

4. TOUKOKUUTA 2018

Ihmisoikeudet haltuun nuorisotyössä

EVALUOINTIRAPORTTI

RAISA VENÄLÄINEN

APPRAISAL CONSULTING RV KY

SISÄLLYSLUETTELO

1 Tausta	3
2 Arvioinnin tarkoitus	3
3 Arvioinnin toteutus	3
4 Koulutuksista saatu palaute.....	6
koulutuksen toteutus	6
koulutuksen sisällöt.....	7
Yksilötasolla	9
Työyhteisössä	9
Kunnan tasolla.....	10
Mikä edesauttoi Tai esti koulutuksen vaikuttavuutta?	10
Miten koulutusta voisi edelleen kehittää?	10
6. Yhteenveto ja suositukset.....	11
Liite 1: Osallistujamäärät	13
Liite 2 Yhteenveto palautteista.....	14
Liite 3 Haastateltujen henkilöiden lukumäärä	15

1 TAUSTA

Ihmisoikeusliitto ja kaupunkimaisen nuorisotyön Kanuuna-verkosto toteuttivat suurimpien kaupunkien nuorisotyöntekijöiden *Ihmisoikeudet haltuun nuorisotyössä* ihmisoikeuskoulutukset opetus- ja kulttuuriministeriön tuella. Aloite hankkeeseen syntyi nuorisotoimen johtajien identifioimasta tarpeesta lisätä nuorisotyöntekijöiden osaamista, jolloin keskustelu Ihmisoikeusliiton kanssa käynnistyi. Koulutushankkeen suunnittelussa olivat mukana Ihmisoikeusliitto, Kanuuna-verkosto ja edustajia muutamien kaupunkien nuorisotoimesta (HKL, Turku). Alun perin koulutuksen teemaksi toivottiin erityisesti turvapaikkahakija-tematiikkaa, mutta keskusteluissa päädyttiin siihen, että yleinen ihmisoikeuksien perusteita käsittelevä päivä antaa pohjan ja kontekstin käsitellä myös pakolaisuusteemaa. Kaikki 27 Kanuuna-kaupunkia kattava koulutuskierros ajoittui marraskuun 2016 ja maaliskuun 2017 välille. Koko päivän koulutuksiin osallistui enemmistö Suomen suurimpien kuntien nuorisotyöntekijöistä.

Koulutuksen tavoitteena oli lisätä nuorisotyöntekijöiden perusosaamista ihmisoikeuksista, herättää nuorisotyöntekijät pohtimaan ihmisoikeusnäkökulmaa omaan työhönsä ja tarjota käytännön välineitä ihmisoikeuksien edistämiseen. Koulutuksessa pyrittiin antamaan perustiedot ihmisoikeuksien oikeudellisesta järjestelmästä, ihmisoikeuksien toteutumisen ajankohtaisista haasteista sekä niiden merkityksestä arjen nuorisotyössä ja työyhteisöissä. Toteutetut koulutukset ovat koostuneet kolmesta osasta:

1. Mitä ihmisoikeudet ovat, mistä ne tulevat ja mitä niillä tehdään?
2. Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys tiloissa ja toiminnoissa
3. Sananvapaus, vihapuhe vai huono käytös?

Ihmisoikeudet haltuun nuorisotyössä -koulutus

- *Koulutuspäiviä oli yhteensä 24.*
- *Koulutus kattoi 27 Kanuuna-verkoston kaupunkia Suomessa.*
- *Osallistujia oli yhteensä 1 147, joista 938 oli nuorisotyöntekijöitä ja 209 muita osallistujia (esim. opiskelijoita ja järjestötyöntekijöitä).*
- *Koulutukseen osallistui keskimäärin 64 % kunnan nuorisotyöntekijöistä (vaihteluväli 20 – 94 %).*
- *Koulutus oli nuorisotyöntekijöille työnantajan määräämä ”pakollinen” koulutus.*

2 ARVIOINNIN TARKOITUS

Tässä arvioinnissa on tarkoitus selvittää koulutuksen pidemmän ajan vaikutuksia nuorisotyöntekijöiden työhön. Arvioinnissa pyritään saamaan tietoa koulutukseen osallistuneiden kokemuksista ja saadun tiedon käyttöönotettavuudesta ja hyödynnettävyydestä omassa työssä. Lisäksi tavoitteena on kartoittaa nuorisotyökentän ihmisoikeuskoulutustarpeita.

3 ARVIOINNIN TOTEUTUS

Koulutuksista saadun palautteen analysointi. Koulutuksista kerätty palaute analysoitiin. Ihmisoikeusliitto toimitti palautelomakkeen monivalintakysymysten vastaukset Excel-tiedostona ja avoimien kysymysten vastaukset puhtaaksi kirjoitettuna. Niistä tehtiin temaattinen yhteenveto. (Ks. Liite 2). Taustatiedot ja palaute ristiintaulukoitiin.

Fokusryhmäkeskustelut ja haastattelut. Fokusryhmäkeskusteluja toteutettiin kuudessa kaupungissa (Helsinki/ pohjoinen, Hyvinkää, Lahti, Mikkeli, Pori, Rovaniemi). Kaupungit valittiin yhteistyössä Kanuuna-koordinaattorin ja

Ihmisoikeusliiton kanssa. Kunnissa nuorisosihteerit kutsuivat haastateltavat. Ryhmiin osallistuminen oli vapaaehtoista. Keskusteluihin osallistui yhteensä 54 henkilöä, mukaan lukien viisi henkilöä, jotka eivät ole osallistuneet koulutukseen.

Fokusryhmäkeskusteluissa selvitettiin koulutusten yleisvaikutusta sekä ihmisoikeuskoulutuksen sisältöjen jalkautumisen onnistumisia ja haasteita. Fokusryhmäkeskustelussa käytettiin ”outcome mapping” -menetelmää: Osallistujia pyydettiin mainitsemaan asioita, jotka jäivät koulutuksesta mieleen ja asioita, jota on sovellettu käytännössä. Lisäksi kysyttiin parannusehdotuksia. Keskustelut olivat vapaamuotoisia ja niiden teemat määräytyivät osallistujien mukaan.

Vaikutuksia pyrittiin selvittämään kolmella tasolla: yksilö (koulutukseen osallistuja), yhteisö (työyhteisö) ja kuntatason nuorisotyö.

Arvioinnin tasot

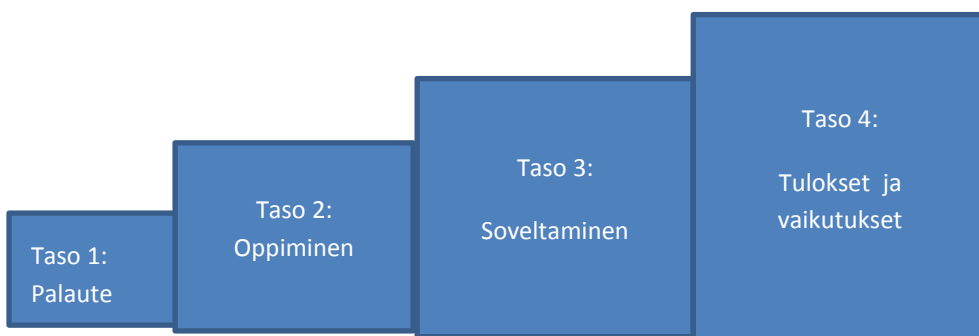
Yksilötasolla	Mitä koulutuksesta jäi mieleen? Mitä uuttaa opin? Miten olen sitä soveltanut? Mitä olisin halua oppia enemmän?
Yhteisötasolla	Mitä muutoksia työyhteisössä tai työtavoissa on tapahtunut koulutuksen seurauksena? Miksi? Mitkä asiat edesauttavat muutosten toteutumista? Mitkä ovat niiden esteenä? Miten koulutus tulisi suunnitella, jotta koulutus vaikuttaisi ja tuottaisi toivottuja muutoksia?
Kuntatasolla	Onko koulutus vaikuttanut kuntatason nuorisotyöhän ja jos on, niin miten ja miksi?

Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnista

Yksittäisen koulutuksen vaikutusten arviointi on haasteellista. Se edellyttäisi lähtötason mittausta esimerkiksi organisaatiotasolla. Vaikutusarvioinnin tulisi perustua myös selkeisiin tavoitteisiin: Mitä koulutuksella halutaan muuttaa ja mitkä ovat sen tavoitteet.

Koulutuksen vaikuttavuuden ehkä käytetyin viitekehys on kehitetty jo 50-kuvun lopulla, jolloin Donald Kirkpatrick julkaisi koulutuksen arviointimenetelmänsä, jonka tavoitteena on todentaa koulutuksen tuloksia. Viitekehys on tarkoitettu erityisesti yksittäisten koulutusten tai koulutusohjelmien arviointiin.

Kuva 1 Kirkpatrickin mallin neljä tasoa



Kirkpatrickin arviointimallin neljä tasoa ovat: 1) osallistujien välittömät reaktiot ja palaute; 2) koulutuksessa tapahtuva oppiminen; 3) oppimisen seurauksena tapahtuva käyttäytymisen tai työtapojen muuttuminen ja 4) v tulokset työyhteisön ja organisaation tasolla.

Taso 1: Reaktiot ja palaute (Reaction)

Ensimmäisellä tasolla voidaan puhua koulutuksiin osallistuneiden ”asiakastyytyväisyysmittauksesta” tai ”asiakaspalautteesta”, eli kuinka tyytyväisiä koulutettavat olivat saamaansa koulutukseen ja kuinka positiivisena osallistujat kokivat itse koulutustilanteen.

Taso 2: Oppiminen (Learning)

Mallin toinen taso on oppiminen, joka kuvaa osallistujien tiedon taikka taidon lisääntymistä. Mallissa puhutaan myös asenteiden muuttumisesta, mutta se on pitkän prosessin tulos ja vaikea mitata. Arvioinnin tulisi keskittyä mittaamaan valmennuksessa käsiteltyjä asioita ja olla yhteydessä asetettuihin oppimistavoitteisiin.

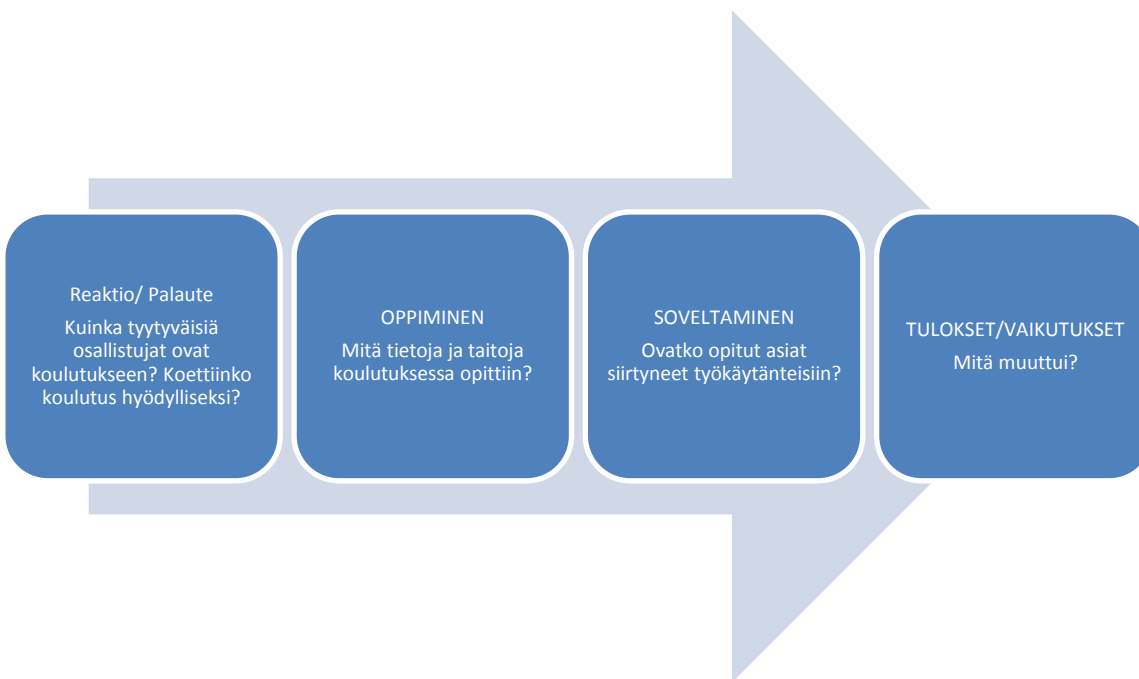
Taso 3: Soveltaminen (Application)

Tällä tasolla pyritään selvittämään onko koulutuksessa opitut uudet tiedot ja taidot siirtyneet käytäntöön. 3-tason mittaaminen on haastavampaa kuin kahden ensimmäisen. Luotettavaan arviointiin tarvitaan sekä itsearviointia että ulkopuolisten, kuten esimiehen, kollegoiden ja alaisten arviointia.

Taso 4: Tulokset (Results)

Koulutuksen tuloksellisuutta voidaan arvioida toiminnan vaikuttavuuden, tehokkuuden ja taloudellisuuden näkökulmista. Koulutuksen todelliset vaikutukset eivät näy heti, vaan koulutettavalle on annettava mahdollisuus käyttää opittuja asioita työpaikalla.

Kuva 2 Kirkpatrickin koulutuksen vaikuttavuuden arviointimalli ja evaluointikysymykset



Kirkpatrick (2005, 58) toteaa jokaisen tason mittaamisen olevan yhtä tärkeää ja alemman tason tulokset vaikuttavat aina seuraavan tason tuloksiin. On siis epärealistista odottaa käyttäytymisessä tapahtuvan muutosta, jos itse oppimista ei ole tapahtunut. Kirkpatrickit korostavat, että on liki mahdotonta saavuttaa koulutuksen tuloksellisuutta, jos ei jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa identifioi tavoiteltavia tuloksia ja suunnittele oppimisen mittaamista: a) Ensin pitää suunnitella/sopia mitkä ovat koulutukselta halutut vaikutukset. b) Sitten päätellä millainen toiminta, käyttäytyminen, saa aikaan halutut tulokset. c) Sen jälkeen voidaan identifioida mitä asenteita, taitoja ja tietoja

tarvitaan, jotta pystytään toimimaan halutusti. d) Viimeinen haaste on koota koulutusohjelma sellaiseksi, että osallistujilla on mahdollisuus oppia mitä he tarvitsevat ja ovat tyytyväisiä koulutukseen¹.

