

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Rantanen, O., Drake, M., Marttila, L., Niemi, M., Naukkarinen, J., Suviniitty, J. & Jääskeläinen, R. (2022) Tasa-arvoisempi tie työelämään – opiskelijoita varten ja opiskelijoiden kanssa. Teoksessa Mäki, K. & Vanhanen-Nuutinen, L. (toim.) Korkeakoulupedagogiikka - ajat, paikat ja tulkinnat. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, s. 88-98.

URL: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022090156974>

# TASA-ARVOISEMPI TIE TYÖELÄMÄÄN – OPISKELIJOITA VARTEN JA OPISKELIJOIDEN KANSSA

Outi Rantanen, Merja Drake, Liisa Marttila, Marja Niemi, Johanna Naukkarinen, Jaana Suviniitty ja Riikka Jääskeläinen

## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö kuuluu kaikille

Korkeakouluilla on velvollisuus opiskelijoiden tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. Tästä huolimatta kaikki opiskelijat tai opettajatkaan eivät välttämättä tiedä, että korkeakouluilla tulee olla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Tehdyt suunnitelmat jäävät usein myös papereiksi ilman konkreettista tasa-arvon kehittämistä. Jos suunnitelmista ei edes tiedetä, kuinka voidaan seurata niiden toteutumista ja täytäntöönpanoa?

Korkeakoulut kouluttavat yhteiskuntaan toimijoita, jotka ovat osaltaan toteuttamassa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoilla, liike-elämässä, julkishallinnossa ja erilaisissa organisaatioissa. Siksi korkeakouluilla on hyvin merkittävä rooli siinä, kuinka tasa-arvo maassamme kehittyy. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö kuuluu kaikille, joten myös suunnitelmien laadinnassa opiskelijoiden ja henkilöstön välisellä yhteistyöllä on suuri rooli.

Tässä artikkelissa tarkastelemme opiskelijoiden roolia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittämisprosessissa. Lisäksi tarkastelemme uraohjauksen ja työelämätaitojen merkitystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja annamme korkeakouluille kehittämisohjeita näiden edistämiseen.

Artikkeli perustuu Naiset tasa-arvoisesti uralle – NAU! (jatkossa NAU!) -hankkeessa tehtyihin selvityksiin ja kehittämistyöhön. Hankkeella luodaan korkeakoulutukseen ja työelämään pysyvää kulttuuria, joka mahdollistaa rakenteellisesta epätasa-arvosta keskustelemisen ja siihen liittyvien ongelmien korjaamisen.



Korkeakouluilla on hyvin merkittävä rooli siinä, kuinka tasa-arvo maassamme kehittyy.

NAU!-hanke on ESR-rahoitteinen ja käynnissä vuosina 2020–2022. Hanke toteuttavat TAMK, Haaga-Helia, JAMK, Laurea, Oamk, Aalto-yliopisto, LUT-yliopisto, TAU ja Tekniikan akateemiset TEK. Me artikkelin kirjoittajat olemme työskennelleet hankkeessa.

## Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila korkeakouluissa

Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksen (Tanhua, 2020) mukaan korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa on selkeitä puutteita. Tarkasteluhetkellä yli puolet suunnitelmista oli päivittämättömiä tai vanhenneita, toimenpiteet olivat abstrakteja periaatteita konkreettisten toimintaehdotusten sijaan, aiempien toimenpiteiden seuranta ja arviointi oli puutteellista ja osa suunnitelmista vaikutti voimakkaasti henkilöstöhallintovetoisilta, ei yhdessä henkilökunnan ja opiskelijoiden kanssa laadituilta.

Opetuksen ja opiskelun osalta suunnitelmat ottivat tavallisesti kantaa opiskelijavalintoihin, opetuksen ja ohjauksen yhdenvertaisuuteen, esteettömyyteen sekä seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän ennaltaehkäisyyn ja siihen puuttumiseen. Joissakin suunnitelmissa ilmaistiin tavoite kehittää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä oppisisältöjä. Syrjimättömään arviointiin liittyviä kehittämistoimia ei suunnitelmista löytynyt. (Tanhua, 2020.)

