

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Sen pitäisi olla osa kaikkien työtä

Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi nuorisotyössä

Tanja Seppänen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

4/2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen nimi Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Tanja Seppänen

Opinnäytetyön nimi: Sen pitäisi olla osa kaikkien työtä – Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi nuorisotyössä

Sivumäärä: 63 ja 5 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Jenny Honka

Työn tilaaja(t): Rauhankasvatusinstituutti ry

Opinnäytetyön aiheena oli yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi nuorisotyössä. Tilaaja oli Rauhankasvatusinstituutti ry. Työn tarkoituksena oli selvittää, miten yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan ja arvioidaan nuorisotyössä. Lisäksi työssä kartoitettiin, millaisia mittareita ja työkaluja arviointityössä jo hyödynnetään tai voitaisiin hyödyntää ja miten vähemmistöjen ääni saataisiin paremmin kuuluville arvioinnissa.

Yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotyössä perustuu nuorisolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tekeminen on uuden yhdenvertaisuuslain (2015) mukaan pakollista, mikäli työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Tämä koskee kaikkia kuntia, mutta esimerkiksi kunnan nuorisotoimessa työntekijöiden määrä voi olla pieni, joskin yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen omalle osastolle on erittäin suositeltavaa. Ongelmana voi olla se, että yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei välttämättä integroida osaksi päivittäistä työtä. Se voi jäädä myös paperiksi mappiin, josta työntekijät eivät ole edes tietoisia. Rakenteelliseen syrjintään ei välttämättä osata kiinnittää riittävästi huomiota.

Tavoitteena oli saada suosituksia ja ideoita siitä, mille olisi tarvetta ja miten edistää nuorten osallisuutta arvioinnin avulla. Työssä tarkasteltiin myös sitä, onko yhdenvertaisuussuunnitelmia laadittu, miten niitä viedään käytäntöön ja millaisia tarkastuspisteitä on mahdollista käyttää hyväksi seurannassa.

Kartoituksessa ilmeni, että yhdenvertaisuussuunnitelmat puuttuvat vielä monesta paikasta, joten arviointiakaan ei juuri tehdä. Arviointia tehdään pääsääntöisesti arvioimalla asetettujen tavoitteiden saavuttamista, vertais- ja itserviinnin avulla, kaupungin eettisen ohjeistuksen kautta tai osana yleistä auditointikriteeristöä. Myös erilaisia yhdenvertaisuuskyselyitä ja työpajoja on toteutettu. Työn tueksi toivottiin helppokäyttöistä arviointityökalua. Seuranta pitäisi saada paremmin rakenteisiin, jotta työote saataisiin jalkautettua ja ymmärrystä syvennettyä.

Menetelminä opinnäytetyössä käytettiin nuorisotyöntekijöille suunnattua kyselyä, asiantuntijoiden teemahaastatteluja ja benchmarking-haastatteluja hyvien arviointikäytänteiden kartoittamiseksi. Tuotoksena syntyi ehdotuslista arviointi- ja seurantatyön kehittämiseksi.

Asiasanat: yhdenvertaisuus, yhdenvertaisuussuunnitelma, nuorisotyö, arviointi

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work, Bachelor's Degree, 210 ECTS

Author: Tanja Seppänen

Title: The assessment of equality in youth work – It should be part of everyone's job

Number of Pages: 63 and 5 attachment pages

Supervisor(s): Senior lecturer Jenny Honka

Commissioner: Rauhankasvatusinstituutti ry – The Peace Education Institute

The subject of this Bachelor's Thesis was the assessment of equality in youth work in Finland. The commissioner was the Finnish Peace Education Institute (Rauhankasvatusinstituutti ry). The purpose of this case-study was to investigate how the implementation of equality is assessed and monitored in the field of youth work, what kind of indicators and tools are already being used or could be used in the assessment and how to make the voice of minorities better heard in the assessment process. The goal was to gather recommendations and ideas for improving the fostering of equality to promote inclusiveness.

Promoting equality in youth work is based on the Non-Discrimination Act and the Youth Work Act. According to the Non-Discrimination Act, an equality plan is mandatory for an employer who regularly employs at least 30 people. Municipal authorities are obliged to plan the necessary measures for promoting equality. It is recommendable for employers with less than 30 workers to have an equality plan as well, which is usually the current situation in municipal youth work services.

The data of this thesis was collected through a questionnaire for youth workers, interviews with equality work specialists and benchmarking interviews. Surveying the present situation indicated that equality assessment is not regularly carried out, especially if an equality plan is lacking. Assessment is mainly carried out through monitoring the achievement of set targets, peer and self-assessment or reflection, and following the ethical principles of municipalities or common evaluation criteria. The assessment methods included surveys and workshops. Some of the youth workers suggested a practical assessment tool for improving the follow-up work.

The outcome of this thesis was a suggestion list for further development work. Putting the equality plan into action is always a process, and deepening the understanding of equality would improve the follow-up work.

Keywords: equality, equality plan, assessment, youth work

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	RAUHANKASVATUSINSTITUUTTI RY.....	7
3	TIETOPERUSTA.....	10
3.1	Nuorisotyön määritelmä	10
3.2	Yhdenvertaisuuden määrittely	12
3.3	Yhdenvertaisuussuunnittelu	14
3.4	Yhdenvertaisuuden arvioinnin nykytilanne.....	16
3.5	Yhdenvertaisuuden arviointi osana nuorisotyötä	19
4	MENETELMÄT.....	24
4.1	Haastattelu.....	24
4.2	Benchmarking.....	26
4.3	Kysely	26
5	HAASTATTELUJEN TULOKSET JA ANALYSOINTI	29
5.1	Arviointityön lähtökohtia	29
5.2	Arviointityön käytäntöjä.....	33
6	KYSELYN TULOKSET JA ANALYSOINTI	38
6.1	Yhdenvertaisuuden seuranta ja arviointi	39
6.2	Teeman näkyminen arjen toiminnassa	44
6.3	Erilaisten äänten huomioiminen.....	48
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	51
7.1	Kehittämisehdotukset.....	51
7.2	Yhteenveto	56
	LÄHTEET	60
	LIITTEET	64

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi nuorisotyössä. Työn tilaajana toimii Rauhankasvatusinstituutti ry. Tarkoituksena on selvittää, miten yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan ja arvioidaan nuorisotyössä. Lisäksi tarkoituksena on kartoittaa, millaisia työkaluja tai mittareita arviointityössä jo hyödynnetään tai voitaisiin hyödyntää ja miten vähemmistöjen ääni saataisiin paremmin kuuluville arvioinnissa.

Yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotyössä perustuu nuorisolakiin (1285/2016), yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), tasa-arvolakiin (609/1986) sekä kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, kuten YK:n ihmisoikeussopimukseen ja Euroopan ihmisoikeussopimukseen (63/1999). Nuorilla tarkoitetaan nuorisolain (1285/2016) mukaan kaikkia alle 29-vuotiaita.

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuonna 2015 eli voimassa olevat toimenpiteet ovat suhteellisen tuoreita. Viranomaiset ja työnantajat, joilla on palveluksessa säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, ovat velvoitettuja tekemään yhdenvertaisuussuunnitelman. Tämä koskee kaikkia kuntia ja koulutuksen järjestäjiä. Yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi olla tehtynä jokaisessa kunnassa, jossa nuorisotyötä tehdään. Vaikka nuorisotyön toimijat ovat usein alle 30 henkilön työpaikkoja, on yhdenvertaisuussuunnitelman teko ja sen seuranta silti olennaista. Seuranta tukee eriarvoisuuden puuttumista ja syrjimätöntä toimintakulttuuria.

Yhdenvertaisuussuunnittelusta nuorisotyössä on tehty lähiaikoina useita opinnäytteitä (ks. esim. Hakanen 2018; Kivinen 2019; Ylinen 2018), mutta tämä on ensimmäinen yhdenvertaisuuden arviointiin liittyvä opinnäytetyö. Jatkoehdotuksina näissä opinnäytetöissä mainitaan muun muassa seurannan ja arvioinnin kehittäminen, eli tämä työ vastaa näihin tarpeisiin. Seurannan ja arvioinnin kehittämisen tarpeellisuudesta kirjoitetaan myös Kuntaliiton selvityksessä *Samalle viivalle - havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä* (Ekholm & Tuokkola 2018, 19) sekä nuorisotyön arviointia

koskevassa julkaisussa *Suuntaviivoja nuorisotoimialan määrittelyyn ja arviointiin* (Gretschel & Junttila-Vitikka & Puuronen 2018). Myös satunnaisten työsuojelutarkastusten yhteydessä on käynyt ilmi, että työnantajilla ei ole riittävästi osaamista arvioida yhdenvertaisuutta työpaikoilla (Telma 2019; Turun Sanomat 2019).

Tavoitteena on rakentaa näkemystä siitä, mille olisi tarvetta ja miten edistää inklusiivisuutta eli mukaanottoa arvioinnin avulla. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, miten yhdenvertaisuussuunnitelmia viedään käytäntöön ja millaisia tarkastuspisteitä on mahdollista käyttää hyväksi seurannassa. Pelkkä yhdenvertaisuussuunnitelma ei riitä, vaan seuranta ja arviointi on välttämätön osa yhdenvertaisuustyötä. Työ tulisi integroida osaksi kaikkea toimintaa ja nähdä osana jatkuvaa prosessia.

Tutkimusmenetelminä työssäni ovat asiantuntijoiden teema- ja benchmarking-haastattelut sekä nuorisotyöntekijöille suunnattu kysely. Tämän kehittämistyön tuotos tilaajalle on ehdotuslista jatkotoimenpiteistä. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat: Miten yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan ja seurataan nuorisotyössä? Voiko yhdenvertaisuuden toteutumista mitata? Mitä toimenpiteitä tarvitaan, jotta vähemmistön kriittinen ääni saataisiin paremmin kuulumaan arvioinnissa?

2 RAUHANKASVATUSINSTITUUTTI RY

Rauhankasvatusinstituutti ry eli RKI on vuonna 1981 perustettu puoluepoliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton rauhan- ja globaalikasvatuksen asiantuntijajärjestö, joka kouluttaa kasvattajia kaikilla eri koulutusasteilla. Järjestö edistää lasten ja nuorten kasvamista globaalin vastuunsa tunteviksi ja yhdenvertaisuutta sekä väkivallattomuutta edistäviksi maailmankansalaisiksi. Sillä tarkoitetaan kykyä havaita ja puuttua syrjintään, valtarakenteiden ja normien näkyväksi tekemistä sekä yksilöiden ja ryhmien välisten konfliktien väkivallatonta ratkaisemista ja aktiivisen kriittisen kansalaisuuden vahvistamista. (Rauhankasvatusinstituutti 2020a.)

RKI tuottaa eri toimintaympäristöihin ja kohderyhmille suunnattuja rauhankasvatuksen menetelmiä ja pedagogisia malleja yhteistyössä järjestöjen ja koulutuslaitosten kanssa. Järjestö kouluttaa vuosittain yli 1000 opettajaa ja nuorisotyöntekijää, järjestää seminaareja ja osallistuu kansainvälisiin rauhankasvatushankkeisiin. RKI:llä on tällä hetkellä 13 jäsenjärjestöä. (Rauhankasvatusinstituutti 2020a.)

Maailmankoulu on RKI:n laajin toiminnan muoto, mikä toimii asiantuntijatukena koulujen ja järjestöjen yhteistyössä. Toimintaa rahoittaa ulkoministeriö. Maailmankoulun kautta voi tilata osallistavia ja toiminnallisia globaali- ja yhdenvertaisuuskasvatustyöpajoja päiväkotiin, ala- ja yläkouluun, toisen asteen oppilaitoksiin sekä kasvattajille, lainata ja tilata materiaaleja sekä etsiä menetelmävinkkejä koulun materiaalipankista. Maailmankoululla on verkoston lisäksi paikkakuntakohtaista toimintaa esimerkiksi Turussa, Oulussa, Helsingissä, Kokkolassa, Tampereella, Jyväskylässä ja Joensuussa. Vuonna 2016 julkaistiin *Koulu vailla vertaa! – opas yhdenvertaisuussuunnitteluun* oppilaitosten yhdenvertaisuustyön tueksi. (RKI Maailmankoulu 2020a.)

RKI tarjoaa nuorisotyöntekijöille paikallista tai kansainvälistä koulutusta yhdenvertaisuuden edistämiseksi, vihapuheen ja rasminvastaisessa työssä ja inklusiivisen demokratian mallista. Inklusiivisella demokratiolla tarkoitetaan päätöksentekopro-

sesseja, joissa kaikki saavat äänensä kuuluville, vaikka kaikkien näkökulmia ei lopullisissa päätöksissä pystyttäisikään huomioimaan. Kuulluksi tulemisen tunne on tärkeä, jotta nuori näkisi politiikan merkitykselliseksi tavaksi vaikuttaa eikä demokratia jäisi vain etäiseksi rakenteeksi. Malli pohjautuu paljolti Etelä-Afrikassa kehitettyyn deep democracy -malliin, jota on hyödynnetty esimerkiksi Ruotsissa nuorisotyössä. RKI:llä on nuorisotyön kansainvälisiä koulutushankkeita eri järjestöjen kanssa, ja järjestö tuo Suomeen uusia menetelmiä ja toimintamalleja. Nuorille RKI tarjoaa tilaisuuksia edistää maailmankuvatietoisuutta ja pohtia omia arvojaan, perehtyä rauhan- ja globaalikasvatukseen sekä osallistua kansainväliseen vapaaehtoistyöhön. (Rauhankasvatusinstituutti 2020b; 2020c.)

Esimerkiksi vuonna 2018 RKI koulutti satoja nuorisotyöntekijöitä yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnasta sekä syrjintään, rasismiin ja vihapuheeseen puuttumisesta. Alkuvuonna nuorten tieto- ja neuvontapalveluiden osaamiskeskus Koordinaatti julkaisi RKI:n ja Allianssin asiantuntijoiden kirjoittaman oppaan *Kaikki mukana? Yhdenvertaisuussuunnittelun opas nuorisotyöhön* (Jalonen & Heinonen 2019). Vuoden aikana RKI tarjosi ohjausta ja neuvoja räätälöidysti eri kuntien nuorisopalveluille. (RKI Vuosikertomus 2018, 6.) Toimintaa ohjaavia periaatteita ovat intersektionaalinen työote, inklusiivisuus, dialogisuus, yhdenvertaisten osallistumismahdollisuuksien ja turvallisen tilan mahdollistaminen sekä positiivinen erityiskohtelu osana yhdenvertaisuuden edistämistä. (Rauhankasvatusinstituutti 2020b; 2018.)

Työn tarve ja ajankohtaisuus

Tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa Rauhankasvatusinstituutissa on alkanut tammikuussa 2020 nuorisotyön yhdenvertaisuuden arviointia kehittävä hanke, jota tehdään yhteistyössä Oulun kaupungin nuorisopalveluiden kanssa. Hanketta rahoittaa Pohjois-Suomen aluehallintovirasto ja hankkeen puitteissa kehitetään yhdenvertaisuuden arviointityökalua nuorisotyöhön. Arvioinnin kohteita ovat esteettömyys ja saavutettavuus, viestintä, osallisuus, toiminnan moninaisuus ja yhteistyökumppanit. Tavoitteena on tehdä näkyväksi mahdollisesti rakenteissa ja toiminnassa olevat

syRJäyttävät ja toiminnasta ulossulkevat elementit. Kehitettävät mittarit ovat sekä laadullisia että määrällisiä.

Aineiston keruumenetelmiä ovat kyselyt ja haastattelut nuorille, nuorisotyöntekijöille ja yhteistyökumppaneille, arviointityöpajat nuorten kanssa ja muut yhteisölliset kehittämismenetelmät, havainnointi ja dokumenttianalyysi. Hankkeessa järjestetään pop up -nuorisotoimintaa rauhankasvatuksen teemoista. Toiminnassa hyödynnetään inklusiivisen demokratian teoriaa ja kokemuksia, ja dialogista lähestymistapaa käytetään erityisesti vähemmistöjen esille tuomien ongelmien ratkaisuun. Vaikka kyseessä on alueellinen projekti, hankkeessa kehitettävää työkalua ja toimintamallia levitetään valtakunnallisesti. (Rauhankasvatusinstituutti 2019.)

Lisäksi RKI on parhaillaan mukana kehittämässä työkalua tasa-arvon edistämiseen. Erasmus+-rahoitteisessa Gender Equality Charter Mark -hankkeessa rakennetaan eurooppalaisten kumppaneiden kanssa yhteistyössä tasa-arvotyökalua sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi varhaiskasvatuksessa, peruskouluissa ja toisen asteen oppilaitoksissa vuosina 2019–2021. Hankkeen puitteissa järjestetyissä koulutuksissa annetaan muun muassa valmiuksia seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi, koulutus- ja uravalintojen segregaaation purkamiseksi ja sukupuolen moninaisuuden huomioimiseksi. (RKI Maailmankoulu 2020b.) Opinnäytetyöni laajuuden vuoksi jätän käsittelemättä tasa-arvon edistämiseen liittyvän seurannan ja arvioinnin, vaikka se toki kulkee käsi kädessä yhdenvertaisuuden kanssa.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointia ei ole vielä tehty nuorisosalalla systemaattisesti eikä siihen ole olemassa riittävästi välineitä tehdä sitä luontevasti osana työtä. Opettajat tai kuntien nuorisotyöntekijät eivät välttämättä edes tiedä, onko heidän kunnassaan tai oppilaitoksessaan olemassa yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Viime vuosina RKI on kouluttanut kasvattajia yhdenvertaisuussuunnittelusta ja julkaissut materiaalia sen tueksi. Seuraavaksi on tarkoitus kehittää sen arviointityötä ja tämän opinnäytetyön tarkoitus on tukea työtä tarkastelemalla jo olemassa olevia arvioinnin keinoja nuorisotyössä ja luomalla kehittämissuunnitelmia tulevaa varten.

3 TIETOPERUSTA

Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat nuorisotyö, yhdenvertaisuus, yhdenvertaisuussuunnitelma ja arviointi. Yhdenvertaisuuden arvioinnin ja seurannan lisäksi puhutaan yhdenvertaisuuskartoituksista, mutta käytän ensisijaisesti termiä arviointi. Yhdenvertaisuuteen ja ihmisoikeuksiin liittyy paljon erilaisia käsitteitä, joista avaam tässä työssä vain keskeisimmät. Myös nuorisotyö on laaja ja vaikeasti määriteltävä käsite. Tässä työssä viitataan nuorisotyöhön nuorten kanssa tehtävänä työnä.

3.1 Nuorisotyön määritelmä

Nuorisotyöllä tarkoitetaan nuorisolain mukaan nuorten kasvun, itsenäistymisen ja osallisuuden tukemista yhteiskunnassa, kun taas nuorisotoiminnalla nuorten omaehtoista toimintaa. Lain mukaan nuori on alle 29-vuotias henkilö. Nuorten kasvu- ja elinolojen sekä sukupolvien välisen vuorovaikutuksen parantamista tukee nuorisopolitiikka, jota johtavat opetus- ja kulttuuriministeriö sekä aluehallintovirastot. Nuorisotyö ja -politiikka kuuluvat lakisääteisiin kunnan tehtäviin. Nuorisolain tavoitteena on edistää nuorten elinoloja, vaikuttamismahdollisuuksia, harrastamista ja yhdenvertaisuutta. Lähtökohchia ovat yhteisvastuu, moninaisuus, kestävä kehitys ja monialainen yhteistyö. (Nuorisolaki (1285/2016), 2–4 § & 8 §.)