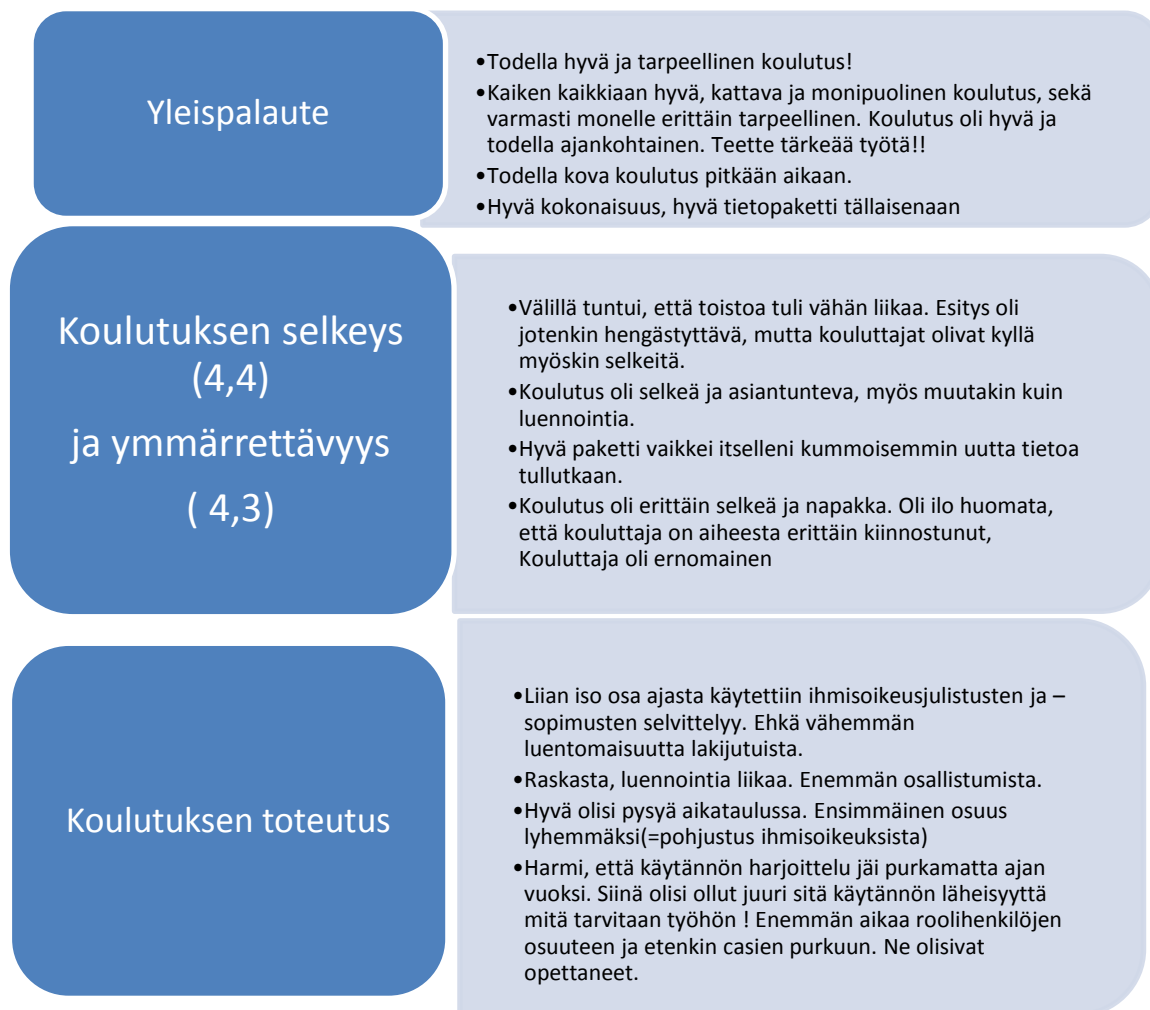
Tämä arviointi kuvaa koulutuksen tuloksia kuudessa kunnassa. Nämä kunnat valittiin maantieteellisin perustein ja tämä otos ei edusta koulutukseen osallistuneiden perusjoukkoa. Yleistettävyyden kannalta on myös otettava huomioon, että kunnissa ja nuoriskeskuksessa on erilaiset tarpeet ja kontekstit. Ryhmäkeskusteluissa ja koulutuksissa annetuissa palautteissa toistuivat kuitenkin samat teema, joita on analysoitu tässä raportissa.

4 KOULUTUKSISTA SAATU PALAUTE

KOULUTUKSEN TOTEUTUS

Jokaisesta koulutuksesta kerättiin palaute lomakkeella. Palautetta antoi yhteensä 755 osallistujaa (66 % osallistujista). Palautelomakkeessa oli kaksi taustakysymystä (tehtävänimike ja koulutustaso), 21 monivalintakysymystä ja neljä kohtaa avoimille vastauksille. (palautelomakkeessa arvioitiin teemoja asteikolla 1 – 5 (5 = erinomainen – 1 = huono). Alla olevaan kuvaan on koottu palautteissa toistuvia kommentteja.

Kuva 3 Palaute koulutuksen toteutuksesta (Taso 1)



¹ The Kirkpatrick Four Levels™: A Fresh Look After 50 Years 1959 - 2009 By Jim Kirkpatrick and Wendy Kayser Kirkpatrick

Kouluttajien asiantuntemusta arvostettiin ja koulutus osui myös ajan hermolle, ajankohtaisiin kysymyksiin. Kritiikkiä ja kehittämisehdotuksia annettiin ajanhallintaan. Palautetta tuli kiireen tunnusta ja siitä, että arkea lähellä oleville tapauskuvauksille ja niiden purulle ei jäänyt riittävästi aikaa.

Suurin osa osallistujista suosittelisi koulutusta kollegoille ($x = 4,1$).

KOULUTUKSEN SISÄLLÖT

Niin palautelomakkeen kuin myös ryhmäkeskusteluissa pyrittiin selvittämään, miten koulutuksen sisällöt vastasivat nuorisotyön tarpeita ja mitä koulutuksessa opittiin. Ihmisoikeusasioiden ymmärtäminen lisääntyi vastaajien mukaan jonkin verran (3) tai paljon (4), keskiarvo 3,4.

Kuva 4 Palaute koulutuksen sisällöistä

Ihmisoikeusasioiden ymmärtäminen

$x = 3,4$

- Tällaisia asioita on aina hyvä keskustella!
- "Koulutus oli hyvä paketti, mutta suurin osa siitä oli itselle jo peruskauraa jonka parissa työskentelen viikoittain."; "suuri osa asioista oli jo tuttuja, mutta uusiakin pohdintoja tuli";
- "Lakitekstiä oli liikaa."
- Aihetta on haastavaa käsitellä ilman YK sopimuksia ja historiaa, mutta nimiä tuli paljon ja kaikkien sopimusten sisältöjä ei voi tietää.
- Tietoa tuli paljon ja sitä voisi selkeyttää esim. dia, josta näkyisi kaikki YK:n ihmisoikeusjulistus ja EW:n yleissopimus jne.
- Kävisin nopeasti läpi kaikki ihmisoikeudet.

