

OPINNÄYTETYÖ

Ovet auki kaikille!

Yhdenvertaisuus ja moninaisuus osaksi Suomen nuorisoseurat ry:n
tapahtumatuotantoa

Riikka Järvinen

Kulttuurituotanto (YAMK)

(60 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

12/2021

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kulttuurituotannon koulutusohjelma (YAMK)

Tekijä: Riikka Järvinen

Opinnäytetyön nimi: Ovet auki kaikille! Yhdenvertaisuus ja moninaisuus osaksi Suomen nuorisoseurat ry:n tapahtumatuotantoa

Sivumäärä: 53 ja 7 liitesivua

Työn ohjaajat: Pekka Vartiainen

Työn tilaaja: Suomen nuorisoseurat ry

Tämän opinnäytetyön kehittämistarve on Suomen nuorisoseurat ry:n halu tarkastella ja kehittää omien arvojensa, yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden, toteutumista kulttuurisen nuorisotyön toiminnassa, erityisesti tapahtumissa. Moninaisuus on otettu mukaan järjestön arvoihin tämän työn tekovaiheessa ja sen toivotaan tulevan näkyväksi myös käytännön toiminnassa. Yhdenvertaisuus- ja moninaisuusteemojen käsittely ja näkyminen kulttuurisen nuorisotyön kentällä on nykypäivänä noussut esiin, minkä vuoksi on tarpeen tarkastella toteutuuko nuorisoseurojen iskulause ”Ovet auki kaikille” aidosti toiminnassa.

Työn tavoitteena on yhdenvertaisuus- ja moninaisuusajattelun ja -tietoisuuden osaksi nuorisoseuratoimintaan, erityisesti tapahtumatuotannon osaksi. Tämän kautta nuorisoseurojen on mahdollista saavuttaa ja saada osalliseksi esimerkiksi vähemmistöryhmiä, jotka ovat muutoin saattaneet olla toiminnan ulkopuolella. Tavoitteisiin kuuluu tiedon lisääminen konkreettisten toimenpiteiden kuten oppaan tuottamisen avulla, avoimen keskustelun herättäminen aiheesta sekä yhdenvertaisuus- ja moninaisuustietoisuuden saaminen mukaan sekä rakenteiden luomiseen että arkipäiväisiin kohtaamisiin osallistujien kanssa.

Menetelminä työssä toimivat nuorisoseurojen henkilöstölle lähetetty kysely, kulttuurisen nuorisotyön asiantuntijoiden ja tapahtumakävijän haastattelu sekä nuorisoseurojen henkilöstölle ja tapahtumatuottajille toteutettu aivoriihityöskentely.

Tuloksina kehittämistyössä havaittiin yhdenvertaisuus- ja moninaisuusosaamisen olevan kulttuurisen nuorisotyön ja tapahtumien toimintaympäristössä tärkeänä painopisteenä ja avoimen keskustelun kohteena. Osaaminen aiheesta on sekä kulttuurisessa nuorisotyössä, tapahtumissa että nuorisoseurajärjestössä vaihtelevaa, ja yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistäminen on usein henkilökeskittynyttä. Tähän haasteeseen kehittämistyössä ehdotetaan yhdenvertaisuussuunnittelun tarkastelua ja päivittämistä konkreettisilla ja mahdollisilla toimenpiteillä, turvallisemman tilan periaatteiden ottamista mukaan nuorisoseuratoimintaan, ja moninaisuuden ja osallisuuden tukemista harrastus- ja tapahtumatuotannoissa.

Asiasanat: yhdenvertaisuus, nuorisojärjestöt, tapahtumatuotanto, osallisuus, syrjintä

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master's Degree In Cultural Management

Author: Riikka Järvinen

Title: Open doors for everyone! Equality and diversity as a part of event management in Finnish Youth Association ry

Number of Pages: 53 and 7 attachment pages

Supervisors: Pekka Vartiainen

Commissioned by: Finnish Youth Association ry

The Finnish Youth Association ry is organization that offers events and other possibilities for children, youngsters and adults to participate different kind of cultural hobbies and events. Values that leads these acts are participation, sense of community, equality and diversity. This work examines if equality and diversity are authentic part of cultural youth work, especially events, and develops acts that helps these values to be more seen in events and other functions in cultural youth work.

This work included three research methods. First was a survey that was sent to all workers of Finnish Youth Association. Survey included questions about terms connected to equality and diversity, how workers comprehended these values as a part of their work, and what kind of needs they had to discuss or ask about these subjects in the future. Second research method was interview. There were five interviews with professionals of cultural youth work and event management industry. Interviews included questions about how equality and diversity are part of cultural youth work, are people with minorities such as minor sexual orientations or disabilities well represented, what kind of challenges and positive outcomes they had had in events or in other functions with youngsters. Third method was brainstorming. There were two brainstorming sessions targeting to find ways and ideas to make equality and diversity more part of workers everyday work, especially event management. Theoretical framework of this work consists of laws of equality and prohibiting discrimination and event manager's role to advance equality and diversity.

The results indicate that diversity and equality are both seen as important values in cultural youth work field. However, knowledge about these subjects varies a lot between organizations and persons. Therefore this work suggests that it is essential to raise awareness and start open discussions about equality and diversity with people working with cultural youth work and events. Mutual Safer Place Principles for events and workplaces and Equality and Diversity Guide are solutions that this work offers for Finnish Youth Association.

Keywords: diversity, event management, equality

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO.....	3
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS.....	6
2.1 Kulttuurisen nuorisotyön tapahtumien toimintaympäristöt	6
2.2 Keskeisimpiä käsitteitä	7
2.2.1 Rakenteet	7
2.2.2 Osallistujien moninaisuus.....	13
3 SUOMEN NUORISOSEURAT TAPAHTUMIEN TUOTTAJANA.....	15
3.1 Suomen nuorisoseurojen tapahtumat	15
3.2 Tapahtumatuottaja yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistäjänä	16
4 TYÖN TAVOITTEET	21
4.1 Yhdenvertaisuus ja moninaisuus osaksi tapahtumatuotannon suunnittelua	21
5 MENETELMÄT.....	23
5.1 Kysely	23
5.2 Haastattelut	24
5.3 Aivoriivet.....	25
5.3.1 Aivoriivi nuorisoseurojen henkilöstölle	25
5.3.2 Aivoriivi Pispalan Sottiisin tapahtumatuottajille	27
6 TULOKSET	28
6.1 Kyselyn tulokset	28
6.2 Aivoriivien tulokset	32
6.3 Haastattelujen tulokset.....	35
6.3.1 Yhdenvertaisuus- ja moninaisuusosaamisen kehityskohteet.....	36
6.3.2 Toimivat käytännöt yhdenvertaisuussuunnitteluun.....	37
6.3.3 Esimerkit inkluusiivisesta kulttuurisen nuorisotyön toiminnoista	38
6.4 Osaamismerkki	41

6.5 Ovet auki kaikille! Yhdenvertaisuusosaamisen opas.....	42
7 KEHITYSEHDOTUKSET.....	44
7.1 Yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen.....	44
7.2 Yhä useampi osalliseksi! Turvallisemman tilan periaatteet ja viestintä.....	44
7.3 Yhdenvertaisuuskoulutus.....	45
8 LOPPUPOHDINTA.....	47
LÄHTEET.....	49
LIITTEET.....	54

1 JOHDANTO

Suomen nuorisoseurat ry on kulttuurisen nuorisotyön järjestö, joka tarjoaa harrastuksia lapsille, nuorille ja aikuisille muun muassa musiikin, teatterin, tanssin, sirkuksen, liikunnan ja tapahtumien muodossa. Paikallisia nuorisoseuroja on Suomessa noin 700. Nuorisoseuratoimintaa järjestetään usein seurantaloilla, jotka mahdollistavat muun muassa kansantanssin, teatterin, liikunnan ja muun kulttuurisen nuorisotyön toiminnan harrastamisen. (Nuorisoseurat 2021a.)

Nuorisoseuratoiminnan juuret ovat kansanvalistusliikkeessä, jonka leviäminen alkoi Etelä-Pohjanmaalta muualle Suomeen 1800-luvun lopussa. Nuorisoseurojen kantavana voimana pidetty Santeri Alkio määritteli nuorisoseuralaisuuteen kuuluvaksi muun muassa itsekasvatuksen yhteistoiminnan avulla. Käytännönläheisen koulutuksen arvostus liittyy myös kansanopistojen syntyyn, ja aktiiviseen kansalaisuuteen pyrkimiseen. Näitä pyrkimyksiä pyrittiin toteuttamaan toiminnan alusta asti nuorisoseurantaloilla muun muassa lukutupien, teatteriharrastusten, ja musiikkitapahtumien avulla. (Numminen 2011, 140-156.)

Nuorisoseurojen iskulause on ”*ovet auki kaikille*”, mikä viittaa konkreettisesti niin seurantaloihin kuin muuhunkin nuorisoseuratoimintaan. Toiminnan arvoihin kuuluu, että jokaisen toimintaan osallistuvalla lapsella, nuorella ja aikuisella on mahdollisuus kasvaa yhteisölliseksi ja osallistuvaksi yhteisön jäseneksi tekemisen riemun kautta. Nuorisoseuratoiminnan arvot ovat sidottuja perinteisiin, mutta ne ovat myös modernistuneet aikojen saatossa. Nykypäivänä nuorisoseurojen toimintaa ohjaavia arvoja ovat yhteisöllisyys, osallisuus, moninaisuus ja yhdenvertaisuus. (Nuorisoseurat 2021a.)

Vaikka nuorisoseuraliikkeen synnystä on jo aikaa ja perinteet ovat muuttuneet, yhä järjestön 140 -vuotisjuhlavuonna 2021 nuorisoseurat järjestää sekä valtakunnallisesti että paikallisesti tapahtumia mm. teatterin, kansantanssin ja -musiikin, kulttuurisen nuorisotyön ja muun kulttuuriharrastamisen teemojen ympärillä. Toimintaa toteuttavat sekä paikallisseurat, aluetoimistot että valtakunnallisesti toimiva Suomen nuorisoseurat ry. Valtakunnallisia nuorisoseurojen sekä itsenäisesti, että muiden toimijoiden kanssa yhteistyössä toteuttamia tapahtumia järjestetään ympäri Suomen. (Nuorisoseurat 2021a; Folklandia 2021; Pispalan Sottiisi 2021; Kalenat 2021; Tanssimania 2021.)

Yhdenvertaisuuden edistäminen perustuu Suomessa lakeihin ja koskettaa siten monia toimijoita sektorirajoista riippumatta. Suomen perustuslaki 6§ (1999) sisältää säännökset syrjinnän kiellosta, sukupuolten tasa-arvoisesta kohtelusta, sekä lasten kohtelusta tasa-arvoisesti. Lisäksi yhdenvertaisuuslaki 5§ (2014) määrää, että viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.

Yhdenvertaisuus ja moninaisuus ovat osallisuuden ja yhteisöllisyyden ohella Suomen nuorisoseurojen toimintaa ohjaavia arvoja, minkä vuoksi nuorisoseurat haluaa edistää tällä hetkellä erityisesti näihin arvoihin liittyvää osaamista ja kehittämistyötä. Myös koronapandemia on herättänyt järjestön pohtimaan toteutuvatko arvot tosiasiallisesti käytännön työssä. Harrastus- ja tapahtumatoiminnan rajoitukset ovat luoneet eriarvoisuuden kokemuksia myös nuorisoseuralaisiin.

On havaittu, että kaikki harrastustoiminta ei ole välttämättä ollut alun alkaenkaan ollut yhdenvertaista, mikä on herättänyt järjestön käymään keskustelua aiheen tiimoilta. Erilaisten ennakkoluulojen ja olettamusten vaikutukset osallistumiseen ovat nousseet keskusteluun esimerkiksi nuorisoseurojen järjestämässä Nuori Kulttuuri Digifestival -tapahtumassa. (Laaksonen 2021a, 3.)

Nuorisoseurojen neljänneksi arvoksi nostettiin vuonna 2021 myös moninaisuus, mikä kertoo järjestön tarpeesta panostaa asian edistämiseen yhteiskunnan muuttuessa jatkuvasti yhä monimuotoisemmaksi ja inklusioon tähtäävämmäksi (Laaksonen 2021a, 8). Nuorisoseurat on myös mukana edistämässä yhdenvertaisuutta harrastamisen Suomen mallin avulla, jossa kaikilla lapsilla ja nuorilla tulisi olla mahdollisuus löytää itselleen kiinnostava harrastus. Nuorisoseurojen harrastustoiminnan toimialajohtaja Iija Filén (2021) peräänkuuluttaa useiden taidemuotojen yhdistävää harrastustoimintaa.

Tosiasiallista yhdenvertaisuutta tavoiteltaessa on kyettävä kysymään ja tarkastelemaan kysymystä siitä, onko nuorisoseuratoiminta tällä hetkellä aidosti yhdenvertaista ja moninaisuutta tukevaa. ”*Ovet auki kaikille*” on nuorisoseurojen perinteikäs tunnuslause, ja nykypäivän yhteiskunnassa yhdenvertaisuuden edistäminen on näkyvästi eri tahojen vastuulla.

Nuorisoseurat on myös ottanut kantaa liikkeen alkuaikoina niin terveellisten elämäntapojen, raittiuden, hyvän käytöksen kuin kansalaisopistojen perustamisenkin puolesta (Numminen 2011). Osa perinteistä on näkyvissä edelleen ja osa jäänyt taka-alalle. Oleellista onkin tällä

hetkellä kysyä, moninaisuuden noustua neljänneksi arvoksi, ovatko ovet auki kaikille, ja jos eivät ole, mitä keinoja järjestöllä on asian edistämiseen. Kuten eräs Nuorisoseurojen henkilöstölle tehtyyn kyselyyn vastannut kuvasi, toiminta pitäisi saada strategiatasolta käytäntöön:

Huomaan tätä kyselyä täyttäessäni, että haluaisin käsitellä tätä aihetta todella paljon lisää ihan käytännön tasolla. Miten päästä käsiksi juuri niihin käytännössä ilmeneviin ongelmiin? Me kaikki ollaan yhdenvertaisuuden lippulaivan kannattajia juhlapuheissa ja sloganeissa, mutta käytännössä asiat eivät aina olekaan niin yksinkertaisia. (Vastaja 2.)

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on tarjota materiaalia ja toimintaa, jotka auttaa yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden toteutumista sekä esihenkilöiden, tapahtumatuottajien, harrastustoiminnan suunnittelijoiden, että paikallisten nuorisoseurojen työssä. Tavoitteena on lisätä tietoa, avata keskusteluja, ja tarjota työkaluja, joiden avulla tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta tukeva toiminta sekä tapahtumat ovat mahdollisia.

Haasteet, ja toisaalta hyvät merkit matkalla kohti moninaisempaa ja yhdenvertaisempaa toimintaa on tunnistettu ja monessa järjestössä tehdään aktiivisesti työtä yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistämiseksi. Pyrin vastaamaan näihin haasteisiin selvittämällä, mitkä ovat olennaisimmat tavat avata yhdenvertaisuuskysymysten käsittelyä nuorisoseuroissa, mitä tietoa ja osaamista järjestön henkilöstö itse toivoo ja tarvitsee ja miten yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta on mahdollista edistää erityisesti tapahtumatuotannossa.

Menetelminä kehittämistyössä toimivat kysely, johon vastasi 40 nuorisoseurojen henkilöstön jäsentä, kulttuurisen nuorisotyön, tapahtumien ja yhdenvertaisuusasiatuntijoiden neljä haastattelua, sekä aivoriihityöpajat.

Työn tietoperusta pohjaa yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja moninaisuuden merkityksellisyyteen osana yhteiskunnan rakenteita, yhdenvertaisuuslakiin, perustuslakiin, kulttuuriseen nuorisotyöhön ja tapahtumatuotantoon.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

2.1 Kulttuurisen nuorisotyön tapahtumien toimintaympäristöt

Yhdenvertaisuus ja moninaisuus näkyy nykypäivänä monen kulttuurisen nuorisotyön kentällä toimivan, tapahtumia tuottavan järjestön toiminnassa ja viestinnässä.

Nuorisoseuroissa lasten ja nuorten taideharrastamista edistää muun muassa Nuori Kulttuuri, kulttuurisen nuorisotyön muoto, jolla on hyviä kokemuksia saamelais- ja suomenruotsalaisnuorten kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Esimerkiksi saamelaisnuorten ryhmä on mukana osana paikallisia aluetapahtumia, mutta haluaa samalla erottautua omana etnisenä vähemmistöryhmänään. (Hurme 2021.) Tämä on hyvä esimerkki suunnasta moninaisempaan toimintaan, mutta toiminta rajoittuu tällä hetkellä vielä muutamiin yksittäisiin toimiin. Tietämys, kokemukset ja käytännöt ovat ympäri nuorisoseuroja ovat hyvin kirjavia ja kaipaavat yhtenäistämistä ja yhteistä tietopohjaa sekä yhteisiä ohjeistuksia niin harrastustoiminnan kuin tapahtumien järjestäjillekin.

Nuorisoseuratoiminnan lisäksi myös järjestön tapahtumien viestintä- ja muu kuvamateriaali on melko homogeenistä, eikä toimintaan osallistuvien monimuotoisuus, sikäli kuin näkyviä vähemmistöihin kuulumisen muotoja osallistujilla on, näy aina riittävästi ulospäin (mt.). Tämä asettaa haasteen viestinnän lisäksi toiminnan rakenteisiin, sillä mikäli monimuotoisuus ei näy viestinnässä, voi siihen syynä olla se, ettei harrastus- ja tapahtumatoimintaan ole tavoitettu riittävän monimuotoista osallistujakuntaa. Nuorisoseurojen Kotiseutu kotoisaksi -hankkeen entinen projektikoordinaattori Tuomas Männistö (2019) kysyy maahanmuuttajien kotoutumista edistävän hankkeen loppupuheenvuorossa aiheellisen kysymyksen:

Keskeinen kysymys ei välttämättä olekaan se, onko jollain halua kotoutua, oppia kieli tai työllistyä, vaan se, olemmeko myös itse valmiit päästämään uusia tulijoita omiin yhteisöihimme (Männistö 2019).

