

MONINAISUUS KUKOISTAVAN KULTTUURIN LÄHTÖKOHTANA

Näkökulmia kuntien yhdenvertaiseen kulttuuritoimintaan

Kulttuuria kaikille -palvelun julkaisu 1/2026



Moninaisuus kukoistavan kulttuurin lähtökohtana
– Näkökulmia kuntien yhdenvertaiseen kulttuuritoimintaan

Kulttuuria kaikille -palvelun julkaisuja 1/2026

© Kulttuuria kaikille -palvelu / Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry, kirjoittajat
ja kuvittaja

Kustantaja: Kulttuuria kaikille -palvelu / Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry

Päätoimittajat: Aura Linnapuomi ja Rita Paqvalén

Työryhmä: Aura Linnapuomi, Rita Paqvalén, Outi Salonlahti, Mira Haataja,
Marjo Mäenpää ja Sanni Virta

Käännökset suomi – ruotsi (kaikki paitsi johdanto ja Rita Paqvalénin artikkelit):
Alexander Rancken

Käännökset ruotsi – suomi (vain Rita Paqvalénin artikkelit): Niklas Koskinen

Käännösten tarkistus: Rita Paqvalén (suomi – ruotsi) ja Aura Linnapuomi
ja Marjo Mäenpää (ruotsi – suomi)

Kannen kuva ja kuvitus: Hanna Väättäinen

Taitto: Salla Fagerström

1. painos

ISBN (PDF) 978-952-6677-80-4

ISBN (DOC) 978-952-6677-81-1

ISSN 2341-913X





Sisältö

Johdanto	5
1. Yhdenvertaisuustyön historiaa taide- ja kulttuurikentällä.....	7
<i>Sari Salovaara</i>	
1.1 Vammaiskulttuuri, mitä se on?.....	16
<i>Sari Salovaara</i>	
1.2 Kulttuuriperintömme sateenkaaren väreissä	22
<i>Rita Paqvalén</i>	
1.3 Moninaisuustyön haasteet ja voitot taide- ja kulttuurikentällä	29
<i>Ahmed Al-Nawas & Arlene Tucker</i>	
2. Yhdenvertaisuus ja moninaisuus kuntien toiminnassa	35
<i>Arlene Tucker ja Aura Linnapuomi</i>	
2.1 Antirasistinen työ	48
<i>Julian Owusu</i>	
2.2 Moninaisuusagentit	53
<i>Martina Marti</i>	
2.3 Monen kielen ja kulttuurin kirjasto	56
<i>Riitta Hämäläinen & Eeva Pilviö</i>	
2.4 Kansalaisopistot ja elinikäinen oppiminen	59
<i>Henri Piirainen</i>	
2.5 Kulttuuria ja harrastuksia jokaiselle lapselle ja nuorelle	62
<i>Aura Linnapuomi</i>	
3. Normiluova johtajuus	67
<i>Rita Paqvalén</i>	
3.1 Moninaisuuden johtamisesta Kotkan kulttuuripalveluissa.....	74
<i>Tomi Purovaara</i>	
3.2 Kenelle ja minkä eteen sinä teet työtä?	77
<i>Maija Karhunen</i>	
3.3 Suomalainen kulttuurikenttä tarvitsee antirasistista johtajuutta!	80
<i>Sonya Lindfors</i>	
3.4 The Illusion of Inclusive Leadership in the Arts: Rethinking Structures, Power, and Transformation.....	83
<i>Ceyda Berk-Söderblom</i>	
4. Tietoa tiedolla johtamiseen kuntien kulttuuritoiminnassa	88
<i>Seppo Mallenius</i>	
4.1 Yhdenvertaisuuden edistäminen tiedon avulla kirjastopalveluissa	93
<i>Nahla Hewidy</i>	