Nuorisotyö on nonformaalia tavoitteellista kasvatustyötä, jota tehdään erilaisissa ympäristöissä nuorten kanssa. Nuorisotyö on nuorilähtöistä ja vapaaehtoisuuteen perustuvaa työtä, jolla on yhteiskunnallista merkitystä. Se korostaa matkaa päämäärän sijasta ja tukee nuorten osallisuutta ja aktiivista toimijuutta. Työ edistää dialogisuutta ja yhdenvertaisuutta, rakentaa verkostoja ja hyödyntää erilaisia toimintaympäristöjä. (Gretschel, Junttila-Vitikka & Puuronen 2018, 183.)

Nuorisotyötä tekevät kunnat, seurakunnat, järjestöt, seurakunnat, seurakunnat, valtio sekä sosiaalialan yritykset. Nuorisotyön muotoja voidaan jakaa kohdennetun ja avoimen nuorisotyön

alle (Gretschel, Junttila-Vitikka & Puuronen 2018). Kohdennetun nuorisotyön muotoja ovat muun muassa etsivä nuorisotyö ja erityisnuorisotyö. Avoimen nuorisotyön muotoja ovat esimerkiksi työpaja- ja talotoiminta, koulunuorisotyö ja digitaalinen nuorisotyö. Yhdenvertaisuus on keskeistä niin monikulttuurisessa nuorisotyössä, leiritöinnässä kuin verkossa tehtävässä nuorisotyössä. Vähemmistönuorilla tarkoitetaan esimerkiksi maahanmuuttaja-, romani- tai saamelastaustaisia, uskonnollisiin, seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöihin kuuluvia tai vammaisia nuoria.

Nuorisotyötä tehdään sosiaalipedagogisella työotteella, jota luonnehtii dialogisuus, yhteisöllisyys ja osallisuus. Sosiaalipedagogiseksi työksi ymmärretään nuorisotyön lisäksi globaali-, ihmisoikeus- ja rauhankasvatus. Sosiaalipedagogiikan luonne on kansaliskasvatuksellisuudessa, eli sen pyrkimyksenä on kansalaisten osallistumisen tukeminen yhteiskunnassa sekä oikeudenmukaisuuden ja empatiataitojen vahvistaminen. Nuoruuden ikävaiheessa sosiaalipedagogisesti keskeiset kysymykset ihmisen ja yhteiskunnan suhteista korostuvat. (Nivala & Ryyänen 2019, 257–259.)

Nuorisotyön tehtävänä on edistää nuorten yhteiskunnallisen toimintakyvyn kehittymistä ja aktiivista kansalaisuutta, tukea kasvamista, ryhmään kuulumista sekä oman persoonan vahvistumista. Nuorisotyöntekijä kulkee nuoren rinnalla ja tukee hänen tiedostavaa suhtautumistaan maailmaan. Vapaa-aikaan sijoittuminen ja moniulotteisuus kuvastavat nuorisotyön luonnetta. (Nivala & Ryyänen 2019, 243–247.)

Osallisuus ei kuitenkaan toteudu ilman yhdenvertaisuuden toteutumista (Jalonen & Heinonen 2019). Tavoitteena on, että jokainen nuori saavuttaa näkemystensä ja voimavarojensa mukaisen paikkansa yksilönä ja yhteiskunnan jäsenenä. Nuorisotyöntekijä toimii nuorten tulkkina, ja pitää huolta myös omasta hyvinvoinnistaan. (Nuoli 2018.)

3.2 Yhdenvertaisuuden määrittely

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) määrittelee nuorisotyötä ja velvoittaa kuntia, työnantajia ja oppilaitoksia yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan välittömällä syrjinnällä (10 §) tarkoitetaan jonkun ihmisen syrjimistä kielletyn syrjintäperusteen keinoin eli syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn vuoksi epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vastaavanlaisessa tilanteessa. Se voi tarkoittaa esimerkiksi transihmisen pääsyn epäämistä anniskeluravintolaan.

Välillisellä syrjinnällä (13 §) tarkoitetaan näennäisesti yhdenvertaista sääntöä, joka tosiasiallisesti asettaa henkilöt eriarvoiseen asemaan. Se voi tarkoittaa esimerkiksi erinomaisen suomen kielen taidon vaatimista työtehtävään, jonka hoitaminen ei sitä edellytä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

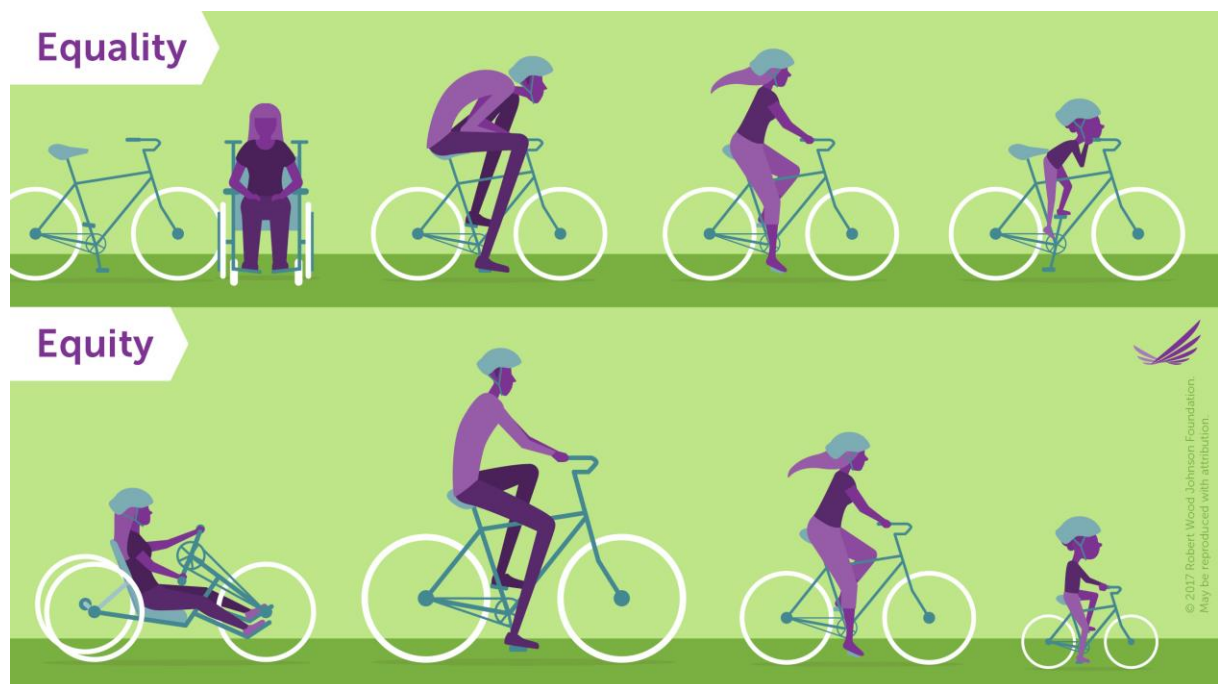
Moniperusteinen syrjintä on sitä, että henkilö tulee syrjityksi usean eri syrjintäperusteen vuoksi, kuten vaikka iän ja alkuperän (Oikeusministeriö 2016, 13). Syrjintäperusteita ovat myös henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava häirintä (14 §), kohtuullisten mukautusten epääminen (15 §) toimintarajoitteisilta henkilöiltä sekä ohje tai käsky syrjiä esimerkiksi tietynlaisia ryhmiä nuorisotoiminnassa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014).

Positiivisella erityiskohtelulla (9 §) tarkoitetaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämistä, syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemistä tai poistamista (mt.). Sillä on oltava perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite, ja sen on oltava suunnit-

teltua, oikeasuhtaista ja tilapäistä. Positiivista erityiskohtelua ovat esimerkiksi rekrytointitoimenpiteet, joilla pyritään lisäämään aliedustettuun ryhmään kuuluvien henkilöiden osuutta henkilöstössä. Se ei kuitenkaan saa muodostua muita henkilöitä syrjiväksi. (Oikeusministeriö 2016, 8.)

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutumisella viitataan siihen, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin ilman syrjintää. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi yhdenvertaisuuden edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tämä edellyttää niiden olosuhteiden aktiivista muuttamista, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. (mt., 13–14.)

Alla oleva kuvitus (Kuva 1) havainnollistaa muodollisen ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden fyysisesti näkyviä eroja. Se, että kaikille annetaan samankokoiset pyörät, ei tarkoita vielä sitä, että kaikki pystyisivät ajamaan niillä sujuvasti pituuserojen ja toimintarajoitteiden vuoksi.



Kuva 1. Muodollisen (equality) ja tosiasiallisen (equity) yhdenvertaisuuden ero. Robert Wood Johnson Foundation 2017.

3.3 Yhdenvertaisuussuunnittelu

Yhdenvertaisuutta on edistettävä strategisesti kaikessa toiminnassa: rekrytoinneissa, saavutettavassa viestinnässä, tilasuunnittelussa, tapahtumissa ja muissa arjen toiminnoissa. Yhdenvertaisuussuunnittelu on olennainen osa yhdenvertaisuustyötä, jonka toteutuminen ei tapahdu itsessään, vaan vaatii toimia. Toteutumisen seuranta auttaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa. *Kaikki mukana? Yhdenvertaisuussuunnittelun opas nuorisotyöhön* (Jalonen & Heinonen 2019) -julkaisussa muistutetaan, että yhdenvertaisuussuunnitelman ei tarvitse olla nuorisotoimenjohtajan mappiin jäävä asiakirja, vaan sen muoto voi olla mikä vaan: vuosikello, huoneentaulu, animaatiovideo, juliste tai taulukko. Yhdenvertaisuutta kannattaa visualisoida yhdessä nuorten kanssa. Suunnittelussa tulisikin olla mukana kaikki, joita asia koskee. (Jalonen & Heinonen 2019, 6, 13.)

Suunnitelma vaatii toteutuakseen osallistavaa ja kasvatuksellista otetta. Se voi olla erillinen tai yhteinen esimerkiksi tasa-arvosuunnitelman kanssa. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa tulisi olla realistinen ja konkreettinen, jotta tavoitteiden toteuttamista on helpompi seurata. Osatavoitteita kannattaa jakaa vuosittain. (mt., 5, 13.)

Laki edellyttää, että jokaisessa kunnassa tehdään sekä henkilöstöä että kuntalaisia koskevat yhdenvertaisuussuunnitelmat, joiden tulee sisältää arvio nykyisestä tilanteesta. Arviointiin sisältyy kuvaus arviointimenetelmistä ja nykytilanteesta, toimenpidelistä ja aikataulu. Suunnitelman jatkuva arviointi ja päivittäminen on osa työtä. Oikeusministeriö suosittelee päivittämään suunnitelmaa vähintään kolmen vuoden välein. (Oikeusministeriö 2016, 30.)

Yhdenvertaisuus ei ole vain yksilöitä koskeva asia, vaan rakenteiden ja normien kriittistä tarkastelua ja itsereflektointia. Muutokseen tarvitaan ennakkoluulojen tunnistamista ja tunnustamista. Asenteet, ajattelutavat, toisten ymmärtäminen ja huomioon ottaminen ovat toteutumisessa esteinä tai edellytyksinä. Yhdenvertaisuutta ei voida edistää puuttamalla pelkästään yksittäisiin syrjintätapauksiin, vaan koko toimintakulttuuria täytyy rakentaa uudestaan. Usein yhdenvertaisuuden edistäminen tarkoittaa vihapuheeseen, häirintään ja kiusaamiseen puuttamista. Muutos edellyttää koko

yhteisön osallistumista ja moninaisuuden kunnioittamista. (Jalonen & Heinonen 2019, 10–11, 19; Saarikoski & Kovero 2013, 11.)

Se, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla, ei tarkoita yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Osa nuorisotyöntekijöiden ammattitaitoa on kyky tunnistaa valtarakenteisiin liittyviä eriarvoistavia toimintamalleja ja käytänteitä. Yhdenvertaisuuden toteutuminen vaatii työtä ja taitoa huomioida ihmisten tarpeet, lähtökohdat ja elämäntilanteet. Nuorisotyöntekijä käyttää valtaa arjessa tekemillään ratkaisuilla, joita hänen on kyettävä myös perustelemaan nuorille. (mt., 14.)

Jos yhdenvertaisuussuunnitteluprosessiin osallistuu vain etuoikeutetussa asemassa olevia ja jo valmiiksi aktiivisia henkilöitä, on vaarana, että monet huomaamattomat syrjivät rakenteet tai osallistumisen esteet jäävät huomaamatta. Mitä osallistavampi prosessi, sen todennäköisemmin tulokset ovat pysyvämpiä. Usein kyselyihin vastaavat kaikkein aktiivisimmat nuoret, joten muiden tavoittamiseen tarvitaan myös muita menetelmiä, kouluyhteistyötä tai erilaisia yhteistyökumppaneita. (mt., 28, 43.)

Suunnitelman laatiminen alkaa nykytilanteen kartoituksella. Mikä on nykyinen yhdenvertaisuustilanne ja mitä voisimme tehdä paremmin? Miten huomioimme esteettömyyden ja saavutettavuuden? Esteettömyyskartoitus voidaan myös tilata ulkopuolisilta tahoilta. Esteettömyydellä viitataan yleensä fyysisten esteiden poistamiseen, saavutettavuudella tiedonsaannin esteettömyyteen. Ahtaat normit ja vihapuhe toimivat sosiaalisina esteinä. (mt., 43, 51.)

Yhdenvertaisuussuunnittelussa on tärkeää, ettei se kaadu vain yhden nuorisotyöntekijän harteille, vaan on osa kaikkien työtä. Säännöllisten tarkistuspisteiden tai kehittämiskohteiden luominen ja systemaattinen seuraaminen vie työtä eteenpäin. Jotta edistymistä on helpompi seurata ja arvioida, tavoitteet kannattaa muodostaa SMART-kriteerien avulla: tavoitteiden tulisi olla selkeästi määriteltyjä, mitattavissa ja saavutettavissa olevia, relevantteja ja aikataulutettuja. (mt., 65, 70–71.)

3.4 Yhdenvertaisuuden arvioinnin nykytilanne

Arviointi vie edistämistyötä eteenpäin ja se kulkee käsi kädessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Tässä tapauksessa arvioinnilla ei tarkoiteta määrällistä, numeroihin perustuvaa arviointia. Laadullinen arviointi on ei-numeerista, kuvailevaa ja sanallista palautetta sekä edistymisen seuranta. Yhdenvertaisuuden arviointi on usein itse- ja vertaisarviointia. Missä voisin parantaa? Mitkä ovat kehittämiskohteitamme? Itsearviointi tarkoittaa oman oppimisen reflektointia laadullisesti tai määrällisesti suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Vertaisarvioinnissa oppijat arvioivat toistensa toimintaa ja antavat siitä palautetta. (Luostarinen & Nieminen 2019, 368–373.)

Elina Ekholmin ja Kati Tuokkolan Kuntaliiton selvityksestä *Samalle viivalle – havainnot kuntien yhdenvertaisuustyöstä* (2018) selviää, että kunnat ovat hyvin eri vaiheissa yhdenvertaisuustyössä. Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma puuttui eikä ollut tekeillä noin puolella (47 %) 60:sta kyselyyn vastanneista kunnista eli kurotavaa lain asettamien velvoitteiden suhteen riittää. Suurimmalla osalla eli sadalla (79 %) vastanneista kunnista oli tehtynä henkilöstöä koskeva yhdenvertaisuussuunnitelma. Kiire ja resurssipula mainittiin syiksi suunnitelman puuttumiseen ja monessa kunnassa prosessi on kesken. Enemmistö toiminnallisen suunnitelman laatineista kunnista oli tehnyt ennen suunnitelmaa lain edellyttämän arvioinnin. (Ekholm & Tuokkola 2018, 1–2.)

Suurimmista kunnista löytyivät kaikkein laajimmat suunnitelmat. Toimialakohtaisia suunnitelmia on tehty opetustoimen lisäksi vain isoimmissa kunnissa eli 22 % vastanneista kunnista. Nuorisotoimi oli yksi yleisimmistä toimialoista, joilla oli erillinen suunnitelma. (Ekholm & Tuokkola 2018, 9–10.) Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee kuntien yhdenvertaisuushankkeita. Suomen nuorisotyön tilastojen mukaan kuntien työtä vihapuheen ennaltaehkäisyssä ja yhdenvertaisuuden edistämisessä rahoitettiin esimerkiksi vuonna 2016 yhteensä 913 200 eurolla. Luku kattaa 14 eri nuorisotyön hanketta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö & Aluehallintovirasto 2020.)

Suunnitelmien toimenpidekohteina painotetaan erityisesti esteettömyyttä, palveluiden saavutettavuutta, kattavuutta sekä osallisuutta. Yleisimmissä syrjintäperusteissa mainitaan vammaisuus, ikä ja etninen tausta, mutta moniperusteisesta syrjinnästä puhutaan vähän. Isoissa kaupungeissa korostuu henkilön alkuperän huomioiminen mahdollisena syrjintätekijänä. Kuntien nuorisotoimen alueella seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen palveluja on pohdittu eniten. (Ekholm & Tuokkola 2018, 14, 17–19.)

Kunnat olivat käyttäneet nykytilan arvioinnissa menetelminä työpajoja, kuntalaisille ja henkilöstölle suunnattuja kyselyjä, viranomaistiedon hyödyntämistä ja keskeisten toimintojen arvioimista yhdenvertaisuusnäkökulmasta, sidosryhmien ja syrjinnän vaarassa olevien ihmisten kuulemista, esteettömyyskartoituksia ja asiakirja-analyysiä. Yleisin tapa seurata ja arvioida oli arvioida sisäisesti tehtyjen toimenpiteiden onnistumista yhdenvertaisuusvaikutusten näkökulmasta (45 %), kun taas indikaattoreiden käyttö (8 %) ei ollut vielä kovin yleistä. (Ekholm & Tuokkola 2018, 7, 18.) Indikaattori on osoitin, tunnusluku tai mittari, jonka avulla voidaan tiivistää tietoa ja ilmaista asioita hallittavassa muodossa. Se toimii apuvälineenä seurannassa. (Tieteen termipankki 2020.)

