626

Faksi (03) 214 7629

[www.kesayliopistot.fi](http://www.kesayliopistot.fi)

[info@kesayliopistot.fi](mailto:info@kesayliopistot.fi)