



**Näe pintaa
syvemmälle.**

┌ Potentialiaali ┐

Tietoa aineistosta

Tämä materiaali on osa Potentiaali-hankkeessa toteutettua materiaalipakettia.

Materiaalipaketti on tarkoitettu opetus- ja ohjaustyötä tekeville eri oppilaitoksissa sekä ohjauspalveluissa työskenteleville (kuten Ohjaamot, TE-toimistot, nuorisotoimi).

Materiaalipaketissa on oppitunti- ja koulutusmateriaalia työelämään ja uravalintoihin liittyvien tasa-arvo- ja segregaatiokysymysten käsittelyyn niin oppilaiden kanssa kuin työyhteisön kesken. Voitte hyödyntää materiaalia tai osia niistä omien tarpeidenne mukaisesti. Voit halutessasi muokata aineistoa. Säilytäthän kuitenkin tällöin logot ja tekijään viittaavan tekstin oikeassa alakulmassa.

Aineisto on tehty osana Potentiaali-hanketta (2019–2022). Potentiaali-hankkeessa kehitetään sukupuoli- ja kulttuuritietoisien ohjauksen toimintamallia ja työvälineitä opetus- ja ohjaushenkilöstölle.

Hanketta osarahoittaa Sosiaali- ja terveysministeriö Euroopan sosiaalirahaston ohjelmasta Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 (toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus ja erityistavoite 8.1. Työ- ja koulutusurien sukupuolenmukaisen eriytymisen lieventäminen)

Hankkeen toteuttajat: Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskus (koordinoija), Hämeen ammattikorkeakoulu/HAMK Edu -tutkimusyksikkö, Oulun ammattikorkeakoulu/Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu/Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus, Nuoristotutkimuseura

Osallistava työpajamalli toiselle asteelle

Oppilaitoksen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon
toteutumisen ja edistämisen tilan kartoitus

Osallistava työpajamalli toiselle asteelle

- Tässä aineistossa on ohjeet osallistavaan työpajamalliin. Työpaja auttaa havaitsemaan ja käsittelemään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä oppilaitoksessa. Työpajaa voi hyödyntää oppilaitoksen toiminnallisen **tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien (tayv) laatimiseen ja/tai päivittämiseen**.
- **Tarkoitus:** Kartoittaa monipuolisesti opiskelijoiden, henkilökunnan ja sidosryhmien näkemyksiä oppilaitoksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen ja edistämisen tilasta. Työpajamallin avulla kerätään kouluyhteisön tietoja, mielipiteitä sekä kokemuksia oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tilanteesta ja kehittämistarpeista.
- **Kohderyhmä:** Työpajan voi toteuttaa henkilöstön, tasa-arvotyöryhmän ja opiskelijoiden kanssa. Työpajamalli kannustaa opiskelijoiden ja henkilökunnan osallistamiseen yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyössä.
- Ennen työpajaohjeistusta materiaalissa on **lyhyesti tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta**.
- Tämä materiaali pohjautuu Laura Halosen ja Tiina Rusasen (2021) kirjoitukseen [Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittäminen edellyttää opiskelijoiden aktiivista osallisuutta ja kokonaisvaltaista tilannekartoitusta](#)

Miksi tärkeää?

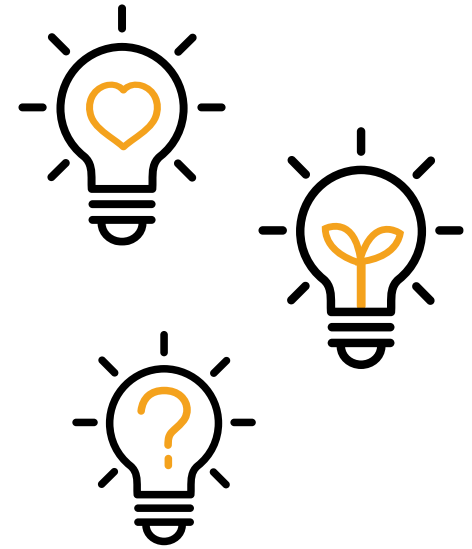
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisellä on merkittävä vaikutus opiskelijoiden turvallisuuden kokemusten, hyvinvoinnin ja opiskelukyvyn edistämiselle. Jokaisen oppilaitoksen henkilökuntaan kuuluvan tehtävänä on suojata opiskelijoita syrjinnältä ja häirinnältä ja siten mahdollistaa jokaiselle opiskelijalle opiskelurauha ja turvallisia oppimisympäristöjä.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisäävillä käytännöillä voimme vaikuttaa paitsi opiskelijoiden hyvinvointiin, mutta myös positiivisesti opiskelukykyn ja oppimistuloksiin sekä opiskelijoiden käsityksiin itselle mahdollisista urapoluista, jatko-opinto- ja työelämänäkymistä.

