

## OPINNÄYTETYÖ

### **Konkretiaa, konkretiaa, konkretiaa!**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö osana kouluarkea

Mari Koistinen

Yhteisöpedagogi YAMK  
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
(11/2024)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagi YAMK

---

Tekijät: Mari Koistinen

Opinnäytetyön nimi: Konkretiaa, konkretiaa, konkretiaa! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö osana kouluarkea

Sivumäärä: 45 ja 3 liitesivua

Työn ohjaaja: Anu Suoranta

Työn tilaaja: Äänekosken kaupunki

---

Konkretiaa, konkretiaa ja konkretiaa! Opinnäytetyö keskittyy toiminnallisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien suunnitteluun ja niiden viemiseen kouluarkeen yhteiskehittämisen avulla. Samalla kehitetään koulujen myönteistä toimintakulttuuria, johon myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kuuluu tärkeänä osana. Laki velvoittaa koulut laatimaan toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, mutta aina siihen ei löydy riittäviä resursseja, joka vaikeuttaa suunnitelmien jalkauttamista.

Yhteiskehittämistyö Äänekosken perusopetuksen kouluissa pohjautuu toimintatutkimukseen, jossa kehittäjä toimii yhteisönsä jäsenenä ja osallistuu aktiivisesti kehittämisprosessiin. Kehittämistyön pohja-aineistona toimii Äänekosken kouluissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä vastaavien toimijoiden haastattelut, kehittämistoiminnan menetelmäkirjallisuus ja opetushallituksen täydennyskoulutuksesta saatu osaaminen ja innostus.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön tarvittavat työkalut, koulutus, toimijoiden innostaminen ja osaamisen vahvistaminen nousivat esille haastatteluaineiston analyysissä, mutta samalla kouluarjessa esiintyvä rasismi ja syrjintä. Nämä tarpeet huomioitiin suunniteltaessa Äänekosken perusopetuksen koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä vastaavien työntekijöiden yhteiskehittämisen työpajaa. Työpajatyöskentelyn tavoitteena oli lisätä työntekijöiden osaamista ja innostaa heitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.

Opinnäyte esittelee kehittämistyön kattavasti, siinä hyödynnetään tekijän omia kokemuksia ja havaintoja aina suunnittelusta tuloksiin asti. Työpajatyöskentelyn ja yhteiskehittämisen avulla varmistettiin, että Äänekosken perusopetuksen kouluissa tehtävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ei jää vain suunnitelmaksi paperille, vaan siitä tulee osa koulujen myönteistä toimintakulttuuria.

---

Asiasanat: tasa-arvo, yhdenvertaisuus, koulukulttuuri, osaamisen kehittäminen

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Name of the Degree Programme

---

Author: Mari Koistinen  
Title: Practical Actions for Equality and Non-Discrimination in Schools  
Number of Pages: 45 and 3 attachment pages  
Supervisor: Anu Suoranta  
Commissioned by: City of Äänekoski

---

This thesis addresses the need for practical and implementable equality and non-discrimination plans in schools, emphasizing their seamless integration into everyday school life through co-development. The primary objective is to foster a positive school culture where equality and non-discrimination are core values. Despite legislative requirements for such plans, schools often face significant resource constraints in their effective implementation.

The co-development work in Äänekoski's comprehensive education schools is rooted in action research, with the developer actively engaged as a member of the school community. This work draws upon interviews with those responsible for equality and non-discrimination efforts in Äänekoski schools, a review of relevant literature on development methods, and insights gained from supplementary training provided by the Finnish National Agency for Education.

The analysis of interview data identified several critical areas for improvement, including the need for practical tools, targeted training, increased motivation, and enhanced skills for staff engaged in equality and non-discrimination work. Moreover, the data highlighted the presence of racism and discrimination in everyday school practices. These findings shaped the design of a co-development workshop aimed at equipping staff with the skills and motivation needed to address these challenges effectively.

This thesis provides a detailed account of the development process, integrating the author's experiences and observations from planning to implementation and outcomes. Through workshops and co-development initiatives, equality and non-discrimination efforts are embedded into the operational culture of Äänekoski's comprehensive schools. This ensures that these plans transcend their formal documentation, becoming integral to fostering a genuinely positive and inclusive school environment.

---

Keywords: Gender Equality, Equity, School Cultural, Competence Development

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	8
2	TYÖN KANNALTA OLEELLINEN TIETOPERUSTA .....	10
	2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Suomen kouluissa.....	10
	2.2 Velvoite tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle .....	12
	2.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus osana myönteistä toimintakulttuuria.....	13
	2.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluprosessi .....	15
3	KEHITTÄMISPROSESSI JA MENETELMÄT .....	17
	3.1 Toimintatutkimus kehittämistyön lähtökohtana .....	17
	3.2 Kehittämistyön eettiset periaatteet.....	19
	3.3 Haastatteluaineiston hankinta ja aineiston tuottaminen.....	20
	3.4 Haastatteluaineiston laadullinen analyysi .....	23
	3.5 Työpajatyöskentelyn tavoitteena lisätä työntekijöiden osaamista ja innostaa.....	26
	3.6 Työpajapäivän toteutus .....	28
4	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET.....	32
	4.1 Työpajapäivä lisäämässä työntekijöiden osaamista.....	32
	4.2 Askel kohti toiminnallisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia .....	32
	4.3 Onnistunut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö osana koulun myönteistä toimintakulttuuria.....	34
5	POHDINTA.....	36
	5.1 Kehittämistyön reflektio .....	36

5.2 Menetelmät ja osallistuva uusi työkuulttuuri.....	37
5.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö osana koulun myönteistä toimintakulttuuria .....	38
5.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Suomessa .....	40
5.5 Ideoita jatkokehitykseen .....	40
6 LOPUKSI .....	42
LÄHTEET .....	43

# 1 JOHDANTO

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa Suomen koulutusjärjestelmää ja kaikkien oppilaitoksien pitää laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka toimii konkreettisena työkaluna syrjinnän ehkäisyssä ja tasa-arvon edistämisessä. Äänekosken koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön parissa työskennelleenä olen huomannut, että suunnitelmien laatiminen ja jalkauttaminen vaatii pitkäjänteistä kehittämistyötä. Usein suunnitelmat jäävätkin paperille, ellei käytettävissä ole riittäviä resursseja ja innostuneita työntekijöitä ideoimaan konkreettisia toimintatapoja ja työkaluja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle.

Opinnäytetyöni on *yhteiskehittämistyö*, jossa keskitytään Äänekosken perusopetuksen koulujen toiminnallisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimiseen ja niiden viemiseen koulujen arkeen. Tilaajana Äänekosken opetuspalvelut haluaa varmistaa, että toiminnalliset suunnitelmat ovat mukana koulujen vuosisuunnitelmissa ja tukevat osaltansa koulujen myönteisen toimintakulttuurin kehittymistä.

Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää käytännönläheisiä työvälineitä ja toimintamalleja, jotka tukevat koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnittelua ja toteutusta Äänekosken perusopetuksen kouluissa. Toivon, että työelämälähtöinen kehittämistyöni tarjoaa käytännön työkaluja koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun ja sen arviointiin ja kehittämiseen. Opinnäytetyössäni hyödynnän toimintatutkimusta ja yhteiskehittämistä, jotka mahdollistavat osallistavan ja vuorovaikutteisen työtavan, jossa koulujen toimijat voivat oppia toisiltaan ja vahvistaa osaamistaan.

Aihe tuntuu nyt entistäkin ajankohtaisemmalta kuin aloittaessani opinnäytetyötäni viime keväänä. Suomessa Petteri Orpon hallitus haluaa tehdä muutoksia yhdenvertaisuuslakiin poistamalla velvoitteen varhaiskasvatuksen talokohtaiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun (YLE, 2024). Velvoite tuli voimaan kesällä 2023. Tämä ei yllätä, vaikka Suomea onkin pidetty tasa-arvon mallimaana, kuitenkin tasa-arvopolitiikan suunnanmuutokset ovat tavallisia hallituksien vaihtuessa, kuten Kantola, Koskinen Sandberg ja Ylöstalo (2020) kirjoittavat artikkelissaan *Tasa-arvopolitiikka muutoksessa*.

Viime vuosina käsitys tasa-arvosta on moninaistunut, se ei ole enää pelkästään naismieskysymys, vaan tasa-arvosta voidaan puhua sukupuolen moninaisuuden, rodun, etnisyyden, vammaisuuden, iän ja vaikka uskonnon vaikutuksista tasa-arvon toteutumiseen. Keskeiseksi käsitteeksi

2000-luvun keskustelussa on noussut intersektionaalisuus, joka mahdollistaa demokraattisemman ja useampien elämäntilanteiden huomioimisen tasa-arvopoliittisessa keskustelussa. (Kantola ym., 2020, s. 13-14.)

Tasa-arvolain (609/1986) mukaan oppilaitosten pitää laatia toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, joka tukee sukupuolten tasa-arvoa selvittämällä oppilaitoksen nykytilan, määrittelemällä tarvittavat toimenpiteet ja arvioimalla aiempien toimenpiteitä. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) puolestaan velvoittaa koulutuksen järjestäjiä arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista sekä ryhtymään konkreettisiin toimiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän poistamiseksi.

Suomessa eri oppilaitokset ja perusopetuksen koulut ovat tehneet lain velvoittamina tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä kymmenisen vuotta. Opetushallituksen kyselyssä (2019) yli tuhannelle perusopetuksen koululle todettiin, että tasa-arvoa koskevat toimenpiteet jäävät kouluissa usein yleiselle tasolle, joihin kaivataan enemmän konkretiaa. Onkin varmistettava, että henkilöstöllä on riittävät tiedot ja taidot sukupuolten tasa-arvosta ja osaamista sukupuolitietoiseen opetukseen sekä oppilaiden kunnioittavaan kohtaamiseen (Mikkola, 2020, s.5).

Mikkolan (2020) havainto sopii hyvin yhteen keväällä 2024 tekemiini haastattelujen (5) kanssa, joissa Äänekosken perusopetuksen koulujen eri toimijat toivat esille, että he tarvitsevat enemmän ohjausta, selkeämpiä työkaluja ja lisää koulutusta omien koulujensa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun ja toteutukseen. Äänekosken kouluissa tasa-arvotyö on lähtenyt hyvin käyntiin viime vuosikymmenellä, mutta aktiivisuus ja innostuneisuus on selvästi vähentynyt viime aikoina.

Äänekoskella kuntakohtaisen perusopetuksen opetussuunnitelman liitteenä oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan ja siinä olevat tavoitteet ja toimintamuodot koskevat kaikkia Äänekosken kouluja. Laki velvoittaa kuitenkin kaikkia kouluja laatimaan oman toiminnallisen suunnitelmansa.

Olen ollut mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa oman kouluni tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä, joten aihe on minulle tuttu ja tunnen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyvät arkiset haasteet omassa koulussani ja Äänekoskella. Olen myös saanut työnantajaltani mahdollisuuden keskittyä opinnäytetyöhöni ja sen aineiston keräämiseen oman työni ohella viime keväänä. Tässä opinnäytetyössä kuuluu minun oma ääneni työntekijänä, kehittäjänä ja toiminta-

tutkijana. Kouluun sijoittuvassa toimintatutkimuksessa tutkija on yhteisönsä jäsen, kun tehtävänä on kehittää ja reflektoida toimintaa. Kehitystyössä voikin olla mukana koko koulun henkilökunta tai laajemmin koko kouluyhteisö. (Niemi, Kiilakoski & Kaukko, 2023, luku 4.)

Hyviä käytäntöjä ja ajantasaista tietoa opinnäytetyöhöni olen saanut Opetushallituksen rahoittaman ja oppilaitosten henkilöstölle suunnattu täydennyskoulutus TOKE - *Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen oppimisympäristön kehittäminen* -täydennyskoulutuksesta. Koulutuksen sisällöt tukevat opetussuunnitelmien mukaista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Koulutus tarjoaa käytännönläheisiä työkaluja ja menetelmiä koulun arkeen sekä valmiuksia käsitellä tasa-arvoon- ja yhdenvertaisuuteen liittyviä eri aihealueita niin työyhteisön kuin oppilaidenkin kanssa (TOKE-koulutusesite, 2024). Koulutuksen sisällöt tukevat erinomaisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön yhteiskehittämistä.

Opinnäytetyöni on yhteiskehittämistyö, joka ei vain dokumentoi omaa kehittämistyötäni, vaan toivottavasti se tarjoaa lukijalleen käytännön työkaluja ja toimintamalleja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteuttamiseen kouluissa. Keräämäni haastatteluaineisto ja sen analyysi ohjaa yhteiskehittämistä ja työpajapäivän suunnittelua. Työpajapäivä yhdistää ideoinnin, suunnittelun ja osaamisen kehittämisen. Tavoitteena on käynnistää koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnittelu ja sen toteuttaminen ajatuksella, että jokaisella koululla on konkreettisia arkeen vietäviä toimenpiteitä tälle lukuvuodelle ja innostuneet työntekijät toteuttamassa tärkeää työtä.

## **1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset**

Onnistuneen kehittämistyön tavoitteena on saada konkretiaa perusopetuksen koulujen toiminnallisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin ja nähdä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö osana koulujen myönteisen toimintakulttuurin kehittämistä ja löytää työkaluja ja toimintamalleja, jotka tukevat koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ja sen kehittämistä myös jatkossa.