Suunnitelmissa on maininnat seurannasta ja päivittämisestä, mutta yhdenvertaisuuteen liittyvien indikaattorien kehittäminen on vasta käynnistymässä. Kyselyyn vastanneiden mukaan suunnitelmilla on kuitenkin ollut vaikutusta, sillä ne ovat herättäneet ajattelemaan yhdenvertaisuusasioita, lisänneet tietoa, konkreettisia toimenpiteitä ja innostaneet asian esilläpitoon. Työssä tarvittaisiin kuitenkin nykyistä enemmän kaikkien syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kuulemista ja osallistamista. Sekä kohdenneet toimenpiteet että yhdenvertaisuuden ottaminen huomioon läpäisevästi kaikessa toiminnassa on keskeistä. (Ekholm & Tuokkola 2018, 18–19.)

Kuntaliiton julkaiseman selvityksen (Ekholm & Tuokkola 2018, 9, 16) esimerkit nuorisotoimen hyvistä käytännöistä olivat Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta 2014–2017. Helsingin kaupungin kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialaan nykyisin kuuluvassa nuorisopalvelukokonaisuudessa, entisessä nuorisoasiainkeskuksessa, toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

kirjataan osana toiminnan suunnittelua esimerkiksi tuloskorttiin. Esimerkiksi vuonna 2017 lähes koko nuorisoasiainkeskuksen henkilökunta osallistui ihmisoikeuskoulutukseen. Työtä tehdään kulttuuri- ja sukupuolisensitiivisellä sekä rasminvastaisella työotteella, johon tarjotaan koulutusta.

Esimerkkejä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman 2014–2017 toiminnallisista toimenpiteistä ovat yhteistyön vahvistaminen vammais- ja monikulttuurisuusjärjestöjen kanssa, esteettömien tilojen ja nuorten äänen lisääminen päätöksenteossa Ruuti-vaikuttamisjärjestelmän kautta, romaniryhmän kehittämishanke yhteistyökumppaneiden ja romaninuorten kanssa sekä kesätöihin rekrytoinnissa erilaisiin vähemmistöihin kuuluvien nuorten huomiointi. Edellä mainitun suunnitelman valmistelussa selvitettiin henkilöstöpoliittista tilannetta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä määrällisin ja laadullisin mittarein. Toiminnallista nuorisotyön tilannetta kartoitettiin työyhteisökartoituksilla. (Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus 2014.)

Yhdenvertaisuustilanteen seuranta on kuitenkin edelleen uusi asia. Työelämän kehittämiseen erikoistuneen Telma-lehden (2019) julkaiseman uutisen mukaan yhdenvertaisuutta ei osata arvioida työpaikoilla. Vuonna 2018 Etelä-Suomessa tehtyjen työsuojelutarkastuksen yhteydessä huomattiin, että työnantajille on usein epäselvää, mistä yhdenvertaisuudessa on kysymys ja miten sitä tulisi edistää. Monilla työpaikoilla oli tekemättä kattava yhdenvertaisuuden arviointi, jossa olisi huomioitu kaikki eri syrjintäperusteet. Toinen tavallinen puute oli, että suunnitelmasta puuttuivat konkreettiset toimenpiteet ja se on jäänyt vain ajatuksen tasolle. (Telma 2019.)

Lounais-Suomen aluehallintovirasto teki pistotarkistuksia vuonna 2018 ja pyysi 34 satunnaisesti valittua työnantajaa toimittamaan yhdenvertaisuussuunnitelman tarkistettavaksi. Lisäksi työnantajien piti toimittaa selvitys toimista, joilla työpaikalla edistetään yhdenvertaisuutta. Joka kolmannelta työpaikalta puuttui yhdenvertaisuussuunnitelma. Osalla oli yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaksi nimetty asiakirja, jossa käsiteltiin vain tasa-arvolain mukaisia sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä toimia, joten se ei täyttänyt yhdenvertaisuussuunnitelmalle asetettuja lakisääteisiä tavoitteita. Kaikki 34 satunnaisesti valittua työpaikkaa saivat veloitteen täyden-

tää yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Parannettavaa oli muun muassa kaikkien merkityksellisten syrjäntäperusteiden tunnistamisessa ja yhdenvertaisuutta edistävien toimien suunnittelussa. Osassa työpaikoista suunnitelma ei kattanut koko työyhteisöä tai esiin nousseita kehittämiskohteita ei ollut käsitelty henkilöstön kanssa. (Turun Sanomat 2019.) Yhdenvertaisuustyön jalkauttamisessa riittää siis tekemistä kaikkialla.

3.5 Yhdenvertaisuuden arviointi osana nuorisotyötä

Arvioinnin tarkoituksena on tunnistaa yhdenvertaisuuteen liittyviä kehittämiskohteita. Arviointia voi tehdä monella tapaa. Oikeusministeriön julkaisemassa yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalussa (2016) sitä jaotellaan eri tavoin. Ryhmäkohtaisen arvioinnin kohteita voivat olla yhdenvertainen kohtelu iän, kielen, alkuperän ja kansalaisuuden, uskonnon ja vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, seksuaalinen suuntautumisen, vammaisuuden tai terveydentilan perusteella. (Oikeusministeriö 2016, 16–17, 30.)

Nämä voidaan suhteuttaa nuorisotyön kenttään, jossa esimerkiksi ikä korostuu sitä määrittävänä tekijänä. Nuorisotyön henkilöstösuhteita kannattaa tarkastella toimintojen kautta, kuten tehtävänjaon, viestinnän, koulutuksen, johtamisen, rekrytointien, perehdyttämisen, palkkauksen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Esimerkiksi viestinnässä tulee kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstö on tietoinen yhdenvertaisuussuunnitelmasta, ja että viestintä on avointa ja saavutettavaa. Nuorille suunnatuissa palveluissa arvioitavina kohteina korostuvat palvelujen saatavuus, esteettömyys ja laatu, yhteistyö ja syrjinnän ehkäisy. Arvioinnin osa-alueet voidaan jakaa seuraavasti: asenteet, turvallisuus, vuorovaikutus, osallisuus ja vaikuttaminen. Toimintoja tulisi tarkastella siltä osin, miten ne toteutuvat omassa, nuorille suunnatussa ja henkilöstön toiminnassa sekä laajemmin yhteiskunnassa. Yhdenvertaisuuden seuranta tulisi integroida toimintasuunnitelmaan ja -kertomukseen. (mt., 18–26, 31.)

Nuorisotyötä arvioitaessa on tärkeää ottaa huomioon toiminnan luonne eli arvioinnin on oltava linjassa työn kanssa. Työn moniulotteisuudesta huolimatta arviointia voidaan tehdä ja työkaluja kehittää. Arviointitutkimus voidaan katsoa myös sosiaalipedagogisen työn yhdeksi tutkimussuuntaukseksi. (vrt. Nivala & Ryyänen 2019, 314; Gretschel, Junttila-Vitikka & Puuronen 2018.)

Yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa voidaan käyttää melkein mitä vain määrällisiä ja laadullisia menetelmiä. Sopivia arviointimenetelmiä ovat esimerkiksi kyselyt, haastattelut, työpajat, eri väestöryhmien kuuleminen, asiakaspalautteen kerääminen, kehityskeskustelut, esteettömyyskartoitukset sekä asiakirja-analyysi (Oikeusministeriö 2016, 25–29).

Nuorisotyölle ja sosiaalipedagogiselle työlle ominaisesti myös arvioinnissa kaikki toimintaan osallistuvat ihmiset pyritään ottamaan mukaan ja siksi osallistavat menetelmät sopivat hyvin arviointiin. Toiminnan arvot ja eettisyys toimivat lähtökohtina. On tärkeää arvioida, miten toiminnalla on onnistuttu kyseenalaistamaan yhteiskunnallisia epäkohtia ja edistämään tasa-arvoa. Systemaattista ja prosessimaista arviointityötä kehittämällä voidaan osoittaa toiminnan vaikutuksia, vakiinnuttaa työn asemaa ja viedä hiljaista tietoa eteenpäin. (Nivala & Ryyänen 2019, 311–315.)

Kasvatusalalla lisääntyneet tehokkuusvaatimukset luovat painetta osoittaa toimenpiteiden vaikutus niin määrällisin kuin laadullisin indikaattorein. Paineiden alla toimintaa ei tulisi kuitenkaan arvioida liian suoraviivaisesti. Jos halutaan helposti mitattavia tuloksia, ne eivät kerro todellisia vaikutuksia. Toiminnan tavoitteita ei saisi luoda liian helposti mitattaviksi, koska kyseessä on kuitenkin kasvatuksellinen työ, jolla on vaikeasti mitattavia eettisiä tavoitteita, joista ei voida luopua. Työn moniulotteisuudesta huolimatta sen vaikuttavuutta on silti mahdollista mitata. (mt., 311–315.)

Toiminnan vaikuttavuutta pitää kyetä osoittamaan, mihin kävijämääräluvut ja tyytyväisyyskyselyt ovat olleet nuorisotyössä tyypillisiä keinoja. Yhdenvertaisuus sisältää

monia eri aspekteja, mutta sen toteutumisen arviointi on yksi keino osoittaa tavoitteiden täyttymistä ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta rahoittajille. (Gretschel, Junntila-Vitikka & Puuronen 2018.) Reflektointi on nuorisotyön arvioinnissa tärkeää niin toimialalle itselleen kuin rahoittajillekin, ja subjektiivisen reflektoinnin tulisi toteutua sekä alhaalta ylös että ylhäältä alas. Toiminnan arviointi on aina jossain määrin arvolatautunutta. Siksi täytyykin pohtia, kuka arvioi, mitä, miten, miksi ja mistä näkökulmasta. (Nivala & Ryynänen 2019, 312, 321, 326.)

Lounais-Suomen Aluehallintoviraston rahoittamassa Avoimen nuorisotyön arviointivälineen käyttöönotto (2018–2020) -hankkeessa kehitetään monitahoarvioinnille pohjautuvaa arviointivälinettä. Tarve perustuu siihen, että on tärkeää arvioida muuta kuin kävijämääriä tai nuorisotilan aukiolotunteja toiminnan vaikuttavuuden osoittamiseksi. Yhdenvertaisuuskartoitukset toimivat yhtenä osa-alueena arviointivälineessä. Muut osa-alueet ovat palvelujen käyttöaste, palvelujen tarpeisiin vastaavuus, palvelun käyttäjien tyytyväisyys ja heidän arvionsa vaikutuksista. Viides osa-alue eli kokonaistehokkuus kokoaa kaikki neljä osa-aluetta yhteen. Se mittaa sitä, täyttääkö palvelu sille asetetut tavoitteet. Yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan sekä erikseen että jokaisessa osa-alueessa. (Nuorisotutkimusseura 2020.)

Nuorisotyön arvioinnin menetelmäpakettia kehittäneen erikoistutkija Anu Gretschelin (2017, 295–296) mukaan saatavuus on osoittautunut yhdeksi suurimmista kehittämistarpeista nuorisotyön palveluissa. Nuorten välistä yhdenvertaisuutta lisätään palvelujen hyvällä saatavuudella, olivatpa saatavuuden esteet sitten sosiaalisia, fyysisiä, taloudellisia tai maantieteellisiä. Nuorisotyön keskeisten ominaispiirteiden, kuten palvelujen matalakynnyksisyys, osallisuus, yhdenvertaisuus tai vaikkapa nuorten toimijuuden ja vaikutusmahdollisuuksien vahvistaminen, tulisi korostua jatkossa enemmän työn vaikuttavuutta osoittavina mittareina. Palvelujen ulkopuolelle jäävien nuorten suurempi huomiointi palvelujen arvioinnissa on tärkeää. (Gretschel 2017, 297–298.)

Ulkopuolelle jääminen johtuu suurelta osin jostakin palvelun käyttöön liittyvästä sosiaalisesta tai fyysisestä kynnyksestä ja nuoret tulisi ottaa mukaan palvelujen kehittämiseen. Esteettömyyskartoituksia tulisi toteuttaa säännöllisesti osana palvelujen arviointia. Arviointiprosessien tulisi olla pitkäjänteisempiä, jotta toiminnan laatu, saatavuus, vaikutukset ja vaikuttavuus näkyisivät paremmin. Tarinallisuus on yksi keino laadullisessa arvioinnissa. (Gretschel, Junttila-Vitikka & Puuronen 2018, 102, 187–189.)

Nuorisotyön arviointia kehittäneiden Gretschelin, Junttila-Vitikan ja Puurosen (2018) mukaan inklusiivisuuden toteutuminen tulisi nähdä yhtenä arviointikriteerinä. Korjaavan ja ennaltaehkäisevän nuorisotyön jaottelun sijasta tulisi edetä kohti inklusivista nuorisotyötä, jonka kohderyhmänä ovat kaikki nuoret ja jossa monialainen verkostoyhteistyö korostuu. Ydintavoitteita ovat osallisuus ja yhdenvertaisuus. Palveluissa olisivat läsnä erilaisiin tiloihin, kuten verkkoon, kouluihin ja ostoskeskuksiin, laajenevat yksilö- ja ryhmätoiminnot eikä palveluja jaoteltaisi kohderyhmien tai tavoitteiden mukaan. (Gretschel, Junttila-Vitikka & Puuronen 2018, 191–193, 201.)

Inklusio, demokraattinen osallistuminen ja yhteisöjen tieto ovat esimerkkejä valtaistavan arvioinnin periaatteista sosiaalipedagogisessa työssä. Valtaistavalla tai osallistavalla arvioinnilla tarkoitetaan toiminnassa mukana olleiden osallistamista mukaan arviointiin usein toiminnallisten menetelmien avulla. (Nivala & Ryyänen 2019, 315–319.) Arviointi on nuorten ja nuorisotyöntekijän yhteinen oppimisprosessi, jonka tarkoitus on voimaannuttaa (Cooper 2018, 169–170).

Yhteistoiminnallinen ja osallistuva arviointi viittaa ensisijaisesti kaikkien yhdessä kehittämään toimintaan, jolloin joku ei osallista esimerkiksi nuoria ylhäältä käsin. Siksi sosiaalipedagogiikassa puhutaan usein osallistuvasta eikä osallistavasta arvioinnista. Toimintaan osallistujat ovat kokemusasiantuntijoita ja olennainen osa arviointityötä. Tavoitteena on arkipäiväistä refleksointia ja harjoittaa vertaisarviointia. Yhteistoiminnalliseen ja osallistuvaan arviointiin on kehitetty sopivia mittareita Espanjassa. Esimerkiksi voimaantuminen voi toimia yhtenä mittarina, ja yhtenä voimaantumisen

mittareista toimii inkluusio eli mukaan ottaminen. Inkluusion indikaattorin avulla arvioidaan sitä, kuinka avoin yhteisö on uusille jäsenille. (Nivala & Ryyänen 2019, 315–321.)

Muutossuuntautunut osallistuva arviointi tai rinnakkaisesti valtaistava arviointi tuottaa oivalluksia rakenteista, tuo ratkaisuja epäkohtiin, vahvistaa toimintavalmiuksia ja tukee yhteiskunnassa vaiennettujen tai vähemmälle äänelle jääneiden äänten kuulumista. Sosiaalipedagogisen työn arviointi on käytäntösuuntautunutta tutkimusta ja sen onnistumiseen vaikuttaa se, kuinka tarkasti arvioinnin mittarit pystytään määrittelemään. (Nivala & Ryyänen 2019, 315–326.)

4 MENETELMÄT

Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää, miten yhdenvertaisuutta seurataan ja arvioidaan nuorisotyössä ja miten vähemmistön ääni pääsisi paremmin kuuluville. Valitsin aineistonkeruumenetelmiksi teema- ja benchmarking-haastattelut ja kyselyn. Suoritin kaikki haastattelut ennen kyselyn sulkeutumista. Lähestymistapani on tapaustutkimus ja tehtävänä on tuottaa kehittämisehdotuksia. Tapaustutkimuksessa kohteesta halutaan muodostaa syvälinen kuva ja se vastaa usein kysymyksiin: miten ja miksi. Kyseessä on tapauksen kehittämistyö tutkimuskohteen omassa ympäristössä. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 52–53.)

4.1 Haastattelu

Haastattelu on hyvä aineistonkeruumenetelmä, kun halutaan antaa haastateltavalle mahdollisuus tuoda esille mielipiteensä ja kokemuksensa mahdollisimman vapaasti. Jos kehittämiskohde on vähän tutkittu, haastattelulla saadaan kerätyksi uusia näkökulmia tuovaa aineistoa. Haastattelujen tehtävänä on usein asioiden selventäminen ja syventäminen. (Ojasalo ym. 2015, 106–109.)

Teemahaastattelussa haastattelun aihepiiri on etukäteen määritelty. Se sopii tilanteeseen, jossa ei haluta liikaa ohjata vastaajia tai tutkimuksen kohdetta ei välttämättä tunneta etukäteen. Teemahaastatteluille on tyypillistä, että kysymykset ja niiden esittämisjärjestys vaihtelevat hiukan eri haastatteluissa, kun taas puolistrukturoidussa haastattelussa kysytään kaikilta samat kysymykset, joihin voi vastata omin sanoin. Avoimessa haastattelussa tilanne muistuttaa eniten tavallista keskustelua. Aihepiiri on rajattu, mutta kaikkien haastateltavien kanssa ei käydä läpi samoja aihealueita. Puolistrukturoiduilla ja avoimilla haastatteluilla halutaan vahvistaa esimerkiksi jonkun mittarin pätevyyttä tai tutkia jonkun ilmiön merkitystä osallistujilleen. (Ojasalo ym. 2015, 106–109; Eskola & Vastamäki 2015, 29.)

Haastattelin yhteensä viittä asiantuntijaa, ja yhden haastattelun toteutin parihaastatteluna. Suoritin haastattelut aikavälillä marraskuu 2019 – helmikuu 2020. Haastattelut olivat teemahaastatteluja, mutta ensimmäinen parihaastatteluna toteutettu haastattelu sisälsi vahvasti avoimen haastattelun piirteitä. Tein haastattelun käytännön syistä parihaastatteluna, mutta se osoittautui hyväksi keinoksi kuulla samalla kahden työntekijän välistä keskustelua. Minä annoin kysymyksen kautta aiheen ja kumpikin vastasi siihen vuorotellen.

Pääkysymyksiäni kaikissa haastatteluissa olivat opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ja lisäksi kyselin yleisluontoisia aiheita taustoittavia kysymyksiä. Nauhoitetut haastattelut olivat kestoltaan tunnin pituisia. Saturaatiopiste tuli näkyviin viidennen haastattelun jälkeen eli koin aineistoa olevan jo riittävästi. Saturaatiolla tarkoitetaan kylläänymistä eli sitä, kun haastattelut eivät tuo juurikaan enää uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Eskola & Vastamäki 2015, 41).

Käytän haastattelujen analysointimenetelmänä teemoittelua. Litteroin haastattelut ja purin litteroidun aineiston teema-alueittain. (vrt. Ojasalo ym. 2015, 110.) Lihavoin aineistosta nousseet tärkeimmät kohdat analyysia varten. Litteroitua materiaalia syntyi 23 sivua, josta tuon esille keskeisimpiä kohtia luvussa viisi.

Perehdyin kehittämiskohteeseen haastatteleamalla ensin työn tilaajan työntekijöitä. Viidestä haastattelusta neljä on Rauhankasvatusinstituutin työntekijöitä ja yksi Helsingin kaupungin nuorisopalveluiden suunnittelija. Tässä tapauksessa anonyymeille haastatteluille ei ollut tarvetta, sillä kaikkien haastateltujen asiantuntijoiden työnkuvaan kuuluu yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta ja siten heidän nimiensä julkaisematta jättämiselle ei ole olemassa arkaluontoisuuden vuoksi tarvetta.