Mikä ihmeen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma?

Merkitykset käsitteiden taustalla

- **Tasa-arvolla** tarkoitetaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä sekä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estämistä.
- **Yhdenvertaisuudella** tarkoitetaan kaikkien ihmisten yhtäläisten mahdollisuuksien takaamista riippumatta iästä, etnisyydestä tai kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.
- Voit ottaa haltuun tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää sanastoa: <https://www.potentiaalihanke.fi/sanasto/>



Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Fokuksessa henkilöstö

Työpaikan tasa-arvotilannetta kartoittava ja arvioiva sekä tasa-arvon edistämiseen liittyviä toimenpiteitä linjaava suunnitelma.

Laaditaan yhteistyössä työnantajan, luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa.



Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

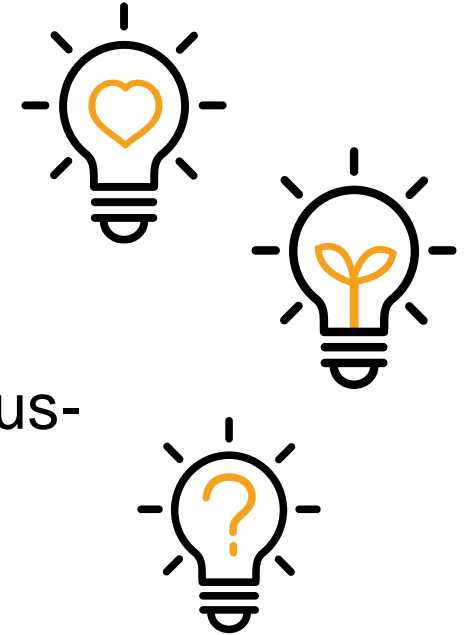
Fokuksessa opiskelijat

Oppilaitoksen tasa-arvotilannetta kartoittava ja arvioiva sekä toiminnan kehittämiseen tähtäävä suunnitelma, jossa kiinnitetään huomiota erityisesti

- opetuksen järjestämiseen,
- oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä
- seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Laaditaan yhteistyössä opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa. Opetuksen järjestäjän tai oppilaitoksen johdon yksin laatima tasa-arvosuunnitelma ei täytä tasa-arvolain vaatimuksia.

Oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu



Oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma ovat **työkaluja, joilla varmistetaan, että kouluissa ja oppilaitoksessa tehdään järjestelmällistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää työtä.**

Lakisääteinen velvollisuus kaikille koulutuksen järjestäjille

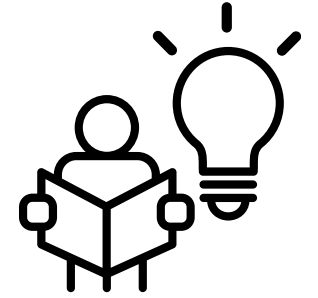
- [Tasa-arvolaki](#) (2005 alk. / päivitys 2015, jossa vaade toiminnallisuudesta)
- [Yhdenvertaisuuslaki](#) (2015 alk.)
- Usein yhdistettynä: toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Mitä ja miten?



- Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä opiskelijoiden, henkilöstön ja huoltajien kanssa.
- Opetuksen järjestäjän tai oppilaitoksen johdon yksin laatima tasa-arvosuunnitelma ei täytä tasa-arvolain vaatimuksia.
- Suunnitelmien tulee sisältää:
 1. Nykytilan kartoituksen
 2. Arvion aikaisemman suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.
 3. Tarvittavien toimenpiteiden sopimisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi
- Suunnitelma tulee päivittää vähintään kerran kolmessa vuodessa, mieluiten vuosittain.

Ei tärkeää vain siksi, että laki näin määrää, vaan jotta osataan kehittää ja arvioida oppilaitoksen toimintaa



» Ei riitä, että puututaan vain syrjintään, vaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulee edistää ja syrjintää ehkäistä (kirjattu sekä lakiin että opetussuunnitelmiin).

