

# YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

HELSINGIN TANSSIOPISTO  
LUKUVUODET 2024–26

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. MIKÄ SUUNNITELMA JA MIKSI?</b>	<b>3</b>
<b>2. MITÄ TAPAHTUI ENNEN TÄMÄN SUUNNITELMAN KIRJOITTAMISTA?</b>	<b>3</b>
2.1 TYÖRYHMÄ .....	3
2.2 OPPILASKYSELYT JA OPPILASTAPAAMISET .....	4
2.3 TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET JA BALETIN LUOKKAPUKUJEN UUDISTUS .....	4
2.4 UUSIA TUNTEJA JO LUKUVUODEN 2023–2024 LUKUJÄRJESTYKSEEN .....	4
2.5 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTEEMAINEN OPETTAJAINKOKOUS.....	5
<b>3. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TILA HELSINGIN TANSSIOPISTOSSA TILANNEKARTOITUKSEN PERUSTEELLA</b>	<b>5</b>
3.1 SUKUPUOLI, VUOROVAIKUTUS JA ERITYISRYHMÄT KESKEISINÄ TEEMOINA.....	5
3.2 LISÄÄ TUKEA, KIITOSTA JA VUOROVAIKUTUSTA TYÖYHTEISÖÖN .....	7
<b>4. TAVOITTEET, AVAINTULOKSET JA TOIMENPITEET</b>	<b>9</b>
TAVOITE 1: LUOMME YHDESSÄ TURVALLISEMMAN TILAN .....	9
AVAINTULOS 1	10
AVAINTULOS 2	10
AVAINTULOS 3	11
AVAINTULOS 4	11
TAVOITE 2: HUOMIOIMME ERITYISRYHMÄT TOIMINNASSAMME.....	12
AVAINTULOS 1	12
AVAINTULOS 2	13
AVAINTULOS 3	13
AVAINTULOS 4	14
TAVOITE 3: VAHVISTAMME DIALOGIA.....	14
AVAINTULOS 1	15
AVAINTULOS 2	15
AVAINTULOS 3	16
<b>5. LOPPUSANAT</b>	<b>17</b>
<b>6. LÄHTEET</b>	<b>17</b>
<b>7. LIITELUETTELO</b>	<b>17</b>

# 1. MIKÄ SUUNNITELMA JA MIKSI?

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen sekä syrjinnän kieltäminen ovat lakisääteisiä ja niihin liittyviä lakeja on Suomessa useita.

Sisäasiainministeriön Yhdenvertaisuussuunnittelun oppaan mukaan yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ”kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakauksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä”.

Tasa-arvolla on perinteisesti viitattu miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon ja ihmisten yhtäläiseen arvoon sukupuolesta riippumatta. Vuonna 1986 kirjoitettu tasa-arvolakikin on pidemmältä nimeltään ”laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta”, vasta vuoden 2014 lisäyksessä 6 c § käytetään termejä ”sukupuoli-identiteetti” ja ”sukupuolen ilmaisu”. 2000-luku on tuonut keskusteluun paljon uutta sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää terminologiaa, joka ei asiaan vihkiytymätömälle helposti aukene. Nykyisin puhutaan sukupuolen moninaisuudesta, joka viittaa sukupuolen moninaisiin ilmenemismuotoihin ja jokaisen yksilölliseen kokemukseen omasta sukupuolestaan.

Taiteen perusopetuksen valtakunnalliset perusteet edellyttävät opetusluvan haltijoilta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista joko osaksi opetussuunnitelmaa tai erillisenä suunnitelmana. Lisäksi jokaisella vähintään 30 työntekijää työllistävällä organisaatiolla tulee olla erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tai näiden yhdistelmä. Helsingin tanssiopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa yhdistyvät nämä kaksi näkökulmaa.

## 2. MITÄ TAPAHTUI ENNEN TÄMÄN SUUNNITELMAN KIRJOITTAMISTA?

”Hyvä suunnitelma perustuu onnistuneelle valmistelulle”, kirjoitetaan sisäasiainministeriön Yhdenvertaisuussuunnittelun oppaassa.

Oppaasta löytyy myös suositus suunnitelman tekemiseksi. Ensin perustetaan työryhmä ja sen jälkeen ryhdytään kartoittamaan organisaation toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Organisaation keskeiset sidosryhmät on hyvä ottaa mukaan sekä tilannekartoitukseen että kehittämistoimia sisältävän suunnitelman tekemiseen. Tilannekartoituksessa esiin nousseiden asioiden kehittämiseksi laaditaan tavoitteita ja konkreettisia toimenpiteitä, aikataulutetaan ne ja valitaan vastuhenkilöt niiden toteuttamiseksi. Tämän jälkeen kaikki kirjoitetaan kokonaiseksi suunnitelmaksi. Kirjoittamisen jälkeen suunnitelman toteutusta ja vaikutuksia seurataan ja arvioidaan. Lisäksi suunnitelma on määräaikainen ja se tulee päivittää määräajan umpeuduttua.

### 2.1 TYÖRYHMÄ

Aloitimme suunnitelman tekemisen syyslukukaudella 2022 perustamalla työryhmän. Työryhmän vetäjäksi ryhtyi apulaisrehtori Katariina Ervasti. Työryhmään haluttiin mukaan aiheesta aidostiinnostuneita tanssinopettajia, joten opettajille lähetettiin sähköpostitse viesti mahdollisuudesta tulla mukaan työryhmään. Työryhmään valikoitu neljä eri tanssilajien ja eri oppilasryhmien opettajaa:

Hanna Haartemo, Marja Koponen, Alina Pappi ja Milena Urmas. Työryhmän ensimmäinen kokous pidettiin 27.9.2022 ja työryhmä kokoontui suunnitelman uudistamisprosessin aikana lukuvuoden 2022-23 ja syyslukukauden 2023 aikana yhteensä 9 kertaa.

## 2.2 OPPILASKYSELYT JA OPPILASTAPAAMISET

Tilannekartoitus aloitettiin toteuttamalla oppilaille suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely syyslukukauden päätteeksi joulukuussa 2022. Samoihin aikoihin toteutettiin myös opiston henkilökunnalle suunnattu kysely. Oppilaskysely keräsi 696 vastausta, henkilökunnan kysely 42 vastausta. Oppilaskyselyn vastausten perusteella päätettiin pitää kaksi oppilastapaamista ryhmille, jotka ovat oppilaskunnassamme vähemmistössä ja joihin kuuluvien oppilaiden ajatuksia halusimme kyselyn tulosten perusteella kuulla lisää. Lauantaina 11.3.2023 järjestimme sateenkaarevien oppilaiden tapaamisen ja maanantaina 27.3.2023 seniorioppilaiden tapaamisen. Sateenkaarevien oppilaiden tapaamiseen osallistui 6 oppilasta, seniorioppilaiden tapaamiseen 17. Sateenkaarevien oppilaiden tapaamisen organisoivat ja toteuttivat työryhmän jäsenet, seniorioppilaiden tapaamisen apulaisrehtori ja tanssinopettajat Emma Monto ja Hanna Yli-Tepsa.