Työssäni vastaan kahteen tutkimuskysymykseen:

- 1. Miten tehdään toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma yhteiskehittämisen keinoin ja miten suunnitelma viedään osaksi kouluarkea?*

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni vastaan keräämällä haastatteluaineistoa Äänekosken koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnittelun ja toteuttamisen käytännöistä. Aineistoa käytän yhteiskehittämisen prosessin suunnitteluun ja toteutukseen. Yhteiskehittämisessä käytän työpajamallia työntekijöiden osaamisen vahvistamiseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä. Tärkeää on ideointi, yhteinen keskustelu ja konkreettisten työtapojen löytäminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun ja toteuttamiseen Äänekosken kouluissa.

## ***2. Miten vakiinnuttaa tasa-arvoa- ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintamallit osaksi koulujen myönteistä toimintakulttuuria ja kehittää niitä edelleen?***

Toisessa tutkimuskysymyksessäni tarkastelen, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittäminen ja työntekijöiden osaamisen vahvistaminen tukee koulun myönteistä toimintakulttuuria.

## 2 TYÖN KANNALTA OLEELLINEN TIETOPERUSTA

### 2.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Suomen kouluissa

Suomessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö perustuu kahteen lakiin *tasa-arvolakiin* (1986) ja *yhdenvertaisuuslakiin* (2014). Tasa-arvolaki on vuodesta 2015 lähtien huomionut syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Yhdenvertaisuuslaki puolestaan takaa kaikkien ihmisten samanarvoisuuden ja syrjimättömyyden riippumatta heidän taustastaan. Lait velvoittavat oppilaitoksia laatimaan suunnitelmat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Opetushallitus, 2024).

Suomen lainsäädäntö velvoittaa kaikkia kouluja edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estämään syrjintää. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet (2014) ohjaavat kouluja sukupuolitietoiseen kasvatukseen ja ohjaukseen, mikä on merkittävä uudistus aiempiin opetussuunnitelmiin verrattuna. Sukupuolitietoinen kasvatus pyrkii tunnistamaan ja purkamaan sukupuoleen liittyviä stereotyyppioita ja rakenteita (Okkolin, Miettinen, Laakso, 2022, luku 2).

*Kiusaamisen vastainen työ kouluissa ja oppilaitoksissa* -julkaisu (2020) luonnehtii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön olevan vaikuttavaa hyvinvointityötä kouluyhteisössä. Opetussuunnitelman perusteet määräävät suunnitelmien laatimisesta, joissa erityistä huomiota pitää kiinnittää myös kiusaamisen ja häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Suomen peruskouluissa oli vuonna 2023 noin 561 000 oppilasta, joista noin 50 000 osallistui esiopetukseen (Tilastokeskus, 2024). Kuntaliiton (2024) ennusteen mukaan peruskoululaisten määrä laskee vuoteen 2030 mennessä noin 80 000 oppilaalla. Samaan aikaan muiden kuin suomea äidinkielenään puhuvien määrä kasvaa noin 100 000 oppilaalla. Tämä kehitys lisää entisestään tarvetta panostaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön, sillä kouluyhteisöjen monimuotoisuus kasvaa tulevaisuudessa.

Jo nykyisin kouluyhteisöissä oppilaiden ja henkilökunnan taustat ovat moninaisia. Kyse voi olla kielestä, alkuperästä, toimintakyvystä, uskonnosta, vakaumuksesta, sukupuoli-identiteetistä, terveydentilasta tai iästä ja perhetilanteesta. Kaikkia kouluyhteisöjen jäseniä on kohdeltava ilman heidän taustaansa koskevia oletuksia. Moninaisuuden tunnustaminen ja huomioiminen tukee kouluyhteisön jäsenten hyvinvointia (Honkala ym., 2019).

Anna Mikkola (2020) toteaa seurantaraportissaan, että koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat puutteellisia, eivätkä ne tarjoa sukupuolten tasa-arvon edistämistä koskevia konkreettisia toimenpiteitä, mikä vaikeuttaa tavoitteiden toteutumisen arviointia tasa-arvolain edellyttämällä tavalla. Tasa-arvosuunnittelun käytäntöjen kirjo kertoo siitä, että lainsäädäntö ei tunneta riittävästi, eikä tasa-arvosuunnittelun merkitystä ymmärretä koulun toiminnan kehittämisen välineenä ja opetuksen järjestäjien tuki kouluille ei ole riittävää.

Äänekosken perusopetuksen opetussuunnitelman (2017) liitteenä oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan, ja siinä olevat tavoitteet ja toimenpiteet koskevat kaikkia Äänekosken kouluja. Kuitenkin koulujen vuosittaiset omat suunnitelmat ovat puutteellisia, eikä niitä tunnisteta koulun toiminnan kehittämisen välineenä, kuten Mikkola (2020) toteaaakin valtakunnallisessa raportissaan. Tukea ja osaamista kouluissa tehtävälle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle tarvitaan enemmän, johon osaltaan opinnäytetyöni nyt tarttuu oman kaupunkini osalta.

Opetushallituksen rahoittamaa koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun oppilaitoksille järjestetään liki vuosittain ja aineistoja tukemaan tätä työtä tuotetaan. Koulutukset tarjoavat oppilaitoksille apua ja tukea tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun ja jalkauttamiseen. Koulutuksiin innostunutta henkilökuntaa ei tahdo löytyä, vaikka koulutuksista tiedotettaisiinkin aktiivisesti.

Tämä varmasti osaltaan johtuu ajan puutteesta kiireisen arjen keskellä. Sama ilmiö tunnustetaan osittain myös Opetushallituksen raportissa, jossa osassa vastauksia todettiin, että suunnitelma-velvollisuus lisää henkilöstön työmäärää, johon ei olla varattu ylimääräisiä resursseja (Mikkola 2020, s. 31). Tähän kysymykseen vastaaminen on osa kehittämistyötäni, millä keinoilla saamme enemmän resursseja Äänekosken koulujen eri toimijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Okkolin ym. (2022) painottavat, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat pitäisi olla keskeinen osa koulun toimintakulttuurin kehittämistä. Suunnitelmien laatiminen ei yksin riitä, vaan ne toimivat työkaluina, jotka ohjaavat koulun toimintaa ja kulttuuria. Tämä edellyttää koko kouluyhteisön osallistumista, tasa-arvosuunnitelma pitäisi laatia yhdessä oppilaiden henkilöstön ja huoltajien kanssa.

## 2.2 Velvoite tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen on lakisääteinen velvoite kaikille koulutusta ja varhaiskasvatusta järjestäville. Velvoite perustuu tasa-arvolakiin (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Usein nämä suunnitelmat yhdistetään toiminnalliseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi, joka kattaa molempien lakien asettamat vaatimukset. Suunnitelman tavoitteena on varmistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kaikessa koulutustoiminnassa.

*Tasa-arvolain* mukaan oppilaitosten on sisällytettävä suunnitelmiinsa seuraavat osa-alueet: selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio aiempien toimenpiteiden toteutuksesta ja tuloksista.

*Yhdenvertaisuuslain* mukaan koulutuksen järjestäjän on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutuminen ja laadittava suunnitelma syrjinnän poistamiseksi. Parhaimmillaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja vähentää syrjintää ja luoda kouluyhteisölle turvallinen ja hyväksyvä ilmapiiri.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan yhdessä opiskelijoiden, henkilöstön ja huoltajien kanssa. Pelkkä koulun johdon laatima suunnitelma ei riitä täyttämään tasa-arvolain vaatimuksia. Suunnitelma päivitetään vähintään kolmen vuoden välein, mutta mieluiten vuosittain, ja sen tavoitteena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä poistaa syrjintää. Suunnitelma voi olla osa opetussuunnitelmaa, mikä keskittyy konkreettisiin toimenpiteisiin, jotka koskevat opetuksen järjestämistä, oppimiseroja ja arvioinnin tasapuolisuutta, sekä häirinnän ehkäisyä. (Opetushallitus, 2024.)

Okkolin ym. (2022) kysyvät, onko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma mystinen asiakirja vai yhdessä hiottu toimintatapa. Jos halutaan aidosti parantaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kouluissa, on laadittava selkeä suunnitelma, joka on osa koulun vuosisuunnitelmaa. Tämä tarkoittaa, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ei ole vain lakisääteinen paperi, vaan työväline, jolla voidaan kehittää koulun toimintakulttuuria.

Opetushallituksen rahoittamat koulutukset, kuten TOKE-täydennyskoulutus, tarjoavat tukea ja työkaluja, mutta koulutuksien hyödyntäminen vaatii henkilökunnalta aikaa ja sitoutumista. On selvää, että kiireinen arki ja resurssien puute vaikuttavat tasa-arvotyön kehittämiseen kouluissa.

Mikkola (2020) onkin raportoinut, että henkilöstön koulutus ja tuki henkilöstölle ovat usein riittämättömiä.

Hankaluus osallistua koulutuksiin on ollut varmasti yksi syy siihen, miksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö junnaa paikoillaan. Oma kiinnostukseni ja ylemmän ammattikorkeakoulun opinnot osuivat oikeaan aikaan. Nyt minulla on ollut mahdollisuus lähteä kehittämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä Äänekosken perusopetuksen kouluissa. Työni tavoitteena on löytää keinoja lisätä resursseja ja vahvistaa henkilöstön osaamista, jotta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä tulee osa jokaisen koulun myönteistä toimintakulttuuria.

### **2.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus osana myönteistä toimintakulttuuria**

Jos halutaan tehdä muutoksia koulun toimintakulttuuriin, on varmistettava, että oppilaitoksissa ymmärretään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman merkitys ja tarpeellisuus. Hyvä tapa edistää tätä olisikin sisällyttää suunnitelman laadinta tiiviisti oppilashuollon, hyvinvointisuunnitelmien ja vuosisuunnitelman osaksi (Okkolin ym., 2022, luku 2).

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet (2014) määrittelee, että koulujen toimintakulttuuri on olennainen tekijä perusopetuksen yhdenmukaisuuden toteutumisessa sekä koulutyön laadussa. Koulujen toimintakulttuuria voidaan kehittää ja muuttaa. Toimintakulttuuri muodostuu seuraavista osa-alueista:

- työn ohjaavien normien ja toiminnan tavoitteiden tulkinta
- johtaminen sekä työn organisointi, suunnittelu, toteutus ja arviointi
- yhteisön osaaminen ja sen kehittäminen
- pedagogiikka ja ammatillisuus
- vuorovaikutus, ilmapiiri, arkikäytännöt ja oppimisympäristöt

Peruskoulu ei ole pelkkä oppimisympäristö, vaan se on myös lasten ja nuorten sosiaalinen toimintakenttä, jossa yksilöiden aiemmat valmiudet ja koulun odotukset kohtaavat. Koulu on myös instituutio, jossa oppilaat oppivat sääntöjä, normeja ja vuorovaikutustapoja, jotka heijastavat ympäröivän yhteiskunnan arvoja. Tämä tekee koulusta paikan, jossa yhteiskunnalliset odotukset ja yksilölliset valmiudet törmäävät. (Antikainen, Rinne & Koski, 2021, luku 9.)

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet (2014) korostaa toimintakulttuurin merkitystä oppilaiden hyvinvoinnin ja koulutyön laadun kannalta. Toimintakulttuuri muodostuu koulu yhteisön arvoista, asenteista ja käytännöistä, jotka ohjaavat koulun päivittäistä toimintaa. Toimintakulttuuria muovaavat myös tietoiset ja tiedostamattomat tekijät, jotka vaikuttavat koulu yhteisön jäseniin.

Koulu instituutiona ei ainoastaan välitä tietoa ja taitoja, vaan muokkaa myös oppilaan arvoja ja normeja. Antikainen ym. (2021) huomauttaa, että tämä voi tarkoittaa myös sitä, että koulut sulkevat pois tietyt elämäkokemukset ja valmiudet, joita oppilaat tuovat mukanaan, elleivät ne ole linjassa koulun toimintakulttuurin ja normien kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä pitää huomioida, miten koulun institutionaalinen kulttuuri ja oppilaiden aiemmat kokemukset kohtaavat, sillä ne voivat luoda esteitä tasa-arvon toteutumiselle.

Koulu yhteisö on myös aikuisten työyhteisö, jossa työskentelee monia eri ammatillisia toimijoita. Rehtoreiden, opettajien, ohjaajien, terveydenhoitajien, kuraattoreiden, keittiötyöntekijöiden, siistijöiden ja kiinteistöhuoltajien toimintatavat välittyvät myös oppilaille, jotka omaksuvat aikuisten välittämiä arvoja, asenteita ja toimintatapoja, kuten vuorovaikutuksen mallit, kielenkäyttö ja sukupuoliroolit (Antikainen ym., 2021, luku 9).

Oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun apuna voidaan käyttää Rauhankasvatustutkimuskeskuksen kehittämää Tasa-arvokompassia (2021), joka tukee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä varhaiskasvatuksessa, peruskouluissa ja toisen asteen oppilaitoksissa. Tasa-arvokompassi ohjaa kouluja laatimaan ja päivittämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Tasa-arvokompassi tarjoaa yhden tavan jäsentää koulun toimintaympäristöä. Kompassissa on viisi temaattista kokonaisuutta: hallinto ja johtaminen, pedagoginen toiminta, tilat ja ympäristö, asenteet ja vuorovaikutus sekä huoltajat ja sidosryhmät. Näiden otsikoiden avulla voidaan lähteä pohtimaan oman koulun tasa-arvoista ja yhdenvertaista toimintaympäristöä.

Äänekoskella koulujen toimintakulttuuria on kehitetty aktiivisesti viime vuosien aikana. On aloitettu Hyvää kasvua –hyvinvointiopetussuunnitelma, joka perustuu hyvinvointitaitojen opetukseen. Positiivisen pedagogiikan tutkimukset osoittavat, että tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämisellä sekä myönteisen yhteisöllisen toimintakulttuurin rakentamisella voidaan merkittävästi edistää oppilaiden hyvinvointia ja parantaa heidän oppimistuloksiaan (Äänekosken kaupunki, 2024).