Tasa-arvoon liittyy paljon ristiriitaisuutta ja haasteellisia odotuksia. Tämä ilmeni NAU!-hankkeessa tehdyssä selvityksessä, jossa haastateltiin tekniikan alan opetus- ja ohjaushenkilöstöä (Lätti ym., 2021). Haastatteluissa opettajat kertoivat pitävänsä ohjausta sukupuolineutraalina prosessina ja ohjattavan sukupuolta ohjauksen kannalta epärelevanttina asiana. Samanaikaisesti he kuitenkin tunnistivat tai sanallistivat useita opiskelijoiden toimintaan, persoonaan tai osaamiseen liittyviä sukupuolittuneita piirteitä, ominaisuuksia ja arvoja. (Lätti ym., 2021.) Sukupuoleen liittyvät teemat näyttäisivät siis kiinnittävän ohjaukseen enimmäkseen tiedostamattomalla tasolla, jolloin kasvaa riski siitä, että ne pikemminkin vahvistavat kuin purkavat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä haasteita.

Myös opiskelijat tuovat esiin tasa-arvoasioiden käsittelyn ja sukupuolittaisen uraohjauksen tarpeen. NAU!-hankkeessa tehtiin tasa-arvotemoihin liittyvä kysely Aalto-yliopiston ja LUT-yliopiston tekniikan alan opiskelijoille. Kyselytutkimuksen keskeinen havainto on, että opiskelukokemus on molemmissa yliopistoissa varsin tasa-arvoinen, mutta sukupuolten väliset erot nousivat merkittäviksi työelämää, urakehitystä ja työnhakua käsittelevissä kysymyksissä. Naiset kokevat miehiä vahvemmin, että sukupuoli vaikuttaa heidän

tulevaan uraansa, ovat huolestuneempia tulevan työyhteisön suhtautumisesta ja toivovat monipuolisempaa urapolkujen esittelyä sekä sukupuolen huomioivaa uraohjausta. Naiset ovat myös miehiä useammin kohdanneet sukupuoleen liittyvää häirintää työelämässä ja havainneet seksuaalisävytteistä kommentointia opiskeluympäristössään. (Jääskeläinen, 2021; Naukkarinen, 2021; ks. myös Männikkö ym., 2021.)

Totuttu kulttuuri, henkilökunnan tiedostamattomat oletukset ja tulevaisuudessa siintävän työelämän epätasa-arvoisuus heikentävät korkeakouluopiskelijoiden opiskelukokemuksen tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Tilanne vaikuttaa kaikkiin opiskelijoihin: stereotyyppiin oletuksiin perustuva ohjaus kaventaa kaikkien näköaloja, ja syrjinnän tai seksismin kokemukset huonontavat kaikkien opiskeluilmapiiriä. Opiskelijat toivovat henkilökunnalta avointa keskustelua ja ongelmiin puuttumista (Naukkarinen, 2021).



Create your own at Storyboard That

**Kuvio 1.** Sarjakuvan dialogi perustuen Aalto-yliopiston yllä mainittuun opiskelijakyselyyn.

Opiskelijakulttuuriin liittyvät tasa-arvo-ongelmat nousevat aika ajoin esille mediassa. Vaikka tapaukset eivät yleensä liitykään suoraan korkeakoulujen opetus- tai ohjaustoimintaan, ne heijastuvat väistämättä muun muassa opiskelijoiden opiskelukokemuksiin tai näkemyksiin tulevasta urasta. Kun perinteisessä tai sosiaalisessa mediassa käytävät keskustelut tulevat luokkiin ja luentosaleihin, ne haastavat korkeakoulujen opetus- ja ohjaushenkilöstön ottamaan kantaa sekä esille nousseisiin ilmiöihin että arvoihin, ajatuksiin ja näkemyksiin ilmiöiden takana. Onko opettajilla tähän osaamista vai kasvaako houkutus vaieta asia kuoliaaksi neutraaliuteen vedoten?