4.2 Kaikukanta ja datan hyödyntäminen.....	101
<i>Seppo Mallenius</i>	
4.3 Väestö moninaistuu kunnissa – vastaako kulttuuripolitiikan tietoperusta?	105
<i>Sari Karttunen</i>	
4.4 Ensin ihminen, toiseksi köyhä	111
<i>Linnéa Partanen</i>	
5. Kunta yhdenvertaisen kulttuurin rahoittajana ja mahdollistajana	115
<i>Aura Linnapuomi & Outi Salonlahti</i>	
5.1 Vammaisten taiteilijoiden yhdenvertaisuus	130
<i>Sanni Purhonen</i>	
5.2 Diversity as a Tool for Artistic Development: A Short Guide for Municipality Workers	133
<i>Ilaria Tucci</i>	
5.3 Kuraattorin näkökulma	139
<i>Christine Langinauer</i>	
6. Kulttuurihyvinvointi osaksi kuntien ydintehtävää	142
<i>Mira Haataja ja Aura Linnapuomi</i>	
6.1 Kaikukortti avaa ovia – tehdään tilaa toivolle	150
<i>Mira Haataja</i>	
6.2 Kulttuurista uusia ulottuvuuksia elämään	157
<i>Marjo Oja-Kaukola</i>	
6.3 Lapinlahden Lähde – mielen ja hyvinvoinnin keskus	161
<i>Katja Liuksiala</i>	
7. Moniäänisyyden ajattelemisen luonnon monimuotoisuutena	164
<i>Arlene Tucker & Maija Karhunen</i>	
7.1 Turvallisempia tiloja marginaaleista valtavirtaan.....	173
<i>Ruka Toivonen</i>	
7.2 Vantaan osallistuva budjetointi: moninaiset tavat osallistua	176
<i>Meri-Helmi Viinikainen</i>	
7.3 Yhdenvertainen Oulu2026 eli miten lisätä moniäänisyyttä ja tehdä kulttuuri-ilmastonmuutosta	178
<i>Anna Litewka-Anttolainen</i>	
7.4 Dialogikortit tuovat tietoa ja osaamista kuntien moninaisuustyöhön.....	182
<i>Anna Sidorova</i>	
8. Linkkejä ja vinkkejä	185





Johdanto

Arvoisa lukija,

edessäsi tai luureissasi on Kulttuuria kaikille -palvelun julkaisu *Moninaisuus kukoistavan kulttuurin lähtökohtana – Näkökulmia kuntien kulttuuritoimintaan*.

Julkaisuun olemme koonneet kuntien kulttuuritoimille sekä kunnissa toimiville taiteen ja kulttuurin ammattilaisille tietoa ja kokemusta, jota on karttunut meille Kulttuuria kaikille -palvelussa yli 20 toimintavuoden aikana. Tuomme myös esiin taiteen ja kulttuurin yhdenvertaisuustyön askelia ja historiaa Suomessa. Lisäksi juhlistamme vielä kerran palvelumme alla toimivaa Kaikukorttia joka viime vuonna, eli vuonna 2025, täytti 10 vuotta ja oli vuoden lopussa käytössä jo yli 120 kunnassa ympäri Suomea!

Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n Kulttuuria kaikille -palvelu toimii valtakunnallisena asiantuntijana ja vaikuttajana taide- ja kulttuurialalla. Edistämme yhdenvertaisia mahdollisuuksia taiteilijana ja alan ammattilaisena toimimiseen ja jokaisen oikeutta taiteen harrastamiseen ja kulttuurielämysten kokemiseen. Toimimme sillanrakentajana taide- ja kulttuurialan, eri ryhmien ja muiden alojen välillä. Lisäksi ylläpidämme ja kehitämme valtakunnallisesti Kaikukorttia.

Julkaisussa olevat omat artikkelimme liittyvät perustoimintaamme sekä viimeisiin painopisteisiimme kuten Kaikukortti- ja Moninaisuusagenttitoimintaan, vammaisten, viittomakielisten ja ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden ja kulttuuriammattilaisten työllistymiseen, monikielisyyden huomioimiseen, sateenkaarikulttuuriin, kulttuuriperinnön moninaisuuteen ja normikriittiseen johtajuuteen.