Syrjintä ja esteettömyys

$x = 4,5$

- Syrjintä esitettiin selkeästi ja ymmärrettävästi; siihen liittyvää aktiviteettia ja työvälineitä voisi kehittää.
- Harjoituksissa esimerkit olivat stereotyyppisiä.
- Esteettömyys-esimerkit olivat hyviä ja konkreettisia.

Sananvapaus

$x = 4,4$

- "Tämä antoi eniten välineitä työhön"
- Sananvapaus/vihapuhe oli päivän kiinnostavin osuus"
- Nyt oli liian vähän aikaa mielestäni kiinnostavimpaan osioon.
- Hyvä, että puhuttiin huumorista ja stand up –komiikasta. Huumorin varjolla loukataan todella pahasti.Voisi ehkä ottaa konkreettisia esimerkkejä.

Moni vastaaja oli sitä mieltä, että asiat ovat tuttuja, joiden parissa he tekevät töitä päivittäin. Vastaajat ja ryhmäkeskusteluun osallistujat olivat sitä mieltä, että nuorisotyöntekijöillä ylipäätään on humaani työote, joka perustuu ihmisoikeuksista johdetulle arvomaailmalle. Toisaalta myös todettiin, että teoriataustan kertaaminen ei ole haitaksi ja että tietopohja on tärkeä, jotta myös nuorille voi korostaa sitä, että ihmisoikeuksista puhuttaessa kyseessä

ei ole asenne tai ideologia vaan sitoumus. Keskustelijat myös toteisivat, että tämän teoriaosuuden ymmärtäminen on edellytys käytännön harjoitusten onnistumiselle. Kaksi vastaajaa kaipasi myös lyhyttä yhteenvetoa ihmisoikeuksista.

Koulutuksen teemat: syrjintä, esteettömyys ja sananvapaus

Koulukseen oli valittu hyvät ja ajankohtaiset teemat: syrjintä ja esteettömyys ja sananvapaus. Osallistujien mieleen oli jäänyt parhaiten tilojen esteettömyyden varmistaminen ja ryhmätöiden esimerkkitapaukset. Syrjintäteemoista mieleen jäivät UNISEX-vessat ja värikoodit. Palautteissa viitattiin hyvin vähän luento-osion sisältöihin.

Ryhmäkeskusteluissa ja palautteissa todettiin, että ryhmätöissä käytetyt esimerkit olivat liian stereotyyppisiä, esimerkiksi tapauskuvaus "... 16-vuotis homopoika" ei vastaa nuorisotyön työtettä. Nuorisotyössä pyritään siihen, että henkilöä ei leimata jonkin ominaisuuden perusteella. Toisaalta osa keskusteluihin osallistuneista piti tätä lähestymistapaa hyvänä ja provosoivana.

Ryhmätöiden keskustelu oli ollut hedelmällistä, mutta purulle ei ollut tarpeeksi aikaa. Esimerkiksi vihapuheeseen liittyvä keskustelu jäi kesken ajanpuutteen vuoksi. *"Vihapuheesta olisi voinut olla enemmän käsittelyä muuten ok". "Loppuosio oli minusta tärkein. Sitä olisi hyvä painottaa enemmän -> (miten suhtautua ja toimia vihapuheeseen)."* *"Vihapuhe osuus jäi liian pieneksi!"*

Fokusryhmäkeskusteluissa nousi esille erilaisia teemoja, joihin koulutus linkittyi. Joissain ryhmähaastattelussa painottuivat kulttuuriset kysymykset, jossain esteettömyys, kun taas joissain keskusteluissa keskeinen teema oli nuorten puhekultturi ja siihen suhtautuminen.

Keskusteluissa pohdittiin, onko nuorisotyö itsessään syrjivää. Valtakunnallisessa nuorisotyön ja politiikan ohjelman mukaan vähemmistöön kuuluville nuorille tulisi tarjota aito kokemus siitä, että heillä on yhtäläisen mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa. Toisaalta, nuorisokeskukset eivät palvele tasavertaisesti kaikkia nuoria nytkään: Niissä käy yleensä sama porukka ja keskusteluissa pohdittiin eriarvostaako tämä nuoria. Samoin, jos esimerkiksi koulussa kiusataan, tuleeko kiusattu mukaan nuorisryhmään, jossa kiusaajat ovat mukana?

Paljon keskusteltiin myös nuorten puhekultuurista; mistä se kertoo ja miten siihen voi puuttua. Mielenkiintoinen havainto on se, että haukkumanimet vuosien saatossa ovat ihmisoikeusliitännäisiä. Aiemmin haukkumanimiä olivat "hullu", "pöljä", "tyhmä", "vammainen", kun nyt puheessa "homottelu ja huorittelu" on arkea. Monessa haastattelussa kävi myös ilmi, että nuoret käyttävä helposti "rasistisia" sanoja myös nuorisotyöntekijöitä kohtaan". Nuorisotyön opiskelijoilta kysyttäessä vielä pahempaa voi olla tulossa, jos videopelien voima edelleen näyttäytyy. Olisi mielenkiintoista selvittää mistä tämä puhekultturi syntyy. Oleellisia kysymyksiä jatkokoulutuksessa ovatkin esimerkiksi rikoksen tunnusmerkistön täyttävän vihapuheen, muun vihapuheen ja ns. haukkumisen eroja.

Haastateltavat totesivat, että koulutus lisäsi tietoa esim. pakolaisuudesta. Koulutuksessa käsiteltiin pakolaisasioita ihmisoikeusnäkökulmasta. Fokuskeskusteluissa nousi myös esille se, että kulttuurista ymmärrystä tulee lisätä, jotta myös pakolaisten oikeudet omaan kulttuuriin säilyvät. Esimerkiksi ilmeet ja eleet ovat osa kommunikointia ja erilaisia koodeja eri kulttuureissa. Keskusteluissa nostettiin esille myös suomalaisten vähemmistökansojen oikeudet, jääkö maahanmuuttaja- ja pakolaiskeskustelussa Suomen vähemmistöt vähemmälle (esim. saamelaiset).

Koulutuksissa pyrittiin tekemään eroa juridisen oikeuden (missä rajat ovat todella leveällä loukkaavan kielen suhteen) ja eettisesti oikean käytöksen välillä (missä loukkaavien asioiden sanomisen rajat ovat tiukemmat). Rovaniemellä koulutukseen osallistuneille nuorisotyön opiskelijoille muistui koulutuksesta mieleen parhaiten sananvapaus ja sen rajat, jota tulkittiin niin, että "on oikeus sanoa loukkaavia asioita". Jatkossa tuleekin olla vielä selkeämpi siitä, mitä "oikeus sanoa loukkaavia asioita" tarkoittaa.

Nuoret myös pohtivat mistä saisivat tukea ja keinoja ihmisoikeusasioiden puolustamiseen esim. omien vanhempien kanssa. Ryhmätöitä ammattilaisten kanssa olivat hyviä. Siinä näki, miten ammattilainen perustelee näkökantonsa. Nuoret toivat esille myös kysymyksen, miten ihmisoikeudet suhtautuvat siihen, jos joku ei halua elää.

Mielenkiintoinen keskustelu käytiin myös nuorisotyöntekijän oikeuksista. Ammattietiikkaa ja työn arvoja tulee korostaa jo työhönottovaiheessa ja asioista tulisi keskustella avoimesti myös työyhteisössä. 5. Koulutuksen Tuloksia

Koulutuksen vaikutuksia tarkastellaan yksilötasolla, työyhteisötasolla ja myös kunnan tasolla. Haastatteluissa kysyttiin miten on soveltanut koulutuksessa saatuja tietoja ja mitä muutoksia yksilötasolla, työyhteisössä tai työotteessa ja mahdollisesti kunnan nuorisotyössä on tapahtunut koulutuksen ansiosta.