Erityisesti tapahtumatuotannon näkökulmasta kyseeseen tulevat myös esteettömyyskysymykset; mikäli tapahtumajärjestäjä ei esimerkiksi verkkosivuillaan ilmoita tapahtuman esteettömyydestä, ei sinne silloin välttämättä pääse helposti osallistumaan, mikäli osallistujalla on näkö-, kuulo-, tai liikuntaesteitä.

2.2 Keskeisimpiä käsitteitä

Keskeisimpiä käsitteitä tämän opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamiseksi ovat yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvät käsitteet, jotka ovat olennaisia kulttuurisen nuorisotyön tapahtumien yhdenvertaisuuteen tähtäävässä suunnittelussa. Käsitteet valikoituivat työhön käyttämieni aineistonhankintamenetelmien kyselyn ja haastattelujen pohjalta. Pääosa niistä löytyy myös työn liitteenä olevasta yhdenvertaisuusoppaasta (Liite 3).

2.2.1 Rakenteet

Yhdenvertaisuus ja sen eri muodot

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että ihmisten sukupuolinen tai seksuaalinen suuntautuminen, ikä, etnisyys, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, vamma, mielipide, terveydentila tai muu henkilöön liittyvä syy ei vaikuta häneen arvoonsa suhteessa muihin. Kaikki ihmiset ovat siis samanarvoisia keskenään. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019a.)

Yhdenvertaisuus voidaan jakaa alakäsitteisiin muodollinen yhdenvertaisuus ja aito tai tosiasiallinen yhdenvertaisuus. Muodollisella yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että samanlaisessa tilanteessa olevia ihmisiä kohdellaan samalla tavalla. Tämä voi toimia, mutta myös lisätä eriarvoisuutta, mikäli ihmisten erilaiset lähtökohdat jäävät huomiotta. Aidon tai tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää toiminnassa tai yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden tunnistamista ja aktiivisia toimia sen poistamiseksi. (mt.)

Yhdenvertaisuus nuorisoseuratoiminnassa voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että nuorisoseurantalo voi olla muodollisesti kaikille osallistujille yhdenvertainen. Mikäli esteettömyys ei toteudu, ei esimerkiksi pyörätuolilla kulkeva osallistuja kuitenkaan ole tosiasiallisesti yhdenvertaisessa asemassa muiden osallistujien kanssa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivujen (2021) mukaan syrjinnässä on kyse siitä, että ”henkilöä kohdellaan samanlaisessa tilanteessa huonommin kuin toisia yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia.” Tällöin jokin henkilökohtainen ominaisuus on syrjivä peruste, jonka takia henkilöä kohdellaan huonommin kuin toista samanlaisessa tilanteessa olevaa henkilöä. Välitön syrjintä on kyseessä, kun esimerkiksi asiakkaana olevalta romanilta vaaditaan maksu ruuasta ennen tarjoilua toisin kuin muilta asiakkailta, tai että samaa sukupuolta olevalle parille ei vuokrata huoneistoa heidän seksuaalisen suuntautumisensa takia. Syrjintä voi olla myös välillistä, jolloin näennäisesti neutraali sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. (mt.) Tällainen voi olla esimerkiksi esteellisyys nuorisoseurantalolla tai muussa tapahtumapaikassa.

Positiivinen erityiskohtelu

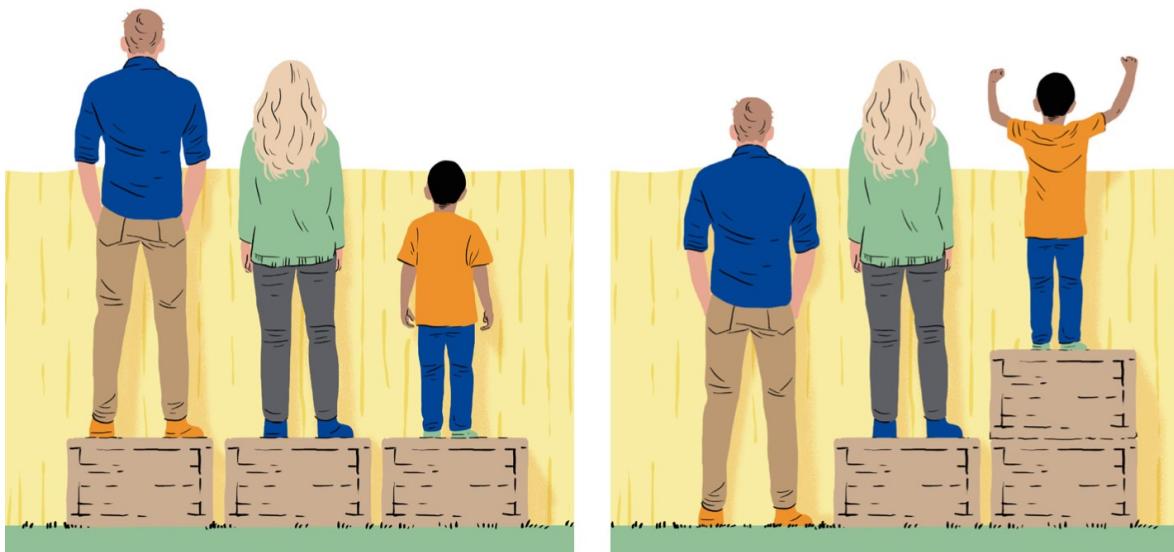
Aina muodollinen yhdenvertaisuus eli se, että kaikkia samassa tilanteessa olevia kohdellaan samoin, ei riitä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Yhdenvertaisuus voi toteutua niin sanotusti teoriassa, mutta ei käytännössä. Tällöin voi olla tarpeen huomioida heikommassa asemassa olevan väestöryhmän erityistarpeita tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

Edellä mainittua kutsutaan positiiviseksi erityiskohteluksi, jolla tarkoitetaan yhdenvertaisuuden aktiivista edistämistä. Positiivinen erityiskohtelu mahdollistaa sen, että joitain toiminnassa aliedustettuja ryhmiä voidaan tukea erityistoimin, jos he ovat muuten vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Tällaiset toimenpiteet voivat koskea esimerkiksi vammaisia, seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin tai kielellisiin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.

Positiivisen erityiskohtelun tulee olla perusteltua ja suunnitelmallista. Positiivinen erityiskohtelu huomioi käytännössä niidenkin kohderyhmien ominaisuudet, jotka eivät muuten pystyisi toimintaan osallistumaan. Sillä puretaan nimenomaan vain kapean ryhmän suosimista jo vakiintuneilla käytännöillä. Positiivinen erityiskohtelu ei ole sama asia kuin suosiminen, jossa etuoikeuksia annetaan tietyille ryhmille tai henkilöille muita syrjivällä tavalla. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021.)

Positiivinen erityiskohtelu nuorisoseurojen tapahtumissa:

Toiminta voi olla muodollisesti kaikille avointa: esimerkiksi tapahtumiin voivat olla muodollisesti tervetulleita kaikki taustasta riippumatta. Tapahtumaan osallistuva muunsukupuolinen tai vammainen henkilö ei kuitenkaan välttämättä ole tosiasiallisesti yhdenvertainen osallistuja, mikäli tilaisuudessa on esimerkiksi ”normaalisti” mitoitettuja



Kuva 1: Positiivinen erityiskohtelu. Henkilöiden mahdollisuutta osallistua toimintaan voidaan tukea positiivisella erityiskohtelulla. Tärkeää on havaita, että osa henkilöistä tarvitsee enemmän tai toisenlaista tukea kuin toiset päästäkseen aidosti tasavertaiseen asemaan ja osalliseksi yhdessä muiden kanssa. Kuva: Mikko Sinervo (2021).

WC-tiloja vain naisille ja miehille. Tällöin tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen vaaditaan laajemman ryhmän huomioivia lisäjärjestelyjä eli positiivista erityiskohtelua. Tällöin voidaan myös haastaa vallitsevaa normia.

Moninaisuus

Moninaisuuden määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen. Nämä ovat myös lain määrittelemiä syrjintäperusteita, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan esimerkiksi opiskelijana, työntekijänä tai asiakkaana.

Moninaisuuden ulottuvuuksia ovat myös ihmisten toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus, taloudellinen tilanne, vaihtelevat elämäntilanteet, työkyky ja arvot. (Kulttuuria kaikille 2021.)

Moninaisuuden huomioiminen tarkoittaa sitä, että tunnistetaan ja huomioidaan todellisuus, jossa ihmiset eroavat toisistaan monissa suhteissa. Moninaisuuden tukemisessa on kyse siitä, että tunnistetaan toiminnan ulossulkevat normit ja pyritään purkamaan niitä. Moninaisuus ei tarkoita erilaisuuden korostamista, vaan kaikkien ihmisten yhdenvertaisempia osallistumismahdollisuuksia. (mt.)

Moninaisuus nuorisoseuratoiminnassa:

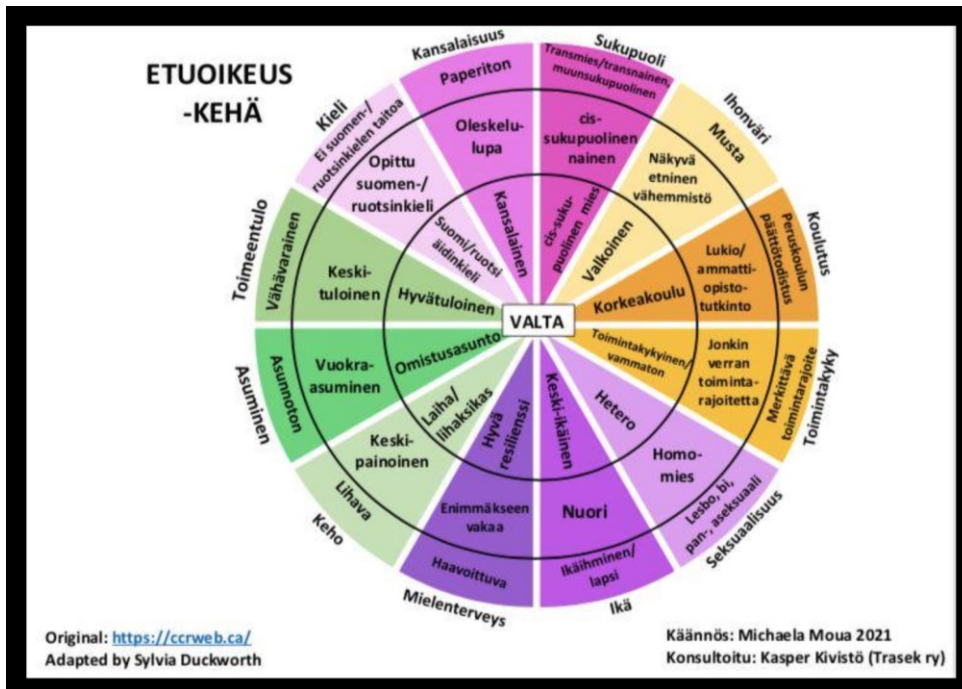
Nuorisoseurojen työ- tai harrastusryhmissä voi olla eri uskontokuntiin tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä. Moninaisuutta tukevassa ryhmässä tämä tunnistetaan, ja esimerkiksi kielenkäytössä tuetaan sukupuoli-, perhe-, uskonto- ja muiden oletusten poistamista ja osallistujien itsemäärittelyoikeutta.

Intersektionaalisuus

Intersektionaalisuus on oikeustieteilijä Kimberlé Williams Crenshawin vuonna 1989 määrittelemä käsite, jolla tarkoitetaan yksilön identiteetin ja yhteiskunnallisen aseman muodostumista ja määrittelyä niin, että ne eivät määrity yksittäisten selkeiden kategorioiden kuten sukupuolen, iän, ihonvärin tai sosioekonomisen aseman perusteella, vaan toisiinsa risteävien tekijöiden summana (Kuusikallio 2021).

Intersektionaalisessa lähestymistavassa kiinnitetään huomiota moniperustaiseen syrjintään, mikä voi tarkoittaa sitä, että esimerkiksi tummaihoisen nainen voi kokea tullessa työhaussa syrjityksi sekä sukupuolensa, että ihonvärinsä vuoksi. Intersektionaalisuuden merkitystä kuvaa kattavasti Sylvia Duckworthin (2021) Etuoikeus -kehä, jossa ilmenevät ne asiat, jotka tuovat tai vähentävät valta-asemaa ja vaikuttamismahdollisuuksia yhteiskunnassa. Esimerkiksi pelkästään heteroseksuaalisen naisen valta-asema ei seksuaalisen suuntautumisen perusteella ole huono, mutta jos siihen yhdistetään musta ihonväri, vähävaraisuus ja kouluttamattomuus, voi kysymys olla moninkertaisesta mahdollisuudesta tulla syrjityksi.

Osallisuus



Kuvio 1: Etuoikeus-kehä. Kuvio: Duckworth, Sylvia 2021

Osallisuus on laaja käsite, joka viitekehyksestä ja lähestymistavasta riippuen voidaan määritellä eri tavoin ja painotuksin. Anna-Maria Isola, Heidi Kaartinen, Lars Leemann, Raija Lääperi, Taina Schneider, Salla Valtari & Anna Keto-Tokoi (2017, 5) määrittelevät tutkielmassaan osallisuuden kolmeen eri kategoriaan:

- 1) päätösvaltana omassa elämässä, mahdollisuutena säädellä olemisiaan ja tekemisiään sekä ymmärrettävänä, hallittavana ja ennakoitavana toimintaympäristönä; 2) vaikuttamisen prosesseissa, joissa pystyy vaikuttamaan itsen ulkopuolelle esimerkiksi ryhmissä, palveluissa, asuinympäristössä tai laajemmin yhteiskunnassa; 3) paikallisesti, kun pystyy panostamaan yhteiseen hyvään, osallistumaan merkityksellisyyden luomiseen ja kokemiseen sekä liittymään vastavuorosiin sosiaalisiin suhteisiin. (mt.)

Nämä osallisuuden muodot peilautuvat hyvin myös kulttuurisen nuorisotyön sekä harrastustoiminnan ryhmiin sekä tapahtumiin.

Turvallisemman tilan periaatteet

Turvallisemman tilan periaatteet on kattokäsite periaatteille, joiden mukaan toimija takaa sen, että toimintaan osallistujat kokevat olonsa mahdollisimman turvalliseksi. Muun muassa nuorisoalan kattojärjestö Allianssi on luonut kulttuuriseen nuorisotyöhön käytettävän periaatelistan. (Allianssi 2021.) Lisäksi monet muut kulttuurisen nuorisotyön, kulttuurin ja tapahtumatuotannon kentällä ovat luoneet omanlaisensa turvallisemman tilan periaatelistan. Esimerkkeinä tästä on Allianssin lisäksi Helsingin kaupunginkirjasto Oodi, joka periaatteissaan kertoo asiakkaiden oikeudesta päämäärättömään oleskeluun kuin siitäkin, että henkilökunta on sitoutunut varmistamaan asiakkaiden turvallisuuden kirjastossa oleskellessa (Oodi 2021).

Turvallisemman tilan periaatteita luotaessa ja kehitettävässä on kuitenkin huomioitava, kuten Helsingin kaupungin yhdenvertaisuussuunnittelija Nitin Soodi (Opetushallitus 2020) kertoo, että jokaisen toimijan tulisi muilta kopioimisen sijaan luoda omat turvallisemman tilan periaatteensa itse, jotta ne sopivat mahdollisimman aidosti omaan toimintaan.

Inkluusio

Inkluusio eli mukaan ottaminen on erityisesti opetuksessa käytetty termi, joka tarkoittaa kaikkien oppilaiden integroimista saman yleisopetuksen piiriin (Saloviita 2012). Nuorisoseuratoiminnassa inklusiivinen eli mukaan ottava toiminta voidaan nähdä tavoitteena tuottaa esimerkiksi tapahtumia ja harrastustoimintaa, joka on tosiasiallisesti avointa kaikille lapsille ja nuorille vammasta tai muusta syystä osallistujaan liittyvästä syystä riippumatta. Inkluusio on käsitys, että kaikilla on mahdollisuus osallistua toimintaan omana itsenään, ja heidän on myös mahdollista näin tehdä, ja tuntea itsensä osallisiksi yhteisöstä.

Inkluusio on yleensä tavoite, mutta on toisaalta aiheellista kysyä onko se aina mahdollista, jos ei, onko esimerkiksi eriytetty toiminta, tai tietyille kohdennetut tapahtumat perusteltuja.

2.2.2 Osallistujien moninaisuus

Sukupuolten ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus

Sukupuolen ja seksuaalisuuden monimuotoisuuteen liittyviä termejä on paljon. Määritelmiä tulee lisää ja ne muokkautuvat nopeasti. Olennaista moninaisista taustoista tulevien ja vähemmistöryhmiin kuuluvien osallistujien kohtaamisessa on ymmärtää, että jokaisella osallistujalla on itsemäärittelyoikeus identiteettiin ja sukupuoleen, ja tätä tulee kunnioittaa. Sukupuoli tai seksuaalinen suuntautuminen ei välttämättä näy päällepäin, joten mitä vähemmän oletuksia sanojen tai toiminnan avulla tehdään esimerkiksi osallistujien seksuaalisuudesta tai sukupuolesta, sitä useampi vähemmistöön kuuluva voi tuntea olevansa aidosti osallinen toiminnassa ja kuuluvansa joukkoon.

Sukupuolten moninaisuus

Länsimainen kulttuurimme tukee monessa asiassa kahden sukupuolen oletuksia. Sukupuolen moninaisuus tarkoittaa sen tunnistamista, että sukupuolten muodot voivat olla moninaisempia kuin kahteen, yhteiskunnallisesti vastakkaisiin, jaettujen sukupuolienemmistöjen muodot. Näitä ovat (cis)nainen ja (cis)mies. Sukupuolten moninaisuuden alle kuuluvat sekä sukupuolienemmistöt että sukupuolivähemmistöt. Cis-etuliite kuvaa sellaista henkilöä, joka kokee sukupuolensa ja sukupuoli-identiteettinsä vastaavan syntymässä määriteltyä sukupuolta. (Seta 2021.)