## 2.3 TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET JA BALETIN LUOKKAPUKUJEN UUDISTUS

Ennen kuin uutta suunnitelmaa ryhdyttiin kirjoittamaan kävi jo oppilaskyselyn tulosten ja sateenkaarevien oppilaiden tapaamisen perusteella selväksi, että Helsingin tanssiopisto tarvitsee turvallisemman tilan periaatteet jo lukukaudelle 2023-24. Työryhmä laati oppilaskyselystä ja oppilastapaamista nousseiden teemojen perusteella luonnoksen turvallisemman tilan periaatteista, jota 20.4. järjestetyn Sateenkaarevien oppilaiden kohtaaminen ja turvallisempi tila -koulutukseen osallistuneet tanssinopettajat pääsivät kommentoimaan. Tämän jälkeen työryhmä työsti turvallisemman tilan periaatteita lisää ja sen jälkeen oppilaille annettiin vielä sosiaalisen median kautta mahdollisuus kommentoida turvallisemman tilan periaatteita. Turvallisemman tilan periaatteet otettiin käyttöön lukuvuoden 2023-24 alussa.

Keväällä 2023 myös baletin luokkapukukäytänteet päivitettiin sukupuolen moninaisuutta tukevaksi ja uudet käytänteet otettiin käyttöön lukukauden 2023-24 alussa. Päivityksestä vastasivat tanssinopettajat Hanna Haartemo ja Sarlotta Kalliosalo yhteistyössä tanssiopiston luokkapuvut toimittavan tanssitarkkeliikkeen kanssa.

## 2.4 UUSIA TUNTEJA JO LUKUVUODEN 2023–2024 LUKUJÄRJESTYKSEEN

Oppilaskyselyn tulosten ja oppilastapaamisten perusteella päätettiin myös tehdä uusia avauksia lukuvuoden 2023-24 lukujärjestykseen. Lukujärjestykseen lisättiin uusi oppilasryhmä 50+ ja uudet tunnit Klassinen baletti 50+, Nykytanssi 50+ sekä kehonhuoltoon keskittyvä Liikettä, voimaa ja tasapainoa 50+. Tunnit sopivat jo aikaisemmin tanssia harrastaneille yli 50-vuotiaille mutta myös alle 50-vuotiaille, jotka kaipaavat rauhallisempaa etenemistä. Opistolla on toki aikaisemminkin ollut erityisesti tälle kohderyhmälle suunnattuja tunteja. Kevätkaudella 2022 lukujärjestyksessä oli jazztanssi 50+, pehmeä nykytanssi ja nykytanssin graham-tunti, mutta tunnit ovat olleet muiden aikuisille suunnattujen tuntien seassa, eikä kohderyhmä ole välttämättä löytänyt näille tunneille. Lukuvuonna 2023-24 näitä jo pidempään käynnissä olleita tunteja ja uusia 50+-tunteja on markkinoitu yhtenä kokonaisuutena.

Lisäksi Helsingin tanssiopisto sai Helsingin kaupungilta rahoitusta tanssituntien kokeilemiseen yli 65-vuotiaina tanssin aloittaville ja 65+-tanssitunnit alkoivat syyskuussa 2023. Suurin osa vanhemmista oppilaistamme on aloittanut tanssin nuorena ja jatkanut tanssimista koko ikänsä. Yli 65-vuotiaina tanssin aloittavat ovat kohderyhmänä meille uusi ja toiminnan on oltava kokeilevaa ja nopeasti ja joustavasti kohderyhmän tarpeisiin ja toiveisiin mukautuvaa. Tämän vuoksi kohderyhmä on otettu mukaan toiminnan ideointiin ja heiltä kerätään aktiivisesti palautetta myös toiminnan aikana, joten toimintaa voidaan tarvittaessa muokata nopeasti ja joustavasti. Tärkein yhteistyökumppanimme on aktiiviseen palautteen antamiseen sitoutunut Helsingin senioriopettajat ry, jonka jäsenille järjestämme 65+-tanssiryhmän Kampin toimipisteessämme. Lisäksi opistolla on 65+-tanssiryhmät Kannelmäen, Munkkiniemen ja Malmin Syystien palvelukeskuksissa.

Saimme Helsingin kaupungilta rahoitusta myös vapaaoppilaspaikkojen tarjoamiseen kymmenelle 12-20-vuotiaille sukupuolivähemmistöön kuuluvalle nuorelle, jotka eivät ole aikaisemmin harrastaneet tanssia. Niinpä lukuvuoden 2023-24 lukujärjestykseen lisättiin myös kolme sateenkaarevaa tuntia: sateenkaareva flamenco, sateenkaareva baletti ja sateenkaareva nykytanssi. Sateenkaarevien tanssituntien opettajat ovat erityisen perehtyneet sukupuolen moninaisuuden ilmenemismuotoihin ja toimivat tunneillaan sukupuolisensitiivisesti. Sinänsä sateenkaarevat tanssitunnit eivät juuri eroa muista tanssitunneistamme – niiden tarkoituksena on lähinnä madaltaa kynnystä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten (alk. 12-vuotiaat) ja aikuisten tanssiharrastuksen aloittamiseen.

## **2.5 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTEEMAINEN OPETTAJAINKOKOUS**

Intomielisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössämme sekoittuivat siis varsin luovasti suunnittelu ja toteutus, sillä paljon ehti jo tapahtua ennen kuin tätä dokumenttia alettiin kirjoittaa. Ennen suunnitelman lopullista kirjoittamista halusimme kutsua opettajat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemaiseen opettajainkokoukseen, joka pidettiin keskiviikkona 27.9.2023. Tapaamisessa opettajille esitettiin luonnos suunnitelman tulevista tavoitteista ja opettajat saivat mahdollisuuden keskustella niistä sekä esittää ideoita tavoitteisiin liittyvistä toimenpiteistä.

## **3. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TILA HELSINGIN TANSSIOPISTOSSA TILANNEKARTOITUKSEN PERUSTEELLA**

### **3.1 SUKUPUOLI, VUOROVAIKUTUS JA ERITYISRYHMÄT KESKEISINÄ TEEMOINA**

Oppilaskysely keräsi 696 vastaajaa. Kaikki vastaajat eivät täyttäneet kyselyä loppuun ja jotkut vastasivat vain osaan kysymyksistä. Joka tapauksessa olemme kiitollisia näin valtavasta määrästä vastauksia, vastaajamäärä on noin 15 % koko tanssiopiston oppilaskunnasta (= vajaa 5000 oppilasta).

Kysely toteutettiin kahdella kielellä, suomeksi ja englanniksi, ja noin 85 % vastaajista vastasi suomeksi, loput englanniksi. 87,5 % vastaajan sukupuolta käsittelevään kysymykseen vastanneista oli tyttöjä/naisia, ja suurin osa vastaajista oli iältään 26-44-vuotiaita.

Oppilaskyselyn aluksi vastaajia pyydettiin arvioimaan viittä tanssitunteihin liittyvää väittämää. Yli 90 % vastaajista antoi 5 (= ehdottomasti samaa mieltä) tai 4 (= osittain samaa mieltä) kaikille väittämille. Alla on esitetyt väittämät ja arvosanan 4 tai 5 antaneiden prosentuaalinen lukumäärä.

1. Tulen mielelläni tanssitunnille. 96,6 %.
2. Tunnen oloni turvalliseksi ja hyväksytyksi tanssitunnilla. 94,6 %.
3. Minun on helppo kääntyä opettajan puoleen, jos minulla on kysymyksiä tai huolia tanssitunnilla. 90,4 %.
4. Opettajani kohtelee oppilaita tasapuolisesti riippumatta sukupuolesta, iästä, syntyperästä, äidinkielestä tai muista henkilöön liittyvistä syistä. 93,3 %.
5. Saan ilmentää sukupuoltani haluamallani tavalla (olinpa sitten tyttö, nainen, poika, mies tai muunsukupuolinen). 95,6 %.