YKSILÖTASOLLA

Yksittäisen koulutuspäivän vaikutuksia yksilön asenteissa, työtavoissa ja suhtautumisissa on vaikea arvioida. Monet vastaajista totesivat, että asiat olivat tuttuja jo ennestään, vaikka *"uuttakin pohdintaa tuli"*. Kunnissa on ollut ja on meneillään myös syrjinnän vastustamishankkeita, joissa samoja teemoja on jo käsitelty.

Koulutus vahvisti työn arvopohjaa lisäksi varmuutta siitä, että tekee oikeita asioita. *"Koulutuksen jälkeen oli jotenkin varmempi olo"*. Eräs haastateltavista katsoi, että koulutus antoi vahvuutta ottaa vastaan nuorilta myös negatiivista *"rasistissävytteistä"* palautetta. Haasteena jatkossa on, miten tämä varmuus voidaan säilyttää ja sitä jalostaa.

Koulutus onnistui myös haastamaan ja kehittämään uusia menetelmiä. Osa jatkopohdintoista liittyy työpaikan yhdenvertaisuus/tasa-arvosuunnitteluun: esimerkiksi esihenkilöasemassa olevat pohtivat voisiko ikärasismia poistaa jättämällä iän pois työhakemuksesta. Samalla todettiin, että uusien työntekijöiden haastatteluissa tulee entistä paremmin selvittää hakijan arvopohjaa ja tietämystä ja näkemystä ihmisoikeusasioista. Uusien työntekijöiden orientaatioissa tulee varmistaa, että perustiedot ja taidot ovat kohdallaan.

Koulutuksesta oli jäänyt parhaiten mieleen esteettömyys teemat ja sukupuoliseen syrjintään liittyvät asiat. Niitä oli myös siirretty käytäntöön.

Haastatteluissa kävi ilmi, ettei koulutuksilla katsottu olevan vaikutusta työotteeseen, vaan se on pikemminkin persoonasta kiinni. Yhden päivän koulutuksessa on vaikea päästä kiinni esimerkiksi piilossa oleviin asenteisiin tai totuttuihin työtapoihin.

TYÖYHTEISÖSSÄ

Koulutus kuitenkin tarjosi yhteisen käsitteistön ja viitekehyksen työlle. Ihmisoikeusasioihin suhtaudutaan analyttisemmin. Nyt kaikilla on sama tietotausta ja ihmisoikeusajattelua ei leimata ideologiaksi, mielipiteeksi tai asenteeksi. Se edisti tasavertaisuutta työyhteisössä, sillä osallistujia ei voitu leimata *"ihmisoikeusaktivisteiksi"*.

- *"Koulutuksen jälkeen henkilökuntamme on käynyt pakolaisuudesta parempia keskusteluja toimintaamme jo nyt osallistuvien nuorten kanssa"*.
- *"Koulutuksen seurauksena henkilökunnallamme on paremmat valmiudet kasvattavat nuorten kykyä katsoa maailmaa toisten silmin"*.
- *"Koulutuksen seurauksena nuorisotyön on tuonut esille julkisessa keskustelussa sitä, että ihmisoikeudet ovat jakamattomat."*

Esteettömyyttä parannettiin. Kaikissa ryhmähaastatteluissa todettiin, että esteettömyysasiat jäivät mieleen ja tämä tuotti myös konkreettisia muutoksia: Helsingissä rakennettiin nuorisotilaan ramppi. Porissa toimitilojen esteettömyyttä analysoitiin ja ryhmähaastattelussa virkistyi ajatus antaa tämä opinnäytetyön aiheeksi. Oli myös hyvä huomata, että esteettömyyttä voi parantaa pienillä muutoksilla esim. omassa työhuoneessa.

Saavutettavuuden edistäminen: Nuorisokeskuksissa kiinnitettiin huomiota myös tiedotuksen selkeyteen (Hyvinkää, Pori, Helsinki). Porissa mietittiin mitä laitetaan nettisivuille ja on jo tehty video nuorisotilasta. On myös kiinnitetty huomiota siihen, että tietoa tulisi olla myös eri kieliryhmien saavutettavissa. Oikeus oman äidinkielen käyttämiseen ja sitä kautta myös osallistumiseen on kuitenkin varsin haasteellista, sillä esimerkiksi Hyvinkään kaupungissa asuu 47 kansallisuutta ja siellä puhutaan yli 70 kieltä. Kaupungin nettisivut ovat neljällä kielellä (Suomi, Ruotsi, Englanti,

Venäjä). Tiedon saavutettavuuden parantaminen on myös resurssikysymys: kuinka paljon voidaan panostaa siihen, että kaikilla kieliryhmillä on samat mahdollisuudet saada tietoa esim. nuorisopalveluista.

Sukupuolten välinen tasa-arvo: Osaan nuorisokeskuksista (esim. HKI) perustettiin ”UNISEX” -vessat. Toisaalta keskusteltiin myös siitä, miten eri kulttuureissa suhtaudutaan esim. UNISEX-vesteihin ja kuinka toimiva ratkaisu tämä kaiken kaikkiaan on. Nuorisotilojen käyttövuoroja tasapuolistettiin eri ryhmille ja koulutuksen jälkeen vihapuheeseen ja syrjivään puheeseen on puututtu tehokkaammin. Tästä teemasta olisi kuitenkin haluttu oppia enemmän.

Kulttuurituntemuksen tarve lisääntyi. Koulutuksessa heräsi tarve oppia lisää esimerkiksi kulttuurien ymmärtämisestä. Sananvapautteen liittyy myös, kuinka tulkitaan erilaisia käyttäytymismalleja eri kulttuurien viitekehyksissä. Porissa keskusteltiin myös siitä vahvistaako sukupuolisensitiivinen lähestymistapa ennestään sukupuolten välisiä eroja, miten yhdistää ”syrjimättömyys”, ”vapaus” ja ”suvaitsevaisuus”. Missä määrin voidaan voimaannuttaa nuoria rikkomaan rajojaan esim. eri kulttuuri- tai uskontotaustoissa?

KUNNAN TASOLLA

Haastatteluihin osallistuneet eivät ole osallistuneet esimerkiksi kunnan yhdenvertaisuusstrategian suunnitteluun, mutta esimerkiksi Lahdessa koulutuksen käyneet nuorisotyöntekijät ovat olleet mukana kehittämässä koulujen yhdenvertaisuussuunnitelmia. Yhdenvertaisuusstrategioissa korostetaan samoja arvoja kuin ihmisoikeuksissa. Esimerkiksi ” Lahden yhdenvertaisuusstrategiassa todetaan, että” -- Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden kivijalkoja ovat ihmisoikeudet. Jokainen on yhdenvertainen, samanarvoinen toisen kanssa sellaisena kuin on.” (Lahden yhdenvertaisuusstrategia 2017 – 2019).

MIKÄ EDESAUTTOI TAI ESTI KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUTTA?