Sukupuoli-identiteetti

Jokaisella on käsitys omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti voi vastata tai olla vastaamatta syntymässä määriteltyä sukupuolta, ja se voi olla juridisesti tunnustettujen kahden sukupuolen mukainen tai sen ulkopuolella. (Lääkäriliitto 2021.)

Sukupuolivähemmistöt

Sukupuolivähemmistöön kuuluvien henkilöiden sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sen ilmaisu poikkeaa yleensä jollakin tavoin sukupuolienormatiivisista käsityksistä tai he eivät koe syntymässä määriteltyä sukupuolta omakseen. Sukupuolivähemmistöön kuuluvat esimerkiksi trans-, muun- ja intersukupuoliset. Sukupuoli-identiteetissä on kyse itsemäärittelystä ja omasta kokemuksesta. (Seta 2021.)

Seksuaalivähemmistöt

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvien seksuaalinen suuntautuminen on jotain muuta kuin heterous eli seksuaalinen kiinnostus pelkästään vastakkaiseen sukupuoleen. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat muun muassa homot, lesbot, bi- ja panseksuaalit sekä queerit. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2021.)

Sukupuolisensitiivisyys

Sukupuolisensitiivisyys on ajattelutapa, joka huomioi sukupuolinormit ja niiden vaikutukset yksilöön ja yhteiskuntaan. Tavoitteena on tunnistaa jokaisen osallistujan yksilöllisyys ja herkkyys sekä purkaa sukupuolittavia toimintatapoja. Sukupuolisensitiivinen toiminta ei ole sukupuolten häivyttämistä tai huomiotta jättämistä. Se ei myöskään tarkoita ainoastaan sukupuolivähemmistöihin liittyvää tai vain heille kuuluvaa toimintaa. Sukupuolisensitiivinen kasvatus ja ajattelutapa antaa kaikkien olla omanlaisiaan tyttöjä, poikia tai muiden sukupuolten edustajia. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2021.)

3 SUOMEN NUORISOSEURAT TAPAHTUMIEN TUOTTAJANA

Opinnäytetyön tietoperusta pohjautuu yhdenvertaisuuden, moninaisuuden ja osallisuuden merkitykseen yhteiskunnallisena ilmiönä ja kulttuurisen nuorisotyön rakenteiden luomisessa. Tietopohjaan kuuluu myös tapahtumatuotanto ja nuorisoseurojen tapahtumat..

3.1 Suomen nuorisoseurojen tapahtumat

Suomen nuorisoseurat ry on kulttuurisen nuorisotyön toimija, jonka alku ja juuret ovat nuorisoseuraliikkeen synnyssä 1800-luvun lopussa, jolloin kansallinen herääminen sekä sivistysaatteen nousu saivat aikaan nuorison keskuudessa kansanliikkeen. Liikkeen alkuaikojilla keskeistä oli sivistys- ja kansanvalistustoiminta, joka myös edesauttoi suomalaisen kirjastolaitoksen kehittymistä. Keskeiset toimintamuodot kuten lukutuvat, kansanjuhlat ja teatteri, ovat muuttaneet muotoaan vuosien saatossa, mutta historia näkyy myös nykypäivän toiminnassa. Esimerkiksi jo alkuaikojilta lähtenyt kansanopistotoiminta näkyy yhä nykypäivänä yhteistyönä Sivistysliitto Kansalaisfoorumin kanssa (Numminen 2011; Laaksonen 2021).

Siinä missä alkuaikojen liikkeen painotuksena oli tiedollinen sivistys, järjestön nykyinen toiminta painottuu kulttuuriseen nuorisotyöhön, kaikenikäisten harrastustoimintaan, tapahtumiin, osallisuuteen sekä yhteisöllisyyteen ja sosiaalisten taitojen oppimiseen yhdessä tekemisen avulla (Suomen nuorisoseurat 2021a). Tällä hetkellä Suomen nuorisoseurojen aluetoimistot ja keskusseurat tukevat paikallisten noin 700:n nuorisoseuran toimintaa mm. neuvonta-, viestintä-, ja tiedotustyön avulla. (Suomen nuorisoseurat 2021b.)

Nuorisoseuratoiminnan arvopohjaan liittyy osallisuuden tukeminen. Yksi työkalu niin aluetoimistoille, keskusseuroille kuin paikallisseuroillekin on nuorisoseurojen osallisuusportaat, joiden avulla voi tarkastella omaa toimintaa ja erityisesti lasten ja nuorten osallistumisen tasoa siinä. Vähiten osallistava malli on, että aikuiset sekä päättävät että toimivat kokonaan ilman nuoria, ja eniten osallistava tapa on kannustettu osallistuminen, joka tarjoaa nuorille mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa mm. kouluttamalla ja antamalla työkaluja aitoon osallistumiseen. (Nuorisoseurat 2021c). Tähän aitoon osallistamiseen ja osallisuuteen järjestö pyrkii, ja näitä kokemuksia tuodaan lapsille ja nuorille muun muassa Nuori Kulttuurin tapahtumien avulla. Näiden tapahtumien tarkoitus on olla nuorten itsensä

näköisiä, ja sisällön tuotettu nuorilta nuorille. Nuori Kulttuuri järjesti ensimmäistä kertaa päätapahtumansa digitaalisessa muodossa vuonna 2021, kun Nuori Kulttuuri Digifestival järjestettiin striimattuna Porista. Nuorten osallisuus oli tapahtumassa läsnä Nuori Kulttuuri Talks -keskustelujen avulla, joissa nuoret puhuivat muun muassa harrastustoiminnan tasarvosta. (Hurme 2021.) Lisäksi Nuori Kulttuuri Roots -toiminnassa nuorille tarjotaan ideointi-, verkosto-, ja tuotantotukea nuorten ideoimiin pilotointeihin ja kokeiluihin. (Nuori Kulttuuri 2021.)

Osallisuutta tukevaa kulttuurisen nuorisotyön tapahtumatoimintaa on vuosina 2020-2021 nuorisoseuroilla toteutettu myös Nuorten Vaikuttajien ryhmän avulla. Erasmus+ -hankerahoitteinen nuorten ryhmä koostuu 13-20-vuotiaista nuorista ympäri Suomen ja ryhmän tavoitteena on saada hankkeen kautta osallisuuden ja vaikuttamisen tapoja kansalaistoimintaan. (Nuorisoseurat 2020.) Myös nuoret Vaikuttajat -ryhmä oli mukana ideoimassa ja tuottamassa aiemmin mainittua Nuori Kulttuuri Talks -keskustelutapahtumaa, joka oli osa Nuori Kulttuuri Digifestivalia toukokuussa 2021 (Laaksonen 2021).

Nuorisoseurat tuottaa yhteistyössä muiden toimijoiden, kuten kuntien ja järjestöjen kanssa useita valtakunnallisia tapahtumia vuosittain tai joka toinen vuosi. Aiemmin mainittujen Nuori Kulttuurin tapahtumien lisäksi nuorisoseurojen suurimpiin tapahtumiin kuuluu muun muassa tanssitapahtumia. Lasten ja nuorten kansantanssifestivaali Kalenat järjestetään Lappeenrannassa joka toinen vuosi ja siihen osallistuu noin tuhat nuorta kansantanssiharrastajaa (Kalenat 2021). Lisäksi kansantanssitapahtumia järjestetään Tampereella. Tampereen kaupungin kanssa yhteistyössä toteutettava Tanssimania sisältää tanssin konsertteja, koulutuksia ja työpajoja ja Pispalan Sottiisin ohjelmaan kuuluvat muun muassa konsertit, seminaarit, koulutukset, klubi-illat sekä kansainväliset vieraat. (Tanssimania 2021; Pispalan Sottiisi 2021.)

Nuorisoseurat järjestää myös Folklandia -risteilyn, joka keskittyy folkmusiikin esityksiin. Folklandia kertoo verkkosivuillaan julistautuvansa syrjinnästä vapaaksi alueeksi, että tapahtumassa noudatetaan Allianssin turvallisemman tilan periaatteita, ja että tapahtumassa työskentelee häirintäyhdyshenkilö. (Folklandia 2021.)

3.2 Tapahtumatuottaja yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistäjänä

Yhdenvertaisuuden toteutumista määrää Suomessa lainsäädäntö. Suomen perustuslain yhdenvertaisuuspykälä 6§ (731/1999) sisältää säännökset syrjinnän kiellosta, sukupuolten

tasa- arvoisesta kohtelusta, sekä lasten kohtelusta tasa-arvoisesti. Yhdenvertaisuuslaki (1374/2014) määrää, että viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Sukupuoleen, ja sukupuoli-identiteetin ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja häirintää estää laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014). Lisäksi työsopimuslaki (55/2011) sekä työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittavat työnantajan huolehtimaan turvallisesta ja hyvästä, sekä tasa-arvoisesta ilmapiiristä työpaikalla.

Tapahtumia järjestettäessä on oleellista kysyä kenelle tapahtumia järjestetään. On tiedettävä mikä niiden tavoite ja viesti on, jotta viestintä ja markkinointi voidaan kohdentaa oikealle kohderyhmälle, tuottaa tapahtumiin oikeanlaista sisältöä, ja onnistua tavoitteissa. Tavoitteet voivat olla mm. rahallisia, määrällisiä tai merkittävyyden ja vaikutusten avulla mitattavia. (Vallo & Häyrinen 2016, 131.)

Tapahtumat olivat 1970-luvulla vielä tilaisuuksia, joissa tärkeää oli ruoka, juoma ja viihtyminen, eikä niillä välttämättä ollut suurempia tavoitteita. Muutos kymmenien vuosien takaa 2000-luvulle on suuri, sillä nykypäivän tapahtumatuotantoon kuuluu kohdennettavuus ja se, että kävijät ovat ”kaiken kokeneita ja kaiken nähneitä”. (mt., 26-27.)

Tämän voitaneen tarkoittavan nykypäivänä sitä, että kävijät odottavat paljon. On havaittavissa, että mikäli tapahtumassa tai toiminnassa on huomautettavaa, siitä myös viestitään herkästi julkisesti, erityisesti sosiaalisessa mediassa. On olemassa tutkittuja viitteitä siitä, että esimerkiksi Facebook painottaa algoritmeissaan äärimmäisiä tunnesisältöjä, mikä tuo sosiaalisen median alustoille myös taloudellista hyötyä (Rantasila 2021).

Äärimmäiset tunnesisällöt sosiaalisessa mediassa ovat nykyaikaa, ja viime vuosien keskustelua kulttuurialan osalta ovat leimanneet useat kohut. Erityisesti yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon, syrjintään, häirintään liittyviä kohuja ovat olleet muun muassa naisten seksuaalista häirintää esiin tuonut #metoo -kampanja, joka käynnistyi alun perin vuonna 2006 Tarana Burken aloitteesta, ja levisi vuonna 2017 maailmanlaajuisesti kampanjaksi Alyssa Milanon tviitistä (Töyrylä 2018). Kampanja on nostanut esiin sekä aiemmin pinnan alle jääneistä syrjintään ja häirintään liittyviä kokemuksia, että rakenteellisen syrjinnän kulttuurialalla. Suomessa noin tuhat taiteen ammattilaista kirjoitti vuonna 2017 vetoimuksen häirinnän lopettamiseksi. (Hallamaa 2017.)

Valta-asettelmat ja niiden vaikutukset yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja myös tapahtumatoimintaan ovat selkeästi tarkastelun alla. Vastikään mediassa nousi myös esiin, kuinka kymmeniä vuosia sitten yleisesti hyväksyttynä pidetyn Afrikan tähti -pelin sisältämät, rasistisiksi koetut valta-asettelmat ovat nousseet mediakeskusteluun, jonka lopputuloksena eräs tapahtumajärjestäjä esitti julkisen anteeksipyyntönsä toimintansa riittämättömästä antirasistisuudesta (Isomeri & Kymäläinen 2021).

Noora Hästbackan ja Inka Sirénin (2017, 44-45) tekemässä tutkimuksessa haastateltiin päihde- ja mielenterveyspalveluissa työskentelevien valmiuksia kohdata sateenkaarevia nuoria. Tulosten perusteella moni näitä vähemmistöryhmiä työssään kohtaava ammattilainen hahmotti vähemmistöön, tässä tapauksessa seksuaalivähemmistöön, kuulumisen merkitystä omien suhtautumistapojensa kautta. Eräs haastatelluista (mt., 44) kuvasi tilannetta seuraavasti:

Mä en välttämättä nää et se ihmisen suuntautuneisuus sit niin hirveesti määrittelee sitä ihmistä. Et mä ajattelen, että ihmiset on kuitenkin omalla tavallaan yllättävänkin samanlaisia keskenään, riippumatta nyt siitä keneen sattuu rakastumaan tai ketä sattuu haluamaan. (mt.)

Ajattelu siitä näkökulmasta, että kaikki ovat yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia riippumatta siitä mihin vähemmistöihin he kuuluvat, on pohjimmiltaan tasa-arvoa kannattava, mutta aitoa yhdenvertaisuutta tavoiteltaessa on mielestäni tunnistettava ja tunnustettava, että siinä piilee myös ongelmia. Hästbacka ja Sirén (mt. 44-45) pohtivat, voiko liiallinen samanlaisuuden painottaminen johtaa (nuoren) merkityksellisten kokemusten tai asioiden sivuuttamiseen.

Kokemusten sivuuttamiseen liittyy myös rakenteisiin piiloutuvan rasismi, jonka purkaminen on ollut näkyvillä mediassa viime vuosina. Sorretut vähemmistöt haluavat näkyvä ja tuoda esiin kokemuksiaan muun muassa häirinnästä ja syrjinnästä, sillä on tunnustettu että tosiasiallisesti yhdenvertaisen yhteiskunnan rakentaminen vaatii sekä avointa keskustelua, että resurssoituja, konkreettisia tekoja. (Isomeri ja Kymäläinen 2021; Ruskeat tytöt 2021 Oikeusministeriö 2021a; Yksittäistapaus 2021; Sannikka 2021.)

Yhdenvertaisuus-, häirintä- ja tasa-arvokysymysten ovat nousseet keskusteluun mediassa ja ne näkyvät myös tapahtumatuotannossa ja kulttuurisessa nuorisotyössä. Ihmisoikeusjärjestö SETA ry kertoo verkkosivuillaan (2021), että vuonna 2021 Prideja, eli seksuaalisen ja sukupuolisen tasa-arvon ihmisoikeustapahtumia, järjestettiin noin kahdessakymmenessä eri paikassa ympäri Suomea.

Muutkin kuin ihmisoikeusjärjestöt, kuten Suomen Partiolaiset ry ovat ottaneet kantaa yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden kysymyksiin. Suomen partiolaiset painottaa vuosina 2020-2021 erityislasten, ja maahanmuuttajataustaisten osallistujien mahdollisuuksia osallistua toimintaan. Lisäksi Partio painottaa esteettömyyden ja saavutettavuuden lisäämistä (Partio 2021). Suomen nuorisovaltuustojen kattojärjestö Allianssi ry puolestaan painottaa toiminnassaan yhdenvertaisuutta tarjoamalla muun muassa tarjoamalla tukea ja neuvontaa sekä koulutuksia nuorisovaltuustojen toimijoille liittyen yhdenvertaisuussuunnitteluun, moninaisuuden huomioimiseen sekä syrjinnän, häirinnän ja vihapuheen ehkäisyyn liittyen (Allianssi 2021). Allianssin kaikessa toiminnassa ja omissa tapahtumissa noudatetaan myös turvallisemman tilan periaatteita (Jauho 2021).

Valtakunnallinen nuorisotyön ja politiikan ohjelma VANUPO on asettanut tavoitteekseen vuosina 2020-2023 nuorten osallisuuden vahvistamisen ja syrjäytymisen ehkäisyn. VANUPO:n päämäärinä ovat tuoda nuorille keinoja ja taitoja osallistumiseen ja vaikuttamiseen sekä luottamusta yhteiskuntaan, ja sitä kautta vahvistamaan nuorten yhdenvertaisuutta ja turvallisuutta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

Myös hallituksen lokakuussa 2021 hyväksymä rasismin vastainen ja hyvien väestösuhteiden toimintaohjelma pyrkii ja kannustaa purkamaan erityisesti yhteiskunnan eriarvoistavia rakenteita. Ohjelma pyrkii kouluttamaan kuntia ja muita toimijoita muun muassa antirasistiseen ja syrjinnän vastaiseen työhön. (Helsingin Sanomat 2021.)

Suomen nuorisoseurat ry on monen muun järjestön ja kulttuurisen nuorisotyön sekä tapahtumatuottajan lisäksi koulutuksen järjestäjä että työnantaja. Sen vuoksi nuorisoseuratoiminnassa on tärkeää noudattaa edellä mainittuihin lakeihin ja linjauksiin perustuvia syrjinnänvastaisia ja yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta edistäviä periaatteita.

Oman etuoikeutetun aseman tunnistaminen toiminnan ja tapahtumien järjestäjänä on tärkeää. Sen avulla on mahdollista tarkastella, kuinka luoda tosiasiallisesti yhdenvertaista ja moninaista toimintaa ja tapahtumia, jossa, kuten Nuorisoseurojen puheenjohtaja Ragni Reichardt (2021), toteaa, kaikilla olisi turvallista olla ja harrastaa.

Uskon, että tämä näkyväksi tekeminen on tuonut myös painetta niin järjestö-, kulttuuri-, kuin nuorisoalan toimijoillekin tehdä omasta toiminnasta ja tapahtumista sekä tosiasiallista yhdenvertaisuutta tukevia, että moninaisuutta näkyväksi tekeviä.



Kuva 2: Syrjinnästä vapaa alue. Tilojen ja tapahtumien julistautumista syrjinnästä vapaaksi voi tehdä näkyväksi merkin avulla. Kuva: Oikeusministeriö 2021.

4 TYÖN TAVOITTEET

4.1 Yhdenvertaisuus ja moninaisuus osaksi tapahtumatuotannon suunnittelua

Tämän työn tavoitteena on yhdenvertaisuus- ja moninaisuusajattelun saaminen tosiasiallisesti ja lävistävästi osaksi nuorisoseuratoimintaan, erityisesti tapahtumatuotannon osaksi. Toiminnan järjestäjien mielipiteitä on kysytty työn vaiheissa, jotta on mahdollista tarkastella sitä, millaiset yhdenvertaisuuskysymykset ovat olennaisia, ja mistä henkilöstö kaipaa lisätietoa.