» Tasa-arvoinen kohtelu ja mahdollisuudet ovat jokaisen ihmisen perusoikeuksia

- Yksilön hyvinvointi
- Toimijuuden vahvistuminen
- Kuuluminen yhteiskuntaan
- Yksilön koko potentiaalin hyödyntäminen

Osallistaminen



- Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä opiskelijoiden, henkilöstön ja huoltajien kanssa. Heidän tulee siis osallistua suunnitelman tekoon ja tämä osallistuminen voidaan mahdollistaa eri tavoin.
- Osallistaminen on tärkeää, sillä se lisää osallisuuden kokemusta eli sitä, että opiskelija tai henkilöstön edustaja tulee kuulluksi, nähdyksi ja hyväksytyksi omana itsenään osana yhteisöä, hänen tarpeensa tulevat tunnustetuiksi ja hän voi osallistua yhteisön toimintaan ilman pelkoa syrjinnästä tai ulosjättämisestä.
- Osallisuus on toisaalta myös toimintaa ja toimijuutta, kokemusta vaikuttamisen mahdollisuuksista sekä aitoja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elämään, opintojen etenemiseen ja tulevaisuuteen sekä yhteisiin asioihin.

Osallistava työpajamalli toiselle asteelle

Kokemuksia aikaisemmista työpajoista



Työpajoissa nousi esiin osaamisen kehittämistarpeita ja kehittämiskohteita oppilaitoksen käytännön toiminnoille



Työpajat mahdollistivat tayv-työn näkyväksi tekemisen, osallisuuden kokemukset ja innostamisen yhteisten asioiden äärelle



Työpajoissa nousi esiin ajankohtaisia keskustelunaiheita



Mahdollisuus päästä ”pintaa syvemmälle” konkretisoinnin ja käytännön esimerkkien avulla



Työpajoilla päästään alkuun – tärkeää on pohtia ja varmistaa miten työ jatkuu



Sekä erilliset että yhteiset työpajat ovat tärkeitä

Potentiaalihanke.fi



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Työpajan toteuttamisen vaiheet – suositellut toteutusajat ja käsiteltävät teemat

Työpaja koostuu neljästä vaiheesta:

- 1. Työpajatyöskentelyn tavoite (5 min)**
- 2. Teemaan virittäytyminen (10 min)**
- 3. Pienryhmäkeskustelut (30-60 min)**
- 4. Yhteinen purku (15-45 min)**



Voitte halutessanne muokata tai hyödyntää osia näistä ohjeista. Ohjeita kannattaa soveltaa kohderyhmästä riippuen.

Valmistautuminen

Jokaisen työpajoja järjestävän tulee pohtia, millainen tieto ja millaisten asioiden käsittely palvelee parhaiten oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämistä.

Teemat ja kysymykset

- Tutustu pienryhmäkeskustelujen teemoihin ja kysymyksiin (löytyy myöhemmin tästä materiaalista). Valitse ryhmällesi sopivat teemat ja kysymykset.
- Kysymykset kannattaa suunnitella mahdollisimman konkreettisiksi, jotta keskustelun avulla päästään pureutumaan käytännössä ilmenneisiin haasteisiin ja ratkaisuihin.
- Työpajan vetäjä voi valita haluamansa määrän teemoja ja kysymyksiä käsiteltäväksi. Osa kysymyksistä lähestyy samaa teemaa eri näkökulmista, joten kaikkia niistä ei kannata valita työpajaan mukaan. Noin 40 minuutin pienryhmätyöskentelyn aikana on mahdollista käsitellä neljää teemaa yhden tai kahden kysymyksen kautta niin, että jokainen pienryhmä pohtii jokaista teemaa vuorollaan.
- Keskusteluissa voidaan käyttää myös apuna **Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -korttipakkaa**. Korttipakka sisältää erilaisia kysymyksiä, joiden avulla näihin teemoihin päästään syventymään erilaisista näkökulmista. Korttipakka löytyy täältä: <https://www.potentiaalihanke.fi/wp-content/uploads/2022/06/amok-tasa-arvo-yhdenvertaisuus-1.pdf>