Viime vuosina Äänekoskella on kehitetty Sitouttavan koulu yhteistyön mallia poissaolojen vähentämiseksi osana valtakunnallista SKY-hanketta. Syksyllä 2024 otettiin käyttöön kiusaamisen vastainen – toimintaohje, jonka tavoitteena on myönteinen ja turvallinen kouluarki.

Nyt vuorossa on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämistyö, jonka myötä syntyvät uudet suunnitelmat ja konkreettiset toimenpiteet, jotka toivottavasti edistävät koulujen myönteistä toimintakulttuuria Äänekosken perusopetuksen kouluissa.

## 2.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluprosessi



*Kuva 1 Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman prosessi, Kuva mukailtu TOKE-koulutuksen materiaaleista, 2024.*

Opetushallituksen (2024) ja TOKE-koulutuksen (2024) ohjeistuksien mukaan toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen alkaa **alkutilanteen kartoituksella**, jossa selvitetään koulun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa. Kartoituksessa voidaan hyödyntää erilaisia kyselyitä, haastatteluja, havainnointia tai tilastoja.

Kartoituksen pohjalta määritellään *konkreettiset tavoitteet* tasa-arvon ja yhdenvertaisuustyölle. Tavoitteiden tulee olla selkeitä, mitattavia ja realistisia, kuten esimerkiksi kiusaamisen vähentäminen tai vaikka se, että koulun henkilökunnalla on enemmän valmiuksia käsitellä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta oppitunneilla ja muissa koulun toiminnoissa.

Tavoitteiden toteutumiseksi suunnitellaan tarvittavat *toimenpiteet, aikataulut ja vastuutahot*. On tärkeää, että toimenpiteille mietitään vastuuhenkilöt ja, että työtä tehdään oppilaitoksissa yhdessä. Toimenpiteet voivat olla esimerkiksi oppimateriaalien tarkistamista tasa-arvon näkökulmasta, kiusaamisen vastaista toimintaa tai vaikka oppilaiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustapahtuman järjestämistä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmatyötä *seurataan ja arvioidaan* säännöllisesti.

## 3 KEHITTÄMISPROSESSI JA MENETELMÄT

### 3.1 Toimintatutkimus kehittämistyön lähtökohtana

Kehittämistyössäni olen valinnut lähestymistavaksi toimintatutkimuksen, silloin on luontevaa, että osallistun itse kehittämistyöhön, enkä ole vain ulkopuolinen tarkkailija, vaan kehittäjä osana omaa työyhteisöäni. Toimintatutkimus sopii hyvin myös organisaatioiden kehittämiseen ja yhdessä oppimiseen, ja toimintatutkimuksen kriteerit täyttyvät Puusan ja Juutin (2020) mukaan, jos mukana työssä on tutkimuselementit: tiedon kerääminen ja analysointi.

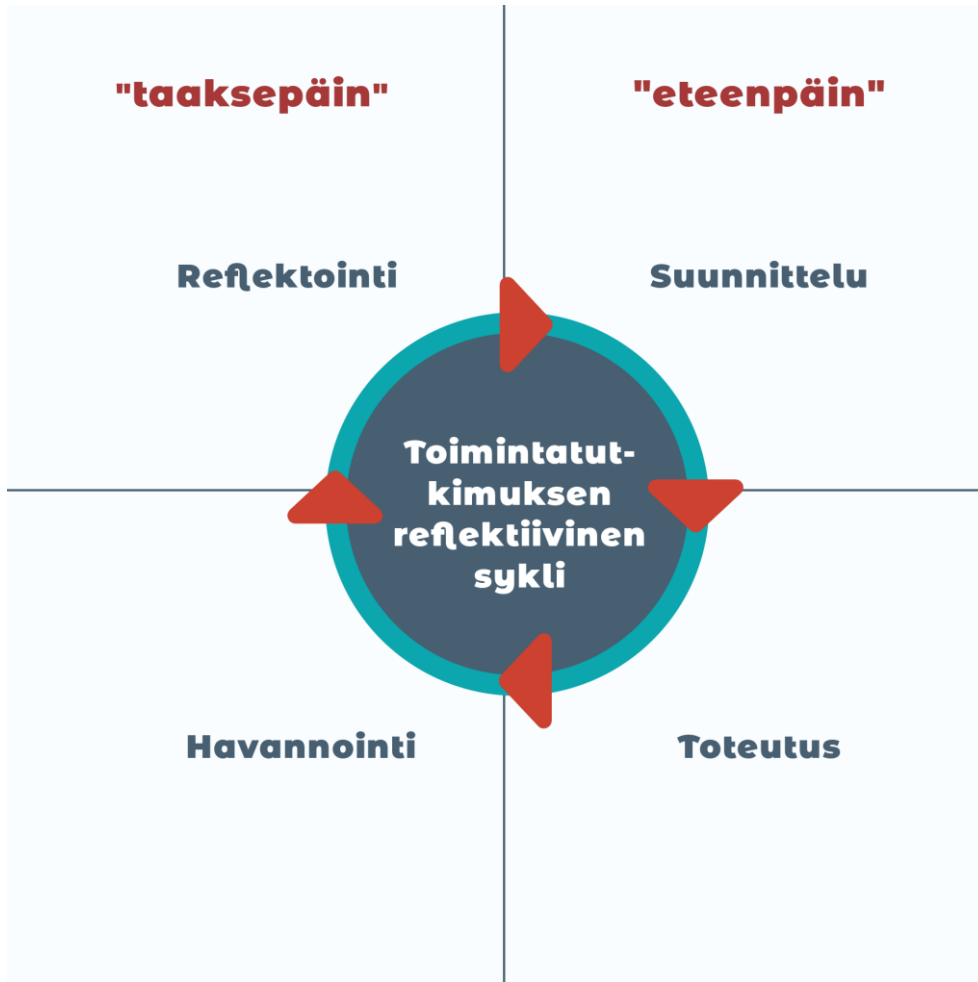
Toimintatutkimus eroaakin perinteisestä tieteellisestä tutkimuksesta, jossa tiedon tuottamista pidetään itseisarvona. Toimintatutkimuksessa tieto toimii lähtökohtana kehittämiselle, ja se on osa käytännön toiminnan muokkaamista. Toimintatutkimuksen tarkoitus on aktiivisesti muuttaa asioita nykyistä paremmiksi, eikä vain seurata sivusta, mitä maailmassa tapahtuu (Heikkinen, Kaukko & Salo, 2023, luku 1).

Toimintatutkimuksessa kehittäjän rooli ei ole vain ulkopuolinen tarkkailija, vaan hän osa omaa työyhteisöä. Työskentelen ja toimin kasvatusohjaajana kouluarjessa ja olen kehittänyt yhdessä kouluhenkilöstön kanssa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä, jotka onkin jo osaksi juurtuneet omaan kouluuni.

*Toimintatutkimus: Käytännön opas (2023)* muistuttaa koulun erityispiirteistä tutkimuspaikana. Peruskoulu on instituutio, joka kerää koko ikäluokan suorittamaan oppivelvollisuutta. Kouluyhteisö on monimuotoinen läpileikkaus yhteiskunnasta, jossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä on tärkeä rooli. Kouluympäristön tutkimus edellyttää näiden rakenteiden huomioon ottamista, sillä kehittämistyö ei voi tapahtua irrallaan koulun arjesta (Niemi ym., 2023, luku 4).

#### **Reflektiivinen sykli ja jatkuva kehittäminen**

Toimintatutkimus etenee usein syklisenä prosessina, jossa on neljä päävaihetta: suunnittelu, aineistonkeruu, toteutus ja reflektointi. Reflektiivisen kehämällin juuret ovat Kurt Lewinin ajattelussa, joka mahdollistaa kehitystyön jatkuvan muokkaamisen ja parantamisen (Heikkinen ym., 2023, luku 1).



Kuva 2 Toimintatutkimuksen reflektiivisen kehämalli mahdollistaa kehitystyön jatkuvan muokkaamisen ja parantamisen. Kuva mukailtu teoksesta Toimintatutkimus: käytännön opas 2023.

**Suunnitteluvaiheessa** tunnistetaan kehittämiskohteet yhdessä yhteisön kanssa. Tämä tarkoittaa, että pohditaan, mitkä käytännöt ja toimintamallit voisivat sopia parhaiten eri kouluissa tehtävään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Tätä pohdintaa tein jo tilaajan eli Äänekosken opeuspalveluiden kanssa ennen tutkimussuunnitelman tekemistä viime vuoden puolella.

**Havainnointi- ja aineistonkeruuvaiheessa** keräsin tietoa ja kokemuksia jo aiemmin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön osallistuneilta tai sitä tekeviltä työntekijöiltä. Haastattelut olivat keino kuunnella henkilökunnan näkemyksiä tasa-arvotyöstä, sen pulmista tai onnistumisista. Keräämäni aineisto auttoi minua hahmottamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytilanetta kaupungissamme, tunnistamaan kehitystarpeita ja suunnittelemaan työpajatyöskentelyä.

**Toteutusvaiheessa** kehittämistyö siirtyi käytäntöön ja koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä vastaavat pääsivät mukaan kehittämistoimintaan. Työpajapäivä tarjosi osallistujille mahdollisuuden tutustua ja ideoida toimintatapoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Työpajapäivässä syntyi uusia ideoita ja avauksia, samalla se valtautti osallistujia ja toi heidän äänensä kuuluviin. Tämä onkin keskeinen osa osallistavaa toimintatutkimusta, jonka tavoitteena on luoda demokraattinen kehittämisprosessi, johon kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa (Heikkinen, Salo, Kaukko, Kiilakoski, Huttunen, Mutanen, Friman & Nuutinen, 2023, luku 3).

**Reflektointivaihe** on tutkimusprosessin kriittinen vaihe, jossa toimintaa arvioidaan ja pohditaan, miten kehittämistyössä käytetyt menetelmät toimivat käytännössä. Yhteiskehittämisen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ja koko opinnäyttyöprosessin reflektointi avaa näkökulmia siihen, ketkä pääsevät osallistumaan ja miten eri ryhmien äänet kuuluvat. Reflektoinnin avulla toimintatutkija voi arvioida prosessissa tehtyjä ratkaisuja ja suunnitella uusia kehitystoimenpiteitä. (Niemi ym., 2023, luku 4.)

Toimintatutkimus on luonteeltaan itseään korjaava ja reflektiivinen prosessi. Kehittämistyö etenee syklisesti, mutta prosessi ei koskaan tule täysin valmiiksi. Jokainen sykli tuo mukanaan uusia ajatuksia ja oivalluksia, joiden pohjalta voidaan jatkaa suunnittelua. Joskus kehittämistyölle riittää yksi sykli, joskus syklejä voi olla useita ja yksi sykli on ikään kuin välitilinpäätös. (Niemi ym., 2023, luku 4.)

### 3.2 Kehittämistyön eettiset periaatteet

Toimintatutkimuksen eettisyys rakentuu demokraattisuudelle, osallistujien kuulemiselle ja avoimelle vuorovaikutukselle. Pelkkä tiedon antaminen ja kerääminen ei riitä, vaan kaikkien osallistujien on voitava vaikuttaa prosessiin ja tuoda esiin omia näkemyksiään. (Kaukko & Kiilakoski, 2023, luku 5).

Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden (2015) mukaan osallistujilla on oikeus saada selkeä käsitys siitä, mitä kehittämistyöllä tavoitellaan ja mikä on kehittämistyöhön osallistuvien rooli. Tämä edellyttää, että kehittämistyön tavoitteista, menetelmistä ja käytännöistä kerrotaan avoimesti.

On huolehdittava siitä, että osallistujilla on riittävästi tietoa, jotta he voivat antaa tietoisensa suostumuksensa. *Hyvän tieteellisen käytännön* (HTK) ohjeistuksen mukaisesti tämä informointi liittyy myös osallistujien oikeuksien, tietojen luottamuksellisuuden ja turvallisuuden takaamiseen.

TENKin eli *Suomen kansallisen tutkimuseettisen neuvottelukunnan* ohjeistus korostaa rehellisyyden, avoimuuden ja eettisten kysymysten huomioimisen merkitystä koko kehittämistyön ajan.

Toimintatutkimukselle olennaista on, että yhteisön jäsenillä on mahdollisuus osallistua kehittämistyöhön ja tuoda esiin oma näkemyksensä. Toimintatutkijan tehtävä on myös tukea osallistujien osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia kehittämisprojektin aikana. On myös tärkeää huomioida, kuinka tutkijan omat näkökulmat ja läsnäolo vaikuttavat kehittämistyöhön (Kauko & Kiilakoski, 2023, luku 5).

Kehittämistyössäni olen huolehtinut eettisistä periaatteista ja hyvästä tieteellisestä käytännöstä varmistamalla, että kehittämistyöhön osallistuneita on informoitu tutkimuksen tavoitteista ja opinnäytetyöprosessista. Kaikilta haastateltavilta olen kerännyt kirjallisen suostumuksen, mikä myös varmisti tietoisien ja vapaaehtoisten osallistumisen haastatteluun. Lisäksi olen solminut tilaajan kanssa yhteistyösopimuksen ennen kehittämistyön aloittamista, mikä määrittää osapuolten vastuut ja oikeudet sekä takaa kehittämistyön läpinäkyvyyden.