## Opiskelijat muutosta tekemässä

Korkeakoulujen opetus- ja ohjaustyöhön tarvitaan lisää tietoa ja työkaluja, joiden avulla voidaan entistä paremmin tunnistaa piiloisia käytäntöjä ja arvostuksia, sanoittaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä tunteita ja kokemuksia sekä huomioida sukupuolen moninaisuus ja yhdenvertaisuuden eri ulottuvuudet opetuksessa, opintojen ohjauksessa ja uraohjauksessa. Opiskelijat ovat paitsi keskeinen kohderyhmä myös merkittävä resurssi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi korkeakouluissa.

Seuraavassa esittelemme neljä esimerkkiä prosesseista ja kokeiluista, joissa opiskelijat ovat olleet aktiivisesti mukana.

### Opiskelijat mukana korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa

Haaga-Helia uudisti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa monimenehtimällisesti ja yhteisöllisesti. Uudistuksessa oli mukana opiskelijoita, opiskelijakunta Helga, johtajistoa (henkilöstöjohtaja ja hallintojohtaja) ja henkilökuntaa. Työryhmä työskenteli syksystä 2020 kevääseen 2021 noin kahdeksan kuukauden ajan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu lähti liikkeelle tilannekartoituksesta, ja lisäksi selvitettiin edellisen kauden tavoitteiden toteutuminen. Työryhmä kävi läpi useita selvityksiä, joissa oli tarkasteltu Haaga-Helian tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa sekä opiskelijoiden että henkilöstön näkökulmasta. Lisäksi työryhmä tutustui tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeviin lakiteksteihin sekä eri viranomaisen suosituksiin ja ohjeisiin. Myös muiden korkeakoulujen suunnitelmia benchmarkattiin. Uutta tietoa tasa-arvotilanteesta hankittiin opiskelijakyselyyn liitettyillä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksillä. Selvitysten lisäksi haastateltiin opiskelijoita, henkilökuntaa,

opiskelijaterveydenhuollon edustajia ja korkeakoulupappia.

Tilannekartoitus paljasti korkeakoulun tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kriittiset pisteet, jotka muotoiltiin tulevan kauden tavoitteiksi.

Opettajien näkökulmasta tärkein huomio oli se, että korkeakoulussamme ei ollut riittävän selkeää pedagogista mallia siihen, miten esimerkiksi opetustilanteessa tapahtuvaan häirintään tulee puuttua ja keneen pitäisi olla yhteydessä asian ratkaisemiseksi. Myös häirintäyhteys henkilöä kaivattiin.

Opiskelijat puolestaan kaipasivat selkeämpiä raameja ryhmätöiden arviointiin sekä opiskelijoiden ja opettajien väliseen viestintään. Tietotekniikan naisopiskelijat kokivat, että heidän on jossain määrin hankala integroitua alan opiskelijayhteisöön. Selvitykset kertoivat karua kieltä myös siitä, että opiskelijat ovat kokeneet opiskelijayhteisössä häirintää, nimittelyä, ulkopuolelle jättämistä ja vähättelyä. Ketkä häirintään tai nimittelyyn olivat syyllistyneet, jäi tutkimuksissa epäselväksi.

Sekä opiskelijat että henkilökunta kaipasivat turvallista tilaa ja puheeksi ottamisen ilmapiiriä, jotta hankalatkin asiat voitaisiin ottaa keskusteluun. Tilannekartoituksen perusteella Haaga-Helian henkilökunnalle nimettiin oma häirintäyhteys henkilö – opiskelijakunnalla sellaisia oli jo kolme. Turvallista tilaa ryhdymme yhdessä rakentamaan.