Olemme myös kutsuneet kirjoittajiksi yhteistyökumppaneitamme vuosien varrelta. He tuovat esiin ajatuksiaan, visioitaan ja menetelmiään, joilla he edistävät taiteen ja kulttuurin yhdenvertaisuutta kunnissa ja kuntien kanssa. He





nostavat myös esiin erilaisia odotuksia, toiveita ja haasteita, joita tähän työhön liittyy.

Julkaisumme on lahja kaikille teille kunnissa taiteen ja kulttuurin parissa työskenteleville. Julkaisun myötä haluamme vahvistaa kuntien tietopohjaa ja osaamista kulttuuritoiminnan yhdenvertaisuuteen liittyvissä kysymyksissä sekä innostaa kaikkia alalla toimivia rakentamaan kaikille avointa taide- ja kulttuurikenttää.

Valtavat kiitokset kaikille kirjoittajille, kääntäjille ja henkilöstömme jäsenille. Lisäksi erityiskiitokset omia lukujamme kommentoineille Virpi Kanniaiselle Tornioon, Kaisa Koskelalle Espooseen ja Mikko Ala-Kapeelle ja Anne Ruusuvuorelle Tampereelle sekä puheenjohtajallemme Marjo Mäenpälle loppuvaiheen oikoluvusta.

Toukokuun 28. päivänä 2026,

Aura Linnapuomi ja Rita Paqvalén





1. Yhdenvertaisuustyön historiaa taide- ja kulttuurikentällä

Sari Salovaara

Miten paljon näitä vaatimuksia oikein tipahtelee? Se voi joskus olla ensimmäinen ajatus, kun kulttuuripalvelujen järjestäjille tulee eteen kyselyjä kulttuuripalvelujen moninaisuuden huomioimisesta, esteettömyydestä sekä saavutettavuudesta, osallisuudesta, inkluusiosta ja yhdenvertaisuudesta. Näitä isoja ja jossain määrin tulkinnanvaraisia sanoja ja ilmaisuja riittää lisääkin. Yhdenvertaisuustyö liittyen taiteeseen ja kulttuuriin on ollut Kulttuuria kaikille -palvelun ytimessä jo parikymmentä vuotta. Aika on tuonut kulttuurin parissa toimiville ehkä uudenlaisia haasteita, mutta myös uusia jännittäviä näkymiä. Se tarkoittaa avartunutta ja selkeämpää tavoitteenasettelua kun pyrkimys on kohti kestäväää ja syrjimätöntä osallisuutta sekä työskentelykulttuuria. Se on myös toinen toisensa kuuntelemista ja arvostamista, ajan antamista. Tässä artikkelissa kurkistamme taakse päin matkaa tähän päivään ja kysymme, miten yhdenvertaisuustyö jatkuu tästä eteenpäin. Tekstin kirjoittaja on Kulttuuria kaikille -palvelun pitkäaikainen työntekijä ja yksi palvelun perustajista. Kirjoituksessa heijastuu myös kirjoittajan omakohtainen kokemus elämästä vammaisena henkilönä.

Kulttuuri on epämääräinen sana

Lähtökohtahan on, että kaikki ihmiset ovat joka tapauksessa osallisina kulttuuriin. Vai oletko sinä kulttuuri-ihminen? Tai oletko enemmän ehkä urheilusta innostunut? Kuulostaako viihde herkummalta kuin kulttuuri? No ei siitä pääse mihinkään, kyllä me kaikki olemme kulttuurin tuotteita, olemme kulttuurin kuluttajia ja luomme kulttuuria. Jopa syömme, jos ei kulttuuria, niin kulttuurituotteita. Taide ja kulttuuri ovat osa ihmisyyttä, kaikkea sitä mitä olemme ympärillemme luoneet ja ympäriltämme itseemme omineet. Taiteella on sitä paitsi käsittämätöntä voimaa. Se voi viedä mielen kauas, auttaa hädässä, häiritä tai liikuttaa kyyneliin.