4.2 Benchmarking

Benchmarkingilla tarkoitetaan vertaisarviointia tai kumppanuusarviointia. Menetelmän keinoin etsitään jo olemassa olevia hyviä käytänteitä, joita pyritään soveltamaan omaan toimintaan sopivaksi. Olemalla utelias muiden työtä kohtaan kehitetään omaa toimintaa, mutta kehittämiskohde tulisi määritellä perusteellisesti. Vierailta voi niin kilpailevan yrityksen kuin oman organisaation kohteissa. Benchmarking-menetelmässä on olennaista tietää, mikä toimii jo, miten asia voisi toimia toisessa kohteessa ja miten sitä voitaisiin uudistaa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 186.)

Organisaatiokulttuurien erot, kuten vaikkapa erot pienten kuntien ja suurten kaupunkien toiminnoissa voivat olla niin isoja, että toiminta ei ole sellaisenaan siirrettävissä toiseen kontekstiin. Benchmarking ei voi olla pelkästään kopiointia, vaan luovien ratkaisujen kehittämistä. Kahden benchmarking-haastattelun avulla selvitin, miten yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan nuorisotyössä kahdessa eri kaupungissa. Etsin hyviä käytänteitä Helsingissä tehdystä työstä ja kartoitin, millaista arviointityö käytännössä on. Oulussa perehdyin juuri alkaneen projektin lähtökohtiin eli RKI:n yhdenvertaisuuden arviointia kehittävän hankkeen käytänteisiin.

4.3 Kysely

Kysely on nopea tiedonkeruumenetelmä, jonka avulla tietoa kerätään tietyin kriteerein valitulta joukolta samoihin kysymyksiin. Kyselyn heikkoutena voidaan pitää sen pinnallisuutta. Kysymysten asettelut, kyselyn toteuttamistapa ja monet muut seikat vaikuttavat siihen, mitä saadaan selville ja kuinka luotettavana kyselyä voidaan pitää. Lomakekysely on määrällinen menetelmä, jossa isolta joukolta kysytään samat kysymykset. Tämä joukko muodostaa otoksen tietystä perusjoukosta. Laadullisissa menetelmissä puhutaan näytteestä otoksen sijaan. Ellei kysely perustu otokseen, kyselyä ei voi yleistää koskemaan koko perusjoukkoa (Ojasalo ym. 2015, 104–105, 121.) Kyselyn ongelma on myös se, että keskimäärin vain 10–20 % vastaa siihen (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2018, 9).

Toteutin anonyymin internetkyselyn Webropol-ohjelmalla. Kysymyksiä oli yhteensä 26 (ks. Liite) ja vastaaminen vei aikaa noin 10 minuuttia. Kysely oli auki 5.2.–23.2.2020. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 37 henkilöä. Perusjoukkona olivat kaikki aiheesta kiinnostuneet nuorisotyöntekijät eli näyte on pieni, joskin työn laajuuteen nähden riittävä.

Kyselystä julkaistiin päivitys kaksi kertaa Rauhankasvatusinstituutin Facebook-sivuilla, kerran Kunnallisen nuorisotyön osaamiskeskus Kanuunan Facebook-sivuilla ja Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssi ry:n ylläpitämässä Yhdenvertainen nuorisotyö - Jämställt ungdomsarbete -Facebook-ryhmässä. Lisäksi Kanuunan Facebook-sivuilla julkaistu päivitys jaettiin HUMAK Yhteisöpedagogi alumnit -Facebook-sivulla ja kyselyä jaettiin kohderyhmälle myös Helsingin kaupungin ja Espoon kaupungin sisäisissä kanavissa. Laskin edellä mainittujen kolmen Facebook-tykkäyssivujen seuraajien ja yhden Facebook-ryhmän jäsenten yhteismääräksi 2715 henkilöä. Luvussa on päällekkäisyyksiä, sillä samat henkilöt saattavat seurata samoja sivustoja ja tulla tavoitetuksi myös yhdenvertaisuusverkoston Facebook-ryhmän kautta.

On hankala sanoa, kuinka moni esimerkiksi tuhannesta sivun tykkääjästä näki kyselystä tehdyn päivityksen. Arvelisin että päivityksen näki maksimissaan puolet seuraajista. Saatetekstissä kerrottiin, että kysely on suunnattu nuorisotyöntekijöille, joiden työnkuvaan kuuluu yhdenvertaisuuden seuranta. Tämä ehkä karkotti osan potentiaalisista kyselyyn vastaajista.

Kaikki kyselyn nähneet eivät työskentele nuorisotyöntekijöinä ja lisäksi maininta arvioinnista saattoi karkottaa potentiaalisia vastaajia pois. Mikäli arviointia ei tehdä, potentiaalinen vastaaja saattoi ehkä ajatella, ettei kuulu kyselyn toivottuun kohderyhmään. Hän saattoi myös ajatella, ettei ole suunnittelija, jonka tehtäviin kuuluisi yhdenvertaisuuden seuraaminen, vaikka olisikin pystynyt vastaamaan kaikkiin kysymyksiin. Joka tapauksessa kyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi.

Kaikkien yhteystietonsa jättäneiden vastaajien kesken arvottiin kaksi elokuvalippua, minkä tarkoitus oli toimia houkuttimena vastaamiselle. Suurin osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä (18 kpl) ja loput avoimia kysymyksiä (8 kpl). Koska kyselyssä oli 26 kysymystä, joista kahdeksan oli avoimia, purku vei aikaa. Pystyin käsittelemään määrällisesti vain osan vastauksista. Ennen kyselyn julkaisua testasin kyselyn pyytämällä tuttua ihmistä vastaamaan siihen. Käytän myös kyselyn analysointimenetelmänä teemoittelua. Lisäksi hyödynnän Webropol-kyselyohjelman työkalua määrällisen aineiston luokittelussa.

Kyselyn tuloksia tarkasteltaessa on hyvä pitää mielessä tarkkuus ja luotettavuus. Tutkimuksen reliabelius viittaa mittaustulosten toistettavuuteen eli siihen, miten esimerkiksi tutkimuksen tulokset muuttuisivat, jos tutkimus tehtäisiin uudestaan. Validius-käsitteellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Termit saatetaan yleisimmin kytkeä kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen, jonka piirissä ne on kehitettykin. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheista. Validiutta lisää triangulaatio eli menetelmien yhteiskäyttö tai monimetodinen lähestymistapa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 231–233.)

Kyselyn tuloksia voidaan pitää aiheen rajattomuuden huomioon ottaen luotettavina ja tarkkoina. On hyvä pitää mielessä, että kyselyn tuottama satunnainen näyte on niin pieni, ettei siitä voida tehdä yleistyksiä. Tulokset ovat suuntaa antavia, mutta auttavat ymmärtämään kehittämiskohteen tilaa kokonaisvaltaisesti.

5 HAASTATTELUJEN TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tässä luvussa käsittelen keräämääni haastatteluaineistoa. Analysoin ensimmäisessä alaluvussa arviointityön kriittisiä lähtökohtia ja toisessa alaluvussa esimerkkejä käytännön työstä Oulussa ja Helsingissä.

5.1 Arviointityön lähtökohtia

Haastattelin neljää Rauhankasvatusinstituutin työntekijää, nuorisotyön koulutus-suunnittelijoita Liban Sheikha (H1) ja Jason Yabalia (H2), Oulun hankekoordinaattori Anna Litewka-Anttolaista (H3) sekä toiminnanjohtaja Riikka Jalosta (H4). Lisäksi haastattelin Helsingin kaupungin nuorisopalveluiden suunnittelija Sini Perhoa (H5). Tässä analysointiosiossa käytän heistä lyhenteitä H1–H5. Aineistosta käy ilmi, että kaikkien asiantuntijoiden (H1–H5) mielestä yhdenvertaisuuden seurannan tulisi olla osa kaikkien työtä. Kaikki työntekijät eivät edes tiedä, onko heidän organisaatiossaan yhdenvertaisuussuunnitelmaa tai sitä ei ole integroitu osaksi kaikkien työtä. Tarkoitus on hyvä, mutta suunnitelmat saattavat jäädä liian pinnallisiksi, jos niitä ei jalkauteta käytäntöön.

Yhdenvertaisuuden edistämisen pitäis olla integroituna siihen työhön. Useinhan se on sellaista, et on suunnitelma arkistossa, et joku tietää et organisaatiolla on olemassa sellainen, suurin osa ei tiedä ja se ei oo niinku osa sitä työtä millään tavalla. (H1)

Yhdenvertaisuuslaki itsessään ei vielä tarkoita, että yhdenvertaisuus toteutuisi. Haastateltava (H2) määrittelee, että olisi tärkeä ymmärtää, että laki ja käytännön tekeminen eroavat toisistaan:

Osalle riittää, että se lukee laissa, että olemme kaikki samanarvoisia, niin ne eivät halua nähdä ongelmia. Sen eteen joutuu tekemään tosi paljon töitä, että ihmiset ymmärtävät, että asiat eivät ole niin kuin laissa lukee. Kynnys käydä keskustelua valtarakenteista on suuri. (H2)

Syitä sille, miksi arviointi jää vähälle ovat muun muassa ajan ja motivaation puute, konkretian ja käytäntöjen puute, ymmärryksen puute sekä puheeksi ottamisen välineiden puute. H1 toteaa, että rakenteellisesta ja kulttuurisesta rasismista puhuminen on hankalaa ja vähemmistön ääni uupuu. Vaikka motivaatiota tai aikaa olisi, arviointivälineistö puuttuu. *Käytäntö ei etene, ellei ymmärrys muutu* (H1). Haastatellut (H1, H2) toivat esille, että Suomi oli EU:n perusoikeusvirasto FRA:n tutkimuksen mukaan Euroopan rasistisin maa. Tällä hetkellä oikeusministeriössä valmistellaan rakenteellisen rasisminvastaista toimenpideohjelmaa ensimmäistä kertaa historiassa osana nykyistä Sanna Marinin johtamaa hallitusta. (H1, H2; Pasanen 2020.)

Niin sanottua hyvät vastaan pahat ihmiset -asettelua ei saisi muodostua, kun puhutaan yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä (H2). Sen mahdollinen muodostuminen kertoo ymmärryksen puutteesta, koska eriarvoisuudessa on kyse normeista eikä niinkään yksittäisen ihmisen käytöksestä (H1). Kyse ei ole pelkästään esimerkiksi rasistisesta kielenkäytöstä tai muusta ikävästä käytöksestä. Ihminen voi pyrkiä hyvään, mutta olla silti tahtomattaan osa normatiivisia rakenteita:

-- näistä asioista ei puhuta, se on tabu tai aiheuttaa kiusaantuneisuutta ja sit toisekseen, kun puhutaan, niin pitää heti yrittää murtaa se, että nyt puhutaan hyvistä ja pahoista ihmisistä tai tarkoituksellisuudesta tai vahingoista eli defenssit täytyy purkaa ja tuoda esille se, että eriarvoisuudessa on usein kyse normeista. -- ymmärrys vaikka vihapuheen ja syrjinnän kaltaisista asioista on hämärä. (H1)

Rauhankasvatusinstituutin työntekijöiden mukaan ymmärryksen puute näkyy esimerkiksi siinä, että positiivinen erityiskohtelu saatetaan nähdä heti syrjintänä ja se estää keskustelun syntymistä, jos rakenteellista syrjintää ja etuoikeuksia ei nähdä. Kukaan ei myöskään halua tulla kohdelluksi kiintiöhenkilönä vähemmistöasemansa vuoksi ja positiivisen erityiskohtelun tulisi olla vain väliaikainen työkalu (ks. myös Oikeusministeriö 2016, 8). RKI:n työntekijät (H1, H2, H3, H4) näkevät normikriittisyyden käytäntöihin menevänä keinona muuttaa toimintatapoja. Normikriittisyys korostui myös tietoperustassani keinona puuttua syrjintään (Saarikoski & Kovero 2013, 11; Jalonen & Heinonen 2019, 10–11).

Yhdenvertaisuuskasvatukseen liittyvät harjoitteet saattavat olla vahingollisia ja epäproduktiivisia ja suunnattuja homogeeniselle ryhmälle (H1). Ne saattavat H1:n mukaan vain vahvistaa stereotyyppioita tai jättää osallistujalle syyllisyyden tunteen, mikä ei vie asioita eteenpäin toiminnaksi asti. Esimerkiksi ”Kenen viereen istuisit bussissa” tai joku muu harjoite saattaa tuoda vähemmistöihin kuuluvat, harjoitteessa mukana olevat ihmiset oudolla tavalla keskiöön ja aiheuttaa siten vahinkoa:

-- saattaa olla oppaita, joissa tehdään tosi kummallisia ryhmäyttämisharjoituksia, jotka on ikäviä vähemmistöihin kuuluville nuorille, et tehdään vaikka just sellaisia harjoitteita, jotka voivat pakottaa ikään kuin huomion kohteeksi tai kaapista ulos eli jos olet kokenut sitä ja tätä niin tee tällä tavoin ja sitten se marginaaliin kuuluva on aina siinä keskiössä. (H1)

H2 arvioi, että liian pinnalliset rasti ruutuun -tyyppiset kyselyt yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla eivät kerro mitään. Jos niitä tehdään, ne tulisi tehdä nuorille, nuorisotyöntekijöille, johdolle sekä palvelujen ulkopuolella oleville, jotta erilaiset äänet kuuluisivat. Näin arviointi olisi aidosti nuoria osallistavaa (vrt. Cooper 2018). Kyselyjen täytyisi sisältää valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi myös avoimia kysymyksiä ja kysymyksenasetteluun tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Kyselyjen tuottamaa aineistoa pitää myös hyödyntää, koska muuten arviointi jää kesken. (H2.)

Laadullinen arviointi on periaatteessa vielä vaikeampaa kuin määrällinen, tai ainakin prosessit ovat pitkiä. Vaikuttavuuden arvioinnin tai asenteiden muutoksen osoittamiseksi pitäisi olla useita haastattelukertoja eli niin sanottuja ennen, puolivälissä ja jälkeen -reflektiohaastatteluja, joissa muutos tulisi näkyville. (H2.) Tarinoita muutoksesta ovat käytettyjä esimerkiksi kehitysyhteistyössä. Paras ja tärkein mittari on oma reflektio, sillä helppoja työkaluja ei ole olemassa (H1, H2, H3, H4, H5). Koulutettujen henkilöiden määrää voidaan kuitenkin mitata:

Asenteen ja käyttäytymisen muutokset ovat tosi pitkiä prosesseja ja sellaisia on haastavaa mitata. -- Mä olen käyttänyt koulutettujen nuorisotyöntekijöi-

den määrää mittarina, josta tulee oletuksia, kuinka monta nuorta se tavoittaa, ja koska siitä voidaan laskea toiminnallisten yhdenvertaisuussuunnitelmien määrä. (H4)

Yksittäiset koulutukset tai ihmisoikeusaiheiset illat eivät kerro kuitenkaan pitkän linjan muutoksista. Sitä, hyödynnetäänkö koulutuksen oppeja, pystytään harvemmin mittaamaan:

Jos mitataan vaikka kuinka moni osallistui koulutukseen niin se ei kerro vielä sitä kuinka moni sai siitä jotakin työhönsä tai kuinka moni oppi siinä jotakin et se ei vielä mittaa sitä oppimista tai osaamisen kehittymistä. (H5)

Arvioinnissa voidaan kiinnittää huomiota siihen, millä tavoin vähemmistöt näkyvät mediassa. Heidän näkymistään erilaisissa kuvastoissa ja siinä tapahtuvia muutoksia voidaan jossain määrin mitata. Haastateltava (H4) on huomannut, että kehitysyhteistyökokemus auttaa hahmottamaan omaa valtapositiota Suomessa, jossa hän on huomannut illusion tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta jarruttavan työtä. Hän kertoo olleensa lukuisissa nuorisotyön seminaareissa, joissa on puhuttu vähemmistöistä ilman, että paikalla on ollut yhtään vähemmistön edustajaa ja suunniteltu toimenpiteitä heille heidän puolestaan. Oppia voisi ottaa kehitysyhteistyöstä, jossa yleensä kuullaan sitä ihmisryhmää, jonka eteen töitä tehdään. Aina sekään ei ole ollut itsestänselvyys, mutta opiksi on otettu ja eteenpäin menty:

Mun mielestä se liittyy tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden illuusion ja että meidän yhteiskunnassa kaikki on kuitenkin tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia ja kaikkien ääni voi kuulua ja sit ei tavallaan kuulla niitä vaiennettuja ääniä ja yhdenvertaisuus ei toteudu. Koska ei kukaan enää menis niinku toiseen maahan ja tekis jonkun väestöryhmän kanssa töitä tai puhuis jonkun väestöryhmän tilanteesta ilman että antaisi heille ääntään... tai todellakin tekee, varmasti sellaista tapahtuu, mutta ainakin se hyvin tunnustetaan, että ei näin, mutta tuntuu et nuorisotyössä mä oon ollut kymmenissä seminaareissa, joissa voidaan puhua yhdenvertaisuudesta ja siellä ei oo tavallaan minkään sellaisen syrjintää kohtaavan ryhmän asiantuntemusta- (H4)

Itsearviointi, erilaisten äänten ja näkökulmien huomioiminen on tärkeintä. Reflektion tarkoitus on oppia tunnistamaan omia ennakkoluulojaan, eli onko antamassa valmiiksi jotakin identiteettiä, positiota ja asemaa jonkun tietyn ryhmän edustajalle. Olisi myös tunnustettava itselleen, millä suulla ja tiedolla puhuu mistäkin asiasta ja kohdattava nuori yksilönä. (H4.) Toisin sanoen yhteistoiminnallisen ja osallistuvan arvioinnin lähtökohdat eivät ole hyvät, jos ihminen ei itse ole mukana sanallistamassa kokemuksiaan (Nivala & Ryyänen 2019, 315–319). Nuorisotyöntekijän tehtävä on luoda esimerkiksi nuorisotilasta turvallinen kaikenlaisille ihmisille. Nuorta ei tulisi asettaa tilanteeseen, jossa hän joutuu raivaamaan tilan itselleen eli oikeuden olla oma itsensä (H4; Jalonen & Heinonen 2019, 6). Näin voi kuitenkin käydä esimerkiksi muunsukupuoliselle tai vammaiselle nuorelle.