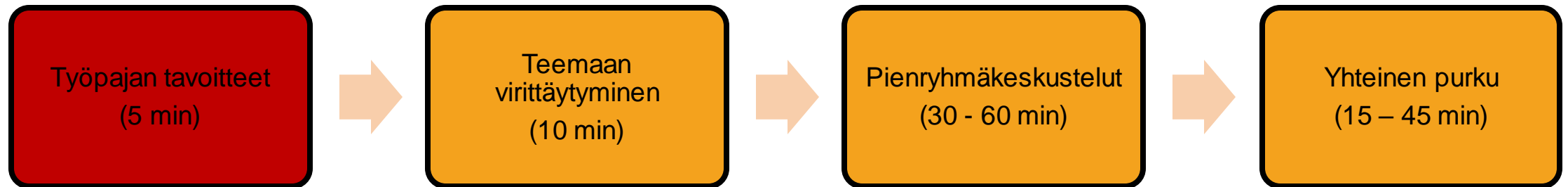
Jatkuu seuraavalla sivulla.

Valmistautuminen

Ryhmien muodostaminen

- Eri kohderyhmille kannattaa järjestää niin yhteisiä kuin erillisiä työpajoja. Erityisesti opiskelijat voivat tuoda havaitsemiaan epäkohtia vapaammin esille, mikäli työpajassa ei ole paikalla heidän opettajiaan/ohjaajiaan.
- Mikäli opiskelijoille ja henkilökunnalle järjestetään toisistaan erillisiä työpajoja, kannattaa käsiteltävien kysymysten olla mahdollisimman samankaltaisia. Näin tulokset ovat vertailtavissa helpommin.

Osallistava työpajamalli tayv- suunnitelmien työstämisen pohjana

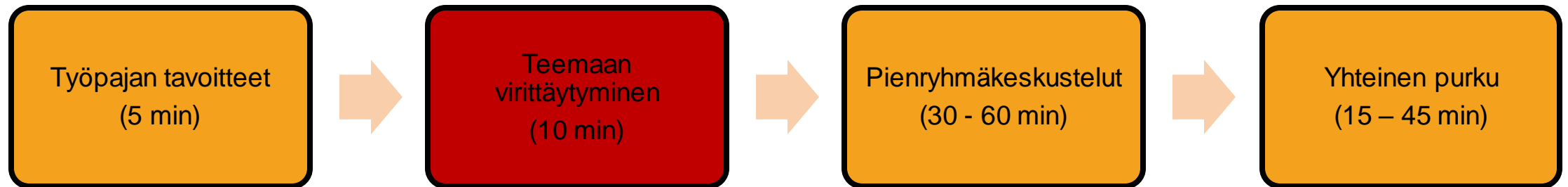


1. Työpajatyöskentelyn tavoite (5min)

Ensimmäisessä vaiheessa osallistujille kerrotaan työpajan tavoitteesta, aikatauluista ja työskentelymuodosta sekä siitä, miten työpajan tuloksia ja siellä ilmenneitä asioita aiotaan käsitellä osallistujien yksityisyyttä kunnioittaen.



Osallistava työpajamalli tayv- suunnitelmien työstämisen pohjana



2. Teeman virittäytyminen



Toisessa vaiheessa on oleellista käsitellä yhdessä sitä, **mitä tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan** ja virittäytyä teemaan pohdiskeluun niin omakohtaisten kokemusten kuin konkreettisten käytännön esimerkkien kautta.

Tässä vaiheessa olemme hyödyntäneet virittäytymisessä ja oman yhteiskunnallisen aseman hahmottamisessa mukailtua versiota Rauhankasvatusinstituutin **Teflon-testistä**. Testissä osallistujia pyydetään pohtimaan, kuinka usein he joutuvat elämässään epämukaviin tilanteisiin tai epämukavan huomion kohteeksi omien ominaisuuksiensa takia.

Tarkemmat ohjeet testin toteuttamiseen löydät täältä: <http://www.rauhamaassa.fi/wp-content/uploads/2018/01/Teflon-testi.pdf>. Testin tuloksia ei ole tarkoitus jakaa muille osallistujille, vaan sen tarkoitus on herättää omakohtaisesti pohtimaan, millainen asema itsellä on ja kuinka se voi vaikuttaa siihen, millaiset lähtökohdat itsellä on käsitellä työpajan teemoja. Enemmän pisteitä testistä saava voi huomata herkemmin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia kuin vähemmän pisteitä saanut.

Vaihe 2 jatkuu seuraavalla sivulla.