Tapahtumatuotanto eri muodoissaan on ollut osa nuorisoseuratoimintaa jo alusta saakka ja on sitä nykypäivänäkin. (Numminen 2011; Pispalan Sottiisi 2021.) Nuorisoseurat on pysähtynyt 2020-luvulla arvojensa äärelle ja ryhtynyt tarkastelemaan, toteutuvatko yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden arvot aidosti käytännön toiminnassa. Tämän työn tavoitteena on tarjota konkretiaa sen tueksi, että edellä mainitut arvot huomioidaan kulttuurisen nuorisotyön tapahtumien ja harrastustoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.

Kyselyn ja haastattelujen perusteella on tullut ilmi, että nuorisoseurojen henkilöstön tietopohja on hyvin vaihtelevaa. Sen vuoksi työn tavoitteiksi ovat muodostuneet työntekijöiden tietopohjaa moninaisuus- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä mahdollisimman konkreettisten ja nuorisoseuratoimintaan kytkeytyvien työkalujen avulla.

Osana tämän tavoitteen saavuttamista opinnäytetyön osana on kirjoitettu opas (liite 3, joka sisältää konkreettisia käsitteitä, tietoa ja käytännön ohjeita, jotka ovat hyödyksi harrastus- ja tapahtumatoiminnan suunnittelussa. Tavoitteena on myös tuottaa konkreettisia kehittämissuunnitelmia järjestön yhdenvertaisuussuunnitteluun ja tapahtumiin. Lisäksi työn tavoitteena on syventää ymmärrystä siitä, miten miten rakenteellinen syrjintä liittyy tapahtumatuotantoon, kuinka toiminnan suunnittelijoiden omat oletukset, arvopohja ja henkilökohtaiset asenteet voivat vaikuttaa toiminnan suunnitteluun, ja kuinka omaa etuoikeutettua asemaansa tarkastelemalla on mahdollista toteuttaa yhdenvertaisuuteen pyrkivää toimintaa niin käytännön kohtaamisten kuin suunniteltujen toimintapojen kautta.

On tunnistettu, että Suomen nuorisoseurojen viestinnällinen kuvasto on melko homogeenistä, mikä voi vaikeuttaa yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden toteutumista

toiselta esimerkiksi vähemmistöryhmiin kuuluvia osallistujia. Nuorisoseurojen viestintätiimi on käynyt aktiivista keskustelua aiheesta omissa sisäisissä viestintäkanavissaan (Suomen nuorisoseurojen viestintäryhmä 2021).

Työ pyrkii tuomaan esiin niitä keinoja, joiden avulla yhdenvertaisuus ja moninaisuus on mahdollista saada mukaan nuorisoseurojen tapahtumatuotannon osaksi, ja sen kautta osaksi tapahtumaviestintää. Tähän tavoitteeseen pyrkiminen vastaa niihin ongelmiin, joita järjestössä on erityisesti liittyen liian homogeeniseen tapahtumaviestintään, ja toisaalta siihen miten perinteisiksi nähtävistä kulttuuriharrastusten muodoista on mahdollista viestiä ulospäin nykyistä moninaisemmin.

Tapahtumaviestinnän moninaisuuden lisäämisen peruste on sekä kirkastaa nuorisoseura-arvojen mukaan toimimista, että tavoittaa lisää toimintaan ja tapahtumiin osallistuvia henkilöitä.



Kuva 3: Moninaisuus. Nuorisoseuratoiminnassa moninaisuutta voi kuvata se, että toimintaan osallistuvien vähemmistöryhmään kuulumisen tehdään näkyväksi. Kuva: Mikko Sinervo (2021).

5 MENETELMÄT

Menetelminä tässä opinnäytetyössä toimivat kysely, haastattelut ja aivoriihityöskentely. Yhdenvertaisuus- ja moninaisuusaiheiden kanssa työskentely vaatii sensitiivisyyttä, sillä teemojen käsittely voi sisältää omien ennakko-olettamusten ja niiden vaikutusten huomaamista, itselle vieraiden asioiden ja ihmisten kohtaamista tai asioista tietämättömyyttä. Tämän vuoksi pyrin aineiston keruussa erityisen sensitiiviseen työotteeseen, joka vaihteli kunkin aineistonkeruun kohdalla.

Välttääkseni vaikeista aiheista nousevia mahdollisia vastareaktioita, kuten esimerkiksi välttelyä epämiellyttäviltä tuntuviin kysymyksiin vastatessa, pyrin tekemään kaiken tiedonhankinnan mahdollisimman sensitiivisellä ja turvallisemman tilan periaatteita noudattavalla työotteella. Näitä toimia kuvataan joka menetelmän kohdalla erikseen.

5.1 Kysely

Toteutin Suomen nuorisoseurat ry:n henkilöstölle vuoden 2020 lopussa kyselyn, jonka tavoitteena oli kartoittaa millaista osaamista henkilöstöllä on yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta, mitkä käsitteet henkilöstöllä on tiedossa ja mitkä eivät, miten yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden huomioiminen näkyy henkilöstön työssä, ja millaisia toiveita heillä on aiheen käsittelylle.

Kyselyssä sensitiivisyys ja rauha vastaamiseen oli mahdollista antaa, sillä jokainen kyselyyn vastannut sai vastata anonyymisti, vapaaehtoisesti ja sellaisessa tilassa kuin itselle tuntui sopivalta. Kyselyä lähetettäessä sanotettiin ja painotettiin, että vastaaminen on anonyymiä eikä kyselyn tarkoituksena ole arvottaa, vaan kerätä tietoa. Näin toimien halusin varmistua mahdollisimman todenmukaisista vastauksista herkän ja mahdollisesti tuntemattoman aiheen ympärillä.

Toteutin kyselyn verkossa toimivalla Webropol -kysely- ja raportointisovelluksella. Kyselyssä oli yhteensä 24 kysymystä, joihin kuuluivat vastaajien taustatiedot (koulutustausta ja asema järjestössä), monivalinta- ja avoimia kysymyksiä yhdenvertaisuus- ja moninaisuusteemoista. Kyselylomake löytyy tämän työn liitteestä 1.

5.2 Haastattelut

Haastattelin opinnäytetyöhön viisi henkilöä kulttuurisen nuorisotyön ja tapahtumien parista. Käytin menetelmänä soveltaen puolistrukturoitua haastattelua ja teemahaastattelua.

Haastattelut eivät olleet täysin strukturoituja, jolloin kysymykset ja niiden järjestys olisi ollut kaikille haastateltaville sama (Eskola & Vastamäki 2015, 29). Vaikka kysymykset olivat haastateltaville saman aiheen ympärillä, ne eivät olleet kaikille täysin samoja. Tämä johtui siitä, että haastateltavien näkökulmat haastatteluihin olivat osin erilaiset; osa vastasi työn ja asiantuntemuksensa perusteella, osa kokemusasiantuntijan roolissa.

Haastatteluissa oli tietty struktuuri, ja esitin suoria kysymyksiä, joten haastattelut eivät täysin olleet teemahaastatteluja, joissa tarkkojen kysymysten sijaan haastattelun runkona voi toimia kysymysten sijaan esimerkiksi tukilista. Muutoin haastattelut muistuttivat teemahaastattelua, joissa teemoihin halutaan päästä syvälle käsiksi (mt.)

Kerroin jokaiselle haastateltavalle, että keskustelu voi mennä myös esitettyjen kysymysten ohi. Tein näin, koska että halusin selvittää mitkä ovat juuri ne yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvät painopisteet ja käytännöt, jotka kullakin haastatellulla nousevat keskusteluissa esiin. Lisäkysymysten, tarkennusten, ja myös haastateltavien roolien erot kuuluvat teemahaastattelun piirteisiin ja mahdollisuuksiin (Virtuaaliyliopisto 2021).

Kerroin jokaiselle haastateltavalle myös mahdollisuudesta antaa haastattelu anonymiminä. Haastatteluista yksi järjestettiin kasvokkain, kolme etäyhteyksin Microsoft Teams -videokeskusteluna ja yksi puhelinhaastatteluna. Kaikki haastateltavat antoivat suostumuksensa antaa vastaukset julkisesti omalla nimellään.

Haastateltavat valikoituivat sen mukaan, että he olivat työ- tai harrastuskokemuksensa kautta olleet tekemisissä kulttuurisen nuorisotyön tapahtumien teossa, ja/tai yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskysymykset olivat heille jossakin määrin tuttuja.

Haastattelin Saimaan nuorisoseurojen puheenjohtajaa ja Vuoksenniskan nuorisoseuran IRTI -teatterin ohjaajaa Lauri Haltsoista, Allianssin yhdenvertaisuusasiantuntijaa Laura Heinosta, Allianssin tapahtumatuottajaa Minna Jauhoa, Nuori Kulttuurin kulttuurisen nuorisotyön suunnittelijaa Johanna Hurmetta sekä kokemusasiantuntijaa Raila Riikosta.

Haastateltavilta kysyttiin, mitä ajatuksia yhdenvertaisuus- ja moninaisuus heille tuovat ja koskettavatko aiheet haastateltavia työn tai harrastuksen kautta, missä asioissa yhdenvertaisuus ja moninaisuus heidän mielestään toteutuvat hyvin, missä olisi

kehitettävää, ja millä keinoin he toivoisivat että yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta kulttuurisen nuorisotyön tapahtumissa voisi edistää.

5.3 Aivoriihet

Toteutin osana opinnäytetyötä kolme aivoriihityöpajaa. Aivoriihityöskentelyn periaatteisiin kuuluu erilaisten ideoiden ja näkökulmien tuottaminen, ja työskentelyn periaatteisiin kuuluu, ettei kenenkään ideoita arvioida vielä alkuvaiheessa. Aivoriihessä tavoitteena on saada esille ihmisten erilaiset kokemukset, näkemykset ja ideat. (Tevere 2017.)

5.3.1 Aivoriihi nuorisoseurojen henkilöstölle

Toteutin yhdessä työni ohjaajan Annina Laaksosen kanssa Suomen nuorisoseurat ry:n henkilöstölle aivoriihen Teams -alustalla 15.4.2021.

Aivoriihi toteutettiin osana Suomen nuorisoseurojen työntekijäpäiviä, ja siihen osallistui 35 henkilöä. Työpaja toteutettiin nuorisoseurojen koronapandemian aiheuttaman etätyösuosituksen vuoksi Teams-alustalla. Aivoriihen tavoitteena oli paitsi avata keskustelua ja tuottaa ideoita, myös lisätä osallistujien tietopohjaa moninaisuus- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä, syventää ymmärrystä omista olettamuksista suhteessa yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistämiseen ja antaa väyliä löytää lisätietoa teemoista.

Valikoin orientoivaksi ennakkotehtäväksi yhdenvertaisuuteen ja osallisuuden tunteeseen liittyvän lyhytelokuvan *The Silent Child*. Elokuva kertoo kuuron tytön kokemuksista kuulevien ihmisten perhe- ja koulumaailmassa. Elokuvasa kuuro lapsi Libby ei juuri kommunikoi perheen kanssa, koska kukaan perheestä ei ole opettanut Libbylle eikä opetellut viittomakieltä. Perheeseen palkataan avustaja Joanne, joka opettaa Libbylle viittomakieltä ja auttaa tyttöä kommunikoimaan. Perhe ei kuitenkaan halua Libbyn oppivan viittomakieltä, ehkä stigmatisoinnin pelossa, ja avustajan työsuhde päätetään. (Slick Films 2017.)

Työpaja aloitettiin purkamalla ajatuksia elokuvasta pienryhmissä. Jokainen pienryhmä jakoi ajatuksensa muille. Tämän jälkeen työpajassa sanoitettiin turvallisemman tilan periaatteita työskentelyssä, osallistujien ajatusten jakamisen tärkeyttä ja muiden ajatusten kunnioittamista. Tämän jälkeen osallistujille avattiin aiheen käsittelyn tärkeyttä

esittelemällä syksyllä 2020 tehdyn yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia, ja sen pohjalta aiheen keskeisimpiä teemoja ja käsitteitä.

Näiden lämmittelyjen ja keskeisimpien käsitteiden avaamisen jälkeen siirryttiin varsinaiseen aivoriihityöskentelyyn, jossa osallistujat saivat keskustella viiden hengen pienryhmissä siitä, miten yhdenvertaisuutta voisi omassa työssään edistää. Nämä ideat kerättiin jatkotyöstöä varten sähköiselle muistiinpanotyökalulle Jamboardille. Osallistujat kirjoittivat vastauksia kysymykseen ”Mitä voisin tehdä yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistämiseksi?” Kuten aivoriihityöskentelyn periaatteisiin kuuluu, tavoitteena oli enemmän kerätä ideoita yhteen ja herättää aiheen käsittelylle, kuin paneutua valmiiden ratkaisujen luomiseen.

Viimeinen osio työpajassa oli tulkintatehtävä, DIE eli Describe, Interpret, Evaluate -menetelmällä. Osallistujille näytettiin ryhmäkuva, jossa oli henkilöitä nurmikolla seisomassa. Osallistujien tuli ensin kuvailla, sen jälkeen tulkita, ja sen jälkeen arvioida kuvaa. Menetelmän tarkoituksena on tehdä näkyväksi kuinka eri asioihin kiinnitämme samoissa tilanteissa huomiota, ja saatamme tehdä oletuksia ja tulkintoja omista sisäisistä tiedostamattomista lähtökohdista käsin. (mt.)

Esimerkki DIA-menetelmästä



	Henkilö 1	Henkilö 2
D (describe eli kuvaile) – mitä näet? kuvaus siitä, mitä kuvassa on ilman tulkintaa ja epävarmuuksia.	Mies katsoo kameraan. Miehellä on Niken paita.	Mies katsoo kameraan. Miehellä on Niken paita.
I (interpret eli tulkitse) – miten tulkitset tilannetta? Mikä selittää näkemääni? eri taustoista tulevilla on usein hyvin erilaisia tulkintoja. Tähän kategoriaan kuuluu myös esim. henkilöiden uskonto, kansallisuus, sukupuoli.	Miehen katse on epäilevä.	Mies on tietoinen vaatemerkeistä.
E (evaluate eli arvioi) – sisältää tunteen, arvostelun tai arvion. Esim. hän on kyllästynyt/ystävällinen, kokee itsensä ulkopuoliseksi, ryhmässä on huono tiimihenki).	Mies ei pidä kuvaajasta.	Mies pukeutuu muodin mukaan.
	Usein kun sanot/ajattelet EHKÄ... ajatus sisältää tulkintaa tai arvion.	

Taulukko 1. Esimerkki kuvaus - tulkinta - arviointi - eli DIE-menetelmästä. Taulukko on sovellettu MOK Intercultural Competence Training -koulutuksen (2020) materiaaleista.

Aivoriihen lopuksi kutsuin osallistujat käytettävään sisäisen viestinnän Workplace -ryhmään, jossa aiheesta keskustelua voi jatkaa vapaasti. Tämän ryhmän avaamisen tavoitteena oli jatkaa aiheen ympärille nousevaa matalan kynnyksen avointa keskustelua.

5.3.2 Aivoriihi Pispalan Sottiisin tapahtumatuottajille

Toteutin Suomen nuorisoseurat ry:n tapahtumatoimisto Pispalan Sottiisin jäsenille aivoriihen Teams-alustalla 7.4.2021. Pispalan Sottiisi on nuorisoseurojen tapahtumatoimisto, joka vastaa kansantanssi- ja tanssitapahtumien kuten Pispalan Sottiisin, Tanssimanian ja Folklandian suunnittelusta ja tuotannoista (Pispalan Sottiisi 2021). Pispalan Sottiisissa työskentelee seitsemän henkilöä, joista työpajaan osallistui viisi henkilöä.

Pidin noin tunnin kestäneen työpajan aluksi esittelyn opinnäytetyön taustasta ja tavoitteista sekä yleisimmistä yhdenvertaisuuteen liittyvistä käsitteistä. Kannustaakseni avoimeen keskusteluun kysyin myös mitä ajatuksia yhdenvertaisuus osallistujissa herättää. Tämän jälkeen pyysin osallistujia kirjaamaan verkossa toimivalle Jamboard -muistiinpanoalustalle kolmeen osioon ajatuksia siitä, mitkä asiat tällä hetkellä tapahtumissa tukevat yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumista, ideoita siitä mikä voisi olla paremmin, ja mistä työntekijät kaipaisivat lisätietoa.

6 TULOKSET

6.1 Kyselyn tulokset

Webropol-kyselylomake lähetettiin 60:henkilölle ja siihen vastasi 40 nuorisoseurojen henkilöstön jäsentä. Vastausprosentti oli 67%.

Moninaisuus vastaajien taustojen osalta toteutui vaihtelevasti. Sukupuolijakauma oli seuraava: naisia 70%, miehiä 25%, muu 2,5%, ei halua kertoa 2,5%. Vastaajista naisia oli yli puolet, joten moninaisuus itse vastaajien sukupuolitaustoissa ei toteutunut parhaalla mahdollisella tavalla.