- Koulutus oli pakollinen, se korostaa sitä, että ihmisoikeudet ovat paketti, joka kaikkien tulee osata, myös niiden, joita asia ei kiinnosta.
- Harvinainen koulutus, jalkautui kentälle ja koko työyhteisö osallistui. Tätä voisi edelleen hyödyntää sitouttamalla työyhteisön toimimaan tai kehittämään työtapojaan. Koulutuksen lopussa voisi olla myös harjoitus: ”Mitä teemme tämän jälkeen toisin?” (Tämä suunnitelma voisi jatkossa toimia myös vaikutusarvioinnin kohteena)
- Koulutuksissa nojaututtiin selkeästi ihmisoikeussitoumuksiin ja tavoitteena ei ollut mielipiteisiin tai asenteisiin vaikuttaminen. Tätä lähestymistapaa voisi hyödyntää myös nuorisotyössä ja muiden kokemuksista toivotaan oppia.

”Koulutuksen suurin anti omalle työlle tulee siitä, että löydetään omasta työympäristöstä asioita joita kehittää/joihin puuttua.”

MITEN KOULUTUSTA VOISI EDELLEEN KEHITTÄÄ?

Ryhmähaastatteluissa ja palautteessa annettiin konkreettisia ehdotuksia koulutuksen kehittämiseen:

- Määrittele koulutukselle selkeät tavoitteet niin yksilö kuin organisaatitasolla.
- Käytä kokemuskouluttajia, esim. pakolainen, vammaiset henkilöt yms.
- Enemmän konkreettisia asioita ja nivomista nimenomaan nuorisotyöhön.
- Tunne koulutettavasi; tee tarvekartoitus ja räätälöi koulutus tarpeiden mukaan; ennakkotehtävillä voidaan varmistaa, että koulutettavilla on peruskäsitteet hallinnassa.
- Varmista johdon tuki. Johtajille ja päätöksentekijöille oma koulutus.
- Koulutukseen tulee sisältyä jalkauttamissuunnitelman teko.
- Osallistujat toivoivat konkreettisia työkaluja ja esimerkkejä ihmisoikeusasioiden käsittelemiseen nuorten kanssa. Koulutuksessa tulisi jättää enemmän tilaa yhdessä ja toisilta oppimiselle. Yhtenä mahdollisuutena

voisi pohtia ”tutusta tuntemattomaan” - työtapaa, jossa osallistujille annetaan konkreettinen esimerkki, joka pitää purkaa ihmisoikeusnäkökulmasta. Tämä edellyttää perustietoja, jotka ovat saatavilla esimerkiksi netissä.

- Enemmän kriittistä pohdintaa siitä miten artikkelit toimivat keskenään.
- Esimerkeissä ja tapauskuvauksissa voisi mennä syvemmälle ja rakentaa ne nuorisotyön arvojen mukaisesti. Nyt analyysiin lähdettiin stereotyyppien kautta. Vaihtoehtona voisi olla ”tulosperustainen ” ajattelu, jossa mietitään, miksi joku ilmiö syntyy ja miten sen syntymiseen voi vaikuttaa. Toisaalta mietittiin myös, voisiko harjoituksissa muuttaa näkökulmaa ja selvittää’ mitä nuorisotyö voi tarjota.

Vastaajia pyydettiin valitsemaan enintään kolme ihmisoikeuksiin liittyvää aihealuetta, joihin he kaipaavat lisää koulutusta: Yleisiä teemoja ovat kulttuurituntemus, vihapuhe ja sananvapausteema sekä mediakasvatus, jossa käsiteltäisiin median ja etenkin sosiaalisen median käyttöä ihmisoikeusnäkökulmasta.

6. YHTEENVETO JA SUOSITUKSET

Yksittäisen koulutuspäivän vaikutuksia on vaikea arvioida luotettavalla tavalla. Haastattelut kuitenkin osoittivat, että ihmisoikeusasioiden nostaminen esille ja teoriataustan vahvistaminen varmistivat työtotta ja antoivat vahvuutta nuorisotyön tärkeimmälle työkalulle: nuorisotyöntekijä itse. Työpaikalla on nyt yhteistä tietoa ihmisoikeuksista ja käsitys siitä, että ”Ihmisoikeudet eivät ole filosofia tai asenne, ne ovat sitoumus, joka koskee kaikkia”. Vaikka oletuksena on, että ihmisoikeusperustainen arvomaailma on nuorisotyön ”sisäänrakennettu kulttuuri”, niihin on myös syytä kiinnittää huomiota jatkuvasti ja myös uusien työntekijöiden rekrytoinnissa ja orientaatioissa.

Koulutus oli hyvä peruspaketti, joka herätti keskustelua ja tuotti myös konkreettisia muutoksia. Jatkossa koulutuksen suunnittelussa voisi analysoida miten Ihmisoikeusliiton järjestämä koulutus voisi täydentää tai syventää meneillään olevia hankkeita. Esimerkiksi Hyvinkäällä on päättymässä ”Älä Ragee!” - vihapuheen ennaltaehkäisyyn ja yhdenvertaisuuden edistämiseen perustettu hanke. Lahdessa on taas meneillään ”Yhessä Lahessa” -hanke. Näiden hankkeiden kanssa ihmisoikeuskoulutuksella on yhtymäkohtia.

Koulutus oli tasalaatuista. Kaikista koulutuksista saatiin jotakuinkin samankaltainen palaute ja palautteessa ei ollut merkittäviä eroja koulutustaustan tai työtehtävän mukaan. Ryhmäkeskusteluissa tuli kuitenkin ilmi, että ennen koulutusta olisi hyvä selvittää ja ottaa huomioon osallistujien toiveet ja tarpeet koulutuksen sisällölle. Osallistujille tulisi myös ennen koulutustilaisuuden alkua kertoa mitä koulutetaan ja mitkä ovat koulutuksen tavoitteet.

Koulutusten vaikuttavuutta on mahdollista vielä kehittää. Positiiviset reaktiot ja tyytyväisyys koulutuksiin eivät ole tae siitä, että oppimistavoitteet olisi saavutettu ja opitut asiat viety käytäntöön. Koulutussuunnitteluun tulisi panostaa pitkäjänteisesti ja koulutuksille tulisi asettaa selkeät tavoitteet.

Koulutuksia tulisi suunnitella koulutustarvekartoituksen pohjalta. Osaamiskartoituksella selvitetään työntekijän nykyisen osaamisen taso, mutta koulutuskartoituksen tavoitteena on puolestaan selvittää millaista osaamista ja koulutusta työntekijä tarvitsee selviytyäkseen työtehtävistään. Kartoituksen perusteella saadaan selville mitä tietoja, taitoja ja valmiuksia työntekijällä tulisi olla tulevaisuudessa sekä millainen valmiustaso heillä on ennen koulutukseen osallistumista. Tietoa voidaan kerätä esimerkiksi tehtäväanalyysillä, kyselyillä ja haastatteluin.

Ihmisoikeusliiton toteuttama koulutus oli siinä mielessä poikkeuksellinen, että siihen osallistui suuri osa kunnan nuorisotyöntekijöistä. Tämä antaa mahdollisuuden myös laatia konkreettisia suunnitelmia kehittämishankkeille. Jatkossa onkin syytä varata koulutuksessa aikaa siihen, että laaditaan toimintasuunnitelma koulutuksen oppien käytäntöönpanoin omassa työyhteisössä.