Lisäksi yhteisen työskentelyn ja keskustelun näkökulmasta osallistujille kannattaa avata lyhyesti, mitä työpajassa tarkoitetuilla käsitteillä tarkoitetaan. Riippuen työpajaan valituista teemoista ja kyselyistä näitä ovat:

- Tasa-arvo
- Yhdenvertaisuus
- Syrjintä ja häirintä

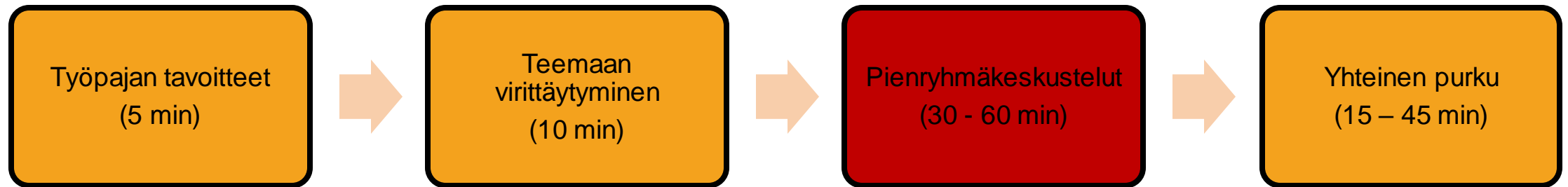
Avaamisen voi tehdä hyödyntämällä laissa annetut määritelmät sekä kertoa pari konkreettista käytännön esimerkkiä siitä, millaisia teemaan liittyviä haasteita oppilaitoksissa usein kohdataan (esimerkiksi sukupuolelleen epätyypillisellä alalla opiskelevat kohtaavat enemmän osaamiseensa kohdistuvaa arvostelua¹ ja romanitaustaisilla opiskelijoilla on muita enemmän haasteita saada työssäoppimispaikka²).

1. Lahtinen, J. (toim.) 2019. ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. Hakupäivä 14.1.2021.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-805-2>

2. Syrjä, H. & Valtakari, M. 2008. Romanien pitkä matka työn markkinoille. Tutkimus romanien työmarkkinoille sijoittumisen edistämisestä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 22/2008. Työ- ja elinkeinoministeriö: Edita.

Osallistava työpajamalli tayv- suunnitelmien työstämisen pohjana



3. Pienryhmäkeskustelut



Kolmannessa vaiheessa osallistujat jaetaan pienryhmiin.

Pienryhmät kiertävät teemalta toiselle, keskustelevat sen kysymyksistä ja kirjaavat keskustelustaan ylös muistiinpanoja. Vetäjän kannattaa myös kulkea kuuntelemassa keskustelua ja tehdä omia muistiinpanojaan.

Pienryhmäkeskustelujen teemat ja esimerkkikysymykset löytyvät seuraavilta sivuilta.

Pienryhmäkeskustelujen teemat

1. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät käytänteet

2. Opetus- ja viestintämateriaalit

3. Ihmisten moninaisuus

4. Kiusaaminen, syrjintä ja häirintä

5. Työelämäyhteistyö

Esim.

- Millaisia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja edistämiseen liittyviä haasteita olette kohdanneet oppilaitoksessanne?

Esim.

- Millä tavoin erilaiset ihmisryhmät (esimerkiksi liikunta- ja aistivammaiset henkilöt, eri sukupuolet, etniset ryhmät) näkyvät opetuksessa ja opetusmateriaalissa?

Esim.

- Onko oppilaitoksessa turvallista kertoa muille omasta elämästä ja itsestään ilman pelkoa leimaamisesta?

Esim.

- Käyttävätkö opiskelijat tai henkilökunta epäkunnioittavaa kieltä, loukkaavia tai stereotyyppisiä vahvistavia ilmaisuja eri ihmisryhmistä? Jos käyttävät, miten asiaan reagoidaan?

Esim.

- Kokevatko eri ihmisryhmiin kuuluvat opiskelijat erilaisia haasteita työhaastatteluun pääsemisessä ja työ- ja harjoittelupaikkojen saamisessa?

Lisää esimerkkikysymyksiä seuraavilla sivuilla.

Esimerkkikysymyksiä pienryhmäkeskusteluihin

1. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät käytänteet

- Millaisia konkreettisia hyviä käytäntöjä ja toimintatapoja oppilaitoksessa on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi?
- Millaisia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja edistämiseen liittyviä haasteita olette kohdanneet oppilaitoksessanne?