Nuorisotyöntekijän tehtävä on luoda siitä tilasta semmoinen, että sinne mahtuu kaikki eli se ei oo esimerkiksi muunsukupuolinen nuori, jonka täytyy raivata tilaa sille muunsukupuolisuudelle nuorisotilalla tai koulussa vaan kyllä sen nuorisotilan pitäis luoda se tila ilman että nuori omalla olemassaolollaan ja sanotuksellaan tuo sen. Näitä on tosi haastava mitata, koska ne tulee näkyväksi vasta sitten kun joku rikkoo sen normin, sen normin haastaa. Ja valitettavasti se on aivan liian usein se nuori eikä nuorisotyöntekijä, joka tuo sen esille ja aika usein ne jää haastamatta, koska eihän nuorisotilalle tarvi kenenkään tulla, niin sinne tulee vain ne, joille se tila on turvallinen ja mieluisa olla. (H4)

Kaikki haastateltavat (H1–H5) korostivat, että arvioinnin on oltava jatkuva prosessi, eikä valmista tule koskaan. Siksi keskustelimme pitkään arviointityön lähtökohdista.

5.2 Arviointityön käytäntöjä

Tässä alaluvussa käyn läpi kahden benchmarking-haastattelun aineistoa. Käsittelen arviointityön käytäntöjä Helsingin ja Oulun esimerkkien avulla.

Arviointityön kehittämistä Oulussa

Haastattelin Rauhankasvatusinstituutin Oulun työntekijää joulukuussa 2019 juuri, kun tieto rahoituksesta yhdenvertaisuuden arviointia kehittäväälle hankkeelle oli saatu (ks. Luku 2). Hanketta tehdään yhteistyössä Oulun kaupungin nuorisotoimen kanssa ja tuotoksena syntyy yhdenvertaisuuden arviointityökalu. Ennen alkanutta hanketta RKI toteutti syrjintäkyselyn nuorille syksyllä 2019 Oulussa. Kysely toteutettiin kolmen päivän aikana kolmessa isossa massatapahtumassa ja vastauksia tuli yhteensä 180. Tulokset paljastivat, että enemmistö vastaajista oli kokenut syrjintää ja että sitä on ilmennyt muun muassa koulussa ja harrastustapahtumissa. Yleisimpiä syrjintäperusteita ovat olleet ikä, ulkonäkö, mielipide ja sukupuoli. Nuorten vastausten mukaan syrjintään ei ole puututtu riittävästi.

Tulevassa hankkeessa halutaan mitata syvällisemmin nuorten kokemuksia syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta sekä parantaa osallisuutta. Esimerkiksi yksi näkyvä asia Oulussa on ollut, että maahanmuuttajanuoret ja valtaväestöön kuuluvat nuoret osallistuvat omiin tapahtumiin ja liikkuvat omissa porukoissaan eli inklusiivisuutta halutaan parantaa. Inklusiivisuuden toteutuminen ja osallisuus ovat siis arvioitavia asioita.

On aika vaikeaa, että molemmat ryhmät yhdenvertaisesti osallistuisivat eli tavoitteena on myös kehittää keinoja, miten toiminta voi olla yhdenvertaisesti avoin kaikille, että se – että ei järjestettäisi erikseen molemmille ryhmille vaan yhdessä, koska se on ongelma. On erilaisia kotouttamistoimijoita, joilla on paljon maahanmuuttajataustaisia nuoria ja kun he järjestävät tapahtumia, siellä on ainoastaan maahanmuuttajataustaisia nuoria ja sitten toisin päin eli osallisuus on se iso kysymys. (H3)

Yhteistyö on myös yksi arvioitava kohde. Rasisminvastainen viikko kerran vuodessa on ollut perinteisesti ainut tapahtuma, joka järjestetään yhteistyössä eri toimijoiden kesken:

-- ainoa tapahtuma kaupungissa, jossa tuodaan niinku tai kutsutaan mukaan maahanmuuttajataustaisia järjestöjä ja yhdistyksiä on se rasisminvastainen viikko, muuten se yhteistyö ei oikeastaan toimi tai tehokkaasti tapahtu eli tässä on se piiloviesti, eli otetaan kulttuurivähemmistöt tai vähemmistöt mukaan. (H3)

-- toinen kysymys, että esimerkiksi minkä verran on ajattelutapoja, että jos edistetään rasminvastaista työtä niin voisiko se olla näin, että pelätään vastapuheen ja polarisaation syntymistä, niin pelottaa viestiä tai tehdä enempää, mutta tämä on osa arviointia. (H3)

Kevään 2020 aikana haastatellaan sekä nuoria että nuorisotyöntekijöitä, järjestöjen edustajia eli kumppaneita ja järjestetään inklusiiviseen demokratiaan liittyviä työpaikkoja nuorille. Hankkeessa kehitetään sekä laadullisia että määrällisiä mittareita arviointityön tueksi. Määrällisesti mitattavia asioita ovat muun muassa osallistujien, tapahtumien ja yhteistyökumppaneiden määrä, kuten se, kuinka paljon vähemmistöyhteisöjä on mukana yhteistyössä, medianäkyvyyden määrä ja menetelmien monipuolisuus. (H3)

Laadullisesti arvioitavia kokonaisuuksia ovat tapahtumien ja toiminnan laatu ja vaikuttavuus, asiantuntijuus, nuorisotyöntekijöiden osaaminen ja tietoisuus työskentelytavoista ja innovatiivisuus. Lisäksi keskeistä on osallistujien eli nuorten subjektiiviset kokemukset yhdenvertaisuudesta, vuorovaikutuksesta, saavutettavuudesta, yhteenkuuluvuudesta, osallisuudesta, omista vaikutusmahdollisuuksistaan sekä toiminnan merkitys osallistujille. (H3.) Nuorisotoiminnan moninaistumisen indikaattori voisi olla yksi keino arvioida toiminnan moninaisuutta. Tilannetta pyritään arvioimaan kokonaisvaltaisesti ja huomioimaan kohtia, joissa epäkohtia on syntynyt:

Mut se mikä tässä on tärkeintä ja haastavaa on yrittää katsoa ja arvioida tilanne läpi kokonaisvaltaisesti eli sekä osallistujat, järjestäjät ja myös ympäristö, missä se työ tapahtuu, sillä tarkoitetaan sekä fyysiset tilat mutta myös niinku työskentelytavat, asenteet, viestintä, strategiat ja dokumentit, mitä on kirjoitettu strategiassa ja miten se toteutetaan käytännössä... missä vaiheessa syntyvät nämä epäkohdat, miten osataan huomioida nämä epäkohdat ja miten osataan korjata niitä. (H3)

Helsingin strateginen työ yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Helsingin kaupungin kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialaan nykyisin kuuluvassa nuorisopalvelukokonaisuudessa, entisessä nuorisoasiainkeskuksessa, on tehty jo pitkään stra-

teigista työtä yhdenvertaisuuden eteen (ks. esim. Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus 2014). Laadullisesti se liittyy kaikkeen tekemiseen, kuten esimerkiksi tällä hetkellä valmisteltavaan nuorisotyön opetussuunnitelmaan, NUPSiin, tai koko kaupunkia koskevaan Helsingin kotouttamisohjelman (2017–2021) toimenpiteisiin, kuten monikulttuuriseen jalkautumistyöhön.

Myös haastatellun suunnittelijan (Sini Perhon) tehtäviin se on kuulunut jo yli kymmenen vuotta ja alun perin hän aloitti työt nuorisoasiainkeskuksessa vuonna 2007 ESR-rahoitteisessa monikulttuurisen työn kehittämishankkeessa. Työ on laajentunut muihin syrjimättömyyden perusteisiin ja myös arviointia on vakiinnutettu osaksi rakenteita.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä ja aiemmin monikulttuurisuudesta ja rasisminvastaisuudesta nuorisotyössä on jo puhuttu niin kauan, että nämä alkavat olla jo asioita, jotka alkavat liittyä jo aika lailla kaikkeen meidän tekemiseen. (H5)

Kaupungin nuorisopalvelukokonaisuudessa on noin 350 työntekijää ja koko kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialalla noin 1700, joita kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan palvelujen osallisuus- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2018–2021 koskee. Kyse on siis isosta toimijasta ja koko kaupungilla on esimerkiksi omat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelijansa. Nuorisopalveluilla ei kuitenkaan ole ollut enää omaa erillistä yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2014–2017 laaditun suunnitelman jälkeen (Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus 2014). Vähemmistöjen äänen huomioimiseksi on tehty voimassa olevan suunnitelman toimenpiteiden mukaista työtä ja esimerkiksi kehitetty edelleen romaninuorisotyötä ja sateenkaarevaa nuorisotyötä muun muassa vahvistamalla näiden resursseja. (H5)

Mittaamisen tukena käytetään erilaisia hankkeiden määrittelemiä omia mittareita, suunnitelmia, koulutettujen määriä, henkilökunnalle tai palvelun käyttäjille kyselyitä, keskusteluita, työpajoja ja aiemmin kokeiltiin myös nimetöntä rekrytointia. Yhdenvertaisuustyöhön sovelletaan myös muita osallisuuden, vaikuttavuuden tai viestinnän

mittareita. Asetettujen määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamista seurataan tulokortin avulla niiltä osin, kun niitä on yhdenvertaisuuden edistämiseksi asetettu. Nuorisotyöntekijöille tarjotaan koulutusta yhdenvertaisuustyön tueksi. Myös nuorille tarjotaan koulutusta, josta esimerkkinä toimii Minun silmin sinun silmin -ohjelma, jonka tarkoituksena on vähentää mustavalkoista ajattelua, käsitellä ennakkoluuloja ja tukea demokratiakasvatusta (Helsingin kaupunki 2020).

Helsingin nuorisoasiainkeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman (2014–2017) valmistelussa toteutettiin kaikissa työyhteisöissä keskustelut, joiden avulla koottiin nykytilan kuvaus ja tarpeet työn kehittämiseksi syrjinnän ennaltaehkäisyssä. Nämä saivat työntekijät keskustelemaan asioista, joista moni työyhteisö ei aiemmin ollut yhdessä keskustellut. Niistä nostettiin tavoitteita yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2014–2017:

Eli ne oli sellaisia asioita joista ei ollut tullut aiemmin vaikka työkaverin kanssa keskusteltua eli ihan semmonen tehtävä että käykää läpi, missä teillä mennään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioimisessa niin se jo käynnisti sellaisia keskusteluja, joita ei oltu aiemmin työyhteisössä käyty eli se tavallaan vähän niinku pakottikin keskustelemaan siitä että ollaanko me näitä asioita ikinä mietitty meidän työssä ja se oli hyvä ja simppele tapa työyhteisötasolla seurata näitä asioita, mikä antoi esihenkilöllekin tietoa kehittämistehtäviin eli saatiin koottua arvokasta tietoa. (H5)

Yksi erityiskysymys, jonka huomioimiseen tarvitaan osaamista, on moniperusteisen syrjinnän tunnistaminen:

Miten me tunnistetaan moniperusteisen syrjinnän mahdollisuus ja kuinka me pystytään tukemaan vaikka sellaisia nuoria, joilla on rasismin kokemuksia, jos meillä ei ole siitä hirveesti kokemusta tai osaamista ja kuinka me löydetään niitä tahoja jotka auttaa sellasta nuorta, jotka pohtii omaa sukupuoltaan ja sitte oma osaaminen tai verkostot ei riitä auttamaan. Nää on kaikki sellasia kysymyksiä et nää on sitte jo semmosia monimutkaisia vyyhtejä, et jostain pitää lähteä liikkeelle, mut syrjinnän tunnistaminen ja erityisesti moniperustaisen syrjinnän tunnistaminen, niin ne on semmosia isoja kysymyksiä nuorisotyössä niinku varmaan missä tahansa lasten ja nuorten kanssa tehtävässä työssä. (H5)

6 KYSELYN TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tässä luvussa analysoin kyselyn tuloksia. Käyn kolmessa alaluvussa läpi, miten yhdenvertaisuutta arvioidaan, miten teema näkyy arjen toiminnassa ja miten erilaiset äänet huomioidaan. Selvennän aluksi vastaajien taustoja.

Vastaajien taustat

Kyselyyn vastanneista 37 henkilöstä 25 vastaajaa (67 %) toimii nuorisotyöntekijänä, yksi (3 %) nuorisotoimenjohtajana ja 11 henkilöä (30 %) muissa tehtävissä koordinaattorina, kerho-ohjaajana, palveluohjaajana ja -päällikkönä sekä edustus- ja luottamus-tehtävissä esimerkiksi nuorisotyön osaamiskeskuksessa. Vastaajista 30 henkilöä (83 %) työskenteli kunnissa, viisi (14 %) järjestöissä ja yksi (3 %) muualla. 21 vastaajaa (58 %) oli työskennellyt nuorisoalalla yli 10 vuotta, 7 vastaajaa (20 %) 6–10 vuotta, 5 vastaajaa (14 %) 1–5 vuotta ja alle vuoden 3 henkilöä (8 %).

Vastaajat kertoivat työskentelevänsä eniten nuorisotiloissa avoimen ja alueellisen nuorisotyön parissa. Muita työmuotoja olivat koulunuorisotyö, etsivä nuorisotyö, työpaja- ja pelitoiminta, monikulttuurinen nuorisotyö, tieto- ja neuvonta- sekä työllisyyspalvelut, hallinto ja kehittäminen, järjestö- ja vapaaehtoistyö sekä työ osallisuuden ja ihmisoikeuksien parissa.

Paikkakunnat jakaantuivat seuraavasti: 12 (32 %) työskenteli pääkaupunkiseudulla, 12 (32 %) muualla Suomessa yli 100 000 asukkaan kunnassa, 9 henkilöä (24 %) 50 000–99 999 asukkaan kunnassa, yksi henkilö (3 %) 20 000–49 999 asukkaan ja loput 3 henkilöä (8 %) alle 9000 asukkaan kunnassa. Valtaosa kyselyyn vastanneista työskenteli siis isoissa kunnissa nuorisotyöntekijöinä, joista yli puolet olivat toimineet tehtävässä yli 10 vuotta. Kyselyn tuloksia analysoitaessa on huomioitava, että pienet kunnat eivät ole tässä yhtä hyvin edustettuina. Kuntaliiton selvityksen mukaan isoissa kunnissa yhdenvertaisuustyö on pidemmällä kuin pienissä kunnissa, mitä kyselyaineistoni tuntuisi alustavasti tukevan (Ekholm & Tuokkola 2018, 19).

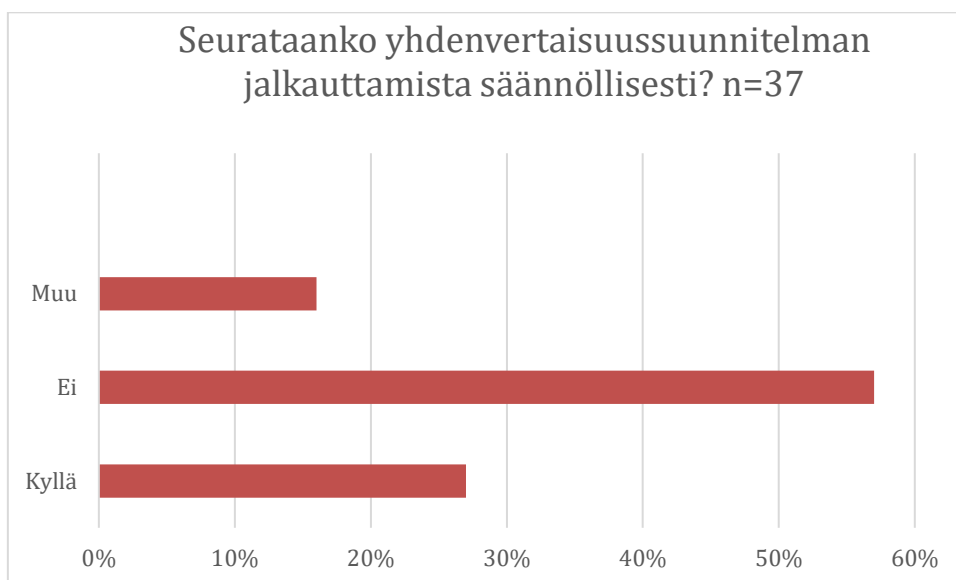
Kysyin myös työpaikan henkilöstön määrää. 16 (43 %) vastanneista työskenteli yli 30 hengen työpaikassa. Tämä raja tarkoittaa myös sitä, että yhdenvertaisuussuunnitelma on työnantajalle pakollinen. 10 (27 %) vastasi työskentelevänsä 1–5 hengen työyhteisössä ja 9 (24 %) työskenteli 15–29 hengen yhteisöissä. Yksi henkilö vastasi työskentelevänsä työpaikassa, jonka henkilöstömäärä on nolla, sillä kyselyyn vastasi myös esimerkiksi luottamustoimessa nuorisotyön parissa toimiva henkilö.

6.1 Yhdenvertaisuuden seuranta ja arviointi

Osallistujista yli puolet eli 57 % (21 vastausta) vastasi *kyllä* kysymykseen *Onko työpaikallanne laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma*. 24 % (9 vastausta) vastasi *ei* ja loput 19 % (7 vastausta) valitsivat *muu*. Muu-vaihtoehdon avoimeen tekstikenttään annetuista vastauksista ilmeni, että kaksi vastaajista ei tiennyt, onko heidän työpaikallaan käytössä yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Yksi muu-vastaus tähdensi: *Seuraamme kaupungin eettisen ohjeistuksen toteutumista, joka määrittelee syrjimättömän, tasavertaisen ja oikeudenmukaisen toiminnan periaatteet työssämme*. Yksi vastasi, että suunnitelma on laadittu vain henkilöstölle. Iso osa vastaajista asui isoissa kaupungeissa, joissa toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma on pieniä kuntia todennäköisemmin laadittu myös eri toimialoille (vrt. Ekholm & Tuokkola 2018, 9). Vastaukset ovat suuntaa antavia. On huomioitava, että kaikissa kunnissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa ei ole laadittu ollenkaan ja että tämän kyselyn vastaajat tavoitettiin osittain nuorisotyön yhdenvertaisuusverkostojen kautta.

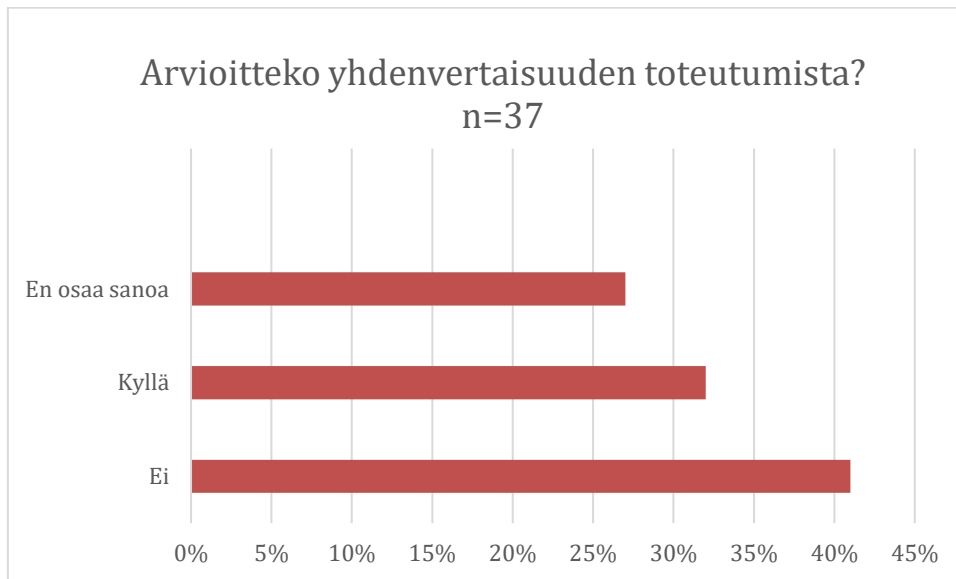
Tiedustelin, seurataanko yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttamista säännöllisesti (ks. Kuvio 1). Yli puolet (57 %, 21 vastaajaa) vastasi *ei*. Tämä kysymys oli edellisen yhdenvertaisuussuunnitelmaa koskevan kysymyksen lisäksi toinen kyselyn kahdesta pakollisesta kysymyksestä. 27 % (10 vastaajaa) vastasi *kyllä* ja loput 16 % (6 vastaajaa) valitsivat kohdan *muu*. Kaksi henkilöä vastasi muu-vaihtoehdon avoimeen tekstikenttään, ettei tiedä, seurataanko suunnitelman jalkauttamista. Yksi vastasi muu-kenttään, että *kaupungilla on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehty, siitä on tullut tieto, mutta ei seurata millään tavalla*. Yksi vastasi, että suunnitelman seuraaminen

on vasta aloitettu eikä jatkoseurantaa ole vielä tapahtunut. Vastauksista käy ilmi, että seuranta ei tehdä vielä systemaattisesti ja strategisesti.