Taulukko 2: Vastaajien työtilanne nuorisoseuroilla.

	n	Prosentti
Palkkatyössä	30	75,0%
Palkkatukityössä tai työkokeilussa	9	22,5%
Opiskelija	0	0,0%
Ammatinharjoittaja / freelancer	0	0,0%
Yrittäjä	0	0,0%
Jokin muu, mikä?	1	2,5%

Taulukko 3: Vastaajien jakautuminen maantieteellisesti.

	n	Prosentti
Etelä-Suomi	11	27,5%
Itä-Suomi	1	2,5%
Länsi-Suomi	11	27,5%
Keski-Suomi	14	35,0%
Pohjois-Suomi	3	7,5%

Taulukko 4: Vastaajien työtehtävät.

	n	Prosentti
Hallinto	10	25,0%
Hanke- ja kehittämistoiminta	11	27,5%
Harrastustoiminta: lapset ja nuoret	21	52,5%
Harrastustoiminta: aikuiset	11	27,5%
Johtaminen	9	22,5%
Ohjaustyö	7	17,5%
Seuratoiminta / seuratoiminnan tuki	12	30,0%
Tapahtumat	24	60,0%
Toiminnan suunnittelu	17	42,5%
Viestintä	14	35,0%
Jokin muu, mikä?	3	7,5%

Kyselyn 40:stä vastaajista 24 työskenteli tapahtumien, 21 lasten ja nuorten harrastustoiminnan, 17 toiminnan suunnittelun, 14 viestinnän, 12 seuratoiminnan tai sen tuen, 11 hanke- ja kehittämistoiminnan, 11 aikuisten harrastustoiminnan, 11 hallinnon, 9 johtamisen, 7 ohjauksen ja 3 jonkin muun työtehtävän parissa. Vastaajien oli mahdollista valita useampia vaihtoehtoja, eli kertoa työskentelevänsä esimerkiksi sekä johtamisen, tapahtumien että viestinnän parissa.

Keskeisimpiä käsitteitä tämän opinnäytetyön osalta ovat yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvät käsitteet, jotka ovat tulleet ilmi henkilöstölle tehdyn kyselyn pohjalta.

Taulukko 5: Vastaukset kysymykseen, tiedätkö seuraavien sanojen merkityksen.

	n	Prosentti
CIS-sukupuolisuus	15	37,5%

Esteettömyys	39	97,5%
Haavoittuvassa asemassa oleva väestöryhmä	26	65,0%
Intersektionaalisuus	11	27,5%
Kielivähemmistö	40	100,0%
Perheiden moninaisuus	39	97,5%
Positiivinen erityiskohtelu	17	42,5%
Saavutettavuus	36	90,0%
Sisäryhmäsyryntä (syryntä vähemmistössä vähemmistön sisällä)	17	42,5%
Sosioekonominen asema	31	77,5%
Sukupuoli-, ja seksuaalivähemmistöt	40	100,0%
Sukupuolisensitiivisyys	28	70,0%
Sukupuolittaminen	25	62,5%
Transsukupuolisuus	35	87,5%
Turvallisen tilan periaatteet	20	50,0%
Vihapuhe	40	100,0%

Kyselyn vastaajista kaikki tiesivät kielivähemmistön, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistön sekä vihapuheen merkityksen. Myös esteettömyys, perheiden moninaisuus, saavutettavuus ja transsukupuolisuus olivat yli 80%lla vastaajista tiedossa. Vähiten vastaajilla oli tiedossa CIS-sukupuolisuuden, positiivisen erityiskohtelun, sisäryhmäsyryntän, turvallisemman tilan periaatteiden sekä intersektionaalisuuden määritelmät.

Huomionarvoista on, että tapahtumien tekijöitä vastaajista oli yli puolet (60%), ja turvallisemman tilan periaatteet oli yksi vähiten vastaajilla tiedossa olleista käsitteistä. Tapahtumissa ja muussa nuorisoseurojen toiminnassa turvallisemman tilan periaatteisiin sitoutuminen on yksi keino tukea yhdenvertaisuutta, joten näen tässä konkreettisen mahdollisuuden kehittää tapahtumatoiminnan yhdenvertaisuuden edistämistä. Kyselyn

käsitteistä lähes kaikki otettiin mukaan henkilöstölle tuotettuun yhdenvertaisuuskäsikirjaan, joka löytyy tämän työn liitteestä 3.

Huomionarvoinen seikka on myös intersektionaalisuus. Vastaajista käsitteen tunsivat alle kolmasosa (27,5%) vastaajista, mikä ei sinällään mielestäni ole yllättävää, sillä termi on noussut median kautta suomalaisten keskusteluun vasta 2020 -luvulla. Kuitenkin kyselyn avoimissa vastauksissa kysyttäessä ”mitä sinulle tulee ensimmäisenä mieleen kun puhutaan yhdenvertaisuudesta liittyen työhösi nuorisoseuroilla?” toistui rakenteisiin vaikuttaminen, ja aitoon yhdenvertaisuuteen pyrkiminen, jotka läheisesti liittyvät intersektionaalisuuteen.

Poimintoja avoimista vastauksista kysymykseen, mitä yhdenvertaisuus tuo mieleen liittyen työhön nuorisoseuroilla:

Mietin sitä esim. niin, että meidän tapahtumiin tai harrastustoimintaan pitäisi kaikkien olla tervetulleita. Pohdin kyllä paljon sitä onko todella näin? Vaikkapa saavutettavuuden ja esteettömyyden näkökulmasta ei aina toteudu. Esim. oma työpaikkani on esteellinen. Sen tulisi olla myös yhdenvertaisuutta työntekijöiden joukossa, tunteeko kaikki olonsa yhdenvertaiseksi? Tosi hienoa kuitenkin, että se on yksi tärkeimmistä arvoistamme ja sen kanssa onneksi käydään mielestäni melko rehellistä ja avointa keskustelua. Täydellisyyteen tuskin koskaan voi tällaisessa asiassa päästäkään. (Vastaaja 2.)

Siitä puhutaan paljon, siis yhdenvertaisuudesta. Välillä pohdin kuitenkin sitä, kuinka avoin järjestömme on niitä kohtaan, joilla ei ole esim. perhetaustaa/-historiaa järjestön parissa. Välillä aistin sisäänpäinkääntyneisyyttä, joka vaikuttaa rakenteelliselta. Mikäli monet nuorisoseuralaisista ovat "kolmatta tai neljättä" sukupolvea, mitä se kertoo järjestöstämme? Ainakin sen, että jäsenyys kulkee suvussa. Kiinnostavampaa kuitenkin on se, että miksi ensimmäisen polven jäseniä on vähän? (Vastaaja 10.)

Hyvä arvo, joka lähtökohtaisesti ohjaa työyhteisön johtamista ja toimintaa. Ei kuitenkaan toteudu aina, ongelmia on viestin kulkemisessa ja tiedon etsimisessä ja välittämisessä. (Vastaaja 11.)

Yhdenvertaisuus huomioidaan suunnitelmissa, sen jalkauttaminen käytäntöön vaatii vielä toimia. Mielestäni Nuorisoseuroihin kaivattaisiin monipuolisuutta sekä työntekijöiden osalta että paikallisseuratoimintaa ja tapahtumia ajatellen, jotta yhdenvertaisuus voisi aidosti toteutua. (Vastaaja 9.)

Vastausten perusteella yhdenvertaisuuden tärkeys tiedostetaan ja se myös osin toteutuu käytännössä. Vastaajat esittivät toisaalta myös kritiikkiä konkretian puutteesta ja käytännön asioista, kuten esteellisistä työ- tai tapahtumapaikoista joissa yhdenvertaisuus ei toteudu.

Kysyttäessä mitä vähemmistöryhmiä vastaavat olivat kohdanneet työssään, toistui seksuaalivähemmistöihin, etnisiin ja kielellisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kohtaaminen. 40:stä vastaajasta kuusi kertoi, ettei ole kohdannut työssään mitään

vähemmistöjä, ei tiedä kohdanneensa, tai ei osaa vastata kysymykseen. Tulkitsen vastaukset niin, ettei välttämättä tiedosteta vähemmistöryhmien voivan olla myös ulospäin näkymättömiä, tai että kysymyksenasettelu olisi voinut olla toisenlainen.

Kyselyn viimeisessä, avoimessa kysymyksessä kysyttiin mitä toiveita yhdenvertaisuusaiheen käsittelylle henkilöstöllä on. Vastauksia kysymykseen tuli 24 ja niistä 13:ssä toivottiin jossakin muodossa tiedon lisäämistä. Esimerkkeinä olivat toiveet koulutuksista, termistön avaamisesta, materiaalipankin tai muun lisätiedon saamisesta.

Mielenkiintoisia huomioita, jotka ei tule päivittäisessä työssä eteen. Kokonaisvaltainen tietopaketti varmasti hyväksi, jotta tiedostaisi toimiiko huomaamattaan joissakin tilanteissa puutteellisesti. (Vastaaja 5.)

Erialaisten termien käsittely ja läpikäynti. Muutenkin tiedon lisääminen ja asiasta puhuminen tekee tietoiseksi myös omassa toiminnassa. Pohdintaa siitä, miten vielä paremmin ottaisimme eri ryhmät huomioon, myös käytännössä, ettei asia jäisi vain tavoitteeksi ja yläkäsitteeksi. (Vastaaja 8.)

Avoimet vastaukset olivat pääosin positiivisia, eikä vastareaktioita aiheen käsittelylle annettu, vaikkakaan mihinkään kysymykseen vastaaminen ei ollut pakollista. Avoimissa vastauksissa kuitenkin sivuttiin myös yhdenvertaisuuskysymysten haastavuutta. Vastaaja 8 pohtii loukkaantumisen kulttuuria:

Toivoisin, että ihmisiä käsiteltäisiin ihmisinä. Toivon myös, että loukkaantumista ei käytettäisi aseena. Jos vaikka vedetään kovat pannut siitä, että joku ei ihan osannut yhdenvertaisuusterminologiaa. Tällainen loukkaantuminen vesittää asian eteen tehtyä hyvää työtä. Esim. yhteiskunnan tasolla poliittisia irtopisteitä kerätään tällaisella muka-loukkaantumisella, ja se saa yleensä aika isot vastareaktiot aikaiseksi. Sellainen toiminta on lyhytnäköistä oman edun tavoittelua. (Vastaaja 8.)

Tämä vastaus on mielestäni arvokas, sillä se tuo esiin aiheen herkkyyden sekä muistutuksen inhimillisyyden ja sensitiivisyyden tärkeydestä sekä siitä, että erehtymisen ja keskeneräisyyden sallivuutta on tärkeää korostaa, jottei tietämättömyydestä tai loukkaantumisesta tehdä aseita ketään vastaan.

6.2 Aivoriihien tulokset

Pidin kaksi aivoriihityöpajaa nuorisoseurojen henkilöstölle. Esittelen tulokset eikronologisesti, sillä 15.4.2021 pidetty aivoriihi oli yleisempi. Se oli suunnattu koko henkilöstölle ja siihen osallistui 35 henkilöä, kun taas toinen, 7.4.2021 oli kohdennettu tapahtumatuottajille ja siihen osallistui viisi henkilöä.

Koko henkilöstölle pidetyssä, työntekijäpäivillä pidetyssä aivoriihessä vastauksena kysymykseen, **kuinka yhdenvertaisuutta voisi omassa työssään edistää**, sain vastauksia monesta eri näkökulmasta. Työpajan jälkeen siirsin kaikkien kuuden pienryhmän vastaukset yhdelle Jamboard -alustalle, ja järjestin ne teemoittain värin mukaan.

Teemoja muodostui viisi: omaan asenteeseen/asemaan liittyvät ehdotukset, tiedon ja tietoisuuden lisääminen, tapahtumatuotanto ja viestintä sekä harrastustoiminta.

Omaan asenteeseen/asemaan liittyviä vastauksia olivat tiedon opiskelu, armollisuus itseä kohtaan sekä omien ennakkoluulojen tiedostaminen. Tiedon ja tietoisuuden lisäämiseen liittyviä vastauksia olivat ehdotukset yhdenvertaisuuslukupiiristä, työpaikkailmoitusten terminologiaan huomion kiinnittäminen, koulutukset ja esimerkit ja toiminnan kertomisesta ja esittelystä uusille ryhmille. Tapahtumatuotannon ja viestinnän osioon vastattiin ehdotuksilla saavutettavuuden ja sekä fyysisen että psyykkisen esteettömyyden lisäämisestä, vähemmistöihin kuuluvien esiintyjien vahvemmallalla representaatiolla, yhdenvertaisuusagenteista tapahtumiin sekä moninaisemman tapahtumakuvaston käyttämisellä. Harrastustoimintaan liittyvät ehdotukset liittyivät moninaisempien kohderyhmien tavoittamiseen harrastustoimintaan, hankkeen luomiseen moninaisuuden ympärille, uusien harrastusryhmien löytämiseen yhteistyökumppanien avulla.

Pispalan Sottiisin tapahtumatuottajille 7.4.2021 pidetyn aivoriihen rakenne oli edellä mainitun kanssa vastaava, mutta kysymykset kohdentuivat suoraan tapahtumatuotantoon ja osallistujia oli vähemmän. Koen molempien seikkojen helpottaneen konkretiaan pääsemistä ja avoimen keskustelun herättämistä. Pispalan Sottiisin aivoriihessä Jamboardille kerättiin vastauksia kolmeen kysymykseen:

- 1) Mitkä asiat edistävät tällä hetkellä yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta
- 2) Mitkä asiat voisivat olla paremmin
- 3) Mistä haluaisit lisätietoa aiheeseen liittyen.

Pispalan Sottiisin aivoriihen vastauksissa kysymykseen yksi tuli 25 kommenttia. Toimivina malleina toistui yhdenvertaisuusagenttitoiminta tapahtumissa, selkeä viestintä ja avoimen ja mahdollistavan ilmapiirin luominen sekä aiheen esillä pitäminen ja koulutukset. Tapahtumatuottajille olisi ehkä voinut esittää vielä kohdennetumpia ja tarkempia kysymyksiä, koska yhdenvertaisuusagenttitoimintaa lukuun ottamatta vastaukset jäivät ehkä hieman yleiselle tasolle.

Kysymykseen kaksi kommentteja tuli 24. Tapahtumatuottajat toivoivat erityisesti esiintyjien monimuotoisempaa representaatiota. Myös harrastajaryhmien sisäpiirisuus ja me-te-porukka -asettelu nousi useammassa vastauksessa esiin.

Kysymys kolme sai 18 kommenttia, eli kahta edellistä vähemmän. Vastaukset vaihtelivat hyvin konkreettisista toiveista joita olivat esimerkiksi videoiden ja nettisivujen saavutettavuuteen liittyvät kysymykset, kielelliset seikat, kuvailutulkkkaus ja esimerkit yhdenvertaisista ja moninaisista tapahtumista. Toisaalta vastauksia oli myös laajemmin: teeman avaamista kaivattiin liitettynä nuorisoseuraympäristöön, lisätietoa kaivattiin vähän kaikesta, ja toivottiin myös huoneentaulua ohjeeksi siitä mitä yhdenvertaisuus sisältää.

Kahden aivoriihimenetelmällä toteutetun työpajan perusteella yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskeskustelu on sensitiivisistä luonteestaan huolimatta melko avointa. Työpajoissa osallistujat lähtivät avoimesti ja rohkeasti keskustelemaan ja toivat ajatuksensa myös esiin. Koko henkilöstölle toteutetussa työpajassa haasteena oli se, että osallistujat tulivat monenlaisista työtehtävistä, joten yhteistä näkökulmaa oli välillä hankala löytää. Toisaalta pajan jälkeen osallistujat antoivat positiivista palautetta erityisesti selkeästä alustuksesta ja käsitteiden avaamisesta. Koska tietopohjan lisääminen oli pajan tavoitteena, joten tämä onnistui todennäköisesti ainakin jossakin määrin. Myös pajan jälkeen avattu Workplace -keskusteluryhmä on täyttänyt tavoitteita osittain, sillä sinne puolen vuoden aikana linkattu paljon ajankohtaisia uutisia ja avauksia yhdenvertaisuuden teemoista.

Havaitsin koko henkilöstölle järjestetyn aivoriihen yhteydessä haasteen, jota olin, jos en pelännyt, niin osasin hieman odottaa; jos aihe ei tunnu omalta, menee liian vaikeaksi tai alkaa tuntua epä mukavalta tai tylsältä tai muutoin huomio herpaantuu, keskustelu saattaa lähteä sivuraiteille. Näin kävi osin DIE -menetelmätehtävän yhteydessä, kun osallistujien tehtävänä oli ensin kuvailla, sitten tulkita ja lopulta arvioida kuvaa. Osa osallistujista aloitti sivukeskustelun kuvan yksityiskohdasta, joka ei varsinaisesti enää liittynyt yhdenvertaisuusaiheeseen. Teemoissa sisällä olevat osallistujat kuitenkin palauttivat keskustelun takaisin aiheeseen.

Aivoriihien perusteella käsitys henkilöstön toiveista edistää yhdenvertaisuutta lähinnä vahvistui. Haaste on kuitenkin, että aihe on valtavan laaja ja jopa mahdoton kohdennettavaksi koko henkilöstölle niin, että jokainen hyötyisi aiheesta. Luulen osasyyn tähän olevan, että näissä teemoissa on mahdotonta olla aina ajan tasalla kaikesta tai tulla koskaan valmiiksi.

6.3 Haastattelujen tulokset

Haastattelin Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssi ry:ltä kahta henkilöä: yhdenvertaisuusasiantuntijaa Laura Heinosta sekä tapahtumatuottaja Minna Jauhoa.

Allianssi palvelee noin 140:a nuorten parissa toimivaa nuorisoalan järjestöä sekä kunnissa ja seurakunnissa tehtävää nuorisotoimintaa (Heinonen 2021). Heinonen oli haastattelun tekohetkellä Allianssin yhdenvertaisuusasiantuntija, jonka työhön kuuluu muun muassa yhdenvertaisuuskoulutusta ja -suunnittelua, häirintätilanteisiin, eri vähemmistöryhmien kohtaamiseen ja vihapuheeseen liittyvää koulutus- ja neuvontatyötä nuorisotyön toimijoille ja yhdenvertaisuusverkoston koordinoitua. (mt.)

Minna Jauho toimii Allianssin tapahtumatuottajana toteuttamassa muun muassa valtakunnallisia nuorisotyön päiviä yhdessä toisen tuottajan kanssa. Lisäksi Jauho tuottaa muita Allianssin muita tapahtumia kuten nuorisotyön viikkoa. Jauholla on myös aiempaa taustaa vähemmistönuorten kanssa toteutettavasta kulttuurisesta nuorisotyöstä. (Jauho 2021.)