Tulevan kauden tavoitteet hiottiin lopulliseen muotoonsa työpajassa, jossa päätettiin myös toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi sekä vastuuhenkilöstö tavoitteiden saavuttamisen seurannalle ja mittareille. Työpajaan osallistui opiskelijoita, henkilökuntaa, opettajia, hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä, johtajia sekä työsuojelun ja opiskelijakunnan edustajia.

Opiskelijoilla oli erinomaisia ja napakoita näkökulmia suunnitelman sisältöön, tavoitteisiin ja toimenpiteisiin. Heillä oli myös henkilökuntaa parempi käsitys esimerkiksi opiskeluyhteisön moninaisuudesta ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvästä käsitteistöä.

Uudistettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin Haaga-Helian johtoryhmässä. Jotta se ei jäisi pelkäksi suunnitelmaksi ja aitoa kehittämistä myös tehtäisiin, keskeiset tavoitteet nivottiin osaksi Haaga-Helian jokapäiväistä toimintaa. Pedagogista mallia kehitetään henkilöstökoulutuksissa ja arviointia sekä IT-opiskelijoiden integraatiota korkeakouluyhteisön yhteisissä työpajoissa. Työpajoista saadaan myös tavoitteita seuraavaa suunnitelma-kautta varten.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännöt kattavat hyvin laaja-alaisesti korkeakoulujen toimintaa opiskelijoiden ja henkilökunnan näkökulmista. On hyvä huomata, että yhdellä toimintakaudella voi paneutua edistämään tiettyä lain vaatimia osa-alueita – kaikkea ei voi eikä tarvitse yhden toimintakauden aikana saada valmiiksi. Tasa-arvotyö jatkuu ja suunnitelma päivittyy edelleen.

## Sukupuolitietoista uraohjausta kehittämässä opiskelijoiden kanssa

Ohjauskeskusteluissa väistelyjä aiheita ovat esimerkiksi nuorten perhetilanteet, rasismien kokemukset ja sukupuoleen liittyvät teemat. Ne ovat teemoja, joita ohjaaja ei halua kohdata, jotka herättävät ohjaajassa epävarmuutta ja joiden huomioimisen ohjaaja herkästi sivuuttaa sekä siirtää mahdollisesti jonkun muun hoidettavaksi. Moni ohjaustyötä tekevästä ammattilaisista rajaa ohjauskeskustelun ulkopuolelle teemat, joihin hän ei osaa löytää oikeita sanoja, jotka hän temaattisesti kokee liian raskaiksi ja siten pelottaviksi ja joita hän ei osaa ratkaista. (Souto, 2021.)

Kyky käsitellä näitäkin asioita lukeutuu kuitenkin taitoihin, joita korkeakouluista valmistuvat asiantuntijat tarvitsevat työelämässä. Esimerkiksi Tampereen korkeakouluyhteisön yleisissä osaamistavoitteissa (n.d.) linjataan, että opiskelijan tulee kyetä toimimaan työyhteisön jäsenenä, edistämään yhteisön työhyvinvointia sekä ottamaan huomioon monenlaiset toimijat.

NAU!-hankkeen haastattelujen perusteella tekniikan opettajat tunnistavat, että ohjaustyössä mies- ja naisopiskelijoihin saatetaan liittää stereotyyppisiä odotuksia. Opiskelijat taas toivovat monipuolisempaa urapolkujen esittelyä ja sukupuolen huomioivaa uraohjausta. Asiasta ei kuitenkaan juuri keskustella, eikä opetus- ja ohjaushenkilöstöllä ole aikaa, paikkaa tai välineitä käydä näitä keskusteluja opiskelijoiden kanssa.

Sukupuolitietoisen uraohjauksen kehittämiseksi on Tampereen ammatti-korkeakoulussa tarkasteltu tekniikan alalla kehitettyä uraohjauksen mallia ja etsitty siitä kohtia, joissa tasa-arvonäkökulmat huomioidaan osana uraohjausta.