2. Opetus- ja viestintämateriaalit

- Millä tavoin erilaiset ihmisryhmät (esimerkiksi liikunta- ja aistivammaiset henkilöt, eri sukupuolet, etniset ryhmät) näkyvät opetuksessa ja opetusmateriaalissa?
- Millä tavoin erilaiset ihmisryhmät (esimerkiksi liikunta- ja aistivammaiset henkilöt, eri sukupuolet ja etniset ryhmät) näkyvät markkinoinnissa ja muussa ulkoisessa viestinnässä?

3. Ihmisten moninaisuus

- Millainen työpaikka oppilaitos on erilaisista taustoista tulevalle henkilökunnalle?
Millainen opiskelupaikka oppilaitos on erilaisista taustoista tulevalle opiskelijoille?
- Onko kaikilla, riippumatta sukupuolesta tai muusta taustasta, yhtä hyvät olosuhteet oppia ja viihtyä oppilaitoksessa?
- Oletteko havainneet, että oppilaitoksessa kohdellaan tai kohdataan ihmisiä eri tavoin seuraavien asioiden perusteella:
 - Sukupuoli
 - Sukupuoli-identiteetti ja tapa ilmaista sukupuolta
 - Seksuaalinen suuntautuminen
 - Kansalaisuus, alkuperä, ihonväri
 - Äidinkieli tai kielet
 - Vammaisuus, terveydentila, mielenterveyden haasteet
 - Uskonto, poliittinen vakaumus

3. Ihmisten moninaisuus

- Millaisissa tilanteissa opiskelija tai henkilökunnan jäsen voi joutua tarkoituksellisesti piilottamaan tai peittämään jotain ominaisuuttaan pelätessään joutuvansa epämukavan huomion kohteeksi?
- Onko oppilaitoksessa turvallista kertoa muille omasta elämästä ja itsestään ilman pelkoa leimaamisesta? Miten esim. sellaiseen henkilöön suhtauduttaisiin, joka puhuisi avoimesti mielenterveysongelmistaan, kertoisi olevansa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöä tai kuuluvansa uskonnolliseen yhteisöön?
- Käyttävätkö opiskelijat tai henkilökunta stereotypioita vahvistavia ilmaisuja eri ihmisryhmistä? Jos käyttävät, miten asiaan reagoidaan?
- Miten oppilaitoksessa aktiivisesti avarretaan ja puretaan stereotyyppisiä käsityksiä erilaisista ihmisryhmistä?
- Onko kaikilla yhtäläiset mahdollisuudet hyödyntää fyysisiä tiloja omien tarpeidensa mukaisesti? Esim. pääseekö kaikkiin tiloihin, jos käyttää pyörätuolia? Onko helppoa löytää omaan sukupuoli-identiteettiin sopiva vessa?

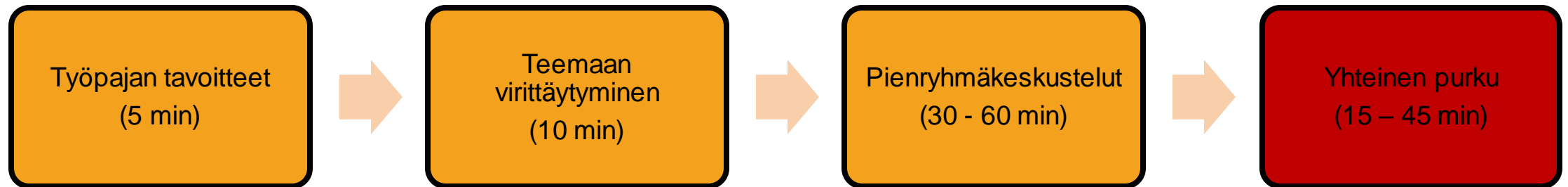
4. Kiusaaminen, syrjintä ja häirintä

- Oletko huomannut yhteisössäsä kiusaamista, syrjintää tai häirintää seuraaviin asioihin liittyen:
 - Sukupuoli
 - Sukupuoli-identiteetti ja tapa ilmaista sukupuolta
 - Seksuaalinen suuntautuminen
 - Kansalaisuus, alkuperä, ihonväri
 - Äidinkieli tai kielet
 - Vammaisuus, terveydentila, mielenterveyden haasteet
 - Uskonto, poliittinen vakaumus
- Miten oppilaitoksessa puututaan syrjintään ja häirintään? Millaisia yhteisiä toimintamalleja on olemassa?
- Käyttävätkö opiskelijat tai henkilökunta epäkunnioittavaa kieltä, loukkaavia tai stereotyyppisiä vahvistavia ilmaisuja eri ihmisryhmistä? Jos käyttävät, miten asiaan reagoidaan?
- Esiintyykö yhteisössä ennakkoluuloja toisia etnisiä, kansallisia tai uskonnollisia ryhmiä kohtaan? Millaisia ja miten niihin suhtaudutaan?