Pääsääntöisesti tanssituntimme sujuvat siis varsin hyvin ja oppilaskyselystä löytyikin varsin paljon positiivista palautetta sekä koko organisaatiolle että yksittäisille tanssinopettajille. Väittämä ”Minun on helppo kääntyä opettajan puoleen, jos minulla on kysymyksiä tai huolia tanssitunnilla.” keräsi vähiten arvosanoja 4 ja 5 (90,4 %) ja sitä selittänee osittain se, että tanssiminen tapahtuu ryhmässä ja tanssinopettajalla on tyypillisesti useita tunteja peräkkäin eikä niiden välissä ole taukoja. Yksi vastaajista toteaaakin, että ”joskus tuntuu vaikealta löytää hyvää hetkeä kysymyksille”.

Vapaasti kirjoitettavia kommentteja oli paljon ja niitä teemoitteleamalla pääsimme kiinni siihen, missä meillä on kehitettävää. Yhdistimme teemoitteluun myös henkilökunnan kyselyistä löytyneet, samoja teemoja käsittelevät kommentit. Vapaista kommentteista peräti 157 käsitteli sukupuolta. Näistä 68 kommenttia käsitteli wc- ja pukuhuonetiloja, ja kommentoijien toiveena oli, että opisto pystyisi tarjoamaan sukupuolineutraaleja wc- ja pukuhuonetiloja. Muut kommentit liittyivät teemoihin turhan sukupuolittamisen välttäminen kielenkäytössä, perinteisten sukupuoliroolien rikkominen (erityisesti baletissa), pojat/miehet tanssitunneilla ja esityspukujen ja baletin luokkapukuihin liittyvien valintojen laventaminen. Osa kommentteista (99 kpl) liittyi vuorovaikutukseen, ja nämä kommentit luokittelimme neljään teemaan: ilmapiiri, ryhmässä olemisen tai tanssimisen vaikeus, kehokunnioitus, kysymisen vaikeus sekä suosikit ja tasapuolisuuden kaipuu. Näistä teemoista ja kommentteista tuli meille tärkeä aineisto erityisesti turvallisemman tilan periaatteiden laatimisen kannalta.

Oppilaskyselyn vastaajat ottivat vapaissa kommentteissa kantaa myös muihin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviin asioihin. Oppilaskyselyssä loistivat läsnäolollaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt (tai muut sukupuolisensitiivistä otetta arvostavat), seniorit ja pojat/miehet. Lisäksi oppilaskyselyssä toivottiin lisää englanninkielisiä tunteja ja englannin käyttöä ylipäätään sekä kielimerkintöjä opettajille. Muitakin yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta tärkeitä ryhmiä on olemassa, mm. vähävaraiset, kieli- ja kulttuurivähemmistöt, erityislapset ja -nuoret ja vammaiset, mutta näihin ryhmiin liittyen kommentteja oli oppilaskyselyssä vähän. Miksi näihin erityisryhmiin liittyviä kommentteja oli niin vähän? Tämä saattaa johtua siitä, että muiden erityisryhmien edustajia meillä ei oppilaissa niin paljon ole. Henkilökunta sen sijaan pohti paljon erityisesti tanssin harrastamisen mahdollistamista pienituloisille, mikä luultavasti toisi tanssin pariin myös enemmän kieli- ja kulttuurivähemmistöihin kuuluvia.

Erityisryhmistämme päätimme järjestää tapaamiset sateenkaareville oppilaille ja senioreille. Oppilaskyselyssä suurimmaksi teemaksi nousi sukupuoli, joten tähän teemaan liittyvien ajatusten syventäminen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajia jututtamalla tuntui järkevältä. Sateenkaarevien oppilaiden tapaaminen vahvisti ajatusta siitä, että Helsingin tanssiopisto tarvitsee turvallisemman tilan periaatteet, sillä niiden luominen ja opettajien kouluttaminen niihin nousi tapaa-

miseen lopussa pidetyssä äänestyksessä toivotuimmaksi toimenpiteeksi.

Oppilaskyselyssä useampi seniorioppilas toivoi lisää senioreille suunnattuja tunteja. Tässä yksi suora lainaus oppilaskyselystä: "Helsingin tanssiopiston aikuisten tunneilla ei ole yläikärajaa, enkä ole koskaan kokenut opettajan tai muiden oppilaiden ajattelevan, että olisin "liian vanha". Silti toivoisin lisää senioreille tarkoitettuja tunteja, kun en nyt enää samaan taivu kuin joku 30-vuotias, vaikka koko ikäni olenkin tanssia treenannut." Tapaamiseen tavoitteena oli selvittää tarkemmin, millaisia tunteja yli 55-vuotiaat toivoivat lukujärjestykseemme lisättävän. Kutsuimme senioritapaamiseen yli 55-vuotiaita oppilaitamme markkinointikirjeellä ja markkinointikirjeen ohessa oli myös kysely tarkemmista tuntitoiveista. Kysely keräsi 23 vastausta. Senioreiden tuntitoiveiden hajonta oli sekä kyselyssä että tapaamisessa varsin suuri ja kaiken toivotun toteuttaminen olisi ollut täysin mahdotonta. Balettituntia toivottiin eniten, joten päädyimme lisäämään sen, ja sekä monipuolistamaan nykytanssitarjontaa yli 50-vuotiaille sillä perusteella, että tietyn opettajan tuntia toivottiin tarjontaan mukaan. Lisäsimme toiveiden perusteella myös kehonhuollollisen tunnin.

Oppilaskyselyn vastaajista 96,5% ei ollut kokenut syrjintää tai epäasiallisesta kohtelua viimeisen vuoden aikana Helsingin tanssiopistossa. 93,4% ei ollut havainnut muihin kohdistuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Niiltä, jotka olivat joko itse kokeneet syrjintää tai epäasiallista kohtelua tai havainneet sitä, kysyttiin tilanteesta tarkemmin. Joissakin tapauksissa tanssinopettaja tai joku muu oli puuttunut tilanteeseen, ja tilanne oli ratkaistu. Yhteistä näille tilanteille oli kuitenkin se, että suurin osa ei ilmoittanut asiasta kenellekään ja asia oli siten jäänyt käsittelemättä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että meidän tulee jatkossa osata ilmaista paremmin ne tahot, jotka ovat oppilailla on apuna tällaisten tilanteiden ratkaisemisessa. Turvallisemman tilan periaatteissa asia on nyt ilmaistu näin: "Olemme syrjinnästä vapaa alue. Helsingin tanssiopiston kaikissa toimipisteissä kaikenlainen syrjivä, häiritsevä tai epäasiallinen käytös tai rasistinen, homo- tai transfobinen puhe ovat kiellettyjä. Jos kohtaat tai todistat jotakin edellä mainituista, kerrothan siitä tanssinopettajillesi. Voit antaa palautetta myös verkkosivujen lomakkeen kautta tai suoraan osoitteeseen [apulaisrehtori@helsingintanssiopisto.fi](mailto:apulaisrehtori@helsingintanssiopisto.fi)".

Merkille pantavaa oppilaskyselyssä on myös oppilaiden halukkuus antaa palautetta ja osallistua opiston kehittämiseen. Asia huomioitiin tätä suunnitelmaa tehtäessä järjestämällä kaksi oppilastapaamista eli jo aikaisemmin mainitut sateenkaarevien oppilaiden tapaaminen ja seniorioppilaiden tapaaminen. Osallistavaa otetta on tarkoitus hyödyntää myös jatkossa esimerkiksi 65+-tanssitunteja kehitettäessä.