Uraohjauksen malli tarjoaa kehikon, johon opiskelijat ja opettajat voivat rakentaa sellaisia käytännön toimintatapoja, joissa sukupuolen moninaisuus ja yhdenvertaisuuden ulottuvuudet huomioidaan. Se tarjoaa myös paikkoja käsitellä työelämään ja tuleviin työyhteisöihin liittyviä kysymyksiä yhdessä ohjattavien kanssa.

Näitä voivat olla esimerkiksi harjoittelujaksojen ja niissä kohdattujen tilanteiden läpikäyminen harjoittelujen jälkeen. Lisäksi voidaan kartoittaa opiskelijan uravaihtoehtoja yksilöllisten kiinnostusten ja vahvuuksien mukaisesti ja samalla laajentaa hänen tulevaisuushorisonttiaan. Yksi kysymys voi olla se, kuinka työpaikalla huolehditaan omista oikeuksista työntekijänä. Sukupuoleen liittyvien kysymysten ja askarruttavien asioiden käsittely on mahdollista liittää ohjauksellisesti osaksi tätä.

Yhtenä uraohjauksen tavoitteena tulisi olla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden jalostaminen taidoiksi, osaamiseksi ja asennoitumiseksi. Se on asia, jota voi harjoitella ja jossa voi kehittyä. Opiskelijat eivät kuitenkaan

ole pelkästään ”ylhäältä annettun” opetuksen tai ohjauksen kohteita. Heillä on näkemystä ja osaamista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä kysymyksissä – joskus jopa enemmän kuin heidän ohjaajillaan. Opiskelijat voivatkin toimia korkeakoulussaan myös muutosagentteina. Tämä tarkoittaa sitä, että heillä on muutosta suunnittelevan ja sitä käytännössä toteuttavan yhteistyökumppanin rooli korkeakoulunsa ja opintojensa kehittämisessä. Tämä vaikuttaa positiivisesti myös opiskelijakokemukseen (Dunne ym., 2011; Kukkonen & Marttila, 2017, ss. 19–22).

Opiskelijoiden oppimisen ja opiskelun tukemisessa on tärkeää ottaa huomioon heidän omat käsityksensä siitä, minkälainen toiminta ja ympäristö tukevat heidän oppimistaan ja opiskeluaan (esim. Kukkonen & Marttila, 2017). Myös sukupuolitietoista uraohjausta voi ja tulee rakentaa yhdessä opiskelijoiden kanssa sekä opiskelijoiden erilaisia tarpeita huomioiden. Osaamisen tai työelämätaitojenkaan näkökulmasta tasa-arvo ei ole marginaalikysymys vaan kaikkien kysymys.



Opiskelijat voivat toimia korkeakoulussaan myös muutosagentteina.

## **Opiskelijat paljastamassa epätasa-arvoista kohtelua ja ajatusvääristymiä**

Opiskelijan voi olla vaikeaa ylläpitää ammatillista itseluottamusta, jos hän edustaa esimerkiksi sukupuolensa vuoksi vähemmistöä ja jos opintoalalla vallitseva normi alan osajasta on kapea ja stereotyyppinen. Tämä selvisi NAU!-hankkeessa tehdyistä haastattelu- ja kyselytutkimuksista, joissa Aalto-yliopiston opiskelijat kertoivat kokemuksistaan.

Pyrimme tekemään opiskelijoiden ja alumnien sukupuolittuneita opinto- ja työelämäkokemuksia näkyviksi yliopiston opettajille. Sitä varten loimme Breaking biases -konseptin, joka on opiskelijoiden kokemuksiin perustuva improvisaatioharjoitus. Siinä keskeistä on opiskelijoiden ja alumnien aitoihin kokemuksiin eläytyminen draaman keinoin sekä erilaisten opiskelijoiden kokemusten jakaminen. Ideoimme konseptin yhdessä opiskelijoiden, alumnien, opettajien ja muun henkilökunnan kanssa.