Jos koulutukseen taas osallistuu vain yksi työntekijä, toimintasuunnitelman laatiminen on vieläkin tärkeämpää. Yksittäinen osallistuja tarvitsee tukea opittujen asioiden viestimiseen työyhteisössä. Ehkä koulutuksessa voitaisiin kehittää tai toteuttaa ydinasiat kokoava harjoitus, jonka koulutukseen osallistunut voisi toistaa työyhteisössään ja mahdollisesti myös nuorten kanssa. Johtotason tiedottaminen ja sitouttaminen edesauttaa toimintatapojen jalkauttamista.

Tässä evaluoinnissa ei konsultoitu ”loppukäyttäjiä” eli nuoria, joiden kanssa koulutukseen osallistuneet nuorisotyöntekijät toimivat. Yksittäisten haastattelujen perusteella (kolme Helsingin Nuorisotalon kävijää) voidaan todeta, että nuorilla on kiinnostusta ihmisoikeusasioihin, jos ne ovat osa heidän arkeaan. Nykynuorilla on myös tietoa globaaleista asioista ja he seuraavat uutisvirtaa, mikä edellyttäisi ensinnäkin medialukutaitoa ja tietopohjaa ihmisoikeuksista. Arvioinnin aikana esimerkiksi Turun puukotuksesta syytettynä olevan henkilön ihmisoikeudet tai Norjan Utön saarella nuoria surmanneen henkilön ihmisoikeudet puhuttivat nuoria. Haastatteluissa tuli ilmi myös se, että maahanmuuttajataustaiset nuoret ovat omaksuneet ihmisoikeusviitteisen puhekulttuurin. Keskustelua herätti esimerkiksi se, miten nuorisotyöntekijän tulee suhtautua maahanmuuttajataustaisiin nuoriin, jotka kutsuvat toisiaan rasistisilla nimillä.

Arvioinnin perusteella suositellaan, että

- Jo käynnissä oleva syventävä koulutus rakennetaan nuorisotyön arjesta ja että koulutuksessa käytetään mahdollisimman paljon vuorovaikutteisia menetelmiä, joilla voidaan sitoa teemat käytäntöön.
- Koulutuksen tärkeänä osana on toimintasuunnitelman laatiminen: koulutuksen osallistujia tulee valmentaa opittujen asioiden levittämiseen työyhteisössä.
- Peruskoulutusta tulee jatkaa. Koulutusta tulee jalkauttaa kuntiin ja osallistaa myös kuntien päätöksentekijöitä ja muita hallintokuntia.

LIITE 1: OSALLISTUJAMÄÄRÄT

Kaupunki	Päivä	Työntekijöitä	Muita osallistujia	Osallistujia yhteensä	prosentuaalinen osuus kunnan nuorisotyöntekijöistä
Espoo	31.1.	66	0	66	83 %
%Helsinki, Kontula (Pilotti)	27.9.	19	0	19	
Helsinki, pohjoinen	10.1.			63	
Helsinki, itä + keh.os.	17.1.			82	
Helsinki, läntinen	24.1.			85	
Helsinki yht.		249	0	249	71 %
Hyvinkää & KUUMA	13.12.	25	41	66	72 %
Hämeenlinna	23.1.	11	3	14	
Joensuu (Koordinaattorit)	14.3.		20	20	
Jyväskylä	30.1.	42	5	47	53 %
Kokkola	20.3.	19	3	22	59 %
Kotka & Porvoo	22.11.	31	13	44	
Kouvola (Johtajat)	11.11.		40	40	
Kouvola	5.1.	39	0	39	55 %
Kuopio & Joensuu	29.11.	39	3	42	78 %
Lahti (Pilotti)	29.8.	76	0	76	89 %
Lappeenranta&Mikkeli	26.1.	32	2	34	91 %
Lohja	13.3.	5	61	66	20 %
Rauma & Pori	7.3.	29	2	31	73 %
Rovaniemi	16.2.	12	12	24	44 %
Salo	12.12.	18	0	18	67 %
Tampere	19.1.	58	4	62	94 %
Turku	15.11.	68	0	68	65 %
Oulu	13.2.	40	0	40	27%
Vantaa	20.12.	60	0	60	42 %
Vaasa	peruttu				
Seinäjoki	peruttu				
Yhteensä		938	209	1147	64%

Liite 2 Yhteenvedo palautteista

Nimike	HKI	KOU	HKI	JLO	TAM	KOU	HKI	LPRMI	JKL	ESP	OUL	RVA	RA/PO	LOH	KSIVAA	KOT	TKU	KUJNS	KUUMA	SALO	VANT	
Koulutus	3,1	3,8	3,5	3,6	3,4	3,8	3,4	3,4	3,4	3,0	3,4	2,2	2,9	2,5	3,4	3,3	3,5	3,4	3,2	3,5	3,1	3,3
Ymmärrys	3,7	3,5	3,2	3	3,6	3,6	3,3	3,3	3,3	3,1	3,6	3,5	3,8	3,3	3,7	3,0	3,3	3,1	3,3	2,9	3,3	3,4
Kiinnostus	3,9	3,7	3,3	3,1	3,8	3,6	3,3	3,2	3,3	3,2	3,5	3,4	3,9	3,3	3,9	3,0	3,3	3,1	3,4	3,2	3,3	3,4
Selkeys	4,1	4,5	4,4	4,4	4,6	4,6	4,5	4,5	4,5	4,3	4,5	4,3	4,8	4,1	4,5	4,1	3,9	4,2	4,3	4,5	4,3	4,4
Ymmärrettävyys	4,3	4,5	4,6	4,5	4,6	4,8	4,6	4,7	4,6	4,4	4,5	4,3	4,8	4,3	4,4	4,2	1	4,3	4,4	4,6	4,2	4,3
Asiantuntevuus	4,7	4,8	4,6	4,7	4,7	4,9	4,8	4,8	4,7	4,5	4,8	4,8	4,8	4,5	4,8	4,4	4,4	4,6	4,7	4,7	4,4	4,7
Vuorovaikutus	4,4	4,7	4,5	4,5	4,6	4,7	4,5	4,6	4,6	4,4	4,8	4,6	4,8	4,3	4,6	4,4	4,1	4,1	4,5	4,4	4,2	4,5
Huomioiminen	4,4	4,1	3,9	4	4,3	4,0	4,2	4	4,0	4,0	4,1	4,1	4,5	3,7	4,1	3,7	3,9	3,6	3,8	4,2	3,8	4,0
Hyödyllisyys	4,7	4,2	4,1	3,9	4,4	3,9	4,1	4,4	4,1	3,9	4,0	4,4	4,5	3,9	4,1	4,0	3,5	3,7	4,1	4,1	3,9	4,1
Suosittelisitko	4,7	4,5	4,3	4	4,6	4,2	4,3	4,4	4,2	4,1	4,1	4,4	4,6	3,7	4,4	4,0	3,7	3,7	4,3	4,1	3,9	4,2
IOJ selkeys	4,6	4,6	4,5	4,3	4,5	4,0	4,4	4,3	4,4	4,3	4,3	4,3	4,7	4,4	4,3	4,0	4,4	4,3	4,4	4,6	4,1	4,4
IOJ ymmärrys	4,4	4,3	4	3,9	4,2	4,0	4	4,1	3,9	3,9	4,2	4,1	4,5	4,0	4,3	3,8	3,9	3,9	4,2	4,1	3,9	4,1
IOJ kattavuus	4,4	4,4	4,3	4,3	4,5	4,0	4,2	4,3	4,4	4,3	4,2	4,4	4,4	4,2	4,1	3,8	4,1	4,0	4,3	4,2	4,0	4,2
IOJ vaikeus	2,7	2,8	2,6	2,7	2,9	3,0	2,55	2,4	2,6	2,6	2,9	2,5	2,9	2,7	2,6	2,7	2,4	2,5	2,7	2,7	2,7	2,7
Syrjintä selkeys	4,6	4,8	4,3	4,3	4,5	4,0	4,2	4,6	4,6	4,2	4,3	4,5	4,6	4,2	4,4	4,4	4,1	4,1	4,5	4,4	4,2	4,5
Syrjintä aktiviteetti	4,1	4,5	3,7	3,8	3,9	3,0	4	3,6	4,2	3,8	4,2	4,1	4,4	3,8	3,8	3,7	3,7	3,5	3,9	3,9	3,6	3,9
Syrjintä ymmärrys	4,2	4,3	3,7	3,6	4,2	5,0	3,7	3,8	3,9	3,6	4,0	4,2	4,5	3,9	4,2	3,7	3,6	3,6	3,8	4,0	3,8	4,0
Syrjintä välineitä	4,2	4	3,7	3,5	4,1	5,0	3,76	3,7	3,7	3,6	3,8	4,0	4,2	3,8	3,9	3,8	3,6	3,5	3,9	3,7	3,7	3,9
Sananvapaus selkeys	4,4	4,6	4,4	4,3	4,5	4,0	4,3	4,5	4,5	4,4	4,3	4,4	4,4	4,4	4,3	4,1	4,2	3,9	4,2	4,3	4,3	4,3
Sananvapaus keskustelu	4,1	4,3	4	4	4,4	5,0	4,1	4,2	4,3	4,1	4,3	4,3	4,3	3,9	4,1	3,8	4	3,5	4,0	4,1	3,9	4,1
Sananvapaus ymmärrys	3,9	4,1	3,8	4	4,1	5,0	3,8	4	4,0	4,0	4,1	4,1	4,4	4,0	4,3	3,9	3,8	3,6	3,8	4,1	3,9	4,0
Sananvapaus välineitä	3,9	3,8	3,7	3,9	4,2	4,0	3,9	3,8	3,9	3,8	3,9	4,0	4,2	4,0	3,9	3,7	3,5	3,4	3,8	3,9	3,8	3,9
	27.9.,	5.1.	10.1.	17.1.	19.1.	23.1.	24.1.	26.1.	30.1.	31.1.	13.2.	16.2.	7.3.	13.3.	20.3.	22.11	15.11	29.11.	13.12.	12.12	20.12.	