Kuvio 1. Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuraaminen

Kysymykseen *Onko osastollanne yhdenvertaisuusvastaava?* yli puolet (54 %, 20 vastaajaa) vastasi *ei*, 38 % (14 vastaajaa) *kyllä* ja loput 8 % (kolme vastaajaa) vastasi *muu*. Yksi vastasi *muu-kenttään*, ettei tiedä ja yksi vastasi kaikkien olevan vastuussa. Nimetty vastaava tai vastaavat voivat auttaa tekemään seuraamisesta systemaattisempaa kuin olisi ilman nimettyä tai nimettyjä henkilöitä (vrt. Jalonen & Heinonen 2019).



Kuvio 2. Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi

Kysymykseen *Arvioitteko yhdenvertaisuuden toteutumista?* (ks. Kuvio 2) kertyi eniten *ei*-vastauksia. 41 % (15 vastaajaa) vastasi *ei*, 32 % (12 vastaajaa) *kyllä* ja loput 27 % (10 vastaajaa) valitsivat kohdan *en osaa sanoa*. Jatkokysymykseen (*Jos arvioitte, niin miten? Onko teillä käytössänne mittaristoa arvioinnin tueksi?*) sain 13 vastausta. Arviointia tehdään itse- ja vertaisarvioinnin keinoin ja keskustelemalla.

Yksi vastasi, että *arviointi on ehkä liian juhlallinen sana, keskustelemme kuukausittain*. Kaksi mainitsi, ettei mittaristoa ole käytössä ja yksi mainitsi mittariston olevan kehitteillä. Vastauksissa oli kaksi mainintaa toteutetuista kyselyistä ja yksi maininta suunnitteilla olevasta työpajasta. Yksi mainitsi organisaation kehittäneen oman arviointityökalun. Johtoryhmän ja kaupungin yhdenvertaisuustiimin tekemästä arviointityöstä mainittiin kahdessa vastauksessa, mutta vastaajilla ei ollut siitä tarkempia tietoja. Yksi vastasi, että heidän organisaatiossaan on toteutettu yhdenvertaisuuskysely ja että *yhdenvertaisuusvastaavien johdolla arvioidaan yhdenvertaisuussuunnitelman pohjalta ja suunnitelma pyritään päivittämään vuosittain*. Arviointia tehdään pääsääntöisesti arvioimalla asetettujen tavoitteiden saavuttamista, oman reflektion kautta, kaupungin eettisen ohjeistuksen kautta tai osana yleistä auditointikriteeristöä.

Kysyin myös, tehdäänkö arviointi- ja seurantatyötä yhdessä nuorten kanssa. Yli puolet (57 %, 21 vastaajaa) vastasi, etteivät he tee arviointi- ja seurantatyötä yhdessä nuorten kanssa. 12 vastaajaa (32 %) kertoi tekevänsä yhdessä nuorten kanssa. Neljä vastasi (11 %), ettei osaa sanoa.

Jatkokysymys oli suunnattu kyllä-vastaajille (11 vastausta) ja siinä kysyttiin, miten arviointi- ja seurantatyötä tehdään yhdessä nuorten kanssa. Mainintoja saivat nuorten tekemät arvioinnit, johon menetelminä käytetään kyselyjä (palaute-, syrjintä- tai yhdenvertaisuuskyselyt), yhteisiä työpajoja (arviointi- ja kehittämistyöpajat), keskusteluja (alku- väli- ja loppukeskusteluja, vapaita keskusteluja tai keskusteluja toimintasuunnitelman ja -kertomuksen yhteydessä). Työpajatoiminnassa nuorten itse luomien arvojen (kuten yhdenvertaisuus) toteutumista seurataan pajajakson aikana. Yhdessä paikassa *nuoret ovat laatineet itselleen omat itsearviointikriteerit, joilla he arvioivat nuorisotalon toimintaa*. Yhteistoiminnallinen ja osallistuva arviointi näkyy siis nuorisotyössä (Nivala & Rynänen 2019, 315–318). Kouvolassa nuoria kuullaan muun muassa palautekyselyjen, nuorisovaltuuston ja nuorten foorumin avulla:

Nuorille tehdään palautekysely kerran vuodessa, yleensä toukokuussa. Nuorisovaltuusto huolehtii myös omalta osaltaan nuoria koskevien asioiden ajamisesta ja samalla yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja nuorten kuulemisesta siihen liittyvissä asioissa (Esim. alueellisesti saatavilla olevat nuorisopalvelut). Nuorten mielipiteet ja toiveet tulevat esille myös arkisissa keskusteluissa ja kerran vuodessa kokoon kutsuttavassa Nuorten foorumeissa. 8.3. Kouvolan keskustaan avautuneen NuortenPaikan suunnittelussa kuultiin nuoria ja esim. Kouvolan Vammaisyhdistysten Yhdistyksen edustajat kävivät yhdessä pyörätuolia käyttävän nuoren kanssa tutustumassa tiloihin ennen niiden avautumista ja esittivät omat kommenttinsa ja toiveensa. Muutostoiveet myös toteutettiin mahdollisuuksien mukaan.

Kysyin näkemyksiä siitä, miten yhdenvertaisuustilanteen arviointia voitaisiin parantaa. Järjestin vastauksia teemoittain avoimeen kysymykseen (ks. Kuvio 3). Vastauksia tähän kysymykseen kertyi 24 kappaletta. Ehdotuksissa toistuivat seuraavat teemat: lisäämällä arviointia nuorten kanssa (2), toistamalla yhdenvertaisuuskyselyjä (2), arki-

päiväistämällä seurantatyötä ja sitouttamalla työntekijöitä (3), tekemällä arviointityöstä säännöllistä osana rakenteita (3), luomalla helppokäyttöinen seurantatyökalu ja mittaristo (4) sekä laatimalla ensin yhdenvertaisuussuunnitelma (5).



Kuvio 3. Ehdotukset yhdenvertaisuustilanteen arvioinnin parantamiseksi.

Osalla puuttui yhdenvertaisuussuunnitelma ja he näkivätkin sen vähimmäisvaatimuksena arviointityölle, jotta siinä kirjattuja kehittämiskohteita voidaan seurata. Arviointi yhdessä nuorten kanssa nähtiin hyvänä keinona, kuten myös säännölliset yhdenvertaisuuskyselyt sekä helppokäyttöisen työkalun ja mittariston kehittäminen arviointityön tueksi. Työntekijöiden sitouttaminen ja arvioinnin saaminen paremmin rakenteisiin ja osaksi nuorisotyön arviointia toistui vastauksissa.

Yksi vastaaja toivoi pienten kuntien ylemmän johdon ottavan enemmän vastuuta, ja toisen vastaajan mukaan yksittäisille nuorisotyöntekijöille puhuminen näistä asioista ei auta. Moni toivoi, että kaikki työntekijät osallistuisivat yhdenvertaisuuden edistämistyöhön kanssa kuin että se jää yksittäisen työntekijän harteille.

Tarvittaisiin kiinnostusta ja sitoutumista johdon tasolla niin, että yhdenvertaisuuden edistäminen saataisiin suunnitelmalliseksi ja rakenteisiin. Silloin se olisi osa kaikkien työtä, eikä asiasta kiinnostuneiden, yksittäisten työntekijöiden juttu.

Yhdessä vastauksessa mainittiin, että yhdenvertaisuuden edistäminen tapahtuu hie-
man ”ulkokultaisesti” ja yksi mainitsi hänen kuntansa yhdenvertaisuussuunnitelman
olevan *todella kehno, lähinnä olemassa olevia hyviä käytänteitä sekä lainsäädäntöä
listaava*. Samassa vastauksessa mainittiin valtarakenteista kiinnipitäminen:

Nuorisotyössä yhdenvertaisuuden edistämistä pidetään itsestäänselvyytenä
suurimman osan mielestä, mutta joukkoon mahtuvat myös he, joiden mie-
lipide on, että jos toimintaa kohdennetaan vaikkapa jollekin kulttuurivä-
hemmistölle, se on pois enemmistöltä.

Muita ehdotuksia olivat päivittyvä huoneentaulu työntekijöiden kahvipöydän vieressä
sekä nuorille suunnatut yhdenvertaisuustunnit, joita vastaaja oli järjestänyt osana yh-
denvertaisuuden kehittämistyötä. Työn laatua ja sisältöä voitaisiin arvioida ajantasais-
ten kriteerien avulla ja eettisen työn ohjeistukset voitaisiin muuttaa mittarillisiksi,
jotta jalkauttamistyöstä tulisi systemaattisempaa:

Muuttamalla eettisen työn ohjeistukset mittarilliseksi ja päämääriä sisältä-
väksi tavaksi tehdä työtä sekä sisällyttämällä siitä osia tuloskorttiin. Teke-
mällä asiakaskunnan kanssa työn yhdenvertaisuuden arvioita, joka toki
vaatii yleisen keskustelun lisäämistä aiheesta.

6.2 Teeman näkyminen arjen toiminnassa

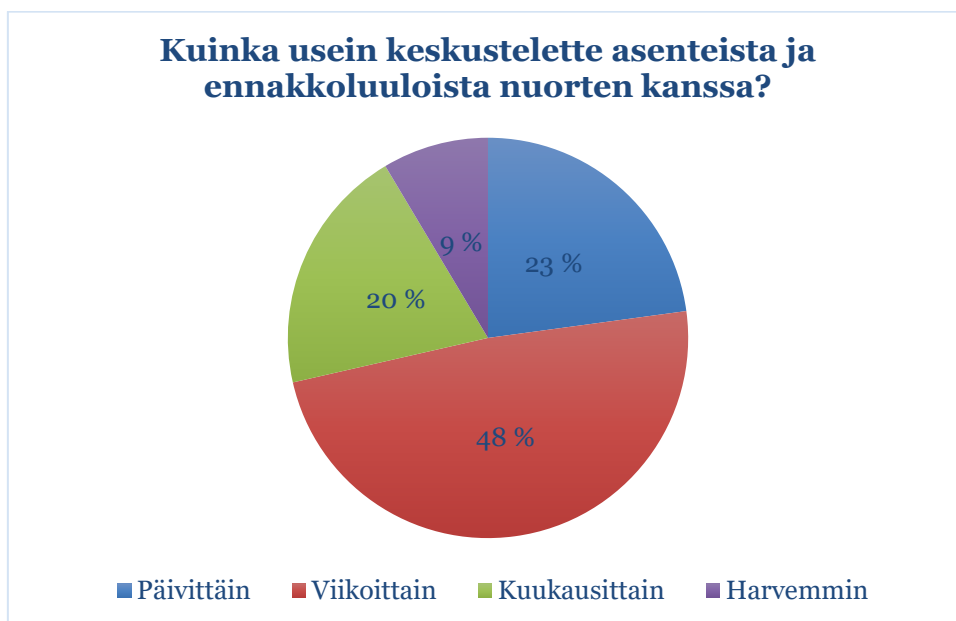
Halusin myös tietää, osallistuvatko kyselyyn vastanneet työyhteisönä ihmisoikeuksia
esiin nostaviin teemapäiviin järjestämällä toimintaa nuorille (esimerkiksi rasismivas-
tainen viikko, Pride-viikko, Kansainvälinen vammaisten päivä). 62 % (23 vastaajaa)
vastasi osallistuvansa säännöllisesti ja 35 % (13 vastaajaa) satunnaisesti. Vain yksi va-
litsi kohdan *ei ollenkaan*. Halusin kartoittaa myös muilla kysymyksillä, miten tema

näky arjessa. Vastausten perusteella yhdenvertaisuudesta (ks. Kuvio 4) sekä asenteista ja ennakkoluuloista (ks. Kuvio 5) keskustellaan nuorten kanssa säännöllisesti. Kaikkein useimmin yhdenvertaisuuden teemoista, kuten esimerkiksi rasismista, keskustellaan viikoittain (49%, 17 vastausta), kuukausittain (23%, 8 vastausta), päivittäin (14%, 5 vastausta) ja harvemmin (14%, 5 vastausta).



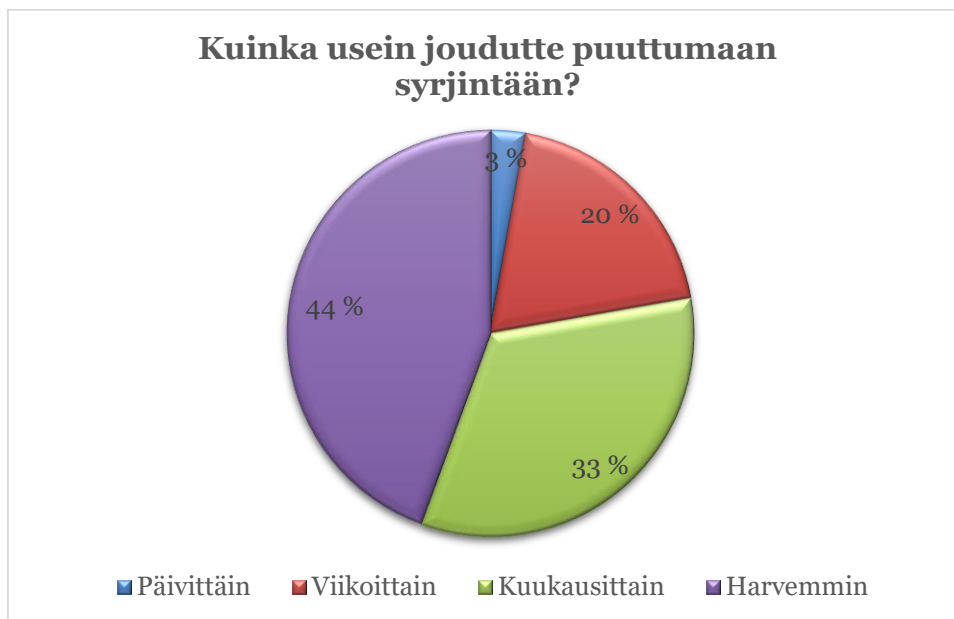
Kuvio 4. Yhdenvertaisuudesta keskustelu nuorten kanssa

Asenteista ja ennakkoluuloista nuorten kanssa keskustellaan nuorten kanssa säännöllisesti, kaikkein eniten viikoittain (49%, 17 vastausta), päivittäin (23%, 8 vastausta), kuukausittain (20%, 7 vastausta) ja harvemmin (9%, 3 vastausta). Nämä kysymykset kertovat toki vain ensisijaisesti siitä, kuinka usein teemasta keskustellaan.



Kuvio 5. Asenteista ja ennakkoluuloista keskustelu nuorten kanssa

Kysymys *Kuinka usein joudutte puuttumaan syrjintään?* (ks. Kuvio 6) kertoo, että syrjintään ei onneksi jouduta puuttumaan kovin usein. Syrjintään puututaan tyypillisimmin harvemmin kuin kuukausittain (44 %, 16 vastaajaa), toiseksi eniten kuukausittain (33 %, 12 vastaajaa), kolmanneksi eniten viikoittain (20 %, 7 vastaajaa) ja kaikista vähiten päivittäin (3 %, 1 vastaaja). Kolmannes joutuu kuitenkin puuttumaan kuukausittain, viidesosa viikoittain ja 3 % päivittäin, eli syrjintätapauksia esiintyy säännöllisesti. Tämä osoittaa, että syrjintäperusteita on tarvetta arvioida.



Kuvio 6. Syrjintään puuttuminen

Kysyin, ovatko vastaajat havainneet syrjiviä käytänteitä työssään. Yli puolet vastasi *ei* (59 %, 22 vastaajaa), noin kaksiviidesosaa *kyllä* (38 %, 14 vastaajaa) ja yksi valitsi kohdan muu (3 %). Vastaajien mukaan kaikki tilat eivät ole fyysisesti esteettömiä ja lisäksi myös kielelliseen, alueelliseen ja taloudelliseen saavutettavuuteen pitäisi kiinnittää laajemmin huomiota. Viestintämateriaali ei kuvasta moninaisuutta ja erityisesti kouluissa *pojille sallitaan enemmän ja näkyvämpää käytöstä kuin tytöille*.

Vähemmistöihin kuuluvat nuoret ovat kertoneet koulussa tai muualla tapahtuneista syrjintäkokemuksistaan nuorisotyöntekijöille. Myös työyhteisöjen sisällä ikä, koulutus, alkuperä ja poliittinen aktiivisuus vaikuttaa ja vastaajan mukaan työyhteisösoviteluprosessi oli kesken. Toisaalta pieniä muutoksia on tehty: esimerkiksi vessat on muutettu sukupuolineutraaleiksi, yhteistyötä yhdenvertaisuutta edistävien tahojen kanssa on lisätty ja kielellistä saavutettavuutta parannettu.

Valtaosa vastaajista (26 henkilöä) kertoo tehneensä toimenpiteitä, jotta nuorisotyössä aliedustetut ryhmät osallistuisivat heidän järjestämäänsä nuorten toimintaan. Kuusi vastasi kielteisesti ja neljä ei osannut sanoa. Kysymykseen *Oletteko panostaneet saa-*

vuottavuuteen viestinnässä? (n=36) suurin osa (67 %, 24 vastaajaa) kertoi panostaneensa, kun taas loput eivät olleet (22 %, 8 vastaajaa) tai he valitsivat kohdan *muu* (11 %, 4 vastaajaa). Muu-vastausten mukaan he olivat panostaneet joko osittain tai siitä ei ollut varmuutta. Kysyin myös, palkitsetteko nuoria yhdenvertaisuuden edistämisestä. Suurin osa ei palkitse (83 %, 29 vastaajaa), noin kymmenesosa palkitsee (11 %, 4 vastaajaa) ja osa valitsi kohdan *muu* (6 %, 2 vastaajaa). Palkitsemiskeinoina mainittiin kehut ja kannustukset, kokous- ja ruokapalkkiot edustuksellisen osallisuuden kautta sekä käynnissä ollut Hyvä saa palkkansa -kampanja, jossa hyvästä teosta saa heti pienen palkinnon.