### 3.2 LISÄÄ TUKEA, KIITOSTA JA VUOROVAIKUTUSTA TYÖYHTEISÖÖN

Henkilökunnan kysely lähetettiin vastattavaksi koko henkilökunnalle, mukaan lukien tanssinopettajat, hallinto- ja oppilastoimisto ja muut työntekijät (mm. siivoajat, iltavahtimestarit). Kuten oppilaskyselyssäkin, kaikki vastaajat eivät täyttäneet kyselyä loppuun ja jotkut vastasivat vain osaan kysymyksistä. Henkilökunnan kysely keräsi 42 vastausta. Opisto työllistää yli 80 henkilöä, joten vastausprosentti olisi voinut olla parempi.

Henkilökunnan kyselyn aluksi vastaajia pyydettiin arvioimaan työyhteisön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia väittämiä. Huomiota herättävää tuloksissa on se, että varsin suuri määrä vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon en osaa sanoa. En osaa sanoa -vastausten määrä oli 18,5–48,1 % väittämistä riippuen ja tällainen määrä tekee tulosten tulkitsemisen varsin vaikeaksi. Esimerkiksi väittämän Työyhteisössäni vähemmistöihin kuuluvat (mm. sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, etninen tausta, kieli, uskonto, vakaumus) voivat halutessaan ilmaista kuuluvansa vähemmis-

töön ja heitä kohdellaan yhdenvertaisesti -kohdalla 61,6 % vastaajista arvioi väitteen toteutuvan erittäin hyvin tai melko hyvin, 7,7 % arvioi sen toteutuvan tyydyttävästi ja 30,8 % valitsi en osaa sanoa. Jos 30,8 % vastaajista olisi valinnut jotakin muuta kuin en osaa sanoa, voisivat nämä prosenttiluvut muuttua suuntaan tai toiseen huomattavasti.

Miksi niin moni valitsi en osaa sanoa -vaihtoehdon? Ensinnäkin Helsingin tanssiopisto toimii yhteensä 25 toimipisteessä. Hallinto- ja oppilastoimisto sijaitsee omassa toimipisteessään Lönnrotinkadulla. Opettajat hajautuvat eri toimipisteisiin ja erityisesti lähiötoimipisteissä ei välttämättä tapaa yhtään kollegaa päivän aikana. Toiseksi tanssinopettajien lukujärjestys on sellainen, että vaikka opettaisikin yhdessä isoista toimipisteistämme (Leipätehdas, Kasarmintori, Kamppi), niin ei siitä huolimatta välttämättä tapaa kollegoita. Tanssinopettaja tulee paikalle ennen omien tuntiensa alkamista, opettaa tunnit yleensä tauotta samassa studiossa ja poistuu tuntiensa jälkeen. Joku kollega saattaa sattua opettajien pukuhuoneeseen samaan aikaan tai olla sattumatta. Ei siis varsinaisesti ole ihme, jos tanssinopettajalle ei muodostu kokonaiskuvaa työyhteisöstä. Osa opettaa päätoimisesti ainoastaan Helsingin tanssiopistossa, osalla on useita työnantajia ja osa tekee päätoimisesti muuta työtä ja opettaa yhtenä tai kahtena iltana viikossa.

Kyselyssä esitettyjen väittämien perusteella on siis varsin vaikea tehdä päätelmiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Helsingin tanssiopistossa työyhteisönä. Kiinnostavampaa materiaalia kehittämisen kannalta ovat vapaiden tekstikenttien vastaukset, joiden perusteella ilmenee, että osa vastaajista toivoisi työyhteisöltä lisää tukea, kannustusta ja vuorovaikutusta.

Mitä keinoja työyhteisöllä on käytössä nyt? Opettajille järjestetään koulutuksia ja pedagogisia tapaamisia. Uusille opettajille järjestetään myös perehdytystapaamisia. Tarjolla on myös pedagoginen mentori, jonka puoleen erityisesti uudet opettajat voivat halutessaan kääntyä haastavissa opetustilanteissa. Opettajainkokouksia on organisoitu tarvittaessa, ja vapaamuotoisempia yhdessäolon muotoja ovat opettajien kauden avajaiset ja pikkujoulut, jotka viimeisimmät vuodet ja myös jatkossa järjestetään tammikuun puolella nimellä "tammibileet". Kollegoita tavataan myös oppilasnäytöksissä. Sisäisen viestinnän välineinä toimivat myös sähköposti, Teams (tärkeä apuväline erityisesti näytösten rakentamisessa), puhelut ja toisinaan myös Whatsapp. Kyselyssä ehdotettiin vain yhtä uutta keinoa, kehityskeskustelua – lukujärjestyksen laatimisen yhteydessä rehtori käy palautekeskusteluja, mutta laajempaa keskusteluun voisi ainakin osalla opettajista olla halukkuutta. Uusia keinoja pohdittiin myös 27.9. pidetyssä opettajainkokouksessa.

Miten tällainen oikeastaan linkittyy tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen? "Työyhteisömme on hajanainen, itse en tapaa oikeastaan ketään työkaveria viikon aikana, ainoastaan oppilaita, joten viestintä on varmasti tärkeä osa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta", perustelee väljää kytköstä yksi kyselyyn vastanneista. Niinpä yksi suunnitelmamme tavoitteista tulee olemaan "Vahvistamme dialogia." Seuraavaksi käsitelläänkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ydin eli tavoitteet, avaintulokset ja toimenpiteet.



## 4. TAVOITTEET, AVAINTULOKSET JA TOIMENPITEET

Uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisessä on hyödynnetty väljästi ja luovasti OKR-mallia, joka on strategisen johtamisen työkalu. OKR-mallissa on tavoitteita, yleensä enintään 5, ja tavoitteet ovat laadullisia ja helposti ymmärrettäviä. Jokaiseen tavoitteeseen linkittyy avaintuloksia, niitäkin yleensä enintään 5, ja avaintavoitteet ovat aina mitattavia. Avaintulos voi olla tavoitteellinen tai sovittu. Tavoitteelliset avaintulokset voivat olla hieman liiankin kunnianhimoisia, siis sellaisia, ettei niihin välttämättä päästä. Sovittu avaintulos on puolestaan realistinen, jopa pakollinen, ja sellaiset avaintulokset pyritään saavuttamaan 100 %. Avaintulosten alle voidaan listata toimenpiteitä, jotka on tehtävä avaintuloksen saavuttamiseksi.

Tavoitteita suunnitelmassa on kolme ja ne ovat nousevat pitkälti edellä referoidusta tilannekartoitustamateriaalista:

1. Luomme yhdessä turvallisemman tilan.
2. Huomioimme erityisryhmät toiminnassamme.
3. Vahvistamme dialogia.

Seuraavaksi avataan hieman tarkemmin kukin tavoite avaintuloksineen ja toimenpiteineen.

### TAVOITE 1: LUOMME YHDESSÄ TURVALLISEMMAN TILAN

Kuten luvussa 2. kerrottiin, Helsingin tanssiopiston turvallisemman tilan periaatteet tehtiin keväällä 2023 ja otettiin käyttöön syyslukukauden 2023 alussa. Tämä tapahtui varsin nopeasti ja periaatteiden käyttöönotto on tätä kirjoittaessa vielä hieman kesken.