LIITE 3 HAASTATELTUJEN HENKILÖIDEN LUKUMÄÄRÄ

Lahti 19.4.2018	7
Helsinki	11
Hyvinkää 23.3.2018	5
Mikkeli 24.4.2018	14
Pori 26.4.2018	3
Rovaniemi	5
Nuorisotyön opiskelijat	9
Yhteensä	54

IHMISOIKEUDET HALTUUN NUORISOTYÖSSÄ

Matti Jutila & Rosa Puhakainen-Mattila, Ihmisoikeusliitto

Ihmisoikeusliitto toteuttaa kaikille Suomen yli 40000 asukkaan kaupunkien (Kanuuna-verkoston kaupungit) nuorisotoimille yhden päivän ihmisoikeuskoulutuksen, joka on tarkoitettu koko henkilöstölle. Koulutuksen tavoitteena on parantaa työntekijöiden ihmisoikeustietoisuutta sekä tarjota välineitä ihmisoikeuksien huomioimiseen toiminnan ja tilojen kehittämisessä. Koulutuspäivä rakentuu kolmesta 1,5 h moduulista:

1. Ihmisoikeudet? Mitä ne ovat, mistä ne tulevat ja mitä niillä tehdään?

Luennon ja keskustelun avulla osallistujille tarjotaan yleiskuvaus kansainvälisestä ja suomalaisesta Perus- ja ihmisoikeusjärjestelmästä. Käymme läpi ihmisoikeuksien filosofista, sopimuksellista ja lainsäädännöllistä perustaa yleisellä tasolla takertumatta liikaa pykäliin. Järjestelmän periaatteita tuodaan astetta konkreettisemmaksi paneutumalla erityisesti syrjinnän kieltoon ja yhdenvertaisuuteen. Keskustelemme myös siitä, mitä ihmisoikeuksilla voi tehdä ja miten toimia, jos epäilee perus- ja ihmisoikeusloukkausta.

2. Syrjinnän monet kasvot sekä esteettömyys tiloissa ja toiminnassa

Mitä syrjintä ja esteellisyys ovat käytännössä? Keskustelemme aluksi syrjinnän eri muodoista yhdenvertaisuuslainsäädännön pohjalta. Tarkastelemme tämän jälkeen esteettömyyttä ja yhdenvertaisuutta rooliharjoituksen avulla. Pienissä ryhmissä tiloja ja toimintoja tarkastellaan jonkin usein syrjittyyn tai esteistä kärsivään ryhmään kuuluvan henkilön näkökulmasta. Mitä tiloissa ja toiminnoissa on jo tehty ja mitä olisi vielä tehtävä, jotta tämä henkilö voisi osallistua itsenäisesti toimintaan? Mietimme lopuksi keinoja harjoituksen tulosten jalkauttamiseksi omaan toimintaan.

3. Sananvapaus ja vihapuhe: suojattu puhe, huono käytös ja rikoksen tunnusmerkistö

Sananvapaus on keskeinen ihmisoikeus, koska ilman sitä muiden oikeuksien loukkauksia ei voisi tuoda julkisuuteen. Sananvapauden rajoitukset esitetään usein ihmisoikeusloukkauksina. Luennolla käymme läpi ihmisoikeusperusteisia sananvapauden rajoituksia (yhdenvertaisuus, yksityisyyden suoja ja rotupropagandan kieltö) ja esimerkkien avulla pohdimme niiden soveltamista. Ryhmätöissä kehitämme keinoja vihapuheeseen puuttumiseen arjen kohtaamisissa nuorten kanssa.

Mikäli teillä on erityistoiveita koulutuksen sisällön suhteen, lähetäkää ne Matille (matti.jutila@ihmisoikeusliitto.fi) viimeistään viikkoa ennen koulutusta. Koko päivä kestää taukoineen kuusi tuntia. Esitämme aikatauluksi seuraavaa, mutta voimme sovittaa aikataulun teidän tarpeiden mukaan:

10:00-11:45 Aloitus ja moduuli 1: Ihmisoikeudet

11:45-12:45 Lounas

12:45-14:15 Moduuli 2: Syrjintä ja esteettömyys

14:15-14:30 tauko

14:30-16:00 Moduuli 3: Sananvapaus ja vihapuhe; lopetus ja palautteen keräys

TILAT: Koulutus järjestetään nuorisotyössä käytettävässä tilassa. Tilassa tulee olla mahdollisuus käyttää PowerPoint-esitystä. Paikka tulisi valita niin, että lounas saadaan toteutettua sujuvasti. Mikäli ennakoilmoittautumisia tarvitaan, niiden kerääminen on kaupungin vastuulla.