Olen laatinut kehittämistyötä varten aineistonhallintasuunnitelman, jossa kuvataan, kuinka tutkimuksessa noudatetaan hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohjeistuksia. Suunnitelmassa huomioidaan muun muassa aineiston käsittelyyn, säilytykseen ja anonymisointiin liittyvät käytännöt sekä osallistujien tietojen luottamuksellisuuden varmistaminen.

Kehittämistyön prosessi on eettisesti kestäväällä pohjalla, koska se noudattaa niin TENKin kuin toimintatutkimuksen demokraattisia ja osallistujalähtöisiä periaatteita.

### **3.3 Haastatteluaineiston hankinta ja aineiston tuottaminen**

Laadullisen tutkimuksen eri haastattelumenetelmät ovat aineistonkeruumenetelminä varmasti eniten käytettyjä. Haastattelut ovat aina vuorovaikutusta, jolloin myös haastatteliija vaikuttaa keskustelun kulkuun. Haastattelujen analyysistä saadaan uskottavampi, kun haastattelut nauhoitetaan. (Puusa ja Juuti, 2020, luku 6.)

Tekemässäni analyysissä kuuluu minun, mutta myös haastateltavan ääni. Tämä sopii hyvin toimintatutkimukseen, jossa minulla on aktiivinen rooli työntekijänä ja kehittäjänä. Minulla on kertynyt asiantuntemusta jo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä ja sen suunnittelusta ja toteutuksesta. Äänekosken perusopetuksen kouluissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehdään ja on tehty eri tavoin.

Halusinkin selvittää, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehdään Äänekosken kouluissa ja mitä haasteita siihen liittyy. Lisäksi pyrin kartoittamaan, millaista osaamista henkilöstö koee tarvitsevansa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön sekä mitä odotuksia heillä on tulevalle työpajatyöskentelylle. Työpajatyöskentelyn suunnittelun aloitin jo aineistonhankintavaiheessa.

Aineistoa opinnäytetyöhöni keräsin haastattelemalla Äänekosken kouluissa työskenteleviä toimijoita, joilla on kokemusta koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä. Viisi haastateltavaa edustaa hyvin Äänekosken kouluja ja koulun toimijoita, mukana ovat luokan- ja aineenopettaja, koulunkäynninohjaaja, yhteisöohjaaja sekä rehtori. He työskentelevät erilaisissa ja erikokoisissa Äänekosken perusopetuksen kouluissa. Käytän heistä opinnäytetyössäni nimitystä *haastateltava/haastateltavat*. Informointi- ja suostumuslomakkeessa ilmoitin haastateltaville, että henkilötietoja ei esitetä, vaan haastatteluista syntyvä aineisto pseudonymisoidaan. Analyysivaiheessa päädyin kuitenkin anonymisoimaan aineiston, sillä aineiston pienuus sekä mukana olevien koulujen ja ammattien tarkka kuvaus voisivat vaarantaa haastateltavien tunnistamattomuuden. Kallinen ja Kinnunen (2021) korostavat *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirjassa*, että erityisesti pienissä aineistoissa tunnistettavuuden riski kasvaa, koska haastateltavien kontekstit ja yksityiskohdat voivat epäsuorasti paljastaa henkilöllisyyden.

Haastattelukysymyksillä kartoitin kokemuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä (Liite 1). Haastattelutyypinä käytin puolistrukturoitua haastattelua, jossa laadin ja lähetin haastateltaville kysymykset etukäteen, joka mahdollisti valmistautumisen haastatteluun etukäteen, mutta jätti myös tilaa havainnoille ja vapaalle keskustelulle (Ojasalo ym., 2015, s. 108).

Haastattelut toteutettiin 21.3.–3.6.2024 välisenä aikana, jotka nauhoitin. Kerätty aineisto toimii pohjana yhteiskehittämiselle työpajapäivän suunnittelulle ja osaamisen vahvistamiselle. Puusa ja Juuti (2020) kuvaavat, että tarkoituksenmukaisessa haastattelussa haastateltavilla on jo ennalta tietoa tutkittavasta ilmiöstä, ja myös minulla haastattelijana oli mahdollisuus suunnata tiedonhankintaa tutkimuskysymysten mukaisesti. Puolistrukturoitu haastattelumenetelmä tuki tätä lähestymistapaa.

### **Aineiston tuottaminen**

Aineiston analyysi alkaa jo aineiston tuottamisen yhteydessä. Kehittäjän esiymmärrys vaikuttaa aineiston hankintaan. Tarkoituksena ei ole pyrkiä arvovapaaseen analyysiin, vaan tarkastella kriittisesti omia etukäteistietoja. (Puusa & Juuti, 2020, luku 8.)

Haastatteluaineiston litterointiin käytin apuna *Transkriptor*-verkkosovellusta, joka helpotti tekemääni litterointia ja sen kirjoitustyötä. Sovelluksen tuottamassa litteroinnissa oli kuitenkin puutteita, joten jouduin palaamaan alkuperäiseen nauhoitukseen ja täydentämään litterointia analyysia varten useasti. Toisaalta tämä oli hyödyllistä, sillä aineistoon palaaminen useaan kertaan auttoi minua hahmottamaan, miten voisin ryhmitellä aineistoa ja samalla keskittyen laajemmin ilmiöön ja sen riittävään ymmärtämiseen kehittämistyön kannalta (Puusa & Juuti, 2020, luku 8).

Puusa ja Juuti (2020) luonnehtivat, että haastatteluaineiston analyysin tarkoituksena on luoda mielekäs kokonaisuus, pyrkiä onnistuneisiin tulkintoihin ja pelkistää aineisto kuvaamaan tutkittua ilmiötä mahdollisimman hyvin. Aineistolähtöiseen haastattelujen analyysiin käytin kysymyksiä, joilla pyrin kartoittamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytilaa Äänekoskella ja työntekijöiden tahtotilaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Lisäksi aineiston koodaamiseen ja luokittelun avulla löysin teemoja, joita tarvitaan yhteiskehittämiseen ja tulevaan työpajatyöskentelyyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä vastaaville koulun toimijoille.

Analyysin apukysymykset:

- *Miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta tehdään koulussasi?*
- *Millaisia haasteita liittyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön kouluarjessa?*
- *Millaista osaamista sinulla on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä?*
- *Mitä odotuksia työpajatyöskentelylle on, ja mitä osaamista tarvitaan lisää?*

Kävin aineistoja läpi teemoittain etsien sopivia ja haastateltavia yhdistäviä kommentteja, joita käytän opinnäytetyössäni kuvaamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytilaa ja koulussa näkyviä ilmiöitä. Tätä vaihetta Puusa ja Juuti (2020) kuvaavat kriittiseksi vaiheeksi, jossa minulla kehittäjänä on keskeinen rooli määrittellä, millä perusteella eri ilmaisut liittyvät samaan teemaan. Oma asiantuntemukseni tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä auttoi minua tunnistamaan keskeisiä teemoja ja ilmiöitä aineistosta, samalla pyrin tarkastelemaan omia ennakkoletuksiani kriittisesti analyysiprosessin aikana.

Tutkimus ei ole valmis, vaikka aineisto olisi teemoiteltu ja analysoitu. Tarvitaan myös tulosten tulkintaa ja johtopäätösten tekemistä tietopohjaan ja tutkimuskysymyksiin peilaten (Puusa & Juuti, 2020, luku 10). Minun tehtäväni on siis vielä pohtia, miten hyvin keräämäni aineisto ja

sen analyysi palvelevat kehittämistyötäni ja miten tuottamaani tietoa voidaan hyödyntää jatko-kehittämistarpeiden tunnistamiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä Äänekosken kouluissa.

### 3.4 Haastatteluaineiston laadullinen analyysi

Haastatteluaineiston analyysin toteutin Puusan ja Juutin (2020) ohjeistuksen mukaisesti, tavoitteena pelkistää aineisto kuvaamaan tutkittua ilmiötä mahdollisimman hyvin. Koodattuani aineistoa eri teemoihin, löysin helposti keskeiset teemat, jotka kuvaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytilaa Äänekosken perusopetuksen kouluissa.

Analyysityöskentelyssä havaitsin seitsemän teemaa, jotka nousivat esiin haastatteluissa. Näitä olivat koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu, sukupuoliroolit ja tasa-arvotyö, rasis- tinen ja syrjivä puhe, esteettömyys, konkretian tarve tasa-arvotyölle, oppilaiden osallisuus sekä tarve koulutukselle. Nostin jokaiseen teemaan haastateltavilta suoran sitaatin, jotta heidän ää- nensä kuuluu kehittämistyössä. Haastateltavien vastauksissa oli paljon yhtenäisyyksiä, mikä kertoo yhteisestä ymmärryksestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytilanteesta ja kouluar- jesta.

Seuraavien teemojen avulla rakensin pohjan elokuisen työpajapäivän suunnittelulle:

#### Koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

*"Meillä on tasa-arvosuunnitelma, mutta se ei ole kovin näkyvä osa arkea. Olemme kyllä puhuneet aiheesta, mutta konkreettisia toimia ei ole vielä tehty tar- peeksi."*

Äänekosken koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat päivitetään vuosittain ja liite- tään osaksi koulujen vuosisuunnitelmia. Haastateltavat kuitenkin kokivat, että suunnitelmiin kirjatut asiat eivät näy koulujen arjessa. Suunnitelmien laatiminen ja niiden vieminen kouluar- keen vaatii konkreettisia toimenpiteitä ja resursseja, jotta suunnitelmilla olisi mahdollisuuksia parantaa koulun toimintakulttuuria.

*"Vuonna 2019 olimme vielä hyvin mukana tässä työssä, mutta sen jälkeen aktii- visuus on hiipunut. Tuntuu, että työ junnaa paikallaan."*

Tasa-arvotyön jalkauttaminen vaatii kouluilta resursseja ja innostusta. Osa haastateltavista ker- toi, että kiireisen kouluarjen keskellä monet asiat tuntuvat kuormittavilta. Kaikki haastateltavat suhtautuivat tasa-arvotyöhön myönteisesti ja se koettiin tärkeäksi osaksi koulutyötä. Työpajan

yhtenä tavoitteena on tarjota konkreettisia välineitä ja toimintamalleja, jotka osaltaan helpottavat suunnitelmien viemistä kouluarkeen.

### **Sukupuoliroolit ja tasa-arvotyö**

Sukupuolten välinen tasa-arvo sekä sukupuoliroolien näkyminen koulun arjessa herätti pohdintaa. Yksi haastateltavista totesi, että naiset kantavat suurimman vastuun tasa-arvotyöstä: *"Minä haluaisin, että tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta puhuisi muutkin kuin naiset."* Lisäksi perinteinen sukupuolijako näkyy oppilaiden ryhmätyössä ja muissa koulun arjen tilanteissa: *"Aina vähän väliä lipsahtelee just se, että no, että haluatteko te olla niin kuin tytöt vastaan pojat."*

### **Rasistinen ja syrjivä puhe**

Rasistinen ja syrjivä puhe nousi haastatteluissa yhdeksi huolenaiheeksi. Moni haastateltava kertoi, että kouluissa on yhä enemmän rasistista puhetta ja käytöstä. Yhden haastateltavan mukaan rasismi näkyy myös oppitunneilla: *"...jos oppikirjassa oli tummaihoisen ihminen, niin sitten sillä alettiin tirskumaan ja... sieltä tuli semmoista rasistista vitsiä..."* ja toinen haastateltava ihmetteli: *"...yhä nuoremmilta tulee yhä rankempaa kielenkäyttöä."*

Rasismi ja syrjintä koulussa vaatii selkeitä toimintamalleja ja puuttumista. Oppilaiden ja henkilökunnan pitää oppia tunnistamaan rasistista puhetta ja käytöstä. Moni opettaja kertoo puuttuvansa viikoittain oppilaiden rasismiin liittyviin kommentteihin ja käytökseen: *"Viikoittain joudun puuttumaan muun muassa rasismiasioihin..."* ja samalla pohditaan: *"Voiko puhua rasismista?"*

Työpajan tehtävänä on tarkastella, miten jo olemassa olevat toimintamallit, kuten kiusaamisen vastainen toimintamalli voivat olla osa syrjivän ja rasistisen käytöksen tunnistamista ja ehkäisyä. Miten nämä voidaan yhdistää osaksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöskentelyä.

### **Esteettömyys**

Esteettömyyteen liittyvät huomiot tulivat esiin useassa haastattelussa. Koulujen fyysiset esteet, kuten vanhojen tai uusienkin rakennusten puutteelliset tilat, vaikeuttavat joidenkin oppilaiden toimintaa. Eräs haastateltava kuvaa koulunsa fyysisiä haasteita näin: *"Meillä esimerkiksi liikuntaesteinen joutuu käytännössä kulkemaan koko talon läpi, että pääsee kerroksesta toiseen..."*

Äänekoskella esteettömyyttä on pyritty huomioimaan esimerkiksi osoittamalla oppilaille heidän tarpeisiinsa parhaiten soveltuva ja saavutettavampi koulu. Tämän lisäksi kouluissa tulisi

huomioida oppilaiden henkiset erityistarpeet, kuten aistiyliherkkyydet, jotka vaikuttavat heidän kykyynsä osallistua koulun toimintaan. Esteettömyyteen liittyvät asiat on hyvä huomioida työpajan suunnittelussa.