Turvallisemman tilan periaatteet ovat luettavissa opiston verkkosivuilla [suomeksi](#) ja [englanniksi](#). Turvallisemman tilan periaatteita nostetaan myös ajoittain sosiaalisessa mediassa sekä etusivun Ajan kohtaista -osiossa, jotta oppilaamme kiinnittäisivät niihin huomiota. Turvallisemman tilan periaatteet ja Syrjinnästä vapaa alue -merkit ovat esillä myös kaikissa omissa toimipisteissämme (Leipätehdas, Kasarmintori, Kamppi, Malmi, Käpylä).

Ilmoittautuessaan tanssitunneille oppilaiden tai heidän huoltajiensa on rastitettava kohta ”Sitoudun noudattamaan tanssiopiston voimassa olevia koulutussääntöjä ja turvallisemman tilan periaatteita, joihin olen tutustunut.” Aikuiset oppilaat täyttävät ilmoittautumislomakkeen itse ja heidän oletetaan lukevan periaatteet läpi ja sitoutuvan niihin. Sen sijaan lapset ja nuoret eivät täytä lomaketta itse, joten periaatteiden lyhyt läpikäyminen erityisesti uusien nuorten ja teinien ryhmien (alakouluikäisten ryhmistä ylöspäin) kanssa on suositeltavaa. Tärkeintä kuitenkin on, että opettajat osaavat linkittää turvallisemman tilan periaatteet omaan opetukseensa ja hyödyntää niitä haastavien tilanteiden ratkaisemisessa.

Turvallisemman tilan periaatteita on käsitelty 20.4. järjestetyssä koulutuksessa, uusien opettajien perehdytystilaisuuksissa ja 27.9. järjestetyssä opettajainkokouksessa, mutta koko opettajakuntaa ei ole näillä keinoilla tavoitettu. Tämän haasteen pyrimme ratkaisemaan avaintuloksella 1.

Turvallisemman tilan periaatteiden esillepano ja niiden sisältöjen esittely ja keskusteleminen on tärkeää. Kuitenkin jos haluamme luoda yhdessä turvallisemman tilan, on avaintuloksia asetettaessa mieltävä erityisesti sitä, mitä turvallisemman tilan periaatteemme oikeastaan sisältävät ja mitkä toimenpiteet edesauttavat turvallisemman tilan periaatteiden toteutumista.

## TAVOITE 1: AVAINTULOS 1

100 % kaikista opettajista on käynyt läpi turvallisemman tilan periaatteiden materiaalipaketin ja nimennyt oman turvallisemman tilan tavoitteensa.

Avaintuloksen tausta-ajatuksena on, että opettajat ymmärtävät, mitä turvallisemman tilan periaatteilla tarkoitetaan. Lisäksi he ovat perehtyneet opiston turvallisemman tilan periaatteisiin, miettineet niitä omalta kannaltaan ja nimenneet oman vahvuutensa ja kehittämistavoitteensa.

### TOIMENPIDE

Jaetaan henkilökunnalle Turvallisemman tilan materiaalipaketti, joka sisältää:

- Lyhyt esittely siitä mitä turvallisemman tilan periaatteilla yleisesti ottaen tarkoitetaan
- Omat turvallisemman tilan periaatteemme (liite 1)
- Käytännön vinkkejä inklusiivisuuteen tanssitunneilla -dokumentti

### AIKATAULU

Turvallisemman tilan materiaalipaketti lähetetään opettajille kevätlukukauden alkupuolella ja opettajille annetaan muutama viikko aikaa tutustua materiaaliin ja nimetä omat vahvuutensa ja kehittämistavoitteensa.

## TAVOITE 1: AVAINTULOS 2

Toimipistekohtaiset wc- ja pukuhuonekäytänteet on uudistettu kussakin isossa toimipisteessämme (3 kpl) turvallisemman tilan periaatteita tukeviksi niiden tarjoamien tilamahdollisuuksien puitteissa.

Avaintuloksen tausta-ajatuksena on, että kaikissa omissa toimipisteissämme käytäviltä löytyvät wc:t ovat sukupuolineutraaleja ja niitä voi myös käyttää pukutilana, jos ei halua käyttää yhteisiä pukuhuoneita. Suurimmasta toimipisteestämme Leipätehtaalta löytyy myös sukupuolineutraali pukuhuone ja se on tarvittaessa mahdollista lukita tilapäisesti, jos pukukopin käyttäjä kokee, ettei halua esimerkiksi suihkussa käydessään jakaa tilaa muiden kanssa. Samoin Leipätehtaan miesten pukuhuoneeseen on toteutettu lukitusmahdollisuus. Kokeilemme Leipätehtaalla myös perhepukuhuonetta, joka on tarkoitettu sukupuolesta riippumatta kaikille pienille lapsille ja heidän vanhemmilleen. Omalla toimipisteellä tarkoitetaan tiloja, joissa olemme ainoa vuokralainen (= Leipätehdas, Kamppi, Kasarmintori) ja joissa järjestämme siten eniten tanssitunteja.

### TOIMENPITEET

1. Sukupuolineutraali pukuhuone ja perhepukuhuone otetaan käyttöön Leipätehtaalla sisäporrasremontin valmistuttua kevätlukukauden 2024 alussa. Uusista pukuhuonekäytänteistä tiedotetaan sekä Leipätehtaan tiloissa, verkkosivuilla että sosiaalisessa mediassa.
2. Pukuhuone-etiketti uudistetaan ja se on esillä kaikissa omissa toimipisteissä.
3. Omien toimipisteiden WC- ja pukuhuonekäytänteistä sekä pukuhuone-etiketistä tehdään info verkkosivuille ja linkitetään se turvallisemman tilan periaatteisiin ja lisäksi toimipistekohtaisiin tietoihin.

## **AIKATAULU**

Omien toimipisteiden WC- ja pukuhuonekäytänteet on selvennetty kevätlukukauden 2024 alussa ja niistä tiedotetaan oppilaille kevätlukukauden alkupuolella.

### **TAVOITE 1: AVAINTULOS 3**

95 % baletin luokkapukuja käyttävistä oppilaista ja heidän vanhemmistaan sekä opettajista on tyytyväisiä luokkapukuvaihtoehtoihin.

Baletin luokkapuvut uudistettiin sukupuolen moninaisuutta tukeviksi lukuvuoden 2023-24 alussa. Uudistus halutaan arvioida käyttäjä- ja opettajakyselyjen perusteella ja tarvittaessa kehittää edelleen yhteistyössä tanssitarvikeliikkeen kanssa lukuvuodeksi 2024-25.

## **TOIMENPITEET**

1. Kysely luokkapuvuista oppilaille ja heidän vanhemmilleen sekä baletinopettajille.
2. Kyselyn tuloksista keskustelu tanssitarvikeliikkeen kanssa ja kehitystyö tarvittaessa.

## **AIKATAULU**

Oppilaat, huoltajat ja opettajat ovat vastanneet kyselyyn maaliskuun 2024 loppuun mennessä. Keskustelu tanssitarvikeliikkeen kanssa on käyty ja mahdollisesta kehittämisestä sovittu huhtikuun 2024 loppuun mennessä.

### **TAVOITE 1: AVAINTULOS 4**

Lukuvuosina 2023-26 pukuvarastoa pyritään täydentämään lisähankinnoilla opettajien ehdotuksiin perustuen 10 kertaa.