Kolmas haastateltavani oli Johanna Hurme, joka toimii Suomen nuorisoseurojen alaisuudessa toimivan Nuori Kulttuurin suunnittelijana. Hurme tekee Nuori Kulttuurin, eli lasten ja nuorten taideharrastamista tukevan alustan ja tapahtumien suunnittelua. Työhön kuuluvat muun muassa Nuori Kulttuuri Festivali eli valtakunnallisen ja paikkakunnittain vaihtuvan kulttuurisen nuorisotyön festivaalin suunnittelu, Nuori Kulttuuri On Air -festivaalin suunnittelu ja tuotanto, sekä erilaiset rahoitus- ja tuotantotuet nuorten omiin kulttuurisen nuorisotyön projekteihin. Hurme tekee paljon yhteistyötä esimerkiksi kuntien ja paikallisten taide- ja harrastusyhdistysten kanssa. (Hurme 2021.)

Neljäs haastateltava oli Lauri Haltsonen, jonka kokemus nuorisoseuratoiminnasta on moninaista: Haltsonen toimii Suomen nuorisoseurojen hallituksessa, valtuustossa, Saimaan nuorisoseurojen puheenjohtajana, sekä Vuoksenniskan nuorisoseurojen IRTI -teatterin ohjaajana. Haastattelussa keskityttiin Haltsonen rooliin teatterin ohjaajana. (Haltsonen 2021.)

Viides haastateltava oli kokemusasiantuntija Raila Riikonen, joka on aktiivinen tapahtumakävijä ja kulkee sähköpyörätuolilla. Riikonen on taustaltaan seksuaalikasvattaja ja vähemmistöryhmät ovat hänelle tuttuja myös työnsä kautta: hänellä on kokemusta kokemuskouluttajana toimimisesta noin 20 vuoden ajalta muun muassa sosiaali- ja

terveysalan tahoille. Lisäksi hän harrastaa aktiivisesti erityisesti kulttuuritapahtumia, joihin kuuluvat muun muassa musiikki-, teatteri-, ja elokuvatapahtumat. Riikonen liikkuu tapahtumissa usein sähköpyörätuolilla kulkevan puolisonsa kanssa ja he harrastavat tapahtumissa käyntiä lähes viikottain. (Riikonen 2021.)

6.3.1 Yhdenvertaisuus- ja moninaisuusosaamisen kehityskohteet

Haastattelin Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssi ry:ltä kahta henkilöä: yhdenvertaisuusasiantuntija Laura Heinosta sekä tapahtumatuottaja Minna Jauhoa.

Sekä Heinonen (2021) että Jauho (2021) ovat yhtä mieltä siitä, että inkluusio on se, johon yhdenvertaisuussuunnittelussa kulttuurisen nuorisotyön ja tapahtumien tuotannon kentällä kuten koko yhteiskunnassakin tulisi tähdätä ja sitä pidetään yhdenvertaisuussuunnittelun päätavoitteena. Kolmessa haastatteluissa tuli ilmi, että yhdenvertaisuussuunnittelu ja asian käsittely on usein monella toimijalla henkilökeskittynyttä, mikä tarkoittaa, että jos joku ammattilainen joka on kiinnostunut ja jolla on resursseja edistää yhdenvertaisuutta, se pysyy pinnalla ja sitä edistetään. Yhdenvertaisuussuunnittelu alkaa olla jo esillä ja näkyvillä, mutta sen saaminen rakenteisiin vaatii vielä työtä. (Heinonen 2021; Jauho 2021; Hurme 2021.)

Johtamisessa määrätietoisuuden viestit olisivat tärkeitä. Välillä kuulee, että nuorisotyössäkin on ihmisiä joiden omat asenteet eivät kestä päivänvaloa ja se välittyy nuorille. Nuorisoalan ammattilaisten tulisi näyttää esimerkkiä. (Heinonen 2021.)

Tämän vuoksi Heinonen (2021) painottaakin yhdenvertaisuuteen pyrkivän toiminnan toteuttajien omien asenteiden kriittistä tarkastelua ja avointa keskustelua siitä, mistä ei välttämättä ole totuttu keskustelemaan ja mikä voi tuntua vieraalta. On sanoitettava ääneen esimerkiksi sitä, mikä tekee tilasta aidosti saavutettavan ja turvallisen osallistujalle, joka ei välttämättä kuulu yhtä etuoikeutettuun asemaan kuin toiminnan järjestäjä itse.

Kokemusasiantuntija Raila Riikonen (2021) kertoo olevansa usein asemassa, jossa fyysinen mahdollisuus osallistua tapahtumiin voi nousta esteeksi jo ennen paikalle saapumista. Kysyttäessä vaikuttaako vamman perusteella vähemmistöön kuulumisen tapahtumavalintoihin, hän vastaa näin:

Ihan aina vaikuttaa. Esteetön paikka on ehdoton, eli jos on portaita, ei hissiä tai INVA-wc:tä niin silloin ei mennä, koska sähköpyörätuoli on niin painava ettei sillä pääse yhtään porrasta. Sillä oli iso merkitys osallisuuden tunteen kannalta, että Barcelonassa lähes kaikkiin tapahtumiin pääsi pyörätuolilla samasta ovesta

muiden kanssa. Silloin tuntui että oli tasavertainen. Ei sitä varmaan kukaan muu huomannu, mutta mulle sille oli tosi iso merkitys että ei tarvinnu selvittää etukäteen tai laittaa kaveria kattoo että onko joku paikka esteetön. (mt.)

Tieto esteettömyydestä olisi myös tärkeää ilmoittaa tapahtumajärjestäjän nettisivuilla ja käytännöt tiedotuksesta ovat valitettavan hajanaisia. Riikonen käyttää usein tuttavien tai sosiaalisen mediaa kysyäkseen onko joku käynyt paikassa ja onko se esteetön. Myös tieto siitä, jos tapahtumapaikalla ei ole esimerkiksi INVA-wc:tä auttaisi, koska silloin asiaan on mahdollista varautua ja silti pystyä osallistumaan tapahtumaan. (Riikonen 2021.)

Turvallisemman tilan periaatteet nousivat esiin lähes kaikissa haastatteluissa, ja niiden sanoittamisen tai toteuttamisen puute on liikuntaesteisen tapahtumakävijän kannalta erityisen huolestuttavaa. Riikosen (2021) mukaan turvallisemman tilan periaatteita ja vähemmistöryhmien huomiointia noudatetaan näkyvämmiin esimerkiksi vammais-, seksuaali-, ja sukupuolivähemmistöille suunnatuissa tapahtumissa, ja enenevässä määrin festareilla, mutta muualla valitettavan huonosti. Tämä vaikeuttaa tapahtumiin osallistumista.

En mä nykyään mee ikinä yksin mihinkään, että aina mulla on avustaja tai kavereita mukana. Myös kanssaosallistujat voi olla tosi typerä, että ihmiset asettaa vaikka oluttuoppeja mun pyörätuolin pöytälevylle, se on kuitenkin ikäänkuin osa minua ja siinä koskemattomuus häiriintyy. Tai sit ihmiset nojailee pyörätuoliin. Senkin takia pitää olla kavereita että he sit siirtää niitä tuoppeja pois. (Riikonen 2021.)

Viestinnän haasteet moninaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyen nousivat myös esiin. Esimerkkiä näyttävällä kattojärjetöllä Allianssillakin moninaisuuden näkyminen viestinnässä ulospäin tuottaa välillä haasteita. Yksi tärkeä kysymys juuri tällä hetkellä on, kuinka saada moninaisuus ja yhdenvertaisuus näkyviin tapahtumaviestinnässä, niin ettei se alleviivaisi tarpeettomasti näkyviin vähemmistöihin kuuluvia osallistujia. Viestinnän haasteet nivoutuvat rakenteisiin, joiden puitteissa toimintaa toteutetaan. Toiminnan järjestäjän olisi pystyttävä rehellisesti tarkastelemaan, onko harrastus- tai tapahtumatoiminta joitakin ryhmiä tai vähemmistöjä poissulkevaa ja mitä asialle voisi tehdä. (Jauho 2021; Heinonen 2021.)

6.3.2 Toimivat käytännöt yhdenvertaisuussuunnitteluun

Vaikka käytännöt ja osaaminen yhdenvertaisuussuunnitteluun ja sen toteutukseen ovatkin kirjavia, sekä Jauho (2021) että Heinonen (2021) nostavat esiin, että viime vuosina aihe on

noussut yhä enemmän esiin ja näkyviin järjestö- ja yhdistystoimijoiden ja kulttuurisen nuorisotyön toimijoiden toiminnassa.

Yhdenvertaisuussuunnittelun suunnitelmallisuus saattaa tuntua suurelta ja resursseja vievältä, mutta huomioitavaa on, että kaikkea ei voi eikä kannata yrittää huomioida kerralla. On hyvä pysähtyä miettimään mihin toimijalla on aikaa ja resursseja, ja millä aikavälillä suunnitellut toiminnot toteutetaan. Suunnittelun alussa on myös hyvä kartoittaa se, missä lähtötilanteessa ollaan.

Turvallisemman tilan periaatteiden merkitys on tuttua nykypäivän kulttuurisen nuorisotyön toimijoille. Häirintäyhdyshenkilöt tai yhdenvertaisuusagentit ovat olleet paljon esillä tapahtumissa. Myös tapahtumatuottaja Minna Jauho (2021) jakaa Heinosen näkökulmaan avoimen keskustelun ja turvallisemman tilan periaatteiden tärkeydestä ja kertoo esimerkiksi Allianssin kaikissa tapahtumissa olevan käytössä turvallisemman tilan periaatteet ja mahdollisimman monissa myös häirintäyhdyshenkilöt.

Mahdollisimman turvalliseen ja inklusiiviseen toimintaan Heinonen (2021) kertoo avaimen olevan avain se, että prosessissa on ja pitää tunnistaa erilaisia toimenpiteitä ja välivaiheita. Järjestöt ovat tällä hetkellä aktiivisesti mukana yhdenvertaisuussuunnittelussa ja esimerkiksi vammaisille nuorille on saatu järjestettyä kohdennettua kulttuuritoimintaa, mutta inklusion tulisi olla jatkuva teema ja pyrkimys kulttuurisen nuorisotyön toiminnoissa (mt.).

Riikonen (2021) nostaa esille tekniset asiat; jos esteettömyys-, ja saavutettavuustiedot olisivat tapahtumapaikan verkkosivuilla esillä, se madaltaisi paljon osallistumisen kynnystä. Samoin tapahtumapaikan henkilökunnan koulutus tai tietoisuus siitä, miten esteettömyys käytännössä toteutuu, olisi tärkeää osallistujan turvallisuuden kokemukselle. (Riikonen 2021.) Heinonen (2021) pitää teknisiä asioita melko helppoina toteutettavina jos niistä vain tiedettäisiin, ja usein ongelma onkin tietoisuuden ja resurssien puute.

6.3.3 Esimerkit inklusiivisesta kulttuurisen nuorisotyön toiminnoista

Haastattelin Saimaan nuorisoseurojen puheenjohtajaa ja Vuoksenniskan nuorisoseuran IRTI -teatterin ohjaajaa, Lauri Haltsoista, joka on ollut mukana nuorisoseuratoiminnassa yli 15 vuotta. Haltsonen ohjaa Vuoksenniskan nuorisoseurassa 15-19-vuotiaiden nuorten teatteriryhmää sekä nuorempien ryhmien teatteriohjaajia. (Haltsonen 2021.)

Kysyttäessä kuinka yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskysymykset koskettavat nuorisoseurojen IRTI -teatteritoimintaa, Haltsonen vastaa sen tarkoittavan sitä että jokainen saa olla mukana itsenään ilman pelkoa määrittelystä tietynlaiseksi ja tiettyyn muottiin. Yhdenvertaisuus on ollut myös osana teatterin näytelmiä: kahden viime aikaisen näytelmän hahmoissa on ollut mukana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Näytelmät ovat saaneet kiitosta siitä, että vähemmistöön kuulumista ei ole alleviivattu. (mt.) Kysyttäessä miten tällainen inklusiivinen toteutus on saavutettu, Haltsonen (2021) vastasi seuraavasti:

En tiää, se vaan tuli siihen luonnollisesti. Sama kun viime kesänä tehtiin Toivo -näytelmää. Keskusteltiin Etelä-Karjalan Mieli ry:n toiminnanjohtajan kanssa siitä, että mikä on mielenterveysongelmaisten representaatio elokuvissa ja teatterissa.

Se tuntuu olevan sama, kuin mikä joskus 13 vuotta sitten oli seksuaalivähemmistöistä: että homon pitää olla pikkurilli pystyssä ja puhua korkealta, et se oli niinkun ainut tapa. Tai jos on lesbo niin ne on sitten rekkalesbo. Että sitä tehdään ja niiden pointtina on naurattaa heteroita.

Mielenterveysongelmissa on joko normaali, tai sit on psykoosi. Mut ei oo mitään siltä väliltä. Kuitenkin on niin paljon ihmisiä, joilla on mielenterveysongelmia, jotka ei näy päällepäin ja kukaan ei osaa niistä mitään sanoa. Tässä näytelmässä ei korostettu päähenkilön mielenterveysongelmia millään tavalla. Siinä oli henkilö joka koki ja suhtautu asioihin oman näkökulman ja terveydentilan kautta, niinkun muutkin. Turha mässäily ja alleviivaaminen - ei sillä ole mitään merkitystä. (Haltsonen 2021.)

Keinot siihen, kuinka teatteritoiminta, joissa vähemmistöt eivät ole alleviivattuna osana näytelmää, vaan osana normia, ovat Haltsonen mukaan paljon kiinni toiminnan ohjaajan luomasta ilmapiiristä. Hän kertoo itse kiinnittäneensä huomiota siihen, että lopetti tyttö- ja poika -sanojen käyttämisen kun ryhmään tuli vuosia sitten mukaan transihminen. Haltsonen kertoo myös sanoittavansa sitä, että pyrkii välttämään sukupuolittuneita ilmaisuja ja myös tuomaan esimerkin kautta erehtymisen ja kokeilun ilmapiiriä:

Ohjaamisessa kun kerron asioita auki, niin kerron myös etten ole täydellinen, vaan että saa ja pitää kyseenalaistaa, ja näytän senkin esimerkillä että ei ole oikeaa tapaa olla. Ja se on ihan hauskaa, että eipä siellä sitten nuoret sukupuolita minuukaan. (Haltsonen 2021.)

IRTI -teatterin sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöön kuuluvia henkilöitä sisältäneet näytelmät ovat myös saaneet katsojilta kiitosta siitä, että asioita ei ole alleviivattu, vaan ne on esitetty osana tarinaa. Haltsonen (2021) toivoo, että tulevaisuudessa yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskysymyksiä käsiteltäessä siihen liittyvä toiminta olisi aina perusteltua:

On olemassa vieläkin vaikka poikateatteria nuorisoseuroissa. Ja sehän on hieno ajatus, että siellä voidaan olla käsittelemässä sen oman sukupuolen kanssa niitä asioita joita halutaan käsitellä. Mut entäs nää muut? Muiden sukupuolien varjolla ei saa sit unohtaa sitä että on tyttöjä ja poikia jotka halua olla tyttöjä ja poikia. Sitäkään ei saa unohtaa, mutta sen pitäis olla perusteltua. (Haltsonen 2021).

Nuorisoseurojen tapahtumat myös teatteritoiminnan ulkopuolella ovat Haltsoselle tuttuja, ja hän kertoo sekä yhdenvertaisuuteen liittyvien tapahtumien ja tilaisuuksien, että tapahtumien häirintäyhdyshenkilötoiminnan olevan hyvä suunta tulevaisuuteen (Haltsonen 2021). Edellä kuvattu IRTI-teatterin toimintamalli on mielestäni hyvä esimerkki inklusiivisuuden näkökulmasta. IRTI-teatterissa vähemmistöryhmiä ei alleviivata, vaan ryhmät ovat mukana toimintaa osana kaikkia muitakin. Esimerkissä inklusiivinen toiminta on syntynyt kuin itsestään.

Toinen haastatteluissa ilmi tullut esimerkki oli kulttuurisen nuorisotyön toimintakeskuksesta, jossa oli paljon eri toimijoita ja tapahtumia:

Me tehtiin siinä alussa jo sellanen periaatepäätös että tää vammaisten nuorten toiminta on nyt tässä isossa aulatilassa, josta on yhteyksiä kaikkialle. Että tätä ei laiteta jonnekin kolmen oven taakse, vaan että ketä vaan tänne talolle tulee niin tästä ne kulkee, että jos ei puhuta mut ainakin kohdataan tässä. (Jauho 2021.)

Periaatepäätös oli onnistunut, sillä samassa rakennuksessa toiminut nuorisovaltuusto kiinnostui vammaisten nuorten toiminnasta ja järjesti heille illanvieton, jonka toteuttamisesta Jauho (2021) kertoo seuraavasti:

Se oli tosi hyvä ilta, kaikenlaista ohjelmaa ja täysin nuorilta nuorille, mikä olikin iso onnistuminen, ettei siellä ollu ketään tätejä ja setiä kertomassa mitä tehdään tai yhyttämässä. Et ei sun tarvi järjestää jotain erillistä ryhmää, vaan tila itsessään mahdollisti sen että he näki toisiaan ja tottu siihen että kohdattiin toisenlaisia ihmisiä. Tottakai on toisenlaisiakin esimerkkejä, ihmettely ja huuteluu, että kaikki ei mee aina ekalla maaliin. — Varmasti tulee myös yhteentörmäyksiä, mutta ei sitä pidä liikaa pelätä että mitä tästä nyt tulee jos lähdetään näitä ja näitä ryhmiä tai toimintoja yhdistämään. Myös näin nuorisoalan ammattilaisena ajattelen, että meillä on kuitenkin työvälineitä sitten niitä tilanteita purkaa jos yhteentörmäyksiä tai vastaavia tulee. Että pelko ei sais olla syy jättää toimintaa tekemättä. (Jauho 2021.)

Tapahtumatuotannon osalta nuorisoseuroissa on hyviä yhteistyökäytäntöjä vähemmistönuorten mukaan ottamisesta osaksi Nuori Kulttuurin tapahtumia. Saamelaisnuorten kanssa on käyty keskusteluja siitä, kuinka heidän ryhmä voisi toivomallaan tavalla osallistua Nuori Kulttuurin On Air -tapahtumiin. Nuorten ryhmä haluaa olla mukana, ja kuitenkin erottautua omana etnisenä ryhmänään. Keskustelua on

käyty myös siitä kuinka saamelaisnuorten ryhmää voisi enemmän tuoda ulospäinkin näkyviin festivaalivuonna. Myös Finlands Svenska Ungdomsförbundenin kanssa on keskusteltu kuinka Nuori Kulttuuri voisi hyödyttää FSU:ta ja toisin päin. (Hurme 2021.)