### **Konkretian tarve tasa-arvotyössä**

" ... *Konkretiaa, konkretiaa, konkretiaa.*"

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tuomiseksi kouluarkeen kaivataan lisää konkreettisia toimia. Samoin abstrakteja käsitteitä, kuten tasa-arvo ja yhdenvertaisuutta sekä muita termejä ja käsitteitä pitäisi avata oppilaille ja henkilöstölle ymmärrettävämmiksi: *"Ihan voisi lähteä... liikkeelle niistä termeistä ja semmoisesta ihan perustiedosta."*

### **Oppilaiden osallisuus**

Oppilailla on jonkin verran mahdollisuuksia osallistua koulun tasa-arvotyöhön teemapäivien tai tempausten kautta, joissa yhteisöllisyys ja tasa-arvo konkretisoituvat: *"Koulun tapahtumat ovat tärkeitä paikkoja, joissa tasa-arvotyö ja yhteisöllisyys voivat konkretisoitua."* Oppilaiden kokemukset ovat tärkeitä koulun tasaa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämiseksi. Tässä työssä oppilaskunnat ja tukioppilaat nähdään mahdollisina toimijoina.

### **Tarve koulutukselle ja tiedon lisäämiselle**

Koulutus voisi antaa valmiuksia kohdata moninaisia oppilaita ja sisällyttää tasa-arvotyötä koulupäivään. Haastateltavat toivat esiin, että lisäkoulutuksella voidaan lieventää vastarintaa ja tarjota työkaluja opetukseenkin: *"Lisäkoulutusta tarvitaan, jotta opettajilla olisi valmiuksia toteuttaa tasa-arvoa käytännössä ja kohdata moninaisia oppilaita."* Koulut, joiden henkilöstö on osallistunut täydennyskoulutuksiin, ovat edistäneet tasa-arvotyötä konkreettisemmin ja jalkautaneet sitä jo osaksi koulun toimintaa. Yksi haastateltava kertoo, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen myötä tasa-arvotyöstä on tullut näkyvämpi osa koulun arkea.

### **Yhteenveto aineistosta**

Haastatteluaineiston analyysin pohjalta tunnistin seitsemän keskeistä teemaa, jotka kuvaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytilaa Äänekosken kouluissa. Nämä teemat auttavat ymmärtämään työn haasteita ja kehittämistarpeita. Tarkastelin teemoja Puusan ja Juutin (2020) analyysimenetelmien avulla, mikä mahdollisti aineiston pelkistämisen mielekkääksi kokonaisuudeksi.

Vaikka kouluilla on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, ne eivät ole vielä osa koulun arkea. Työn toteuttaminen vaatii lisää resursseja ja selkeitä välineitä, jotta suunnitelmat saadaan osaksi koulun toimintakulttuuria.

Sukupuoliroolit näkyvät sekä oppilaiden, että henkilökunnan toiminnassa. Perinteiset sukupuolijaot näkyvät vielä arjessa, ja tasa-arvotyöstäkin vastaavat pääosin naiset. Haastateltavat toivovat, että sukupuolten välistä tasa-arvoa edistettäisiin ja koulun henkilöstö osallistuisi tähän työhön.

Rasistinen ja syrjivä puhe on yleistynyt kouluissa. Haastatteluista käy ilmi, että yhä nuoremmat oppilaat käyttävät rasistista kieltä, mikä vaatii kouluilta selkeitä ohjeita puuttumiseen.

Haastatteluissa nostettiin esiin koulurakennusten aiheuttamat haasteet, mutta myös muut oppilaiden kohtaamat esteet kouluarjessa. Fyysisen ja psyykkisen esteettömyyden kehittäminen on välttämätöntä, jotta kaikki oppilaat voivat osallistua koulupäivään tasavertaisesti.

Tasa-arvotyön abstraktit tavoitteet pitäisi tehdä käytännönläheisimmiksi. Haastateltavat painottivat, että asenteiden muuttaminen vaatii selkeitä keinoja ja terminologian avaamista ymmärrettäväksi. Konkretian lisääminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön varmistaa työn jalkautumista arkeen.

Oppilaiden osallisuus tasa-arvotyössä on tällä hetkellä vähäistä. Teemapäivät ja tempaukset tarjoavat mahdollisuuksia osallistumiseen, mutta esimerkiksi oppilaskuntien ja tukioppilaiden roolia voisi vahvistaa. Oppilaat, mutta myös huoltajat pitäisi ottaa mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun ja toteutukseen.

Tasa-arvotyön onnistunut suunnittelu ja toteuttaminen edellyttää henkilökunnan koulutusta. Lisäkoulutus voi tarjota konkreettisia työkaluja sekä vahvistaa henkilöstön osaamista. Haastateltavat kertoivat, että koulutuksen myötä tasa-arvotyöstä on tullut näkyvämpi osa joidenkin koulujen arkea.

### **3.5 Työpajatyöskentelyn tavoitteena lisätä työntekijöiden osaamista ja innostaa**

Työelämässä osaamisen kehittäminen ja jakaminen kulkevat käsi kädessä. Eklund ym. (2021) määrittelee osaamisen jakamisen tärkeäksi osaksi organisaation kehittämistä teoksessaan *Osa-*

*miskartta*. Työpajapäivän järjestäminen ja osaamisen vahvistaminen ovat opinnäytetyöni tavoitteita. Työpajatyöskentelyssä voin jakaa omaa asiantuntemustani ja samalla lisätä työntekijöiden osaamista organisaatiossa.

Yhdessä oppiminen perustuu yhteistoimintaan, jossa työntekijät kehittävät ja suunnittelevat asioita yhdessä. Tämä prosessi edistää vuorovaikutusta, yhteistyötä ja tiedon jakamista (Kaartinen, 2010, s. 29). Yhteistoiminnallinen oppiminen tapahtuu usein pienryhmissä ja jokaisella osallistujalla on mahdollisuus tuoda oma osaamisensa yhteiseen käyttöön. Tämä ajatus sopii erinomaisesti työpajapäivän toteutukseen, erityisesti kun aiheena on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö.

Työpajapäivässä voidaan hyödyntää osallistavia menetelmiä, kuten oppimiskahvilaa tai vaikka aivoriihiyöskentelyä, mitkä tukevat yhteistä kehittämistä. Tällaiset menetelmät tarjoavat mahdollisuuden ideointiin, tiedon jakamiseen ja ratkaisujen löytämiseen yhdessä. (Kaartinen, 2010, s. 30.) Työpajatyöskentelyssä osallistavat menetelmät tukevat yhteiskehittämistä ja yhdessä tapahtuva oppiminen vahvistaa työntekijöiden osaamista ja todennäköisesti lisää heidän sitoutumistaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.

Osaamisen kehittäminen organisaatiossa on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. Kaartinen (2010, s. 7–8) jakaa osaamisen johtamisen kolmeen osa-alueeseen: yksilöosaamisen hallintaan, tiedon jakamiseen ja organisaation oppimisen kulttuurin kehittämiseen. Oppivan työyhteisön kehittäminen alkaa perehdytyksestä ja jatkuu aina eläkkeelle asti. Työyhteisön osaamis pääoma kasvaa työntekijöiden osaamisen kautta ja osaamisen kehittäminen tukee myös työyhteisön jatkuvuutta ja tulevaisuuden haasteisiin varautumista.

Vaikka osaamisen kehittäminen ei ole yksin johtotason vastuulla, pitäisi sen olla osa organisaation strategiaa. Parhaimmillaan kehittäminen tapahtuu osana arkea, jolloin työntekijät voivat tarkastella reflektiivisesti omaa toimintaansa ja samalla oppia oman työnsä ohella (Eklund ym., 2023, s. 31–33). Organisaation tehtävänä on luoda paikkoja yhteiselle reflektoinnille ja kehittämiselle, mikä auttaa oppimisen juurtumista osaksi työpaikan toimintakulttuuria (Eklund ym., 2023, s. 38–39).

### 3.6 Työpajapäivän toteutus

**Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön**

**Työpajapäivä 28.8.24 klo 9-14**

**Äänekosken valtuustosali**

Työpaja on tarkoitettu koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön osallistuville ja muille innostuneille kouluissa työskenteleville. Työpaja on osa Mari Koistisen opinnäytetyötä (Humak YAMK).

Työpajan tavoitteena on saada tietoa ja innostua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jalkauttamisesta sekä laatia koulujen toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat yhteiskehittämisen keinoin.

**Tervetuloa mukaan!**

ÄÄNEKOSKI

*Kuva 3 Yhteiskehittämisen työpajapäivän mainos koulujen toimijoille. Kuva Mari Koistinen.*

Yhteiskehittämisen työpajapäivä järjestettiin Äänekosken kaupungin valtuustosalissa 28.8.2024, johon osallistui 12 koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön osallistuvaa työntekijää. Työpajapäivän tavoitteena oli vahvistaa osallistujien osaamista ja innostaa heitä viemään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä osaksi koulujen arkea. Päivän yhtenä tavoitteena oli saada alkuun tai ainakin idea-asteelle jokaisen koulun oma konkreettinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Työpajatyöskentelyssä oli myös tärkeää antaa aikaa ideoinnille ja keskustelulle: miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö voidaan tuoda osaksi koulujen arkea.

Työpajapäivässä käytiin läpi, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön lainsäädäntö ja sen velvoitteet vaikuttavat koulussa tehtävään tasa-arvotyöhön. Samalla tutustuttiin erilaisiin menetelmiin ja työkaluihin helpottamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua. Esimerkiksi Rauhankasvatusinstituutin kehittämää Tasa-arvokompassia (2021) voi käyttää koulukohtaisten

tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämiseen ja arviointiin. Kompassin avulla koulun toimintaa voidaan tarkastella viidestä näkökulmasta: hallinto ja johtaminen, pedagoginen toiminta, tilat ja ympäristö, asenteet ja vuorovaikutus sekä huoltajat ja sidosryhmät, joiden avulla voidaan tunnistaa kehittämiskohteita ja laatia konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Työpajan suunnittelu pohjautui haastatteluaineiston analyysiin sekä Kantojärven (2012) *Fasilitointi luo uutta: Menesty ryhmän vetäjänä* kirjassa esiteltyyn luovan ongelmanratkaisun prosessiin. Työpajapäivä jakautui kolmeen eri osaan: haasteen selkeyttäminen (Explorer The Challenge), ratkaisujen kehittäminen (Generate Ideas) ja toimenpiteiden valmistelu (Prepare For Action). Työskentelyä rytmitti *Me-We-Us*-menetelmä (Kantojärvi, 2012, luku 2), joka varmisti kaikkien mahdollisuuden osallistua yhteiskehittämiseen. Fasilitaattorina minun tärkein tehtäväni oli innostaa ja saada osallistujat keskustelemaan.

### **Aloitus: turvallisen ilmapiirin luominen ja koulutusosuus**

Aloituksen tehtävänä oli turvallisen ilmapiirin luominen, aiheen esittely, yhteiset säännöt ja työskentelytavat, ja päivän tavoitteet. Työpaja käynnistyi esittelykierroksella ja opinnäytetyöprosessin esittelyllä. Tässä vaiheessa osallistujat saivat tarvittavat tiedot päivän teemasta ja kehittämistyöstäni.

- *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tutuksi: ihmisoikeudet, lait ja velvoitteet.*
- *Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma: mitä se tarkoittaa ja miten se voi näkyä kouluarjessa.*

Koulutusosuudessa hyödynsin haastatteluaineistosta esiin nousseita teemoja, perustietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä ja mitä tarvitaan toiminnallisen tasa-arvo suunnitelman tekemiseen.

Tässä vaiheessa tehtävänä oli myös tutustua Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan (Tane) Tasa-arvo kasvatuksessa -sivustoon, jossa pääsi myös testaamaan omaa tietämystään koulussa tehtävästä tasa-arvotyöstä (Tane, 2024).

### **Haasteen selkeyttäminen (Explorer The Challenge)**

Osallistujat pohtivat, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmatyötä voidaan lähteä suunnittelemaan ja pohtimaan, miten koulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta voidaan

kartoittaa. Kuinka esimerkiksi rasistista ja syrjivää puhetta voidaan tunnistaa ja estää. Samalla pohdittiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä teemoja tai niitä asioita, joita on ollut viime aikana tapetilla omassa koulussasi tai miten esteettömyys ja oppilaiden erityistarpeet huomioidaan koulun arjessa.

Tässä vaiheessa tehtiin myös harjoitus *Teflon-testi*, jonka avulla osallistujat oppivat tunnistamaan eri syrjintäperusteita ja niiden vaikutuksia. Teflon testi (Rauhankasvatusinstituutti, 2024) auttaa pohtimaan omaa asemaansa yhteiskunnassa ja sitä, miten hyvin osaa tunnistaa syrjintätilanteita. Syrjinnän tarkastelussa keskitytään yhdenvertaisuuslain määrittelemiin syrjintäperusteisiin. Testin aikana osallistujat kirjaavat omat pisteensä, mutta niitä ei tarvitse jakaa muille, sillä testin tarkoituksena on ennen kaikkea lisätä omaa ymmärrystä ja tietoisuutta.

Harjoituksen jälkeen osallistujat pohtivat oman koulunsa erityispiirteitä ja samalla perehtyivät eri menetelmiin kartoittaa oman koulunsa nykytilaa, kuten *Yhdenvertaisuustutka* ja *Tasa-arvokompassi*.

Yhdenvertaisuustutka ja Tasa-arvokompassi ovat työkaluja, joilla voi kartoittaa oman koulun tasa-arvotilannetta. Yhdenvertaisuustutka on SETSTOP- hankkeen materiaaleista löytyvä työkalu, jolla voi arvioida ohjausalan koulutusten opetussuunnitelmia, sisältöjä ja käytäntöjä erityisesti tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja segregaaation vähentämisen näkökulmasta. Se toimii sekä keskustelu- ja arviointivälineenä opetushenkilöstön yhteiseen pohdintaan että yksittäisen opettajan tai ohjaajan apuna oman työnsä kehittämisessä. (Setstop, 2024.)