Breaking biases -konseptissa opiskelijat oppivat tunnistamaan toistensa ominaisuuksiin liittyviä ajatusvinoumia. Opettajat puolestaan eläytyvät vähemmistöä edustavien opiskelijoiden kokemuksiin sekä jakavat ja kehittävät yhdessä uusia osallistavampia opetuskäytäntöjä.



Konsepti pilotoitiin osana Aalto-yliopiston opettajien pedagogiseen koulutukseen kuuluvaa kurssia Multicultural Competence for Aalto Teachers. Koulutuskokonaisuus sopi aiheeseen, koska kurssissa keskitytään muutenkin diversiteettiin ja erilaisten oppijoiden tukemiseen. Koronapandemian takia emme pystyneet testaamaan konseptia improvisaatioharjoituksena vaan päädyimme kirjoitusharjoitukseen, jossa opettajille annettiin tutkimuksessa esiin nousseiden kokemusten perusteella kirjoitettuja lähtötilanteita ja rooleja. Harjoituksessa osallistujat pohtivat, minkälaisia ajatuksia ja toimintamalleja eri rooleissa toimiessa voisi olla. Ajatuksia kerättiin yhteiselle alustalle, minkä jälkeen tilanteista ja toimintamalleista keskusteltiin.

Keskusteluissa kävi ilmi, että yllättävän moni osallistuja tunnisti mallinnettuja tilanteita ja toivoikin, että tasa-arvoasiat ja tiedostamattomat vääristymät nostettaisiin isommaksi teemaksi kurssilla. Onneksi keskustelu osoitti myös sen, että joillekin esitetyt tilanteet olivat yllättäviä ja odottamattomia, eli näinkin pienessä ryhmässä (N=17) käsitykset ja mielipiteet jakautuivat melkoisesti.

Kurssin osallistujien voi toivoa olevan muutosagentteja, jotka uskaltavat puuttua epäkohtiin. Epäkohtien huomaaminen on heille koulutuksen jälkeen helpompaa, koska koulutuksen rooleihin sukeltaminen edesauttaa empaattista suhtautumista vastaavanlaisissa tilanteissa olevia kohtaan (esim. Jackson, 2003, ss. x–xii). On kuitenkin muistettava, että kurssin osallistujat ovat kiinnostuneita niin pedagogiikasta kuin itsensä kehittämisestä, joten muitakin keinoja suuremman joukon tavoittamiseen tasa-arvoasioissa on pohdittava.

## **Opiskelijat oppimassa ja toteuttamassa yrityksen tasa-arvotyötä**

Korkeakoulujen tasa-arvosuunnitelmat on pääasiassa laadittu vain oppilaitoksissa tapahtuvaa opiskelua silmällä pitäen, mutta tasa-arvotyötä voi hyvin oppia myös työtä opinnollistettaessa. Työtä voidaan opinnollistaa esimerkiksi työsuhteessa omassa työssä, korkeakoulun tai työpaikan yhteisessä projektissa tai työpaikan tarjoamassa tehtävässä (Mäkelä, 2021). Haaga-Helia on nimenyt opinnollistamisprosessinsa Work & Study -malliksi.

Hyvä esimerkki korkeakoulun ja yrityksen yhteisestä tasa-arvoponnistelusta on Haaga-Helian ja Nordic Business Forumin (NBF) kanssa usean vuoden ajan tehty Work & Study -yhteistyö. NBF järjestää tapahtumia, jotka kokoavat yhteen kansainvälisiä yritysjohtajia, tunnettuja asiantuntijoita ja johtavia ajattelijoita. Esimerkiksi vuonna 2019 järjestetty tapahtuma Messukeskuksessa tavoitti noin 7 000 ihmistä. Puhujina ovat olleet muun muassa Barack Obama, Alex Osterwalder ja Sandra Hovland.