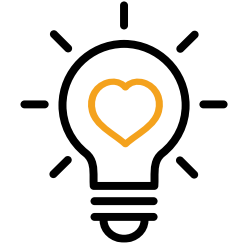
5. Työelämäyhteistyö

- Onko kaikilla riippumatta sukupuolesta tai muusta taustasta, yhteneväiset mahdollisuudet luoda opintojen aikana työelämäyhteyksiä?
- Kokevatko eri ihmisryhmiin kuuluvat opiskelijat erilaisia haasteita työhaastatteluun pääsemisessä ja työ- ja harjoittelupaikkojen saamisessa? Vaikuttavatko esimerkiksi sukupuoli tai nimi työ tai harjoittelupaikan saamiseen?
- Miten opetushenkilöstö voi tukea opiskelijoita, jotka saattavat kokea tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä ongelmia työelämässä tai työelämään siirtyessään?
- Millaista henkilökunta voi omalta osaltaan varmistaa, ettei opiskelijoita syrjitä harjoitteluiden aikana?

Osallistava työpajamalli tayv-suunnitelmien työstämisen pohjana



4. Yhteinen purku



- Yhteisessä purussa käsitellään kaikki teemat yhdessä muistiinpanojen pohjalta.
- Viimeiselle vaiheelle kannattaa jättää reilusti aikaa, sillä usein tässä vaiheessa osallistujat ovat vasta lämminneet aiheen käsittelylle ja uusia näkökulmia ja ajatuksia saattaa löytää vielä runsaasti.
- Tässä vaiheessa on erityisen tärkeää, että joko työpajan vetäjä tai joku muu kirjaa kaiken esiin nousseen ylös ja varmistaa osallistujilta tasaisin väliajoin tehneensä keskustelusta oikeanlaisen tulkinnan.
- Purussa on tärkeää kunnioittaa osallistujien yksityisyyttä.
- Lopuksi osallistujia kiitetään osallistumisesta ja kerrataan tulosten jatkokäsittelyn vaiheet.
- Lisäksi on tärkeää käydä läpi, miten mahdollisissa ongelmatilanteissa voi ja tulee toimia (esim. jos kohtaa epätasa-arvoista tai syrjivää käyttäytymistä).

Miten tästä eteenpäin?



- Säilyttäkää työpajoissa kirjatut muistiinpanot ja hyödyntäkää niitä toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa. Työpajan keskusteluja voidaan erityisesti hyödyntää tämänhetkisen tilanteen kartoitukseen, mutta myös toimenpiteiden laatimiseen.
- On tärkeää muistaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittämisessä ei riitä, että opiskelijat ja henkilökunnan jäsenet toimivat ainoastaan tiedonantajina ja tilanteen kartoituksen kohteena. Eri kohderyhmiä tulee osallistaa aktiivisesti suunnitelman laatimisen eri vaiheissa.
- Työpajojen avulla päästään hyvään alkuun suunnitelmien kehitysprosessissa, mutta sen lisäksi tulee pohtia ja varmistaa, **miten opiskelijat ja henkilökunta pääsevät omalta osaltaan vaikuttamaan suunnitelmiin kirjattaviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin sekä niiden aktiiviseen toteuttamiseen oppilaitoksen arjen työssä**. Eli miten työpajassa havaitut asiat muuttuvat konkreettisiksi tavoitteiksi ja toimenpiteiksi suunnitelmaan ja miten niiden toteutumista seurataan.

Lisätietoja: www.potentiaalihanke.fi

Potentiaali-hankkeen toteuttajat:



OPIKSELUN JA
KOULUTUKSEN
TUTKIMUSSÄÄTIÖ

NUORISOTUTKIMUSSEURA RY.
NUORISOTUTKIMUSVERKOSTO



HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

OAMK
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Koordinaatio: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto
Kesto: 1.4.2019–30.6.2022
Päärahoittaja: Sosiaali- ja terveysministeriö / Euroopan sosiaalirahasto,
Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 (hankekoodi S21690)



**TURUN
YLIOPISTO**

◀ **Potentiaalihanke.fi** ▶



**Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020**