Käsittelen ja käsitän tässä kirjoituksessa kulttuuria samoin kuin maamme kulttuurihallinnossa käytetään sanaparia taide ja kulttuuri. Opetus- ja kulttuuriministeriö määrittelee, että kulttuuripolitiikan toimialaan kuuluvat taiteen ja kulttuurin alat, museot ja kulttuuriperintö, kirjastot, kulttuurivienti ja luova työ. Taiteen aloiksi luetellaan audiovisuaalisen kulttuuri, esittävät taiteet, kirjallisuus, arkkitehtuuri ja muotoilu sekä visuaalinen taide.

Entä kulttuuri kunnallisena palveluna, ovatko kulttuuripalvelut kaikille? Kenelle oma kunta järjestää mahdollisuuksia päästä kulttuuripalvelujen pariin, tekemään taidetta, toimimaan tuottajana, kuuntelemaan konsertteja, huovutuskurssille, tanssitunnille tai puutöihin? Siitä on kysymys, kun kysytään kulttuuripalvelujen yhdenvertaisuuden perään. Jääkö joku ulkopuolelle? Lopetetaanko kulttuuripalveluja rahapulassa siten, että on alueita, joissa kulttuuripalvelut kuihtuvat pois? Oopperalaulaja Ann-Marie Heino sanallisti sosiaalisessa mediassa Facebookin Sakset seis! -ryhmässä syksyllä 2024 tilannetta, jossa kulttuuri puuttuu elämästämme. Hän kuvasi, että kuulokkeista ei tule musiikkia, museon ovi ei aukea, patsaan tilalla on tyhjyyttä, taulussa on vain raamit, kirjassa sivut ovat tyhjä, teatterinäyttämö on autio. Heino viittasi tilanteeseen, jossa totutut kulttuuripalvelut lakkaisivat olemasta, mutta monille näin kuvattu tilanne voi olla tällä hetkellä aivan totta monestakin syystä. Yksilön oikeudet kulttuurista osalliseksi pääsyyn eivät aina toteudu ja siksi tarvitaan yhdenvertaisuustyötä samoin kuin liputtamista kulttuurin puolesta myös yleisemmin.

Heräämisiä ja kokeilumieltä

Kulttuuripalvelujen saavutettavuudesta alettiin puhua viime vuosikymmenen lopulla etenkin museoissa. Jotkut museoiden työntekijät, lähinnä museopedagogit, olivat pahoillaan, kun eivät pystyneet tarjoamaan esimerkiksi vammaisille museokävijöille edes pääsyä museoon tai lähellekään sitä samaa tietoa ja elämyksiä kuin monelle muulle, enemmän keskivertoiselle ja normin sisään mahtuvalle museovieraalle. Kuitenkin vähintäänkin julkista rahoitusta käyttävien kulttuurilaitosten, kuten juuri museoiden tai oppilaitosten tai harrastuspiirien olisi kuulunut olla kaikkia varten.

Kansainväliset esimerkit hyvin toimivista ja saavutettavista palveluista kiirivät silloin Suomeen asti ja museopedagogit olivat jo kokeilleet esimerkiksi taideteosten sanallista kuvailua näkövammaisille museokävijöille. Myös kulttuurihallintomme heräsi puutteisiin omissa linjauksissaan. Euroopan Unioniin liityttyään Suomi vertautui muihin Euroopan maihin ja myös Pohjoismaissa näkyi innostavia edistysaskelia. Tosiasia oli, että esimerkiksi meidän yksi museoalan lippulaivamme, nykyinen Kansallisgalleria, tuolloin Valtion taidemuseo, ei päässyt loistamaan kaikille ulottuvilla palveluilla. Asia haluttiin korjata, museossa ryhdyttiin toimeen ja käynnistettiin Saavutettavuus-projekti, joka alkoi





laajentaa sekä yleisökäsitystä että asenteita uuteen uskoon vuosina 1999–2001. Tuosta projektista tuli kokoaan suurempi, sillä se toisaalta heijasteli yhteiskunnan kehityssuuntia ja toisaalta projektilla oli heijastusvaikutuksia koko kulttuurialalle. Perinpohjainen työ, jota tuolloin tehtiin, pohjusti myös Kulttuuria kaikille -palvelun syntyä vuonna 2003.