NBF:n johtoajatuksena on rakentaa maailmaa muuttavia yritysjohtajia, ja

siksi he korostavat luottamuksellisen ilmapiirin rakentamista tapahtumisissaan. NBF rekrytoi joka vuosi noin 300 Haaga-Helian opiskelijaa eri aloilta toteuttamaan tapahtumaansa.

Opiskelijat valitaan tietyn rekrytointiprosessin mukaisesti. Aiempina vuosina mukana olleet opiskelijat osallistuvat uusien opiskelijoiden rekrytointiin ja saavat mahdollisuuden tulla valituksi tiiminvetäjiksi. Opiskelijoilla on tasavertainen mahdollisuus rakentaa itselleen niin sanottua opinnollistamisen urapolkua yrityksen kanssa tekijästä esihenkilöksi.

Tapahtumaan osallistuneiden opiskelijoiden mukaan rekrytointi on tasa-arvoista, samoin tiiminvetäjäksi valitseminen. Opinnollistettavia kursseja ovat olleet muun muassa opiskelu- ja työelämätaidot, tapahtumajärjestäminen, tiimijohtaminen, projektin johtaminen, viestintä, markkinointini, asiakaspalvelu ja muut vapaavalintaiset opinnot. Opinnollistettavat opintopistemäärät vaihtelevat 1–15.

Työtehtävien lisäksi NBF kouluttaa opiskelijat tapahtuman työntekijöiden ja vieraiden tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. Yrityksellä on käytössään Code of Conduct, joka jokaisen opiskelijan on osattava ja hyväksyttävä ennen kuin hän voi tulla tapahtuman työntekijäksi. Myös jokaisen tapahtumaan lipun ostaneen henkilön on hyväksyttävä Code of Conduct. Tapahtumaan osallistuneet opiskelijat pitivät tätä erittäin hyvänä tapana yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat työtehtäviin.

Work & Study -malli NBF-tapahtumassa tarjoaa opiskelijoille työpaikan, jossa ei ole syrjintää, epäasiallista käyttäytymistä, sukupuolista häirintää tai edes käytöstä, jossa puolustetaan epäasiallista käyttäytymistä. Opiskelijat koulutetaan tunnistamaan epäasiallinen käytös ja ilmoittamaan siitä välittömästi tapahtumasta vastaaville henkilöille. Opiskelijat opinnollistavat kurssejaan turvallisessa ja tasa-arvoisessa työyhteisössä, vaikka oppiminen ei tapahdu korkeakouluympäristön tasa-arvosuunnitelman piirissä. Mallia toteuttavat opiskelijat ovat oleellinen osa maailmaa muuttavia tulevia asiantuntijoita.



Opiskelijat ovat oleellinen osa maailmaa muuttavia tulevia asiantuntijoita.



Opiskelijoiden osallisuuden vahvistaminen vaatii korkeakouluyhteisöltä monenlaisia valmiuksia ja resursseja.

## Kohti tulevaa

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille, mutta edistämistyö tuntuu etenevän varsin hitaasti. Stereotyyppiset asenteet ja totuttu kulttuuri korkeakouluissa vaikuttavat siihen, millaisena työelämä ja oma urapolku nähdään ja miten opiskelijat asemoivat itsensä opiskelijoina sekä tulevina ammattilaisina. Ainakin miesvaltaisilla aloilla naisten tie työelämään on edelleen miesten polkua kivisempi. Asenteet ovat usein tiedostamattomia, mutta myös silloin ne voivat vahvistaa työelämän segregaatiota ja ohjata naisia ja miehiä eriytyville työurille ja erilaisiin asemiin.

Monet opiskelijat kaipaavat avointa keskustelua, mutta riittääkö opettajilla siihen tahtoa, taitoa ja aikaa?