Rauhankasvatusinstituutin Tasa-arvokompassi (2021) on hyvä työkalu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun ja seurantaan viiden teeman kautta: johtaminen, pedagogiikka, tilat, vuorovaikutus ja sidosryhmät.

### **Ratkaisujen kehittäminen (Generate Ideas)**

Ratkaisu- ja ideointivaiheessa keskityttiin keskusteluun ja yhteistyöhön. Ryhmissä pohdittiin omien koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta ja ideoitiin konkreettisia asioita, joilla edistää tasa-arvotyötä. Pohdittiin myös, miten yhdenvertaisuustutkaa tai tasa-arvokompassia voi käyttää nykytilan kartoittamiseen. Osallistujat jakoivat omia kokemuksiaan oman koulunsa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä.

Keskusteluun nousi myös normikriittisyys, joka on myös tärkeä näkökulma tasa-arvotyöhön. Koulussa näkyvät yhteiskunnan normit, jotka vaikuttavat oletuksiin oppilaiden sukupuolesta,

taustasta, ihonväristä vaikuttavat heidän mahdollisuuksiinsa ja pärjäämiseensä koulussa. Normikriittisyys auttaa tunnistamaan ja haastamaan näitä rakenteita, jotta kouluista tulisi yhdenvertaisempia ja turvallisempia kaikille.

### **Toimenpiteiden valmistelu (Prepare For Action)**

Työpajan viimeisessä vaiheessa osallistujat aloittivat oman koulunsa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisen. Seuraavat kysymykset ohjasivat suunnittelutyötä

- *Millaiset kartoitusmenetelmät sopivat parhaiten omaan kouluusi?*
- *Millaisia konkreettisia toimenpiteitä suunnitelmassa voisi olla?*
- *Mitkä ovat niitä asioita, joita halutaan kehittää tai muuttaa?*
- *Miten suunnitelman toteutumista arvioidaan ja seurataan jatkossa?*

Työpajatyöskentely päättyi tähän vaiheeseen, johon liittyi myös pitämäni loppupuheenvuoro, jossa kerroin työn etenemisestä ja kokoamastani yhteisestä sähköisestä materiaalikansiosta, josta saa apua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle. Työpajan jälkeen työskentely jatkui omien koulujen suunnitelmien kirjoittamisella ja viimeistelyllä.

## 4 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

### 4.1 Työpajapäivä lisäämässä työntekijöiden osaamista

Työpajapäivä oli onnistunut ja lisäsi työntekijöiden osaamista sekä tuki koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämistä. Päivän aikana jokaisesta Äänekosken perusopetuksen koulusta osallistui työntekijöitä toiminnallisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ideointiin ja suunnitteluun. Työpajatyöskentelyllä varmistettiin, että kaikilla kouluilla oli käytössään aina-kin joitakin työkaluja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun.

Kouluttautuminen ja uuden oppiminen ovat luonteva osana nykypäivän työelämää myös koulujen työyhteisöissä. Mielekkääseen ja itselle tärkeään kehittämistyöhön osallistuminen lisää jaksamista ja positiivisia tunteita työyhteisössä. Katja Vähäsantasen ym. (2024) tutkimusartikkeli *Ammatillinen toimijuus ja tunteet työssä* kiteyttääkin, että organisaatioiden toiminnan kehittäminen osana ammatillisen toimijuuden vahvistamista on yksi keino lisätä positiivisten tunteiden kokemista työpaikalla. Työpajapäivä tuki tätä tavoitetta tarjoamalla mahdollisuuden osallistua mielekkääseen ja merkitykselliseen kehittämistyöhön.

Työpajan suunnittelu ja toteutus tarjosivat minulle arvokkaan oppimiskokemuksen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä tiedon kerääminen ja työpajatyöskentelyn suunnittelu ja toteutus olivat minulle vaativa, mutta antoisa tehtävä. Oma osaamista olin jo aiemmin vahvistanut OPH:n rahoittamissa täydennyskoulutuksissa sekä opinnäytetyön aiheeseen paneutumalla. Työpajan pitopaikkana oli Äänekosken valtuustosali, joka oli tilaajalta konkreettinen osoitus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön arvostuksesta.

Työpajan suunnittelun tukena käytin menetelmäkirjallisuutta, joka auttoi rakentamaan selkeän fasilitaattoriroolin ja rakenteen työpajalle. Työpajapäivä lisäsi osallistujien osaamista, sitoutumista ja innostusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämistyöhön. Työpaja oli tärkeä askel kohti konkreettista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä Äänekosken kouluissa.

### 4.2 Askel kohti toiminnallisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia

Koulujen toiminnallisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen aloitettiin yhteiskehittämisen työpajassa elokuussa, jossa tehtävänä oli saada koulujen suunnitelmiin konk-

retiaa. Työpajapäivän jälkeen osallistujat ovat päivittäneet koulujensa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat koulujen vuosisuunnitelmiin, niin että niistä löytyy haastatteluisissa kaivatua konkretiaa ja ne ovat askeleen lähempänä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jalkauttamista.

Esittelen yhden koulun suunnitelman, jossa on otettu huomioon myös edellisen vuoden suunnitelman arviointi. **Suolahden yhtenäiskoulun** tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa (LIITE 2) on tunnistettu useita kehittämiskohteita. **Tavoitteena** on parantaa henkilökunnan valmiuksia käsitellä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä luoda turvallisempi ja myönteisempi kouluympäristö, jossa jokainen voi tuntea itsensä hyväksytyksi. Myös oppilaille halutaan tarjota mahdollisuuksia osallistua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun.

Suunnitelmassa myös toteutuvat seuraavat kohdat: nykytilan tunnistaminen tai kehittämiskohde, tavoite, toimenpiteet, vastuutahot ja aikataulu ja arviointi. Nämä vaiheet suunnittelussa tekevät suunnitelmasta konkreettisen työkalun koulun myönteisen toimintakulttuurin kehittämiseen.

**Toimenpiteinä** on suunniteltu muun muassa henkilökunnan koulutusta, turvallisemman tilan periaatteiden luomista yhdessä oppilaiden kanssa sekä työpajoja oppilaille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemalla. **Vastuuhenkilöinä** toimivat rehtorit, johtoryhmä, tukioppilaat sekä muut koulun toimijat. **Aikatauluna** on lukuvuosi 2024–2025, ja arviointi toteutetaan syksyllä 2025.

Tutustuin myös muihin Äänekosken perusopetuksen koulujen uusiin koulukohtaisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin lokakuussa. Löysin niistä yhteisiä teemoja sekä konkreettisia toimenpiteitä, joita lähdetään tavoittelemaan jo tämän lukuvuoden aikana.

### **Erilaisia kyselyitä kartoittamaan tasa-arvotilannetta**

- *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyillä saadaan tietoa oppilaiden kokemuksista ja asenteista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen.*
- *Kaikille oppilaille tehdään kouluhenkimitari-kyselyitä, jonka tavoitteena on ohjata positiivisia käyttäytymismalleja ja lisätä turvallisuutta sekä kouluviihtyvyyttä.*

### **Henkilökunnan normitietoisuuden lisääminen**

- *Henkilöstön normitietoisuutta lisätään tutkimalla kriittisesti omia asenteita ja opetusmateriaaleja. Tavoitteena on syrjinnän ja häirinnän ehkäisy sekä kaikkien tasa-  
puolinen kohtelu.*

### Aikaa yhteiselle suunnittelulle

- *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien yhtenäistäminen Äänekosken perusopetuksen koulujen välillä sekä yhteisen materiaalipankin rakentaminen.*
- *Mahdollisuus järjestää yhteinen kehittämispäivä lukuvuoden alussa. Kehittämispäivässä voidaan arvioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ja suunnitella osallisuutta edistävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.*

### Oppilaiden osallistaminen ja teemaviikot

- *Hyvinvointiviikolla järjestetään 7.–9. luokkalaisille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemainen kahvila sekä siihen liittyvä kysely, jossa oppilaat voivat ehdottaa koulussa huomioitavia teemapäiviä.*
- *Lasten oikeuksien viikolla toteutetaan teemaviikko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheista, johon kuuluu esimerkiksi kummitoimintaa ja keskusteluja.*
- *Kaikkien kahvilassa painotetaan erilaisuuden kunnioittamista sekä kiusaamisen vastaiseen toimintaan ja lisätään oppilaiden osallistumista suunnitteluun.*

## 4.3 Onnistunut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö osana koulun myönteistä toimintakulttuuria

Työpajan jälkeen saamani palaute oli positiivista ja ymmärsin, että tasa-arvotyö ei ole pelkästään ylimääräistä työtä, vaan osa koulujen arkea ja mielekästä kehittämistyötä. Työpajapäivän tavoitteena oli löytää niitä toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön muotoja, jotka edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koulujen arjessa.

Työpaja järjestettiin yhteiskehittämisen menetelmin, ja siihen osallistui kaksitoista Äänekosken koulujen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä vastaavaa koulujen toimijaa. Työpajan suunnittelutyö pohjautui haastatteluihin ja omiin kokemuksiin perusopetuksen kouluissa tehtävästä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä.

Työpajassa osallistujat saivat välineitä toiminnallisten suunnitelmien tekemiseen. Uudistettu lainsäädäntö vaatiikin, että kouluilla tulee olla toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, joiden tarkoituksena on kehittää koulun toimintakulttuuria ja edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Koulut tarvitsevat lisäksi opastusta ja tukea suunnitteluun ja jalkauttamiseen, jotta tasa-arvotyötä tehdään paikalliset tarpeet huomioiden. Tällöin suunnitelmissa pai-

nottuu osallistava ja toiminnallinen lähestymistapa, jossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat eivät jää "mystisiksi asiakirjoiksi", vaan niistä muodostuu yhdessä hiottuja toimintatapoja. (Okkolin ym., 2022, luku 2.)

Osallistujien yhteinen ideointi ja kokemusten jakaminen työpajassa vahvistivat koulujen välistä yhteistyötä. Onnistunut yhteiskehittäminen tukee toimijoita, jotka työskentelevät yksin omassa koulussa. Toivottavasti osallistujat innostuivat ja motivoituivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämisestä, koska perusopetuksen tehtävänä on edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta koulun arjessa.

Minna Laakso (2022) muistuttaa teoksessa *Intersektionaalinen feministinen pedagogiikka*, että on tärkeää tukea opettajien valmiuksia edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Ilman koulutusta ja riittäviä työkaluja nämä valmiudet voivat jäädä puutteellisiksi, mikä voi johtaa koulumaailmassa ilmenevän syrjinnän ja segregaaation uusintamiseen.

Katja Vähäsantasen ym. (2024) tutkimus ammatillisesta toimijuudesta tukee näitä havaintoja. Sen mukaan osallistuminen merkitykselliseen kehittämistyöhön lisää positiivisia tunteita ja jakamista työyhteisössä.

## 5 POHDINTA

Kehittämistyössäni vastasin seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. *Miten tehdään toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma yhteiskehittämisen keinoin ja miten suunnitelma viedään osaksi kouluarkea?*
2. *Miten vakiinnuttaa tasa-arvoa- ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintamallit osaksi koulujen myönteistä toimintakulttuuria ja kehittää niitä edelleen?*

Ensimmäiseen kysymykseen vastasin toimintatutkimuksen ja yhteiskehittämisen avulla, käytin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytilan selvittämiseen ja työpajatyöskentelyn suunnitteluun puolistrukturoituja koulun toimijoiden haastatteluja. Toiseen kysymykseen vastasin kehittämistyöstäni tekemieni johtopäätösten avulla.

Tässä luvussa käsittelen kehittämistyön etenemistä, havaintoja ja jatkokehitysehdotuksia. Pohdinta syventää sitä, miten kehittämistyö vastasi tutkimuskysymyksiin ja mitä huomioita sen tuloksista voi tehdä.

### 5.1 Kehittämistyön reflektio

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittäminen Äänekosken kouluissa sekä työntekijöiden osaamisen vahvistaminen oli osa toimintatutkimuksen reflektiivistä sykliä, jonka kuvasin menetelmäluvussa. Syklin vaiheet: suunnittelu, toteutus, havainnointi ja arviointi, tarjosivat kehittämistyölleni selkeän rakenteen, joka mahdollisti jatkuvan oppimisen koko kehittämistyön ajan.

Haastatteluaineiston tuottamisen ja analyysin kautta sain kuvan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytilasta ja niistä tarpeista, mitä työn kehittäminen vaatii Äänekoskella. Haastatteluissa ilmeni, että henkilöstö koki tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tärkeäksi, mutta he tarvitsivat innostusta ja osaamista sekä konkreettisia työkaluja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle. Tämä tukee Mikkolan (2020) havaintoa, että henkilöstö tarvitsee enemmän tietoja ja taitoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun.

Haastatteluvaiheessa minulla oli mahdollisuus kuulla koulujen arjessa toimivien näkemyksiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä. Haastatteluissa nousi esiin koulukohtaiset erot tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutuksessa, mikä lisäsi osaltaan tarvetta yhteiskehittämiseksi. Haastattelut olivat myös tärkeä osa toimintatutkimusta, jossa minulla oli mahdollisuus tukea haastattavien osallistumista kehittämistyöhön (Kaukko & Kiilakoski, 2023, luku 5).

Toimintatutkimuksen reflektiivisen syklin edetessä huomasin, että kehittämistyö ei voi ratkaista kaikkia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tekemiseen liittyviä haasteita yhdellä kerralla. Resurssien rajallisuus, kiireinen koulutyö ja henkilöstön erilaiset valmiudet olivat niitä haasteita, joihin palasin usein opinnäytetyöni aikana.