6.3 Erilaisten äänten huomioiminen

Kysyin kehittämissuhteita sille, miten vähemmistöön kuuluvien tai syrjinnän vaarassa olevien nuorten ääni pääsisi paremmin kuuluville nuorisotyön arvioinnissa. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että toimintaa tulisi kohdentaa heille ja tehdä yhteistyötä vähemmistöjä tavoittavien toimijoiden kanssa. Monipuoliset arviointimenetelmät, kuten haastattelut, kyselyt ja ryhmäkeskustelut, toimisivat heidän äänensä kuuluviin saamiseksi. Ehdotusten perusteella asia tulisi kirjata yhdenvertaisuussuunnitelmaan seurattavaksi asiaksi (vrt. Jalonen & Heinonen 2019). Myös osaava henkilökunta ja saavutettava viestintä parantaisi vastausten perusteella vähemmistön osallisuutta.

Positiivinen erityiskohtelu esimerkiksi rekrytoinneissa voisi lisätä työntekijöiden moninaisuutta, jolloin erilaisten äänten kuuluminen voisi parantua (vrt. Oikeusministeriö 2016). Yksi vastaaja viittasi myös helsinkiläisten nuorten Ruuti-vaikuttamisjärjestelmään (ks. Helsingin kaupungin nuorisopalvelut 2020):

Nuorisotyön arviointi on yleisesti tällä hetkellä murrospisteessä kunnassamme, kiitos suurien linjausmuutosten. Kunnallisen nuorisotyön arviointiin vähemmistöjen äänen kuuluminen olisi mielestäni tultava asiakasryhmittä ja/tai vertaisarviointista, joka voidaan toteuttaa esimerkiksi paikallisten järjestöjen kanssa. Arviointikumppaneita mukaan haalittaessa voidaan käyttää positiivista diskriminaatiota, mikäli mukaan halutaan erilaisia

näkökulmia. Asiakkaiden arvioita ja näkökulmia kerätään jo ruuti-toiminnan kautta sekä paikallisesti nuorisotyön pisteissä.

Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan palvelujen osallisuus- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2018–2021 (Helsingin kaupungin kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta 2018) mainitaan esimerkiksi heidän kehittävän haavoittuvassa asemassa olevien kuulemisen käytäntöjä.

Kysyin myös, millaisia edistysaskeleita olet huomannut yhdenvertaisuuden edistymisessä nuorisosalalla viimeisen kahden vuoden aikana. Suurin osa vastasi, että teema on ollut enemmän esillä esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelmien ansiosta. Koulutus- ja tarjonta on lisääntynyt, tietoisuus kasvanut ja kuvasto on monipuolistunut. Keskustelukulttuuri on kehittynyt eli aiheesta puhutaan enemmän, rohkeammin, avoimemmin sekä eri näkökulmista, kuten virittyneen kielenkäytön ja huumorin merkityksistä. Positiivinen erityiskohtelu ja erilaiset projektit ovat lisääntyneet. Kolme vastasi, ettei ole huomannut edistysaskeleita tai että edistymisessä on menty myös osittain taaksepäin ja asiat ovat tasapaksuuntuneet.

Yhdenvertaisuuden seuraamisen tulisi olla keino kiinnittää huomiota moniperusteiseen syrjintään (Oikeusministeriö 2016, 13). Usein saattaa tuntua siltä, että vain yksi mahdollinen syrjinnän muoto mahtuu puheenaiheeksi kerrallaan. Esimerkiksi ableismista eli vammaisten kokemasta syrjinnästä on puhuttu nuorisotyön parissa vähemmän verrattuna sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin (vrt. Ekholm & Tuokkola 2018), mikä toki vie kaikkien yhdenvertaisuuden edistämistä eteenpäin:

Asiasta keskustellaan paljon, mutta keskustelu keskittyy tällä hetkellä paljon sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin. Esim. vammaiset eivät ole olleet niin paljon keskustelun ytimessä. Vihapuhe ja syrjintä on myös saanut jonkin verran huomioita yksittäisten hankkeiden muodossa. Paljon on menetelmiä ja oppaita käsitellä yhdenvertaisuutta nuorten kanssa, mutta en osaa sanoa paljonko niitä hyödynnetään käytännön työssä.

Kiusaamiseen sijasta voi olla hedelmällisempää puhua lainvastaisista teoista, mihin uudistunut yhdenvertaisuuslaki on myötävaikuttanut.

Esim. sukupuolineutraalit vessat ovat arkipäivää, enää meillä ei puhuta koulu-
lukiusaamisesta, vaan lainvastaisista teoista, tiedon lisääntyminen on lisän-
nyt myös asioihin puuttumista.

Vapaa sana -kohdassa toivottiin, ettei yhdenvertaisuuden edistämisestä tule kausit-
taista ilmiötä, vaan asia, joka on esillä jatkuvasti. Resurssipula mainittiin haittana ja
toivottiin, ettei arvioinnista tulisi tehdä liian vaikeaa. Työotteen jalkauttaminen ja syr-
jimättömän toimintakulttuurin ylläpitäminen vaatii vastaajien mielestä vielä töitä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tässä luvussa esittelen kehittämisehdotukseni tilaajalle sekä vedän yhteen kehittämistyöni johtopäätöksiä. Lopuksi käsittelen oman ja tilaajan arvion työstä.

7.1 Kehittämisehdotukset

Organisaatioilla on hyviä arvoja ja niihin perustuvia tavoitteita, mutta esimerkiksi puheeksi ottamisen välineet puuttuvat. Yhdenvertaisuussuunnitelma voi jäädä johdon mappiin eikä jalkauttamistyötä tehdä. Työstä tulee ulkokultaista, jos ikään kuin suvaitaan ylhäältä päin ja työ jää kesken. Inklusiivisuus ei toteudu, jos esimerkiksi maahanmuuttajanuoret osallistuvat omiin tapahtumiin ja valtaväestö omiinsa. Ymmärtämättömyys positiivisen erityiskohtelun tarpeesta voi liittyä myös siihen, miksi yhdenvertaisuuden toteutumista ei arvioida.

Yhdenvertaisuuden esteiden näkemiseen tarvitaan edelleen koulutusta. Palvelujen kehittämisessä yhdenvertaisuus on otettava huomioon läpileikkaavana teemana, kuten esimerkiksi tiloja suunniteltaessa esteettömyys. Erilaiset yhdenvertaisuuskartoitukset voivat olla silmiä avaavia ja tehdä erilaisia ulossulkevien rakenteita näkyviksi. Yhdenvertaisuustyö on ravistelua ja ymmärryksen luomista, minkä tarve toivottavasti vähenee koko ajan. Esiin tulisi nostaa myös niitä osa-alueita, jotka ovat jääneet vähemmälle huomiolle, kuten esimerkiksi toimintakykyyn ja mielipiteiden ilmaisuun liittyvät eroavaisuudet ja ikäkysymykset.

Nuorisotyössä keskeistä on arvioida, miten sen keskeiset arvot, kuten yhdenvertaisuus ja osallisuus, toteutuvat. Inklusiivisuuden edistämisen lisäksi arvojen käyttäminen mittareina on myös keino näyttää toiminnan rahoittajalle työn tärkeys ja vaikuttavuus. Vaikka yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi ei ole vielä vakiintunut osa nuorisotyötä, paljon on tapahtumassa asian tiimoilta nyt vuonna 2020. RKI:n nuorisotyön yhdenvertaisuus -hankkeessa kehitetään parhaillaan arviointityökalua. Avoimen nuori-

sotyön arviointivälineen käyttöönotto (2018–2020) -hankkeessa rakennetaan arviointivälinettä, jonka neljättä osaa eli yhdenvertaisuuskartoituksia suunnitellaan parhailaan. Tulisi huolehtia myös siitä, että nuorisotyöntekijöillä ja alan opiskelijoilla on riittävää osaamista arvioida työn tuloksia.

Kyselystä nousseiden ehdotusten perusteella nuorisotyöntekijät toivovat arvioinnin tueksi helppokäyttöistä työkalua. Jään siis odottamaan mielenkiinnolla RKI:n tällä hetkellä kehitteillä olevan nuorisotyöhön soveltuvan arviointivälineen valmistumista. Yksi keskeinen asia nuorisotyön ja yhdenvertaisuuden arvioinnissa on mitata sitä, toteutuuko inklusiivisuus, eli työkalun tulisi sisältää inklusiivisuuden mittareita. Työkalun tulee olla kaikkia palveleva ja viestinnällinen saavutettavuus olisi huomioitava. Soveltuvasta arviointivälineestä viestiminen kohderyhmälle on keskeistä ja nuorisotyöntekijät olisi hyvä saada mukaan työkalun kehittämiseen. Arviointityö tulee todennäköisesti koko ajan lisääntymään nuorisotyössä, mutta siitä ei saisi tehdä liian vaikeaa. Jokaisen tulisi osata sitä myös tehdä, sillä muuten tosiasiallinen yhdenvertaisuus ei toteudu. Työkalun tulisi olla kuitenkin vain väliaikainen ratkaisu.

Erilaisia kysymyspaleteista muodostuvia mittareita on monenlaisia, joista esimerkkinä toimivat tasa-arvo-, osallisuus- ja vaikuttavuusmittarit, työhyvinvointi- tai toimintakykymittarit. Esimerkiksi kehitysyhteistyössä työn vaikuttavuutta ja tasa-arvon toteutumista on pyritty osoittamaan erilaisin tunnusluvuin työn rahoittajille jo pitkään. Lisäksi on olemassa erilaisia työkaluja itse- ja vertaisarvioinnin tueksi. Mittareiden tarkoituksen nuorisotyössä ei ole lisätä työmäärää vaan osoittaa nuorisotyön tärkeys käyttämällä muitakin indikaattoreita kuin kävijämäärät ja nuorten positiivinen palaute.

Tämä opinnäytetyö oli vain katsaus aiheeseen. Itse olisin halunnut tutustua käytössä oleviin mittareihin yhdenvertaisuustyössä hieman syvemmin. Seuraava askel olisikin kartoittaa jo olemassa olevaa mittareita, jotta niitä voitaisiin hyödyntää työkalussa. Kehittämistyön jatkamiseksi olisi syytä tehdä kattavampi kartoitus. Tässä työssä käy-

tettiin esimerkkeinä Helsingissä ja Oulussa tehtävää työtä ja sen eri vaiheita. Seuraavaksi voisikin tutkia, millaista yhdenvertaisuustyötä tehdään pienissä kunnissa Suomessa ja millaisia resursseja he tarvitsisivat työn tueksi. Lisäksi olisi tarpeellista tutustua paremmin muualla Euroopassa tai maailmalla tehtävään yhdenvertaisuustyöhön ja sen arviointiin.

Yhdenvertaisuuden arvioinnissa on järkevää käyttää mahdollisimman monia erilaisia menetelmiä. Kyselyiden tueksi on hyvä saada muutakin aineistoa. Myös jatkokyselytiedon syventämiseksi voivat olla paikallaan. Seuraavassa yhdenvertaisuuden arviointia tai edistämistä koskevassa opinnäytetyössä voisi kokeilla muita menetelmiä kuin käyttämiäni kyselyä ja haastattelua: aivoriihityöpajoja, havainnointia, dokumenttianalyysia sekä laajentaa benchmarkingia (vrt. Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015). Kaksi ensimmäiseksi mainittua sopivat erityisesti toiminnalliseen lähestymistapaan ja yhdessä nuorten kanssa tehtävään työhön.

Jo olemassa olevien hyvien käytänteiden kartoittamista benchmarking-menetelmällä voisi tehdä laajemmin erilaisissa ympäristöissä. Dokumenttianalyysin keinoin voisi syventyä Oulun tai jonkun muun kaupungin yhdenvertaisuusaiheisiin asiakirjoihin; erityisesti jos tarkoituksena on kehittää juuri kyseessä olevan kaupungin yhdenvertaisuustyötä. Laajemmin yhteisöllisyyden indikaattoreiden kehittäminen sosiaalipedagogisessa työssä olisi suotavaa (vrt. Ylinen 2018, 4; Nivala & Ryyänen 2019, 314).

On myös huomioitava, että yhdenvertaisuuteen liittyy paljon käsitteitä, jotka olisi syytä hallita ymmärryksen lisäämiseksi. Käsitteiden opettelu auttaa näkemään rakenteellisia ongelmakohtia, joihin ei ole välttämättä kiinnittänyt aiemmin riittävästi huomiota. Opinnäytetyön tuotoksena voisi myös olla sisällön rakentaminen leikkimielisten käsitteisojen järjestämiseen. Rauhankasvatus tarjoaa myös monia muita laajoja opinnäytetyön aiheita, kuten inklusiivisen demokratian malli tai empatiakasvatus.

Osana kehittämisehdotuksia olen listannut huomioitavia asioita ehdotuslistaksi. Osa ehdotuksista liittyy tulevan työkalun ja mittariston kehittämiseen. Ehdottamani arviointipolun tai -ympyrän tarkoitus on kuvastaa yhdenvertaisuustyön syklisyyttä. Yhdenvertaisuuden arviointi on jatkuva prosessi, jonka eri vaiheet toistuvat. Siksi takaisin alkuun vievä polku visualisoisi hyvin työn luonnetta ja eri vaiheita, joihin voidaan liittää myös perinteisiä lomakkeita tai listoja.

Työn tilaajan ydintyö liittyy rauhankasvatuksen menetelmien kehittämiseen, dialogien fasilitointiin, vähemmistön äänen esille tuomiseen ja viestinnän roolin tukemiseen yhdenvertaisuustyön integroinnissa. Halusin nostaa niitä listaan, sillä koko työn perustan vahvistaminen on parasta juurruttamista. Erilaisten reflektioharjoitteiden kautta voidaan tuoda eriarvoistavia rakenteita ja syrjiviä mekanismeja näkyville.

Ehdotuslista jatkotoimenpiteiksi tilaajalle

- olemassa olevien mittareiden kartoittaminen arviointityökalua varten
- työkalun testaaminen nuorisotyöntekijöillä ja nuorisotyöntekijöiden kouluttaminen
- toiminnalliset menetelmät osana arviointia (esimerkiksi arviointipuu)
- visualisoitu arviointipolku tai -ympyrä → yhdenvertaisuuskartoitukset osana nuorisotyön arviointia
- dialogien fasilitoinnin jatkaminen arviointityön tukena
- viestinnän rooli yhdenvertaisuustyön integroinnissa
- käytäntöjen kehittäminen ja niihin kouluttaminen
- ei-äänien esilletuonnin ja intersektionaalisen työtteen vahvistamisen jatkaminen
- me–muut-ajattelun läpinäkyväksi tekeminen osana reflektiotyökalua ja normikriittistä työtä

Kokosin myös tilaajan materiaalin pohjalta vinkkilistan nuorisotyöntekijälle yhdenvertaisuuden arviointityöhön. Yhdenvertaisuussuunnittelua varten on olemassa erilaisia oppaita, joita kannattaa ensisijaisesti hyödyntää.

Vinkkejä arviointityöhön

- Mikäli yhdenvertaisuussuunnitelma puuttuu, kannattaa aloittaa tutustumalla sitä käsitteleviin oppaisiin.
- Järjestäkää vaikka käsitevisa termien haltuun ottamiseksi.
- Seurantatyön voi aloittaa tarkastelemalla sitä, millaisia käytäntöjä on olemassa, jotka voivat olla syrjiviä. Kerroksia kannattaa syventää pitkin matkaa.
- Luo seurantaan varten aikataulu ja päivitä suunnitelmaa tarpeen mukaan.
- Muista käytännöllisyys ja mitattavat konkreettiset tavoitteet.
- Jakakaa vastuualueita. Kuka tai ketkä toimivat häirintäyhteyshenkilöinä?
- Arviointia voi tehdä monella eri tavalla niin nuorten kanssa, työyhteisössä, itse-reflektiona kuin laajemminkin. Tehkää vaikka omannäköisenne arviointipuu.
- Mieti, mitä tietoa tarvitsette ja millä menetelmillä saavutatte sen.
- Valitkaa teidän kannaltanne relevantit tarkastuspisteet.
- Luokaa arviointipolku tai tarkastuslista, jossa on erilaisia kysymyksiä tai huomioitavia asioita, yhtenä osa-alueena esimerkiksi saavutettavuus.
- Mieti, miten yhdistät yhdenvertaisuuden kehittämiskohteisiin yhteisössänne.
- Seurantatyön ei tarvitse viedä erillisiä resursseja, mutta se kannattaa yhdistää kaikkeen toiminnan arviointiin.
- Arvioikaa myös omaa kehittymistänne.
- Yhdenvertaisuuden toteutuminen lisää tuottavuutta, kun kaikki voivat paremmin. Moninaisuudelle ja inklusiivisuudelle on perusteita. Esimerkiksi työhyvinvointimittarit voivat tulla tässä kohti käyttöön.
- Arviointi on jatkuva prosessi ja kaikkeen ei voi vaikuttaa, joten kannattaa olla myös armollinen itseään ja muita kohtaan.
- Tehkää mittareista lopulta tarpeettomia.

Lähde: Jalonen, Riikka & Heinonen, Laura 2019. Kaikki mukana? Yhdenvertaisuussuunnittelun opas nuorisotyöhön.

7.2 Yhteenveto

Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi ei kyselyn ja tietoperustassa esiteltyjen selvitysten (Ekholm & Tuokkola 2018, Telma 2019; Turun Sanomat 2019) mukaan vaikuta olevan vielä kovin yleistä eikä siihen ole olemassa riittävästi keinoja ja resursseja. Kyselyn tulosten mukaan yli puolessa (57 %) nuorisotyön työpaikoissa yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttamista ei seurata säännöllisesti. Yhdenvertaisuussuunnitelma puuttui noin kolmasosalta. On myös huomioitava, että kyselyyn vastanneet ovat todennäköisesti keskivertoa aktiivisempia yhdenvertaisuuden edistäjiä, sillä heidät tavoitettiin esimerkiksi nuorisotyön yhdenvertaisuusverkoston kautta.

Arviointia tehdään pääsääntöisesti arvioimalla asetettujen tavoitteiden saavuttamista, keskustelujen ja oman reflektion kautta, toteuttamalla kyselyitä ja työpajoja, kaupungin eettisen ohjeistuksen kautta tai osana yleistä auditointikriteeristöä. Kyselyn tuloksista käy ilmi, että sosiaalipedagogiselle työlle ominaiset yhteistoiminnalliset ja osallistuvat menetelmät ovat käytössä arvioinnissa (Nivala & Rynnänen 2019, 315–319). Nuorten ääntä yhdenvertaisuuden kehittämisessä kuullaan eri keinoin, mutta sitä voitaisiin tehdä enemmän.