Avaintuloksen tausta-ajatuksena on, että esityksissä käytettävä pukuvalikoima tukisi paremmin erilaisia kehoja ja sukupuolen moninaisuutta. Pukuvarasto on laaja, mutta pukukoot ovat tyypillisesti aika pieniä ja osittain myös binääriseen sukupuolikäsitykseen perustuvia.

## **TOIMENPITEET**

1. Kysely opettajille pidemmän aikavälin pukutarpeista. Pukuehdotusten tulisi olla hyvin perusteltuja ja sellaisia, että pukuja voisi hyödyntää useissa esityksissä.
2. Hankintoja tehdään pikkuhiljaa lukuvuosien 2023-26 aikana.

## **AIKATAULU**

Kysely toteutetaan syyslukukauden 2024 alkupuolella. Hankintoja tehdään lukuvuosien 2024-26 aikana.

## TAVOITE 2: HUOMIOIMME ERITYISRYHMÄT TOIMINNASSAMME

Tanssin maailmassa vähemmistönä olevia ryhmiä voidaan kannustaa tanssin pariin organisoimalla juuri heille tarkoitettuja ryhmiä. Helsingin tanssiopisto on jo useiden vuosien ajan huomionnut pojat ja miehet tarjoamalla heille omia tanssitunteja. Myös tämän suunnitelman kirjoittamishetkellä tarjolla on poikien tempputanssi- ja miesten nykytanssitunteja, mutta pojat ja miehet ovat tietenkin tervetulleita myös kaikille muille tanssitunneille. Kuten luvussa 2 kerrottiin, 50+-oppilaista ja muita rauhallisempia tunteja kaipaavista teimme jo ennen tämän suunnitelman kirjoittamista aikaisempaa selkeämmän kohderyhmä ja heidän tuntitarjontansa lisättiin vuoden 2023-24 lukujärjestykseen. Näitä kohderyhmiä ei ole mainittu alla olevissa avaintavoitteissa, mutta nämä erityisryhmät on tarkoitus pitää lukujärjestyksessä ja kehittää heille suunnattua tuntitarjontaa myös jatkossa.

Lukuvuonna 2023-24 lukujärjestyksessämme on kokeiltu myös sateenkaarevia tanssitunteja. Tunntien tarkoituksena on madaltaa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten (alk. 12-vuotiaat) ja aikuisten tanssiharrastuksen aloittamista. Helsingin kaupungin rahoittamat vapaaoppilaspaikat (10 kpl, kymmenelle 12-20-vuotiaille sukupuolivähemmistöön kuuluvalla nuorella) sateenkaareville tunneille eivät täyttyneet aktiivisesta markkinoinnista huolimatta: vapaaoppilaspaikkoja markkinointiin paitsi omissa kanavissamme myös yhteistyössä järjestöjen kanssa sekä rantautumalla sateenkaarevalle nuorisotilalle kahtena iltana. Kaikki kolme tanssituntia ovat kuitenkin löytäneet muita kuin vapaoppilaita. Tunnit ovat olleet avoinna myös muille kuin sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen edustajille. Se, kuinka moni osallistuu ryhmään nimenomaan sateenkaarevuuden vuoksi, on tarkoitus selvittää oppilaille tehtävien kyselyn avulla keväällä. Kyselyn tulokset vaikuttavat siihen, jatkavatko nämä ryhmät ensi lukuvuonna sateenkaarevina vaiko ei.

Opettajainkokouksessa (27.9.) käytiin vilkasta keskustelua erityisryhmien huomioimisesta. Kaikkien erityisryhmien huomioiminen ei ole mahdollista, ja käydyn keskustelun perusteella päädyimme siihen, että haluamme tulevina vuosina huomioida toiminnassamme yllä olevien ryhmien lisäksi vähävaraiset ja kannustaa erityisesti kieli- ja/tai kulttuurivähemmistöihin kuuluvia lapsia ja nuoria tanssin pariin. Tähän liittyvät avaintavoite 1 ja 3.

Erityisryhmien huomioimista on myös kielivaihtoehtojen tarjoaminen opetuksessa ja tähän liittyy avaintulos 4.

### TAVOITE 2: AVAINTULOS 1

Tanssiopistolla on 10 kieli- ja/tai kulttuurivähemmistöihin kuuluvaa vapaaoppilasta lukuvuonna 2025-26.

Kaikilla perheillä ei ole varaa tanssinharrastamiseen. Haluamme kehittää Helsingin tanssiopiston vapaa- ja tukioppilasjärjestelmää, mutta se vaatii toteutuakseen rahoitusta ja yhteistyökumppaneita. Vapaaoppilasjärjestelmä ei myöskään voi olla sellainen, että lapsen tai nuorten harrastetta tuetaan vain yhden lukuvuoden ajan, vaan vapaaoppilaille tulee tarjota mahdollisuus pitkäaikaiseen harrastamiseen. Ilman yhteistyökumppaneita ja ulkopuolista rahoitusta tätä tavoitetta ei voida toteuttaa.

Vapaaoppilaita voi olla lukuvuonna 2025-26 enemmän kuin 10, eikä kaikkien vapaaoppilaiden tarvitse välttämättä kuulua kieli- ja/tai kulttuurivähemmistöihin. Kuitenkin haluamme nostaa tähän avaintulokseen positiivisena erityiskohteluna erityisesti kieli- ja/tai kulttuurivähemmistöihin kuuluvat, sillä oppilaina heitä on, osin perheiden taloudellisista syistä, vähän.

Se, että tanssikoulumme voisi tukea kieli- ja/tai kulttuurivähemmistöihin kuuluvien harrastamista vapaaoppilaspaikoilla, saattaisi vaikuttaa kauaskantoisesti myös siihen, että tanssin ammattilaisissa olisi tulevaisuudessa enemmän kieli- ja/tai kulttuurivähemmistöihin kuuluvia.

#### TOIMENPITEET

1. Kartoitetaan yhteistyökumppaneita ja luodaan toimintamalli.
2. Markkinoidaan vapaaoppilaspaikkoja erityisesti sellaisten tahojen kautta, jotka toimivat kieli- ja/tai kulttuurivähemmistöihin kuuluvien perheiden kanssa.

#### AIKATAULU

Kartoitustyö ja toimintamallin luominen tehdään lukuvuosina 2023-2025. Vapaaoppilaspaikkoja markkinoidaan lukuvuoden 2025-26 alussa ja ensimmäiset vapaaoppilaat aloittavat.

#### TAVOITE 2: AVAINTULOS 2

65+-tanssiryhmien lukumäärä lisääntyy kolmanneksella lukuvuoden 2024-25 lukujärjestyksessä.

Ikääntyneiden määrä on Helsingin (kuten myös koko Suomen) väestötilastojen mukaan ollut viime vuosien ajan kasvussa ja sen ennustetaan kasvavan edelleen. Ikääntyneet ovat myös paremmassa kunnossa kuin aikaisemmin ja Helsingin kaupungin tavoitteena on tukea mahdollisimman toimintakykyistä ikääntymistä. Tanssi on siihen taiteen ja liikunnan yhdistelmänä erinomainen keino, mutta yli 65-vuotiaina tanssin aloittavat ovat kohderyhmänä uusi Helsingin tanssiopistolle. Helsingin kaupunki on rahoittanut neljää 65+-tanssituntia lukukaudella 2023-24 ja rahoitukselle haetaan jatkoa. Jos emme saa jatkorahoitusta, 65+-tuntien määrä tulee tuskin lisääntymään.

#### TOIMENPITEET

1. Haetaan jatkorahoitusta
2. Jos jatkorahoitus saadaan, ainakin osa nykyisistä ryhmistä jatkuu ja tarjolle tulee myös uusia 65+-ryhmiä.