*Kehittämistyön menetelmät* -teoksen (2015) mukaan onnistuneessa kehittämisessä on keskeistä luoda uusia ratkaisuja, jotka tukevat vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Esimerkiksi työpajojen aikana syntyneet ideat ja työtavat osoittivat, että henkilöstöllä on paljon ajatuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön, kunhan siihen löydetään yhteistä aikaa ja työkaluja.

Oma roolini kehittäjänä kehittyi tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Heikkisen ja Kaukon (2023) mukaan toimintatutkija on osa yhteisöä, mutta samalla hän tuo oman subjektiivisen näkemyksensä osaksi kehittämistyötä. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, miten oma kokemukseni Äänekosken koulujen arjesta ja oma asiantuntemukseni vaikutti työpajatyöskentelyn sisältöön ja tavoitteisiin haastattelujen lisäksi. Toimintatutkijan ja kehittäjän rooli edellytti myös jatkuvaa reflektiota siitä, miten omat ajatukseni ja tulkintani ohjasivat kehittämistyötä. Oman osaamiseni kehittäminen toimintatutkijana, kehittäjänä, fasilitaattorina ja koulumaailman toimijana oli tärkeä osa opinnäytetyötäni.

## 5.2 Menetelmät ja osallistuva uusi työkuultuuri

Hyödynsin kehittämistyössä menetelmiä, jotka tukivat osallistavaa työtettä ja yhteisöllistä oppimista. Puolistrukturoidut haastattelut tarjosivat arvokasta tietoa koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytilasta ja haasteista. Puusa ja Juuti (2020) muistuttavat, että haastattelut eivät ole vain tiedonkeruun väline, vaan vuorovaikutusta, jossa haastatteliija vaikuttaa aina keskustelun kulkuun. Tämä sopi hyvin toimintatutkimukselliseen näkökulmaan.

Työpajatyöskentely oli varmasti konkreettisin osa kehittämistyötäni. Työpajan rakenne perustui Kantojärven (2012) fasilitointimalliin, joka mahdollisti ideoinnin, ratkaisujen kehittämisen ja konkreettisten toimenpiteiden suunnittelun. Me-We-Us-menetelmä puolestaan antoi kaikille osallistujille mahdollisuuden tuoda esiin ajatuksiaan ja osallistua keskusteluun tasavertaisesti. Tämä lähestymistapa oli erityisen tärkeä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä, jossa kaikkien ääntä tarvitaan.

Kaartisen (2010) mukaan yhteistoiminnallinen oppiminen on oppivan työyhteisön perusta. Mielestäni tämä näkyi hyvin työpajapäivässä, jossa osallistujat jakoivat kokemuksiaan ja oppivat toisiltaan. Uskon, että tämä vahvisti osallistujien sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle ja loi osaltaan uutta työkuulttuuria tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnittelulle. Mallintamaani yhteiskehittämisen työpajatyöskentelyä voi käyttää varmaan muussakin kaupungin kehittämistyössä.

Nyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ei ole enää vain yksittäisten toimijoiden vastuulla, vaan isomman toimijajoukon yhteinen tehtävä. Tämä uusi ja työkuulttuurillinen muutos on linjassa *Kehittämistyön menetelmät* -teoksen (2015) ajatusten kanssa, joiden mukaan onnistuneessa kehittämistyössä ihmisten välinen vuorovaikutus ja yhteistyön rakentuminen on keskeisin asia. Lisäksi Eklund ym. (2023) korostavat, että organisaation pitää luoda tilaisuuksia yhteiselle reflektiolle, jotta oppimisesta ja kehittämistä voisi tulla arkipäivää, silloin henkilöstö saa mahdollisuuden jakaa kokemuksiaan ja oppia toisiltaan.

### **5.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö osana koulun myönteistä toimintakulttuuria**

Koulun toimintakulttuuri on keskeinen tekijä perusopetuksen yhdenmukaisuuden ja koulutyön laadun toteutumiselle. Toimintakulttuuri muodostuu koulun arjen käytännöistä, arvojen, normien ja tavoitteiden tulkinnasta, johtamisesta, yhteisön osaamisesta, pedagogiikasta sekä vuorovaikutuksesta. Toimintakulttuuri vaikuttaa siihen, miten koulu luo oppimisympäristöjä, jotka tukevat oppilaiden hyvinvointia ja oppimista. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet (2014) kuvaa, että koulun toimintakulttuuria voidaan kehittää ja muuttaa jatkuvalla arvioinnilla ja kehittämistyöllä. Koulun pitää pystyä vastaamaan muuttuviin tarpeisiin ja luomaan myönteinen oppimisympäristö kaikille oppilaille.

Koulun toimijoiden pitäisi ymmärtää mikä rooli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmilla voi olla koulun toimintakulttuuriin kehittämisessä. Suunnitelmien pitää olla enemmän kuin hallinnollisia asiakirjoja: niiden tulee ohjata ja rakentaa oppilaitoksen toimintakulttuuria (Okkolin ym., 2023, luku 2).

Onnistuneella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä voi tuoda kouluarkeen asioita, jotka tukevat kaikkien oppilaiden osallistumista ja hyvinvointia. Koulun toimintakulttuuri on sidoksissa laajempiin yhteiskunnallisiin ja institutionaalisiin normeihin ja käytäntöihin, jotka voivat joko tukea tai estää tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumista (Antikainen ym., 2021, luku 9).

Kehittämistyöni yhtenä tavoitteena oli tuoda Äänekosken koulukohtaisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin lisää konkretiaa. Jatkossa suunnitelmien pitää kuvata selkeästi koulujen tasa-arvotilanteen nykytilaa, sisältää selkeitä ja konkreettisia toimenpiteitä tasa- arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen parantamiseksi ja toimintaympäristön kehittämiseksi. Näitä tavoitteita on myös seurattava vuosittain. Luulen, että konkretian löytäminen suunnitelmiin eteni kehittämistyössä kohtuullisen hyvin, mutta ei kuitenkaan ajatus siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla koko koulun toimintakulttuuria ohjaava ja rakentava asiakirja.

Okkolin ym. (2022) kuvaavat toimintakulttuurin muutosta utopiana, joka edellyttää rohkeutta ajatella ja toimia toisin. Tässä kehittämistyössä utopiaan vastattiin osittain uusien ajatuksien ja toimintatapojen tuomiselle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun ja toteutukseen Äänekoskella.

Työ osoitti, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä voidaan tehdä yhdessä, joka osaltaan vahvistaa koulujen yhteistyötä ja toimintakulttuuria. Tämä yhteinen työ ei ole vain opettajien työtä, vaan siihen pitäisi osallistua koulun kaikkien toimijoiden, koska kaikkien ääntä tarvitaan vaikuttamaan koulun käytäntöihin ja kulttuuriin. Samalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön onnistumisen kannalta koulun ja koko toimialan johto on avainasemassa, sillä he määrittävät pitkälti työn jatkuvuuden ja resurssien riittävyyden (Okkolin ym., 2022, luku 2).

Äänekoskella koulujen toimintakulttuuria on kehitetty aktiivisesti viime vuosien aikana. Äänekosken kaupungissa (2024) on aloitettu Hyvää kasvua – hyvinvointiopetus suunnitelma, otettu käyttöön sitouttavan kouluyhteisötyön malli poissaolojen vähentämiseksi sekä kiusaamisen vastainen suunnitelma, joka linkittyy myös suoraan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Näitä suunnitelmia ja toimintatapoja ei pitäisi nähdä erillisinä asiakirjoina tai hankkeina, vaan ne pitää kaikki ymmärtää koulun myönteisen toimintakulttuurin osatekijöiksi.

## 5.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Suomessa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö kouluissa on sidoksissa yhteiskunnallisiin ja poliittisiin linjauksiin. Vaikka tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu on kirjattu lainsäädäntöön velvoitteina, käytännön toteutus vaihtelee laajasti eri koulujen ja kuntien välillä. Tämä kehittämistyö osoittaa, että pelkät lakisäätteiset suunnitelmat eivät riitä, vaan tarvitaan konkreettisia toimintamalleja koulun arkeen. Opetushallituksen seurantaraportissa (2019) todetaan, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö jää monesti yleiselle tasolle ilman käytännönläheisiä työkaluja.

Kuntaliiton (2024) ennusteen mukaan peruskoululaisten määrä laskee vuoteen 2030 mennessä noin 80 000 oppilaalla, mutta samalla muun kielisten oppilaiden määrä kasvaa 100 000 oppilaalla. Monimuotoisuuden kasvu korostaa entisestään tarvetta panostaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön, jotta koulu yhteisöt voivat jo valmiiksi kehittää toimintaympäristöä, johon erilaisista taustoista tulevien on helppo ja turvallinen tulla mukaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö eivät kuitenkaan ole vain yksittäisten koulujen vastuulla, vaan niiden toteutus edellyttää laajempaa yhteiskunnallista sitoutumista. Resurssien turvaaminen on olennaista, jotta koulut voivat järjestää koulutuksia henkilöstölleen, kehittää konkreettisia toimintamalleja ja arvioida niiden vaikutuksia jatkossakin. Monimuotoisuuden tunnustaminen ja huomioiminen ei ainoastaan tue koulu yhteisön hyvinvointia, vaan myös valmistaa oppilaita toimimaan moninaisessa yhteiskunnassa.

## 5.5 Ideoita jatkokehitykseen

Kehittämisen prosessin aikana kirjasin ylös seuraavia konkreettisia kehittämisideoita, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkuva kehittäminen olisi mahdollista.

### 1. Säännölliset työpajat ja yhteistyö koulujen välillä

Työpajatyöskentely osoittautui tehokkaaksi tavaksi sitouttaa henkilöstöä ja syventää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön osaamista ja käytäntöjä. Koulujen välinen yhteistyö tukee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä jakamalla hyviä käytäntöjä ja tarjoamalla vertaistukea. Kuntatasolla voitaisiin luoda koulujen tasa-arvotyöstä vastaaville verkosto, joka tavallaan syntyikin työpajapäivän myötä.

### 2. Koulujen johdon sitoutuminen ja resurssien varmistaminen

Johdon sitoutuminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön on tärkeää. Kehittämistyölle

pitää olla riittävät resurssit, jotta osaamista voidaan kehittää. Henkilöstön kouluttaminen on tärkeää, jotta kaikilla olisi riittävät tiedot ja taidot tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä koulun arjessa ja oppilaiden kohtaamisessa. Lisäksi kouluissa voitaisiin järjestää lyhytkoulutuksia, jotka tukisivat myös osaltansa oppivan työyhteisön kehittymistä.

### 3. **Oppilaiden ja huoltajien osallistaminen**

Oppilaiden osallisuutta voidaan parantaa hyödyntämällä oppilaskuntia ja tukioppilaita suunnitelmien laadinnassa ja arvioinnissa. Huoltajien osallisuutta voidaan lisätä esimerkiksi järjestämällä vanhempainiltoja, joissa he pääsevät osallistumaan keskusteluun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä.

### 4. **Digitaalisten työkalujen hyödyntäminen**

Digitaalisten alustojen käyttö voisi tehostaa suunnitelmien tekemistä ja suunnitelmien jatkuvaa kehittämistä ja muuta yhteydenpitoa. Työpajatyöskentelyn jälkeen perustin sähköisen kansion, jossa on löydettävissä materiaalia helposti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutukseen, pelkkä kansio ei kuitenkaan tue yhteisöllistä ja vuorovaikutteista tapaa syventää osaamistaan kiireisen arjen keskellä.

### 5. **Kouluyhteisöjen moninaisuuden huomioiminen**

Tilastokeskuksen (2024) ja Kuntaliiton (2024) ennusteiden mukainen kouluyhteisöjen monimuotoisuuden kasvu vaatii erityistä huomiota. Oppilaiden moninaiset taustat, kuten kieli, kulttuuri, sukupuoli-identiteetti ja toimintakyky edellyttävät kouluilta nopeaa sopeutumista ja kykyä edistää kaikkien osallisuutta myös lähitulevaisuudessa.

## 6 LOPUKSI

Tämä opinnäytetyö ja yhteiskehittämistyö on ollut minulle oppimisen ja oivaltamisen matka. Työskentelyn aikana sain käytännön kokemusta siitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä voidaan tuoda osaksi kouluarkea tai ainakin siitä, miten sen suunnittelu voidaan aloittaa yhdessä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö kuuluu kaikille kouluuyhteisössä ja kaikkien ääntä tarvitaan, niin oppilaiden kuin henkilöstön.

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana minulla oli mahdollisuus lisätä omaa osaamistani, mutta samalla jakaa aiempaa osaamistani kollegoille. Toivon, että opinnäytteeni kirjallisesta toteutuksesta välittyy se innostus, jolla olen paneutunut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Toimintatutkimuksen sitominen työn toteutukseen oli mielestäni hyvä valinta, koska se rytmitti hyvin työni etenemistä vaiheesta toiseen.

Onnistuneen kehittämistyön ytimessä on aina ihmisten välinen vuorovaikutus ja yhteistyön rakentaminen. Haluan kiittää Äänekosken kouluja yhteistyöstä, kiitos myös kaikille haastateltaville ja työpajatyöhön osallistuneille. Teidän osallistumisenne ja kokemuksenne olivat ratkaisevassa roolissa tämän työn onnistumisessa. Kiitos myös tilaajalle mahdollisuudesta keskittyä oman työni ohella opinnäytetyön menetelmäosuuteen.