Kun opiskelijat otetaan aktiivisina toimijoina mukaan tasa-arvotyöhön, saadaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen arvokasta resurssia. Parhaimmassa tapauksessa samalla luodaan muutosagentteja, jotka koulutuksen jälkeen jatkavat toimintaansa työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi.

Opiskelijoiden osallisuuden vahvistaminen vaatii korkeakouluyhteisöltä monenlaisia valmiuksia ja resursseja. Taitoa voidaan lisätä esimerkiksi tuomalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat vahvemmin mukaan opettajankoulutuksiin tai tarjoamalla henkilöstölle aihepiiriin liittyvää täydennyskoulutusta. Tahtoon taas voidaan vaikuttaa tekemällä vähemmistön kokemuksia näkyviksi.

Aikaa opettajan arkeen ei näillä keinoilla kuitenkaan valitettavasti saada lisää. Tältä osin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisääminen korkeakoulutuksessa muuttuukin korkeakoulupedagogisesta kysymyksestä pedagogisen johtamisen kysymykseksi.

## Lähteet

- Dunne, R. Z., Brown, T., & Nurser, T. (toim.) (2011). *Students as change agents. New ways of engaging with learning and teaching in Higher Education*. ESCalate, HEA Subject Centre for Education, University of Bristol. <http://escalate.ac.uk/downloads/8246.pdf>.
- Jackson, P. (2003). *58½ Ways to Improvise in Training*. Crown House Publishing.
- Jääskeläinen, R. (2021). Aallon selvitys. Sukupuolittuneet opiskelukäytännöt. Tasa-arvoisesti uralle: Tietoa ja työkaluja. <https://tasaarvoisestiuralle.fi/sukupuolittuneet-opiskelukaytan- not/>. Luettu 4.11.2021.
- Korkeakoulu yhteisön yhteiset osaamistavoitteet. (N.d.). Tampereen korkeakoulu yhteisön intranet. <https://intra.tuni.fi/handbook?page=2165>. Rajattu käyttöoikeus. Luettu 2.11.2021.
- Kukkonen, H., & Marttila, L. (2017). *Kuviteltua todellisuutta – ammattikorkeakoulu oppimisen ja opiskelun ympäristönä*. Tampereen ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/A/20-Kuviteltua-todellisuutta.pdf>.
- Lätti, J., Niiranen, S., & Teräsahde, S. (2021). "We treat everyone equally, but..." Finnish engineering teachers' perceptions of gendered differences in guidance and counselling. *Proceedings of Sefi Annual Conference 2021*, 13.–16.9. Berliini/on-line.
- Mäkelä, M. (2021). Work & Study syventää yritys yhteistyötä Haaga-Heliassa. *UAS Journal* 1/21. <https://uasjournal.fi/1-2021/work-study-syventaa-yritysyhteistyota-haaga-heliassa/>.
- Männikkö, A.-L., Tiilikallio, P., & Dincay, R. (2021). Laurean selvitys: urapolut ja sukupuoli. Tasa-arvoisesti uralle: Tietoa ja työkaluja. <https://tasaarvoisestiuralle.fi/laurean-selvitys-urapolut-ja-sukupuoli/>. Luettu 4.11.2021.
- Naukkarinen, J. (2021). LUT:in selvitys: Sukupuolen merkitys opinnoissa kasvaa työelämää lähestyttäessä. Tasa-arvoisesti uralle: Tietoa ja työkaluja. <https://tasaarvoisestiuralle.fi/lutin-selvitys-sukupuolen-merkitys-opinnoissa-kasvaa-tyoelamaa-lahestyittaessa/> Luettu 4.11.2021.
- Souto, A.-M. (2021). Mitä en uskalla kohdata ja kannatella ohjauksessa? OPH-blogi. <https://www.oph.fi/fi/blogi/mita-en-uskalla-kohdata-ja-kannatella-ohjauksessa>
- Tanhua, I. (2020). *Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä*. Opetus ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-859-5>