#### TAVOITE 2: AVAINTULOS 3

50 oppilasta on löytänyt treenivarusteita tanssiopiston tarjoaman digitaalisen treenivaatteiden kierrätysryhmän kautta lukuvuonna 2024-25.

Treenivarusteet eivät ole edullisia ja niiden hankkiminen voi sekin olla este tanssiharrastukselle. Pienimuotoista treenivarusteiden kierrätystä on esim. opiston erikoiskoulutusluokkien oppilaiden keskuudessa tehty jo pitkään, mutta tanssiopisto ei ole kannustanut oppilaitaan siihen laajemmin. Sosiaalisesta mediasta (erityisesti Facebook) löytyy erilaisia ryhmiä liikuntavarusteiden kierrättämiseen, mutta erityisesti lasten ja nuorten balettivarusteiden hankkimiseen opistolla on omat ohjeituksensa. Sen vuoksi opiston oppilaille ja heidän huoltajilleen tarkoitettu oma FB-ryhmä voisi olla toimiva tapa saada varusteet kiertoon.

## TOIMENPITEET

1. Luodaan FB-ryhmä
2. Tiedotetaan FB-ryhmästä oppilaille eri kanavissa (mm. opettajien kauden aloituskirjeet, sosiaalinen media, kausiohjelma).
3. Ylläpidetään FB-ryhmää.

## AIKATAULU

Toteutetaan lukuvuoden 2024-25 alussa.

## TAVOITE 2: AVAINTULOS 4

100 % opettajista on ilmoittanut kielitietonsa ja ne on lisätty verkkosivustolle kunkin opettajan tietoihin lukuvuoden 2024-25 alkuun mennessä.

Tanssiopistolla on tarjolla tunteja suomeksi ja englanniksi. Erityisesti suomenkielisillä tunneillamme käy kuitenkin myös oppilaita, joiden äidinkieli ei ole suomi. Jos tunnilla on oppilas, joka ei ymmärrä tai puhu suomea, voi kielitaitoinen opettaja ohjata tuntia/oppilasta ainakin osittain myös toisella kielellä, yleensä englanniksi. Tuntien valintaa näiden oppilaiden osalta helpottaisi kielitietojen lisääminen opettajaesittelyihin. Lisäksi tanssiopistolla on tanssitunteja, joiden opetuskieli on englanti, ja opetuskielen mukaan hakeminen on mahdollista lisätä verkkosivuille.

## TOIMENPITEET

1. Kerätään kielitiedot opettajilta.
2. Päivitetään kielitiedot verkkosivuille.

## AIKATAULU

Tiedot kerätään vanhojen opettajien osalta keväällä 2024, uusien opettajien osalta elokuussa 2024. Tiedot päivitetään sivuille kauden 2024-25 alussa.

## TAVOITE 3: VAHVISTAMME DIALOGIA

Luvussa 3 käsiteltiin oppilaiden ja henkilökunnan kyselyjen tuloksia ja todettiin, että oppilaiden halukkuus antaa palautetta ja kehittämissuhteita on suuri. Henkilökunnan kyselyssä puolestaan ilmeni, että työyhteisöä ei tunneta kovin hyvin ja henkilökunta toivoo lisää tukea, kiittämistä ja vuorovaikutusta työyhteisöön. Pienillä resursseilla emme kaikkea pysty kerralla toteuttamaan, joten tässä suunnitelmassa paino on työyhteisöön liittyvillä avaintuloksilla. Avaintulokseen 2 liittyvään keskusteluun on tarkoitus ottaa mukaan myös oppilaita ainakin heille tehtävän kyselyn muodossa, sillä myös oppilaita halutaan kiittää.

Great Place To Work -instituutti palkitsee vuosittain Suomen parhaita työpaikkoja. Sen kriteerien mukaan hyvässä johtamisessa edistetään yhdeksää organisaatiokulttuurin aluetta: merkityksellisyys, viestintä, kuunteleminen, kiittäminen, kehittyminen, välittäminen, juhlistaminen, jakaminen ja rekrytointi. Organisaatiokulttuurin rakentamisessa voivat myös pieniltä vaikuttavat asiat olla loppujen lopuksi todella merkittäviä, ja pienillä rituaaleilla – tutuimmat esimerkki rituaalista lienevät

monelle suomalaiselle työpaikoille tyypillinen kahvitauko tai erilaiset työyhteisössä jaettavat palkinnot – voidaan saada paljon hyvää aikaiseksi, Erica Keswin on kirjoittanut aiheesta kokonaisen kirjankin (Rituals Roadmap. The Human Way to Transform Everyday Routines into Workplace Magic). Ja mitä tekemistä tällä sitten on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kanssa? Organisaatiokulttuurin kehittämisen avulla voidaan vahvistaa yhteenkuuluvuutta, ihmisten erilaisuuden kunnioittamista ja eri näkökulmien kuulemistä, ja tämä puolestaan vahvistaa yhdenvertaisuutta.

Luvussa 3 käsiteltiin myös mahdollisia syitä sille, miksi iso osa henkilökunnan kyselyyn vastaajista ei osannut arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista koko työyhteisössä. Nämä samat tekijät (lukuisat toimipisteet, tanssinopettajan työn luonne, tanssinopettajien moninaiset työsuhteet) hankaloittavat organisaatiokulttuurin kehittämistä Helsingin tanssiopistossa. Samanlaiset kehittämistoimet kuin toimistotyöaika noudattavissa organisaatioissa eivät siis sovellu sellaiseenaan Helsingin tanssiopiston kaltaiseen yhteisöön. Uusia kehittämistoimia ryhdytään kokeilemaan ennakkoluulottomasti ja jos ne arvioinnin perusteella eivät toimikaan, epäonnistumisesta ei tule lannistua.

### TAVOITE 3: AVAINTULOS 1

30 % henkilökunnasta osallistuu ryhmäkehityskeskustelukokeiluun.

Rehtori käy jokaisen opettajan kanssa keväällä palautekeskustelun koskien kuluva ja tulevaa lukuvuotta. Palautekeskustelu käydään sähköpostitse ja puhelimitse. Henkilökunnalle tehdystä kyselystä nousi toive laajemmasta kehityskeskustelusta ja tällaisen kehityskeskustelumahdollisuuden aktiivisesta tarjoamisesta keskusteltiin myös opettajainkokouksessa.

#### TOIMENPITEET

1. Luodaan pohja ryhmäkehityskeskusteluille, joissa keskitytään mm. henkilökohtaisiin kehittämistavoitteisiin ja pedagogiikkaan.
2. Laitetaan tarjolle ryhmäkehityskeskusteluaikoja ja kokeilusta kiinnostunut henkilökunta voi varata niitä.
3. Kerätään kokeiluun osallistuneilta palaute. Päätetään palautteen perusteella, ovatko ryhmäkehityskeskustelut soveltuva työkalu myös jatkossa.

#### AIKATAULU

Ryhmäkehityskeskustelut organisoidaan lukuvuonna 2024-25.

### TAVOITE 3: AVAINTULOS 2

Helsingin tanssiopisto ottaa käyttöön kiittämisen ja palkitsemiseen toimintamallin, josta keskustelemiseen on osallistunut 70 % opettajista ja 100 oppilasta vähintäänkin oppilaille lähetettävän kyselyn avulla.