Arvelen, että kehittämistyöt jäävät aina kesken. Aina löytyy jotain uutta, jota suunnitella, toteuttaa ja reflektoida, ennen kaikkea muuttaa paremmaksi. Toivon, että olen onnistunut antamaan järkeviä ehdotuksia jatkokehittämiseksi, jotka tukevat Äänekosken koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnittelua ja toteutusta myös tulevaisuudessa.

## LÄHTEET

- Antikainen, A., Rinne, R., Koski, L., PS-kustannus, & Santalahti-kustannus. (2021). *Kasvatussosiologia* (6., päivitetty painos.). PS-kustannus.
- Eklund, A., Viitasalo, E., Brik Impact, J-Impact, & Viitasalo, E. (2021). *Osaamiskartta: Osaamisen kehittäminen työelämässä* (1. painos.). Brik.
- Elonheimo, A.-M., Miettinen, S., Ojala, H., & Saesma, T. (Eds.). (2022). *Intersektionaalinen feministinen pedagogiikka*. Vastapaino.
- Heikkinen, H. L. T., & Kaukko, M. (Toimittajat) (2023). *Toimintatutkimus: Käytännön opas*. Vastapaino.
- Heikkinen, H. L. T., Kaukko, M., & Salo, P. (2023). Mitä toimintatutkimus on ja miten sitä tehdään. Teoksessa H. L. T. Heikkinen & M. Kaukko (Toimittajat), *Toimintatutkimus: Käytännön opas*.
- Heikkinen, H. L. T., Salo, P., Kaukko, M., Kiilakoski, T., Huttunen, R., Mutanen, A., Friman, M., & Nuutinen, L. (2023). Suuntauksia ja tulkintoja (luku 3). Teoksessa H. L. T. Heikkinen & M. Kaukko (Toimittajat), *Toimintatutkimus: Käytännön opas*. Vastapaino.
- Honkala, S., Lempinen, M., Nousiainen, K., Onwen-Huma, H., Salo, A. & Vacker, R. (2019). *Mukana! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella*. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2019:4a. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/mukana\\_tasa-arvo\\_ja\\_yhdenvertaisuustyö\\_toisella\\_asteella.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/mukana_tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuustyö_toisella_asteella.pdf)
- Kaartinen, L., Suomen kuntaliitto, & KT Kuntatyönantajat. (2011). Osaamista kehittämään!: Periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen. KT Kuntatyönantajat.
- Kallinen, T., & Kinnunen, T. (2021). Etnografia. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Haettu 23.11.2024 osoitteesta: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/>
- Kantola, J., Koskinen Sandberg, P., & Ylöstalo, H. (2020). Tasa-arvopolitiikka muutoksessa. Teoksessa A. Elomäki, J. Kantola, P. Koskinen Sandberg, & H. Ylöstalo (toim.), *Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia: Talouskriisistä tasa-arvon kriiseihin* (s. 7–30). Gaudeamus.
- Kantojärvi, P., & Talentum. (2012). *Fasilitointi luo uutta: Menesty ryhmän vetäjänä*. Talentum.
- Kaukko, M., & Kiilakoski, T. (2023). Toimi hyvin: Toimintatutkimuksen eettiset kysymykset. Teoksessa H. L. T. Heikkinen & M. Kaukko (Toimittajat), *Toimintatutkimus: Käytännön opas*. Vastapaino.
- Kuntaliitto. Kunnat haastavassa tilanteessa, kun perusopetuksessa olevien lasten määrä vähennee. Haettu 17.11.2024 osoitteesta: <https://www.kuntaliitto.fi/tiedotteet/2024/kunnat-haastavassa-tilanteessa-kun-perusopetuksessa-olevien-lasten-maara-vahenee>
- Laitinen, K., Haanpää, S., Francke, L. & Lahtinen, M. (2020). Kiusaamisen vastainen työ kouluissa ja oppilaitoksissa. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2020:3a. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kiusaamisen\\_vastainen\\_tyo\\_kouluissa\\_ja\\_oppilaitoksissa.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kiusaamisen_vastainen_tyo_kouluissa_ja_oppilaitoksissa.pdf)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

- Mikkola, Anna (2020). Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2019. Perusopetuksen oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2020:23. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/tasa\\_arvosuunnitelmien\\_seuranta\\_2019.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/tasa_arvosuunnitelmien_seuranta_2019.pdf)
- Niemi, R., Kiilakoski, T., & Kaukko, M. (2023). Suunnittelu ja toteuttaminen. (Luku 4) Teoksessa H. L. T. Heikkinen & M. Kaukko (Toimittajat), *Toimintatutkimus: Käytännön opas*. Vastapaino.
- Ojasalo, K., Moilanen, T., & Ritalahti, J. (2015). Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan (3.–4. painos.). Sanoma Pro Oy.
- Okkolin, M.-A., Miettinen, S., & Laakso, M. (2022). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kouluissa ja oppilaitoksissa – Mystinen asiakirja vai yhdessä hiottu toimintatapa. Teoksessa A. Elonheimo, S. Miettinen, H. Ojala, & T. Saresma (toim.), *Intersektionaalinen feministinen pedagogiikka* (Luku 2) [sähköinen kirja]. Vastapaino
- Opetushallitus (2024). Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen\\_opetussuunnitelman\\_perusteet\\_2014.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf)
- Opetushallitus (2024). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus. Verkkosivu. Viitattu 22.1.2024. <https://www.oph.fi/fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>.
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.
- Rauhankasvatusinstituutti. Teflontesti. Haettu 20.11.2024. <https://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2018/11/teflontesti.pdf>
- SETSTOP-hanke 2017-2019. Ahonen & Souto: Yhdenvertaisuustutka. Haettu 20.11.2024 osoitteesta <https://setstop.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/10/yhdenvertaisuustutka.pdf>
- Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (Tane). Tasa-arvo kasvatuksessa, testi aineenopettajalle. Haettu 20.11.2024 osoitteesta <https://tasa-arvokasvatuksessa.fi/aineenopettaja-testaa-itsesi-aineenopettaja/>
- TASA-ARVOKOMPASSI - Työkalu Tasa-arvo- ja Yhdenvertaisuustyöhön perusopetuksessa (2021). Rauhankasvatusinstituutti. <https://rauhankasvatus.fi/wp-content/uploads/2021/04/Tasa-arvokompassi-PERUSOPETUS.pdf>
- Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen oppimisympäristön kehittäminen, täydennyskoulutus -esite. Haettu 27.1.2024. [https://tulevaisuusohjaus.fi/wp-content/uploads/2023/12/TOKE\\_koulutusesite2024.pdf](https://tulevaisuusohjaus.fi/wp-content/uploads/2023/12/TOKE_koulutusesite2024.pdf)
- Tilastokeskus. Tiedote: Perusopetuksessa 561 000 oppilasta vuonna 2023. Haettu 17.11.2024 osoitteesta: <https://stat.fi/julkaisu/cln2sisri2buk0bvzxx1uoayo>.
- Vähäsantanen, Katja, Nissinen, Kari, Paloniemi, Susanna, Ikävalko, Heini, Hökkä, Päivi & Tarmo, Aleks (2024). *Ammatillinen toimijuus ja tunteet työssä*, Työelämän tutkimus -lehti 1/2024

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

YLE. (4.8.2024). *Varhaiskasvatukseen esitetään säästöjä yhdenvertaisuussuunnitelmista luopumisella*. Haettu 1.9.2024 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20103002>

Äänekosken kaupunki. Hyvinvointitaitojen opetus. Haettu 26.10.2024 osoitteesta <https://www.aanekoski.fi/kasvatus-ja-koulutus/hyvinvointitaitojen-opetus>

Äänekosken kaupunki. Opetussuunnitelman liite, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Haettu 1.9.2024. <https://peda.net/opetussuunnitelma/ksops/aanekoski/tjy2>

## HAASTATTELUT

Haastateltavat. (2024). *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön osallistuneiden toimijoiden haastattelut* (n 5). Anonymisoitu aineisto kerätty 21.3.–3.6.2024. Äänekoski.

## JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

TOKE – Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen oppimisympäristön kehittäminen. (2024). *OPH:n rahoittaman täydennyskoulutuksen koulutusmateriaalit* [Julkaisematon lähde].

## LIITTEET

LIITE 1

### Haastattelukysymykset + havainnointi

1. Oletko ollut mukana koulusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä? Miten se on järjestetty koulussasi?
2. Oletko osallistunut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta käsitteleviin koulutuksiin?
3. Millaisia asioita on otettu huomioon oman koulusi tayv-suunnitelmassa tai mitä siinä pitäisi ottaa huomioon? Millaisia havaintoja voit tehdä omassa työympäristössä/kouluympäristössä?
4. Osallistuvatko henkilökunta, oppilaat ja oppilaiden huoltajat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun sen eri vaiheissa? *(tavoitteiden asettaminen, toimenpiteiden valinta, tiedottaminen, arviointi ja seuranta)*
5. Mitä odotat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöltä? Miten se näkyisi omassa työssäsi, mitä teet jo nyt?
6. Millaista osaamista tarvitset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun ja jalkauttamiseen? Millaisesta osaamisesta luulet olevan hyötyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle ja millaista osaamista sinulla jo nyt on?
7. Mitkä olisivat hyviä tapoja edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä omassa koulu yhteisössäsi, millaista koulutusta tai ohjausta tarvitaan?

LIITE 2

### 11. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

### **11.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttaminen Suolahden yhtenäiskoulussa**

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että jokainen oppilaitos tekee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa määritellään, miten oppilaitos edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lukuvuoden aikana omassa yhteisössään.

Suolahden yhtenäiskoulussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttaminen:

- Toimijoiden nimeäminen
- Kartoituksen tai kyselyn pohjalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta ja päivitys
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen koko koulussa
- Seuranta ja arviointi lukuvuosittain

Lukuvuonna 2024–2025 vastaavina toimii kaksi henkilöä ja lisäksi tiimiä täydennetään tarvittaessa.

### **11.2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Suolahden yhtenäiskoulussa**

Suolahden yhtenäiskoulu sitoutuu

- keskustelemaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevista asioista henkilökunnan, oppilaiden ja huoltajien kesken.
- kannustamaan oppilaita omaan itsenäiseen ajatteluun ja mielipiteiden ilmaisuun.
- kannustamaan jokaista oppilasta tekemään heitä kiinnostavia oppiainevalintoja ja tutustumaan eri ammattialoihin sukupuoleen katsomatta.
- puuttumaan kiusaamis- ja häirintätapauksiin Äänekosken yhteisen toimintamallin mukaan.
- opettamaan ja kasvattamaan tunne- ja turvataitoja. Koulussa opetetaan suunnitelmallisesti tunne- ja turvataitoja kaikilla vuosiluokilla.
- tiedottamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyiden tuloksista oppilaita, huoltajia ja koulumme henkilökuntaa.

### **11.3. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma lukuvuodelle 2024-2025**

Tasa-arvolaki 609/1986  
Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325

Nykytila/tunnistettu kehittämiskohde	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuhenkilö/tah o	Aikataulu ja arviointi
On tunnistettu, että koulun henkilökunta tarvitsee enemmän tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä	Opettajilla ja muille koulun toimijoilla on jatkossa enemmän valmiuksia käsitellä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta oppitunneilla ja muissa koulun toiminnoissa.	1. Henkilökunta tutustuu koulun TAYV-suunnitelmaan. 2. Yhteisen koulutuksen järjestäminen. 3. Lukuvuoden aikana lisätään henkilökunnan mahdollisuuksia osallistua TAYV- koulutukseen.	1. Rehtorit 2. Johtoryhmä, TAYV-työryhmä 3. Rehtori	Lukuvuosi 2024–2025 arviointi, syyskuu 2025
Vuosittain tehtävän Mitä kuuluu -kyselyn mukaan koulumme 5.–9.-luokan oppilaista noin neljännes kokee, ettei voi olla koulussa oma itsensä.	Luodaan turvallinen ja myönteinen kouluympäristö, jossa jokainen voi tuntea itsensä hyväksytyksi ja olla joutumatta kiusatuksi.	1. Turvallisemman tilan periaatteiden luominen yhdessä oppilaiden kanssa. 2. Kaikkien kahvilassa teemaksi erilaisuuden kunnioittaminen ja kiusaamisen vastainen toiminta	1. tukioppilaat, oppilaskunta, TAYV-tiimi, kuraattori 2. Kahvilan vetäjät 3. TAYV-tiimi, rehtorit	Lukuvuosi 2024–2025 arviointi, syyskuu 2025
Koulussamme oppilaat eivät osallistu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitteluun.	Luodaan oppilaille mahdollisuuksia osallistua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön ja sen suunnitteluun	1. Järjestetään Kaikkien kahvilan yhteyteen työpaja teemaan liittyen kiinnostuneille oppilaille 2. Työpajan tuotosten käyttäminen uuden suunnitelman laadinnassa	1. TAYV-tiimi ja muut toimijat 2. TAYV-tiimi	Lukuvuosi 2024–2025 arviointi, syyskuu 2025

#### 11.4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta ja arviointi

Viime lukuvuoden aikana koulussamme panostettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Vuosittain Äänekosken kouluissa tehtävässä Mitä kuuluu -kyselyssä huomioitiin enemmän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyviä asioita, joita nostimme myös esiin viikoittain toimivassa Kaikkien Kahvilassa.

Lukuvuodeksi 2023–2024 oppilaiden valitsemia teemapäiviä (***Maailman mielenterveyspäivä, Kansainvälinen lasten oikeuksien päivä ja Syrjinnän vastainen päivä***) ei huomioitu koulun toiminnassa riittävästi. Jatkossa oppilaiden ideoiden huomioon ottamista ja osallisuutta pitää parantaa.