Olin tosi iloinen että Nuori Kulttuuri Talkseissa (Nuori Kulttuuri Digifestivaalin yhteydessä järjestetty keskusteluareena) oli eri taustaisia ihmisiä puhumassa harrastamisen hyvinvointivaikutuksista. Mutta vieläkin laajemmin voisi olla. Se (Nuori Kulttuuri Talks) on alusta, jolla moninaisuutta voisi tuoda enemmän näkyville. (mt.)

Yllä kuvatut esimerkit inklusiivisesta tai siihen pyrkivästä toiminnasta kertovat, että tietyillä toimenpiteillä, kuten moninaisia taustoja etsimällä ja näkyväksi tekemällä, esteettömyys- ja saavutettavuustoimenpiteillä, ja avaamalla yhteistyötä eri taustaisten toimijoiden kanssa, on mahdollista saavuttaa aidosti yhdenvertaista ja turvallista kulttuurisen nuorisotyön harrastus- ja tapahtumatoimintaa.

Toisaalta tiet inklusioonkin ovat moninaisia, sillä osassa toimijat tekivät itse tietoisia ratkaisuja tuoda vähemmistöryhmät osallisiksi, toisaalta osassa yhdenvertaisuutta tukeva toiminta on syntynyt kuin itsestään, omien toiminta- ja kohtaamistapojen kautta välttämällä oletuksia osallistujista.

6.4 Osaamismerkki

Nuorisoseurat tekee aktiivista työtä osaamisen tunnistamisessa digitaalisten osaamismerkkien saralla. Merkkiä hakeneet henkilöt voivat todentaa yhdistys- ja järjestötoiminnasta kertyneen osaamisen digitaalisen merkin avulla ja näin hyödyntää sitä esimerkiksi työnhaussa tai oppilaitokseen hakiessa. Merkkejä voi tällä hetkellä hakea mm. esihenkilötyön, tuottamisen, ohjauksen, kouluttamisen ja seurantaloihin liittyvän osaamisen osalta. (Järvinen 2021, 5.)

Tätä opinnäytetyötä tehdessä uutena merkinä on julkaistu Yhdenvertaisuusosaaja järjestötoiminnassa -merkki. Merkkiä voi hakea henkilö, joka on osallistunut nuorisoseurojen yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskoulutukseen ja/tai ymmärtää ja tiedostaa aidosti yhdenvertaisuuteen pyrkivän toiminnan periaatteita. Olennaista yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvän osaamisen edistämisessä on erityisesti tiedon lisääminen, avoin keskustelu ja oman aseman tunnistaminen. (Open Badge Factory 2021.)

Merkin ovat tuottaneet nuorisoseurojen työsuojelutoimikunnan jäsenet Tiina Kämäräinen, ja Karoliina Ailasmaa, jotka myös konsultoivat minua merkin sisällön tuottamisessa peilaten sen sisältöjä tähän kehittämistyöhön liittyen.

Tällä hetkellä osaamismerkkin saamiseen täytyy täyttää kuusi näistä kahdeksasta kriteeristä:

Osaamistavoitteet:

- Olen osallistunut Nuorisoseurojen Yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskoulutukseen
- Hallitsen Nuorisoseurojen Yhdenvertaisuussuunnitelman
- Olen tutustunut Nuorisoseurojen Yhdenvertaisuus- ja moninaisuusoppaaseen
- Osaan suunnitella ja toteuttaa saavutettavaa toimintaa
- Hallitsen ja ymmärrän yhdenvertaisuuteen -ja moninaisuuteen liittyvät käsitteet
- Osaan soveltaa Turvallisemman tilan periaatteita
- Tunnistan ja osaan puuttua syrjintään, häirintään ja epäasialliseen kohteluun
- Osaan toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita noudattaen ja edistäen. (Open Badge Factory 2021.)

Nuorisoseurojen Yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskoulutus on vielä kehitteillä vuodelle 2022. Yhdenvertaisuusosaaja järjestötoiminnassa -merkki on kuitenkin jo haettavissa, sillä osaamistavoitteet on asetettu niin, että myös koulutuksen käymätön voi hakea merkkiä, mikäli muut tavoitteet täyttyvät. Tämä on linjassa sen kanssa, että osalla järjestön henkilöstöstä on jo aiempaa osaamista aiheesta jolloin he voivat halutessaan hakea merkkiä käymättä koulutusta, kun koulutuksen käymällä saa riittävät tiedot teemoista, mikäli ne eivät muuten ole tuttuja.

6.5 Ovet auki kaikille! Yhdenvertaisuusosaamisen opas

Osana tätä opinnäytetyötä ideoitiin ja kirjoitettiin yhteistyössä kansalaistoiminnan asiantuntijatoimijan Kansalaisfoorumin kanssa opas yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden huomioimisesta. Opas on suunnattu erityisesti nuorisoseuratyötä tekeville, mutta esimerkit ovat sovellettavissa myös muuhun kulttuurisen nuorisotyön toimintaan. Oppaan kirjoittajina toimivat lisäksi työni ohjaaja, Suomen nuorisoseurojen pääsihteeri Annina

Laaksonen. Kansalaisfoorumi teki samaan aikaan kouluttajille kohdennettua yhdenvertaisuusmateriaalia verkkosivuilleen, ja nuorisoseurojen tuottaman oppaan tuotannossa pyrittiinkin siihen, etteivät sisällöt olisi päällekkäisiä. Teimme linjauksen, että nuorisoseurojen oma opas keskittyy mahdollisimman helposti lähestyttäviin esimerkkeihin, ja että oppaassa on runsaasti linkkejä sekä Kansalaisfoorumin että muiden oppaiden ja materiaalien pariin.

Käsikirjan tavoitteena on tuoda näkyväksi yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskysymykset nuorisoseuratoiminnalle mahdollisimman matalan kynnyksen ja helposti lähestyttävän materiaalin avulla.

7 KEHITYSEHDOTUKSET

7.1 Yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen

Nuorisoseurojen yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaavat tällä hetkellä luottamusvaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu. Tähän opinnäytetyöhön liittyen on sovittu, että heidän kanssaan päivitetään yhdenvertaisuussuunnitelmaa opinnäytetyön tulosten perusteella. Näin ollen opinnäytetyön kehittämissuositukset otetaan osaksi yhdenvertaisuussuunnittelua vuodelle 2022.

Ehdotan valittavaksi nuorisoseurojen yhdenvertaisuussuunnitelmasta tietyt, konkreettiset painopisteet joihin on mahdollista vuoden 2022 realistisesti keskittyä, jotta niiden eteenpäin vieminen ja kehittämistyö ei jää niin sanotulle strategiatasolle vaan menee käytäntöön. Ehdotan painopisteiksi erityisesti esihenkilöiden, tapahtumien ja harrastustoiminnan suunnittelijoiden yhdenvertaisuuskoulutusta sekä avointen keskustelualustojen ja tilaisuuksien, kuten Erätauko-dialogien, tarjoamista aiheiden käsittelylle. Näin rakenteiden muuttuminen teemojen ympäriltä lähtisi liikkeelle johtotasolta. Haluan ehdotuksissani kuitenkin painottaa, että ehdotuksista olisi mahdollisuus käydä avointa ja rehellistä keskustelua esimerkiksi luottamus- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen kanssa ja kuulla myös heidän kokemuksensa siitä, ovatko juuri nämä painopisteet ja niihin liittyvät toimenpiteet aidosti ja resurssit huomioon ottaen mahdollisia toteuttaa.

7.2 Yhä useampi osalliseksi! Turvallisemman tilan periaatteet ja viestintä

Turvallisemman tilan periaatteiden tärkeys on tunnistettu ja tunnustettu laajasti kulttuurisen nuorisotyön kentällä, myös nuorisoseuroissa. Nuorisoseurat käyttää osassa tapahtumistaan Allianssin turvallisemman tilan periaatteita (Folklandia 2021). Kehittämistyöni tulosten perusteella myös häirintäyhdyshenkilö- ja yhdenvertaisuusagenttitoiminta on tapahtumatuottajilla hyvin tiedossa.

Turvallisemman tilan periaatteet eivät kuitenkaan ole tämän kehittämistyön aineistoanalyysin perusteella kaikille nuorisoseuran henkilöstöön kuuluville tuttuja. Tämän vuoksi olen soveltaen muista lähteistä koonnut liitteenä 3 olevaan yhdenvertaisuusoppaaseen esimerkin turvallisemman tilan periaatteista, joita seuratoimijat voivat toiminnoissaan ja tapahtumissaan käyttää.

Koska avoimen keskustelun tärkeys turvallisemman tilan periaatteiden käytössä on tunnustettu, ehdotan turvallisemman tilan käyttöönottoa järjestön tuottamien tapahtumien ja toiminnan lisäksi myös sisäiseen käyttöön johtamis- ja suunnittelutasolle, tässä tapauksessa työyhteisöjen sisälle. Ehdotan että oppaan esimerkistä luodaan huoneentaulut jokaiselle aluetoimistolle tai keskusseuralle, ja pidän ehdottoman tärkeänä, että näiden periaatteiden perusteet ja keskustelu niistä käydään esihenkilöiden toimesta läpi työyhteisöjen kesken vuoden 2022 aikana. Ehdotan aiheen käsittelyä työn liitteenä olevan yhdenvertaisuusoppaan lanseerauksen yhteydessä 10.1.2022.

Viestinnän merkitys mielikuvien luojana on tunnustettu, ja nuorisoseurat haluaa seistä yhdenvertaisuus- ja moninaisuusarvojensa takana myös viestinnän avulla. Useissa keskusteluissa ja haastatteluissa esiin tullut homogeenisen osallistujajoukon ongelma, ja siihen pyritään etsimään ratkaisuja. Tämän kehittämistyön aikana on tullut ilmi, että itseasiassa viestintä on vain väylä, jonka kautta rakenteelliseen ongelmaan on havahduttu. Mielestäni todellinen haaste on rakenteiden muuttamisessa, eli tässä tapauksessa moninaisemman osallistujajoukon ja vähemmistöjen osallistamisessa tapahtumiin. Vasta kun tähän haasteeseen on saatu ratkaisuja, uskon, että se tulee myös näkymään viestinnässä. Uskon myös, että yhteiskunta ja monet toimijat ovat muutoksessa aiheen äärellä, ja moni järjestö parhaillaan pohtii ja käy läpi samoja haasteita inklusioon tähtäämisessä.

7.3 Yhdenvertaisuuskoulutus

Nuorisoseurojen henkilöstölle toteutettavaa yhdenvertaisuuskoulutusta kehitetään parhaillaan vuodelle 2022. Koulutusrunkojen kehittäminen oli alun perin ideana myös tässä kehittämistyössä, mutta aiheen laajuuden ja aineistoanalyysin perusteella koettiin hyödyllisemmäksi näillä resursseilla tuottaa Yhdenvertaisuuskäsikirja (liite 3), joka tarjoaisi mahdollisimman moneen toimintaan sovellettavaa perustietoa yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta.

Tulevan koulutuksen suunnittelussa on mielestäni tärkeää huomioida tämän opinnäytetyön tulokset, sekä erityisesti koulutuksen saavutettavuuskysymykset ja koulutettavien moninaisuus. Ehdotan mietittäväksi, voiko koulutus tai sen osa olla esimerkiksi videoitu ja tekstitetty koulutus, joka sisältää tehtäviä. Uudet työntekijät eivät välttämättä voi osallistua kasvokkain koulutuksiin maantieteellisistä syistä johtuen.

Koulutuksellisuus oli kuitenkin osin läsnä myös opinnäytetyötä tehdessä, sillä Kansalaisfoorumin myöntämän rahoituksen avulla saatiin kustannettua oppaan lisäksi myös ulkopuolisten fasilitaattoreiden vetämä Erätauko -dialogi moninaisuudesta koko nuorisoseurahenkilöstön kokoaville työntekijäpäiville 30.11. Dialogimenetelmä sai positiivista palautetta osallistujilta, ja ehdotan vastaavien avoimen keskustelun menetelmien hyödyntämistä myös jatkossa.

8 LOPPUPOHDINTA

Tähän kehittämistyöhön keräämäni aineiston perusteella yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen ja osallisuuden kokemukseen liittyvien asioiden tärkeys on selvästi tunnistettu niin yhteiskunnassa kuin kulttuurisen nuorisotyön ja tapahtumien osaltakin.

Teemat ovat sensitiivisiä ja niiden käsittelyyn liittyy kokemukseni mukaan lähes aina tietty varovaisuuden tunne riippumatta siitä, onko aihe tuttu vai tuntemattomampi. Uskon tämän johtuvan siitä, että koska teemat koskettavat meitä henkilökohtaisesti, omiin oletuksiin, etuoikeutettuun asemaan, tai vierauden pelkoon herääminen voi herättää monenlaisia, myös epämukavia tunnereaktioita.

Vaikka teemat ovat haasteellisia ja laajoja, avointa keskustelua käydään keräämäni aineiston perusteella rohkeasti ja myös oman aseman tarkastelua tehdään. Usein yhdenvertaiseen toimintaan pyrkimisessä auttavat käytännön kokemukset ja ajattelun laajentaminen toisen asemaan asettumisesta. Tavoitteiden toteuttamisen tavat muuttuivat osin työtä tehdessä. Esimerkiksi tapahtumaviestinnän ongelmia tarkasteltaessa huomasin, että kyse ei ole välttämättä lainkaan viestinnässä itsessään, vaan siinä, että kuvia moninaisista osallistujista ei välttämättä juuri ole. Tämä taas nosti esiin osallisuuden ja syrjinnän kysymykset.

Haastatteluissa esille tullut ilmiö on se, että yhdenvertaisuus- ja moninaisuusteemojen käsittely on järjestöissä usein henkilökeskittynyttä, mikä on lisännyt tarvetta tavoitteelliseen yhdenvertaisuussuunnitteluun, joka lävistäisi toiminnan johtamistasolta aina ruohonjuuritasolle asti, eikä jäisi vain yhden tai muutaman asiasta kiinnostuneen henkilön varaan.

Työtä tehdessä kävi selväksi, että yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistämisessä tuntuu olevan haasteena eräänlainen polarisaatio. Ne, jotka tietävät ja ovat kiinnostuneita, tietävät paljon ja haluavat oppia lisää. Toisaalta taas he, jotka eivät ehkä halua tarkastella omaa etuoikeutettua asemaansa tai purkaa omia olettamuksiaan esimerkiksi vähemmistöryhmistä, voivat kokea aiheet vieraina ja pelottavina. Haasteena on, että kuinka saada ne henkilöt kohtaamaan omat olettamukset ja niiden merkitys harrastus- ja tapahtumatoiminnan suunnitteluun. Nuorisoseuroissa tähän on tartuttu mielestäni menestyksekkäästi matalan kynnyksen keskusteluja avaamalla, esimerkiksi Erätauko-dialogimenetelmällä.

Polarisaatioajatuksista huolimatta kaikessa kerätyssä aineistossa toistui kiinnostus lisätietoon aiheista. Tämän vuoksi työn liitteenä tuotettuun yhdenvertaisuusoppaaseen pyrittiin keräämään mahdollisimman paljon väyliä syventää oppaassa olevaa tietopohjaa.

Aiheen laajuus mietitytti ja haastoi työn tekemistä. Konkretian ja oleellisen tiedon etsiminen ja löytyminen terminologiaviidakosta oli haasteellista, samoin kuin teemojen kohdentaminen tapahtumatuotantoon. Esimerkiksi yhdenvertaisuusoppaasteen liittyen käytiin paljon keskustelua siitä, mikä on oleellista ja kuinka paljon tietoa oppaaseen kannattaa kerätä. Olen ilahtunut erityisesti Kansalaisfoorumien ja Rauhankasvatusinstituutin kanssa tehdystä yhteistyöstä työtä tehdessä, sillä aiheesta ja teemoista löytyy selvästi myös yhteistyömahdollisuuksia eri toimijoiden välillä.

Toivon myös, että erityisesti nuorisoseuroille luotu opas vastaa työntekijöiden toiveisiin saada lisätietoa ja konkreettisia ideoita aiheen pariin harrastustoiminnan ja tapahtumien suunnitteluun.