Työryhmässä ja hallinnossa käytiin vilkasta keskustelua siitä, millaisia uusia kiittämisen ja palkitsemisen keinoja oppilaille, opettajille ja muulle henkilökunnalle opistolla voisi olla.

Mitä keinoja työyhteisöllä on ollut käytössä? Tähän asti on käytetty pääasiassa rahallista palkitsemista. Niinä vuosina, kun tanssinopettajien palkankorotuksiin on sisältynyt oppilaitoskohtainen erä,

Helsingin tanssiopistossa tuo erä on kohdennettu joillekin henkilöille siten, että huomioon on otettu palkkauksen oikeudenmukaisuus, opettajan osaaminen ja työssä suoriutuminen ja siten palkkauksen kannustavuus. Ns. hyvinä vuosina eli silloin, kun opiston toimivuoden tulos on ollut ylijäämäinen, on koko henkilökunnalle jaettu ylimääräinen bonus tästä ylijäämästä sekä lisäksi vuosittain 10-11 henkilökunnan jäsenelle suurempi, palkitsemisluontoinen summa erityisen hyvästä työssä suoriutumisesta.

Uusi palkitsemisen mahdollisuuksia on paljon. Totesimme, että aiheesta on hyvä käydä laajempaa keskustelua ja ottaa myös oppilaita mukaan keskusteluun.

#### TOIMENPITEET

1. Esitellään opettajainkokouksessa useita vaihtoehtoja kiittämisen ja palkitsemisen keinoista, joita eri tahoilla on käytössä. Keskustellaan siitä, mitkä voisivat olla toimivia tässä organisaatiossa ja mietitään myös mahdollisia uusia ideoita.
2. Oppilaiden kiittämiseen liittyvistä keinoista tehdään oppilaille vähintäänkin kysely.

#### AIKATAULU

Asia käsitellään opettajainkokouksessa kevätlukukaudella 2024. Oppilaskysely tehdään loppukeväästä 2024. Kiittämisen ja palkitsemisen uudet toimintamallit otetaan käyttöön lukuvuonna 2024-25.

#### TAVOITE 3: AVAINTULOS 3

Olemme käsitelleet 20 henkilökunnan kehitysideaa/palautetta ja keskustelleet niiden ratkaisemisesta Teams-kanavalla lukuvuosina 2024-26.

Opettajainkokouksessa tuli idea Teams-kanavasta, joka olisi kaikenlaisten ideoiden esittämistä varten. Teams otettiin opistossa käyttöön tammikuussa 2023 sisäisen viestinnän työkaluna ja sitä on hyödynnetty eniten näytösten suunnittelussa. Tanssinopettajan työstä vain pieni osa on työskentelyä digitaalisten välineiden kanssa, joten Teamsistä ei ainakaan vielä ole muodostunut aktiivista keskustelukanavaa. Opettajilta on myös tullut palautetta, että Teamsia on vaikea käyttää varsinkin mobiilisti.

Tällä hetkellä henkilökunta esittää ideoita yksittäisille henkilöille sähköpostitse tai puhelimitse, ja niitä tulee laidasta laitaan pienistä hankinnoista isompiin kehittämiskohteisiin, mutta yhteistä keskustelua niistä ei välttämättä ehditä käydä. Usein ideat jalostuvat keskusteltaessa, ja vaikka Teams ei löisikään itseään läpi ideointialustana, sitä kannattaa ainakin kokeilla.

#### TOIMENPITEET

1. Perustetaan erillinen Teams-kanava henkilökunnan ideoita varten.
2. Organisoidaan Teamsin käyttöön liittyvä koulutus. Tehdään myös video siitä, miten idean voi esittää Teamsissä.

#### AIKATAULU

Toteutetaan lukuvuoden 2024-25 alussa.



## 5. LOPPUSANAT

Helsingin tanssiopiston uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kirjoittaminen on moninaisine vaiheineen kestänyt lähes 1,5 vuotta. Sitä on tehty muiden töiden ohessa, ja osa toimenpiteistä toteutettiin jo ennen suunnitelman kirjoittamista. Välillä kehitystyö on hautautunut arkisempien toimien alle, mutta suunnitelman pariin on kuitenkin sinnikkäästi palattu.

Ja kuten avaintavoitteista voi lukea, työtä on vielä edessä – avaintuloksia ryhdytään nyt tavoittelemaan ja niiden toteutumista seurataan.

Niinpä voidaan todeta, että tämän dokumentin valmistuminen on yksi virstanpylväs matkalla kohti tasa-arvoisempaa ja yhdenvertaisempaa tanssiopistoa. Ja tätä pientä virstanpylvästä ei olisi saavutettu ilman lukuisten ihmisten osallistumista – lämmin kiitos kaikille oppilaille, opettajille ja muulle henkilökunnalle, jotka kantoivat kortensa kekoon. Jokainen kommentti on ollut arvokas. Ja suurin ja sydämellisin kiitos kuuluu tietenkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmälle, jonka jäsenet jakoivat keskustella, kommentoida, lueskella, analysoida ja siinä sivussa juoda muutaman kupposen kahvia ja teetä.

## 6. LÄHTEET

*Hämäläinen, J., Sora H. 2022. Strategia arkeen OKR-mallilla: käytännönläheinen opas OKR-mallin käyttöönottoon. Helsinki: Kauppakamari*

*Keswin, E. 2021. Rituals Roadmap. The Human Way to Transform Everyday Routines into Workplace Magic. New York: McGraw-Hill Education*

*Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasianministeriö*

*Yrityskulttuurin johtamisen 9 kulmakiveä -opas. Intotalo*

## 7. LIITELUETTELO

*Helsingin tanssiopiston turvallisemman tilan periaatteet (s. 18)*

# HELSINGIN TANSSIOPISTON TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET

## TANSSI KUULUU KAIKILLE

Jokainen on tervetullut tanssimaan sellaisena kuin on.

Vältämme tekemästä oletuksia toisen identiteetistä, sukupuolesta, seksuaalisuudesta, taustasta tai toimintakyvystä. Kunnioitamme sitä, mitä ihminen haluaa kertoa tai olla kertomatta itsestään.

## JOKAINEN KEHO ON AINUTLAATUINEN JA ARVOKAS

Emme kommentoi toistemme ulkonäköä tai toimintakykyä.

Kehoa koskeva ohjaus on aina kytköksissä tunnilla tehtävään harjoitteeseen. Kosketuksesta on myös lupa kieltäytyä.

## LUOMME TURVALLISEMMAN TILAN YHDESSÄ

Kannustamme toisiamme ja huolehdimme, että kaikki tulevat kuulluiksi ja pääsevät toimintaan osalliseksi. Jos loukkaamme toista, pyydämme anteeksi ja opimme virheistä.

Opettajamme ovat täällä sinua varten, ja kysyminen on aina sallittua.

Turvallisemmassa tilassa kaikkien on helpompi oppia ja nauttia tanssista.

## OLEMME SYRJINNÄSTÄ VAPAA ALUE

Helsingin tanssiopiston kaikissa toimipisteissä kaikenlainen syrjivä, häiritsevä tai epäasiallinen käytös tai rasistinen, homo- tai transfobinen puhe ovat kiellettyjä.

Jos kohtaat tai todistat jotakin edellä mainituista, kerrothan siitä tanssinopettajallesi. Voit antaa palautetta myös verkkosivujemme lomakkeen kautta tai suoraan osoitteeseen [apulaisrehtori@helsingintanssiopisto.fi](mailto:apulaisrehtori@helsingintanssiopisto.fi).