Tässä työssä tehtiin lyhyt kurkistus nuorisopalveluiden yhdenvertaisuustyön seurantaan. Tulosten mukaan arviointityötä tehdään sekä määrällisesti että laadullisesti ja Helsingissä ja muissa isoissa kaupungeissa siihen on satsattu taloudellisesti. Yhdenvertaisuuden edistymistä on mahdollista mitata muun muassa yhdenvertaisuussuunnitelmien ja seurantatyöhön osoitettujen resurssien avulla. Ramppien, sukupuolineutraalien vessojen tai Syrjinnästä vapaa alue -merkkien määriä voidaan mitata, mutta kaikkea ei ole järkevää laittaa mitattavaan muotoon. Keskeistä ei ole määrä vaan laatu.

Mikäli määrällisiä mittareita käytetään, niiden rinnalla kannattaa käyttää myös laadullisia mittareita, jotka osoittavat toiminnan vaikuttavuutta. Sitä, miten arvot toteutuvat käytännön työssä pystytään mittaamaan, mutta sen tulisi olla ensisijaisesti laadullista itse- ja vertaisarviointia. Syrjinnän kokemusten määriä voidaan mitata, mutta

lukuja täytyy pystyä avaamaan perusteellisesti. Myös positiivisen erityiskohtelun tai moninaisuuden määrää voidaan mitata muutosten osoittamiseksi.

Verkkokiusaaminen, vihapuhe, häirintä ja muut digitaalisen ympäristön negatiiviset ilmiöt sekä ilmastoahdistus, työttömyys ja polarisaatio kuormittavat nuoria ja se vaatii osaamista nuorisotyöntekijöiltä. Ongelmalliseen kielenkäyttöön ja muihin sosiaalisiin vallankäytön tekniikoihin puuttuminen vaatii kykyä tunnistaa valtarakenteita ja osaamista muutoksen edistämiseksi. Normien ravistelu ja ennakkoluuloista poisoppiminen on tärkeää. Nuorisotyöntekijän tulisi olla tuntosarvet avoinna, kysyä eikä olettaa sekä ennen kaikkea kuunnella. Nuorisotyöntekijä tarvitsee sosiaalista lukutaitoa niin yksilö- ja ryhmätoiminnassa kuin verkkoympäristössä tehtävässä työssä. Kokemukset ryhmään kuulumisesta, nähdyksi ja kuulluksi tulemisesta omana itsenään tukevat nuorten kasvua ja siksi on tärkeää seurata yhdenvertaisuuden toteutumista nuorisotyössä (Jalonen & Heinonen, 2019, 5).

Yhdenvertaisuuden systemaattisen arvioinnin avulla sitä voidaan edistää paremmin. Yhdenvertaisuustyö ei ole vapaaehtoista, vaan lakisääteinen velvoite. Asenteiden muuttuminen vaatii myös töitä. Viime vuosina keskustelukulttuuri on kuitenkin kehittynyt eli aiheesta puhutaan enemmän, rohkeammin, avoimemmin sekä eri näkökulmista.

Arviointia arvioitaessa on aina huomioitava, että syrjintä liittyy myös arviointiin. Arviointia suorittavien joukko saattaa olla aika homogeeninen, jolloin osallistaminen kehittämistyössä on keskeistä. On oltava kriittinen sille, kuka on pätevä, millä perusteella ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Vähemmistöjen ääni saataisiin paremmin kuuluville arvioinnissa kuulemalla ja tavoittamalla heitä sekä yhteistyötä tekemällä. Myös nuorisotyön arviointia koskevassa tutkimushankkeessa ilmeni, että palvelujen ulkopuolelle jäävien nuorten äänen kuulumista ja esteettömyyttä nuorisotyössä kannattaa vielä parantaa (Gretschel, Junttila-Vitikka & Puuronen 2018).

Monia arviointityö saattaa pelottaa ja osa nuorisotyöntekijöistä nosti esille toiveensa, että byrokratian sijasta mentäisiin eteenpäin arkijärjellä. Yhdenvertaisuuden edistäminen pitäisi olla olennainen osa arkea, ja toivottavasti arvioinnista tulee jatkossa tarpeetonta. Tällä hetkellä arvioinnin avulla voidaan kuitenkin osoittaa ongelmakohtia ja ottaa askeleita eteenpäin kohti inklusiivisuutta. Nuorisotyöntekijät toimivat kentällä parhaimmillaan elävinä yhdenvertaisuussuunnitelmina. Yhteisöpedagogin ammattikenttä on laaja ja yhdenvertaisuusnäkökulma on huomioitava kaikkialla niin palvelumuotoilussa kuin tapahtumien järjestämisessä, lastensuojelussa kuin peliyrityksissä.

Arvio kehittämistyöstä

Tämä opinnäytetyö voidaan nähdä olevan arvioinnin arviointia tai tutkimuksen tutkimusta. Tutkimuksen validiteettia olen pyrkinyt parantamaan tuomalla esiin tutkimuksen eri vaiheita ja arviointityön haasteellisuuden lähtökohtia. Kyselyn tuloksia tarkasteltaessa voidaan katsoa mittaustulosten olevan toistettavissa lähiaikoina, joskin kenttä on muuttuva ja kehittyvä. Tarkentavat lisäkysymykset samoille vastaajille olisivat myös paikallaan. Kyllä/ei-kysymyksillä voidaan kysyä nopeasti, onko esimerkiksi saavutettavaan viestintään panostettu, mutta toimenpiteiden laajuudesta ja sisällöstä ne eivät vielä kerro.

Työn laajuus on liian suppea, jotta yhdenvertaisuuden arvioinnista nuorisotyössä pystyttäisiin rakentamaan kokonaiskuva. Tulokset ovat suuntaa antavia, mutta niistä voi ottaa opiksi myös muilla toimialoilla. Työn laajuuteen suhteutettuna aineistoni oli riittävä ja kyselyn vastaukset perusteltuja, joten tuloksia kannattaa hyödyntää jatkotoimia suunniteltaessa. Toivon, että työ tarjoaa tilaajan suunnittelemaa arviointityökalua varten uusia ajatuksia. Tulevana yhteisöpedagogina aion jalkauttaa kartoituksen johtopäätöksiä kentälle eri tavoin, jotta yhdenvertaisuus huomioitaisiin paremmin työelämässä.

Opinnäytetyön tilaajan mukaan työ tarjoaa arvokkaan koonnin erilaisista yhdenvertaisuuden arviointiin liittyvistä näkökulmista. Sitä tullaan hyödyntämään käynnissä olevassa nuorisotyön yhdenvertaisuuden arviointihankkeessa. Kyselyaineisto vahvistaa olemassa ollutta oletusta yhdenvertaisuussuunnittelun todellisuudesta nuorisotyössä. Tulosten pohjalta RKI:n tarjoamaa neuvonta- ja koulutustyötä voidaan kohdistaa paremmin nuorisotyön realiteetit huomioiviksi.

Nuorisotyöntekijöiden esittämä toive yksinkertaisesta arviointityökalusta on ymmärrettävä, mutta käytännön näkökulmasta haastava. Piiloon jäävien kokemusten esiin nostaminen ei ole helppoa. Tilaajan näkökulmasta opinnäytetyöni ehdotuslistassa onkin osattu erinomaisesti huomioida ristiriitaiset tarpeet ja tarjottu ratkaisuksi monipuolista menetelmäpakkia yhdenvertaisuuden arviointityöhön.

LÄHTEET

Cooper, Susan 2018. Participatory evaluation in youth and community work. Theory and practice. London & New York: Routledge.

Ekholm, Elina & Tuokkola, Kati 2018. Samalle viivalle – havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä. Uutta kunnista. Kuntaliiton julkaisusarja nro 2/2018. Viitattu 15.3.2020 <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Samalla+viivalle+selvitys>

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Valli Raine & Aaltola Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloitteleville tutkijoille. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Euroopan ihmisoikeussopimus (63/1999). Viitattu 14.4.2020. <https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063#idp446933792>

Gretschel, Anu 2017. Nuorisotyön tarpeellisuutta kuntapäätäjille perustelemassa: ehdotus arvioinnin menetelmäpaketiksi. Teoksessa Tommi Hoikkala & Johanna Kuivakangas (toim.) Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet. Humanistinen ammattikorkeakoulu, julkaisuja 42 & Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 196. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu & Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 295–304. Viitattu 17.3.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/139570/978-952-456-279-9.pdf?sequence=1>

Gretschel, Anu & Junttila-Vitikka, Pirjo & Puuronen, Anne 2018, 190. Suuntaviivoja nuorisotoimialan määrittelyyn ja arviointiin. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 96, Kenttä. Viitattu 17.3.2020. http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/suuntaviivoja_nuorisotoimialan_maarittelyyn_ja_arviointiin.pdf

Hakanen Vilja 2018. Identiteettien risteyksessä. Intersektionaalisuus on välttämätön väline yhdenvertaisuustyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 13.3.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/155837>

Helsingin kaupungin kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta 2018. Kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan palvelujen osallisuus- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2018–2021. Viitattu 14.3.2020. <https://dev.hel.fi/maatokset/media/att/61/61010bf77694cc7eec29c916097b7646b0853fod.pdf>

Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus 2014. Helsingin nuorisoasiainkeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2014–2017. Viitattu 14.3.2020. https://www.hel.fi/static/liitteet/nk/Yhdenvertaisuussuunnitelma_2014_1103_finaal.pdf

Helsingin kaupungin nuorisopalvelut 2020. Ruuti. Mikä on Ruuti? Viitattu 14.3.2020. <http://ruuti.munstadi.fi/mika-on-ruuti/>

Helsingin kaupunginkanslia 2020. Kaikkien Stadi. Helsingin kotouttamisohjelma 2017–2021. Viitattu 16.4.2020. https://www.hel.fi/static/liitteet/kanslia/maahanmuuttajat/compressed_Koto%20suomeksi.pdf

Helsingin kaupunginkanslia 2020. Minun silmin sinun silmin. Viitattu 14.4.2020. <https://misi.hel.fi/>

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2018. Opinnäytetyöopas: AMK-perustutkinnot.

Jalonen, Riikka & Heinonen, Laura 2019. Kaikki mukana? Yhdenvertaisuussuunnittelun opas nuorisotyöhön. 2. painos. Koordinaatti: Oulun kaupunki. Saatavilla myös verkossa osoitteessa: <http://www.koordinaatti.fi/sites/default/files/kaikki-mukana.pdf>

Kivinen, Siiri 2019. Nuorten kokemuksia yhdenvertaisuudesta. Kouvolan kaupungin nuorisopalveluiden toiminnan kehittäminen yhdenvertaisemmaksi. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 13.3.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167771/Kivinen_Siiri.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Viitattu 23.3.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Luostarinen, Aki & Nieminen, Juuso Henrik 2019. Arvioinnin käsikirja. Keuruu: PS-kustannus.

Nivala, Elina & Ryytänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.

Nuoli ry 2018. Nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus. Viitattu 6.3.2020. <https://www.nuoli.info/fi/jasenistolle/nuorisotyon-ammattieettinen-ohjeistus>

Nuorisolaki (1285/2016). Viitattu 6.3.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>

Nuorisotutkimusseura 2020. Avoimen nuorisotyön arviointivälineen käyttöönotto (2018–2020). Viitattu 17.3.2020. <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/hankkeet/avoimen-nuorisotyon-arviointivalineen-kayttoonotto>

Oikeusministeriö 2016. Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu. Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Viitattu 13.3.2020. <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuden+arvioinnin+opas>

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö & Aluehallintovirasto 2020. Suomen nuorisotyön tilastot. Valtion nuorisotyön rahoitus. Viitattu 14.4.2020. <https://nuorisotilastot.fi/#!/fi/avustukset//null/null/null////////%22%22/kohteet/%22%22/sort-Toimija/2016-2018/o?2////////e30=>

Pasanen, Anni 2020. Professori Suvi Keskinen: "Rasismia ei ole Suomessa otettu vakavasti". Apu-lehti. Julkaistu 17.3.2020. Viitattu 20.3.2020. <https://www.apu.fi/artikkelit/avaaja-suvi-keskinen-rasismia-ei-ole-suomessa-otettu-vakavasti>

Pirola, Erna & Pietarinen, Kati (toim.) & Jalonen, Riikka & Niittymäki, Hanna & Laaja, Johanna 2016. Koulu vailla vertaa! Opas yhdenvertaisuussuunnitteluun. Helsinki: Rauhankasvatusinstituutti ry. Viitattu 5.3.2020. https://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2018/02/yhdenvertaisuus_opas_web.pdf

Rauhankasvatusinstituutti 2018. Vuosikertomus 2018. Viitattu 5.3.2020. <https://rauhankasvatus.fi/wp-content/uploads/2019/04/vuosikertomus-2018.pdf>

Rauhankasvatusinstituutti 2019. Nuorisotyön yhdenvertaisuus -hankesuunnitelma. Ei julkaistu. Aineisto tekijän hallussa.

Rauhankasvatusinstituutti 2020a. Järjestö. Viitattu 5.3.2020. <https://rauhankasvatus.fi/jarjesto/>

Rauhankasvatusinstituutti 2020b. Nuorisotyö. Viitattu 5.3.2020. <https://nuorisotyö.rauhankasvatus.fi/>

Rauhankasvatusinstituutti Maailmankoulu 2020a. Viitattu 5.3.2020. <https://maailmankoulu.fi/>

Rauhankasvatusinstituutti Maailmankoulu 2020b. GECM – Gender Equality Charter Mark. Viitattu 5.3.2020. <https://maailmankoulu.fi/gecm/>

Rauhankasvatusinstituutti 2020c. Toimintamme painopisteet vuosille 2017–2021. Viitattu 5.3.2020. <https://rauhankasvatus.fi/jarjesto/painopisteet/>

Robert Wood Johnson Foundation 2017. Visualizing Health Equity. Viitattu 13.3.2020. <https://www.rwjf.org/en/library/infographics/visualizing-health-equity.html#/download>

Saarikoski, Atlas & Kovero, Solja 2013. Älä oleta – Normit nurin! Seta ry. Viitattu 11.4.2020. <https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/AlaOleta-NormitNurin.pdf/a5aae854-8783-4277-908b-3a28f30842e8>

Telma-lehti 2019. Yhdenvertaisuutta ei osata arvioida työpaikalla. Viitattu 5.3.2020. <https://telma-lehti.fi/yhdenvertai%C2%ADsuutta-ei-osata-arvioida-tyopaikoilla>

Tieteen termipankki 2020. Avoin tiede: indikaattori. Viitattu 10.4.2020. https://tieteentermipankki.fi/wiki/Avoin_tiede:indikaattori

Turun Sanomat 2019. Työpaikkojen yhdenvertaisuussuunnitelmissa suuria puutteita. Viitattu 5.3.2020. <https://www.ts.fi/uutiset/paikalliset/4634141/Tyopaikkojen+yhdenvertaisuussuunnitelmissa+suuria+puutteita>

Ylinen Katri 2018. Yhdenvertaisuussuunnitelma järjestötyön välineenä. Case: Euroopanpuoret ry. Hämeen ammattikorkeakoulu. Kestävän kehityksen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 13.3.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201901241550>

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Viitattu 21.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

HAASTATTELUT

Kaikki haastattelu toteutti Tanja Seppänen. Aineisto on tekijän hallussa.

H1: Liban Sheikh, koulutussuunnittelija, nuorisotyö, RKI, 18.11.2019, Helsinki.

H2: Jason Yabal, koulutussuunnittelija, nuorisotyö, RKI, 18.11.2019, Helsinki.

H3: Anna Litewka-Anttolainen, hankekoordinaattori (Oulu), nuorisotyö, RKI, 19.12.2019, Oulu.

H4: Riikka Jalonen, toiminnanjohtaja, RKI, 11.2.2020, Helsinki.

H5: Sini Perho, suunnittelija, Helsingin kaupunki, kulttuuri ja vapaa-aika /nuoriso, 17.2.2020, puhelinhaastattelu.

LIITTEET

Kysely: yhdenvertaisuuden arviointi nuorisotyössä

1. Toimenkuva

Nuorisotyöntekijä

Nuorisotoimenjohtaja

Muu, mikä

2. Millä nuorisotyön sektorilla työskentelet?

3. Kuinka kauan olet työskennellyt nuorisosalalla

alle vuoden

1–5 vuotta

- 6–10 vuotta
- yli 10 vuotta

4. Työnantaja

- Kunta
- Valtio
- Järjestö
- Yritys
- Muu

5. Työpaikkasi henkilöstön määrä

- 0
- 1–5
- 6–14

- 15–29
- yli 30

6. Työpaikkasi sijainti

- pääkaupunkiseutu
- yli 100 000 asukkaan kunta muualla Suomessa
- 50 000 – 99 999 asukkaan kunta
- 20 000 – 49 999 asukkaan kunta
- 9000 – 19 999 asukkaan kunta
- alle 9000 asukkaan kunta

7. Onko työpaikallanne laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma *

- Kyllä
- Ei
- Muu

8. Seurataanko yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttamista säännöllisesti? *

- Kyllä
- Ei
- Muu

9. Onko osastollanne yhdenvertaisuusvastaava?

- Kyllä
- Ei
- Muu

10. Arvioitteko yhdenvertaisuuden toteutumista?

- Kyllä

- Ei
- En osaa sanoa

11. Jos arvioitte, niin miten? Onko teillä käytössänne mittaristoa arvioinnin tueksi?

12. Teettekö arviointi- ja seurantatyötä yhdessä nuorten kanssa?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

13. Jos, niin miten?

14. Miten yhdenvertaisuustilanteen arviointia voitaisiin mielestäsi parantaa?

15. Osallistutteko työyhteisönä valtakunnallisiin ihmisoikeuksia esiin nostaviin teemapäiviin järjestämällä toimintaa nuorille? Esimerkiksi rasisminvastainen viikko, Pride-viikko, Kansainvälinen vammaisten päivä tms.?

- Kyllä, säännöllisesti
- Satunnaisesti
- Ei ollenkaan

16. Kuinka usein keskustellette nuorten kanssa yhdenvertaisuuden teemoista? Esimerkiksi rasismista?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Harvemmin

17. Kuinka usein keskustelette asenteista ja ennakkoluuloista nuorten kanssa?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Harvemmin

18. Kuinka usein joudutte puuttumaan syrjintään?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Harvemmin

19. Oletko havainnut syrjiviä käytänteitä työssäsi?

- Kyllä
- Ei
- Muu

20. Jos, niin millaisia käytänteitä? Millä keinoin olette onnistuneet puuttumaan?

21. Oletteko tehneet toimenpiteitä, jotta nuorisotyössä aliedustetut ryhmät osallistuisivat järjestämäännne nuorten toimintaan?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

22. Miten mielestäsi vähemmistöön kuuluvien tai syrjinnän vaarassa olevien nuorten ääni pääsisi paremmin kuuluville nuorisotyön arvioinnissa?

23. Millaisia edistysaskeleita olet huomannut yhdenvertaisuuden edistymisessä nuori-soalalla viimeisen kahden vuoden aikana?

24. Oletteko panostaneet saavutettavuuteen viestinnässä?

- Kyllä
- Ei
- Muu

25. Palkitsetteko nuoria yhdenvertaisuuden edistämisestä?

- Kyllä, miten?
- Ei
- Muu, mitä?

26. Vapaa sana