LÄHTEET

- Anttila, Outi & Ojanen, Tuomas (toim.) 2019. Yhdenvertaisuuslaki kommentein. Liettua: BALTO print.
- Duckworth, Sylvia (kääntänyt Moua, Michaela) 2021. Helsingin Sanomat. Verkkojulkaisu. Viitattu 5.8.2021. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000007946151.html>
- Dufva, Mikko; Rowley Christopher & Vataja, Katri 2021. Tulevaisuusbarometri 2021. Sitra. Sitran selvityksiä 184. Viitattu 4.8.2021. <https://media.sitra.fi/2021/03/19133822/sitra-tulevaisuusbarometri-2021.pdf>
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.). Jyväskylä: PS-kustannus, 27-28.
- Filén, Iija 2021. Suomen malli tuo tasa-arvoa harrastustoimintaan, mutta vaatii vielä viilausta. Viitattu 5.12.2021. <https://nuorisoseurat.fi/lapsijarjestot-suomen-malli-tuo-tasa-arvoa-harrastustoimintaan-mutta-vaatii-viela-viilausta/>
- Folklandia 2021. Viitattu 5.12.2021. <https://folklandia.fi/info/>
- Hallamaa, Laura 2017. Helsingin sanomien uutinen 1.12.2017. Noin tuhat esittävän taiteen ammattilaista allekirjoitti vetoimuksen seksuaalisen häirinnän loppumiseksi. Viitattu 5.12.2021. <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005471893.html>
- Helsingin Sanomat 2021. Verkkojulkaisu 28.10.2021. Hallitus hyväksyi rasismien vastaisen toimintaohjelman. Viitattu 29.11.2021. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000008366936.html>
- Hästbacka, Noora & Sirén Inka 2017. ”Ehkä ne on senkin takia ollu hiljaa” - ammattilaisten valmiudet kohdata sateenkaarinnuoria ja huomioida moninaisuutta päihde- ja mielenterveyspalveluissa. Nuorisotutkimusverkosto.
- Isomeri, Jessika & Kymäläinen, Mikko 2021. Pyydämme anteeksi, että toimintamme ei ole riittävän antirasistista. Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan uutinen. Viitattu 19.10.2021. <https://hyy.fi/fi/uutiset/pyydamme-anteeksi-toimintamme-ei-ole-riittavan-antirasistista>
- Isola, Anna-Mari; Kaartinen, Heidi; Leeman, Lars; Lääperi, Raija; Schneider, Taina; Valtari, Salla; Keto-Tokoi, Anna 2017, 5. Mitä osallisuus on? Viitattu 5.12.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1
- Järvinen, Riikka 2021. Yhdenvertaisuusosaamistaan voi tunnistaa ja tunnustaa osaamismerkkin avulla. Nuorisoseurat -lehti 3/2021, 5.
- Kalenat 2021. Viitattu 5.12.2021. <https://kalenat.nuorisoseurat.fi>

- Koppinen, Marja-Liisa & Pollari, Jorma 2011. Maahanmuuttajan kohtaaminen & opettaminen. Juva: Bookwell Oy.
- Kulttuuria kaikille 2021. Mitä on moninaisuus? Viitattu 18.10.2021.
http://www.kulttuuriakaikille.fi/moninaisuus_mita_on_moninaisuus
- Kuusikallio, Josefina 2021. Intersektionaalisuus - yhtäältä tervetullut, toisaalta haastavaksi koettu termi kuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Kuntalehti. Viitattu 9.8.2021. <https://kuntalehti.fi/uutiset/intersektionaalisuus-yhtaalta-tervetullut-toisaalta-haastavaksi-koettu-termi-kuntien-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuustyossa/>
- Laaksonen, Annina 2021a. Nuorisoseurat -lehti 3/2021, 3-8.
- Laaksonen, Annina 2021b. Suullinen tiedonanto 3.12.2021.
- Lindholm, Arto (toim.) 2015. Ei-kävijästä osalliseksi - Osallistuminen, osallistaminen ja osallisuus kulttuurialalla. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.8.2021.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101747/978-952-456-219-5%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lääkäriliitto 2021. Sukupuoli-identiteetin erilaiset ilmentymät. Viitattu 1.12.2021.
<https://www.laakariliitto.fi/laakaran-etiikka/hoidon-erityiskysymyksiä/sukupuoli-identiteetin-erilaiset-ilmentymät/>
- Männistö, Tuomas 2019. Lisää puhetta osallisuudesta. Havainnoja ja uusia tulokulmia kotouttamiseen. Kotiseutu kotoisaksi -hanke. Viitattu 25.8.2021. <https://epns.fi/wp-content/uploads/sites/91/2019/10/LOPPUJULKAISU-Kotiseutu-kotoisaksi.pdf>
- Numminen, Jaakko 2011. Nuorisoseuraliikkeen historia 1, Synty ja kasvu 1881-1905. Helsinki: Edita.
- Nuori Kulttuuri 2021. Viitattu 1.11.2021.
<https://nuorikulttuuri.nuorisoseurat.fi/roots/roots-ideahaku-nuorille/>
- Oikeusministeriö 2021a. Olen antirasisti -kampanja haastaa rakentamaan rasismista vapaata Suomea. Viitattu 19.10.2021. <https://oikeusministerio.fi/-/olen-antirasisti-kampanja-haastaa-rakentamaan-rasismista-vapaata-suomea>
- Oikeusministeriö 2021b. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan?
<https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus> Viitattu 24.9.2021.
- Oodi 2021. Turvallisemman tilan periaatteet. Viitattu 1.12.2021.
<https://www.oodihelsinki.fi/tilat/turvallisemman-tilan-periaatteet/>
- Open Badge Factory 2021. Yhdenvertaisuusosaaja järjestötoiminnassa. Viitattu 5.12.2021. <https://openbadgefactory.com/c/earnablebadge/QRAR2IaLVSa2KX/apply>
- Opetushallitus 2021. Ihmisoikeudet ja turvallisemmat tilat kokosivat nuorisotyön toimijoita Helsinkiin. Uutinen 2.4.4.2020. Viitattu 1.12.2021.
<https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/ihmisoikeudet-ja-turvallisemmat-tilat-kokosivat-nuorisoalan-toimijoita-helsinkiin>

- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021. Valtakunnallinen nuorisotyön ja politiikan ohjelma 2020-2023. OKM:n julkaisuja 2020:2. Viitattu 30.11.2021.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162007>
- Sannikka, Marja 2021. Esko Valtaoja ja Renaz Ebrahimi ottivat rajusti yhteen nykyaktivismista. YLE verkkojulkaisu. Viitattu 5.12.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-12195118>
- Seta ry 2021. Sateenkaarisanasto. Viitattu 1.12.2021.
<https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>
- Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2021. Viitattu 5.12.2021.
<https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-moninaisuuden-sanasto/>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko 2021. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki, sukupuolisensitiivisyys. Viitattu 1.12.2021.
<https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/sukupuoli-ja-seksuaalisuus/sukupuolisensitiivisyys>
- Suomen nuorisoseurat ry 2021a. Suomen Nuorisoseurat - ajan hermolla 140 vuotta. Viitattu 11.8.2021. <https://nuorisoseurat.fi/jarjesto/historia/>
- Suomen nuorisoseurat ry 2021b. Aluetoimistot ja keskusseurat. Viitattu 11.8.2021.
<https://nuorisoseurat.fi/jarjesto/organisaatio/>
- Suomen nuorisoseurat ry 2021c. Osallisuusportaati. Viitattu 1.11.2021.
<https://nuorisoseurat.fi/osallisuusportaati/>
- Suomen nuorisoseurojen viestintäryhmä 2021. Ryhmän sisäiset keskustelut. Elokuu 2021.
- Partio 2021. Avoin ja moninainen partio. Viitattu 27.9.2021. <https://www.partio.fi/tule-mukaan/mita-partio-on/moninaisuus/>
- Rantasila, Anne 2021. Menikö tunteisiin? Blogikirjoitus 26.5.2021. Viitattu 19.10.2021.
<https://www.verke.org/blogit/meniko-tunteisiin-sosiaalisessa-mediassa-tunteet-ryopsahtelevat-eika-se-ole-sattumaa/>
- Reichardt, Ragni 2021. Moninaisuus nousi järjestön neljänneksi arvoksi. Viitattu 18.10.2021. <https://nuorisoseurat.fi/moninaisuus-nousi-jarjeston-neljanneksi-arvoksi/>
- Saloviita, Timo 2021. Inklusio eli ”osallistava kasvatus”. Jyväskylän yliopiston verkkojulkaisu. Viitattu 5.12.2021.
http://users.jyu.fi/~saloviit/tutkimus/inclusion.html#MITÄ_”INKLUUSIO”_TARKOITTA
- Slick Films 2017. The Silent Child. Viitattu 5.12.2021.
<https://www.thesilentchildmovie.com/story>

- Suomen perustuslaki 1999. 2. luku, 6§. Finlex 11.6.1999. Viitattu 26.8.2021.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P6>
- Tanssimania 2021. Viitattu 5.12.2021. www.tanssimania.fi
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019a. <https://blogi.thl.fi/tavoitteeksi-aito-yhdenvertaisuus/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019b. Sukupuolella väliä? -hankkeen päätösseminaari. Johdatus sukupuolitietoiseen viestintään. Viitattu 16.9.2021.
<https://youtu.be/U0mLEZNEYms>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/intersektionaalisuus-ja-sukupuoli>
- Työturvallisuuskeskus 2016. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Viitattu 26.9.2021. https://tkk.fi/files/5066/monimuotoisuus_nettil.pdf
- Töyrylä, Katriina 2018. YLE Uutinen 31.1.2018. Viitattu 5.12.2021.
<https://yle.fi/uutiset/3-10048821>
- Yhdenvertaisuuslaki 2014. 2. luku, 5§. Finlex 30.12.2014. Viitattu 5.12.2021.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021. Positiivinen erityiskohtelu. Viitattu 26.9.2021.
<https://syrjinta.fi/positiivinen-erityiskohtelu>
- Yksittäistapaus 2021. Sen minkä näkee voi muuttaa. Viitattu 20.10.2021.
<https://www.yksittaistapaus.fi>
- Vallo, Helena & Häyrinen, Eija. 2016. Tapahtuma on tilaisuus: tapahtumamarkkinointi ja tapahtuman järjestäminen. 5. uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma.
- Virtuaaliyliopisto 2021. Kyselevät tutkimustavat. Viitattu 5.12.2021.
http://www2.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/1364_empiir.html#teemahaas

HAASTATTELUT

Haltsonen, Lauri 2021. Vuoksenniskan nuorisoseuran IRTI-teatteriryhmän ohjaaja.
Videohaastattelu 31.8.2021. Haastattelija: Riikka Järvinen.

Heinonen, Laura 2021. Yhdenvertaisuusasiantuntija. Allianssi ry. Videohaastattelu
30.6.2021. Haastattelija: Riikka Järvinen.

Hurme, Johanna 2021. Kulttuurisen nuorisotyön suunnittelija. Nuori Kulttuuri.
Jyväskylä, 31.5.2021. Haastattelija: Riikka Järvinen.

Jauho, Minna 2021. Tapahtumatuottaja. Allianssi ry. Videohaastattelu 9.11.2021.
Haastattelija: Riikka Järvinen.

Riikonen, Raila 2021. Kokemusasiantuntija. Puhelinhaastattelu 29.11.2021.
Haastattelija: Riikka Järvinen.

LIITTEET

Liite 1: Webropol-kysely

Liite 2: Haastattelukysymykset

Liite 3: Yhdenvertaisuuskäsikirja

Liite 1: Kysely yhdenvertaisuudesta nuorisoseurojen henkilöstölle

Webropol-verkkokysely

1. Sukupuolesi

Nainen / mies / muu / en halua kertoa

2. Ikäsi

Alle 20 vuotta / 20-30 vuotta / 31-40 vuotta / 41-50 vuotta / 51-60 vuotta / yli 60 vuotta

3. Koulutuksesi (korkein suoritettu tutkinto)

- Peruskoulu
- Ammattikoulu
- Lukio
- Opistotason tutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto (kandi/AMK)
- Ylempi korkeakoulututkinto (maisteri/YAMK)
- Tohtori

4. Työtilanteesi nuorisoseuroilla

- Palkkatyössä
- Palkkatukityössä tai työkokeilussa
- Opiskelija
- Ammatinharjoittaja/freelancer
- Yrittäjä
- Jokin muu, mikä?

5. Asuinpaikkasi

- Etelä-Suomi
- Itä-Suomi
- Länsi-Suomi
- Keski-Suomi
- Pohjois-Suomi

6. Millaisissa työtehtävissä työskentelet? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Hallinto
- Hanke- ja kehittämistoiminta
- Harrastustoiminta: lapset ja nuoret
- Harrastustoiminta: aikuiset
- Johtaminen
- Ohjaustyö
- Seuratoiminta
- Tapahtumat
- Suunnittelu
- Viestintä
- Jokin muu, mikä?

7. Millaisessa asemassa työskentelet?

- Asiantuntijatyössä
- Suorittavassa työssä
- Johtavassa asemassa

8. Onko sinulla alaisia?

Kyllä / ei

9. Mitä sinulle tulee ensimmäisenä mieleen, kun puhutaan yhdenvertaisuudesta liittyen työhösi nuorisoseuroilla? (avoin kysymys)

10. Mitkä seuraavista termeistä ovat sellaisia, että tiedät niiden merkityksen?

- CIS-sukupuolisuus
- Esteettömyys
- Haavoittuvassa asemassa oleva väestöryhmä
- Intersektionaalisuus
- Kielivähemmistö
- Perheiden moninaisuus
- Positiivinen erityiskohtelu
- Saavutettavuus
- Sisäryhmäsyrjintä (syrjintä vähemmistössä vähemmistön sisällä)

- Sosioekonominen asema
- Sukupuoli-, ja seksuaalivähemmistöt
- Sukupuolisensitiivisyys
- Sukupuolittaminen
- Transsukupuolisuus
- Turvallisen tilan periaatteet
- Vihapuhe

11. Mitä vähemmistöryhmiä olet kohdannut työssäsi? (avoin kysymys)

12. Millaisia kohtaamistilanteet olivat? (avoin kysymys)

13. Näkyikö vähemmistöön kuuluminen kohtaamisessanne jotenkin? Oliko sitä tarpeen huomioida?

14. Yhdenvertaisuus on huomioitu työpaikallasi tai työssäsi seuraavissa asioissa:

- Koen että työpaikkani on tasavertainen työntekijöiden sukupuolesta, iästä, sukupuolisesta suuntautumisesta, etnisestä/uskonnollisesta taustasta tai muusta taustatekijästä riippumatta
- Koen itse olevani tasavertaisessa asemassa työyhteisössäni sukupuolesta, iästä, sukupuolisesta suuntautumisesta, etnisestä/uskonnollisesta taustasta tai muusta taustatekijästä riippumatta
- Sukupuolittuneet termit on korvattu neutraaleilla
- Tilaan pääsee pyörätuolilla
- Opasteet tilaan ovat helposti havaittavissa
- WC-tila on esteetön
- WC-tiloja on kaikille sukupuolille
- Ei mikään yllämainituista
- Jokin muu, mikä?

15. Viestintä: Oletko työroolissasi ottanut kantaa (esim. sosiaalisessa mediassa tai osana muuta viestintää) yhdenvertaisuuden puolesta? (avoin kysymys)

16. Huomioidaanko työssäsi turvallisen tilan periaatteet?

Ei / en tiedä / kyllä, miten?

17. Huomioidaanko työssäsi sukupuolten moninaisuus?

Ei / en tiedä / kyllä, miten?

18. Huomioidaanko työssäsi perheiden moninaisuus?

Ei / en tiedä / kyllä, miten?

19. Huomioidaanko työssäsi maahanmuuttajataustaiset henkilöt?

Ei / en tiedä / kyllä, miten?

20. Huomioidaanko työssäsi kielivähemmistöt?

Ei / en tiedä / kyllä, miten?

21. Mitä seuraavista tilanteista olet kohdannut työssäsi?

- Minulla ja toisella osapuolella ei ole ollut yhteistä kieltä
- Toisen osapuolen sukupuolinen identiteetti on ollut minulle epäselvä
- Toiminta on ollut sukupuolittunutta, minkä vuoksi kaikki eivät ole voineet osallistua
- Olen havainnut vähemmistöryhmiin liittyvää vitsailua / negatiivista puhetta
- Olen havainnut jonkin tietyn vähemmistöön kuuluvan henkilön häirintää/syrjintää (esim. vitsailu, ilkkuminen)
- Perheiden monimuotoisuutta ei ole huomioitu riittävästi
- Olen olettanut henkilön taustan/vakaumuksen nimen perusteella
- Olen olettanut henkilön etnisen taustan ulkonäön perusteella
- En ole kohdannut mitään yllä mainituista tilanteista

22. Oletko ollut tilanteissa joissa olet huomannut että sinusta on tehty väärä oletuksia, olet kohdannut häirintää tai epäasiallisuutta?

En / en tiedä / kyllä, millaisia?

23. Oletko itse tehnyt työssäsi oletuksia, joilla olet tahtomattasi loukannut toista henkilöä?

En / en tiedä / kyllä, millaisia?

24. Toiveet yhdenvertaisuustietoisuuden ja osaamisen edistämiseksi. Mitä haluaisit käsitellä tai mistä haluaisit lisätietoa yhdenvertaisuuteen liittyen?

Liite 2: Haastattelukysymykset

Kysymykset asiantuntijoille ja harrastajille:

1. Kuka olet ja mitä teet työksesi?
2. Millainen on (koulutus)taustasi (mikäli haluat avata)?
3. Miten hyvin yhdenvertaisuus ja moninaisuuden huomioiminen mielestäsi toteutuu nuorisotyön kentällä (erityisesti tapahtumissa)? Missä se toteutuu erityisen hyvin tai missä olisi kehitettävää?
4. Miten kuvailisit tällä hetkellä yhdenvertaisuusosaamista erityisesti (kulttuuriseen) nuorisotyöhön liittyvissä tapahtumissa?
5. Mitkä asiat järjestäjillä ovat hyvin hallussa, ja missä olisi parannettavaa?
6. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät kivijalat onnistuneessa yhdenvertaisuussuunnittelussa järjestö- ja kulttuurikentällä?

Kysymykset kokemusasiantuntijalle:

1. Kuka olet ja miten kuvailisit itseäsi tapahtumakävijänä? Käytkö esimerkiksi kulttuuri-, liikunta-, koulutus-, ammatti-tapahtumissa? Kuinka usein?
2. Mihin vähemmistöryhmään/ryhmiin kuuluen haluat tässä haastattelussa vastata?
3. Vaikuttaako vähemmistöön/vähemmistöihin kuuluminen siihen millaisiin tapahtumiin osallistut? Miten?
4. Onko se, että tapahtumissa on huomioitu vähemmistöryhmään kuulumisen vaikuttanut osallisuuden ja/tai turvallisuuden tunteen kokemukseesi tapahtumien osallistujana?
5. Miten vähemmistöryhmään kuulumista on huomioitu tai voidaan mielestäsi huomioida tapahtumissa?
6. Millaisissa tapahtumissa olet vierailut kävijänä niin, että vähemmistöryhmään/ryhmiin kuulumista on huomioitu onnistuneesti? Entä päinvastoin?

7. Miten toivoisit että tapahtumajärjestäjät huomioisivat vähemmistöryhmiä tapahtumasuunnittelussa ja -toteutuksessa?

Liite 3:

Ovet auki kaikille! -yhdenvertaisuusopas Nuorisoseuroille löytyy osoitteesta

https://nuorisoseurat.fi/wp-content/uploads/2021/12/Nuorisoseurat_OvetAukiKaikille-opas.pdf