Saavutettavuuden edistäminen oli alku ja juuri

Saavutettavuus oli yhdenvertaisuustyön keskeisin käsite, kun se kulttuuripalvelujen yhteydessä otettiin käyttöön Suomessa. Museopalveluja kehitettiin huomioimaan etenkin toimintaesteisiä museokävijöitä ja hyödynnettiin Iso-Britanniassa kehitettyä saavutettavuutta kuvaavaa mallia. Saavutettavuuden malli oli tervetullut, sillä se käsitti paljon enemmän kuin jo tutuksi tulleen rakennetun ympäristön esteettömyyden. Saavutettavuusmalli kattoi koko organisaation toimintaa ja piti sisällään kaikkia kansalaisia koskevia näkökulmia. Mukana oli ja on edelleen suunnittelu ja päätöksenteko (johtaminen), viestinnän saavutettavuus, sosiaalinen saavutettavuus (kuka näkyy ja tuntee olevansa tervetullut), hinnoittelun saavutettavuus, ymmärtämisen kysymykset jne. Hyvä saavutettavuus ja aktiivinen toimijuus kuuluvat yhteen.

Saavutettavuuden edistämistä opetellaan edelleen, mutta kuntatoimijoille on tarjolla kättä pidempää esimerkiksi Kulttuuria kaikille -palvelun verkkosivuilla, oli sitten kysymys viestinnästä tai tapahtuman järjestämisestä. Kuntaliitto julkaisi vuonna 2017 Kuntien saavutettavuusoppaan. Siinä määritellään, että saavutettavuus ja esteettömyys merkitsee ympäristön, kohteen, tuotteiden, viestinnän tai palvelun helppoa lähestyttävyyttä kaikille, myös liikkumis- ja toimimisesteisille henkilöille. Kuntaliiton opas antaa edelleen hyvää pohjaa kunnan eri sektoreilla toimivien ihmisten avuksi mitä tahansa palveluja suunniteltaessa. Saavutettavuudesta huolehtimista ei voi sivuuttaa, ja edullisimmalla hinnalla parhaaseen tulokseen päästään, kun saavutettavuuspyrkimys on mukana suunnittelusta loppuarviointiin asti. Oppaassa paitsi avataan käsitteitä ja lainsäädännöllisiä velvoitteita, annetaan myös konkreettisia esimerkkejä henkilöistä, joiden elämässä saavutettavuutta edistävät asiat voimakkaasti vaikuttavat arjessa. Kuntaliitto on julkaissut myös vuonna 2017 päivitetyn Yleisten kirjastojen saavutettavuussuosituksen. Kirjastoalalla oli koettu, että vaikka saavutettavuus oli kaikkien hyväksymä periaate, oli tarvetta työkaluille ja menetelmille, joita soveltaa käytännössä.

Vaikka saavutettavuuden edistäminen alkuaikoina painottui yleisöihin ja kulttuurin kuluttajiin, oli ajan kuluessa selvää, että kysymys on laajempi ja liittyy vähintään yhtä paljon tekijyyteen. Käsitteistöön tuli työn jatkumisen myötä lisää ulottuvuuksia, kuten representaation kysymys eli kenellä on tilaa, näkyvyyttä ja valtaa tekijänä ja päättäjänä. Laajempaa ymmärrystä on antanut myös esimerkiksi intersektionaalisuuden huomioiminen. Elämässämme vaikut-





tavat moninaiset piirteet, olemme yksilöitä kaikkine ominaisuuksinemme, jotka yhdessä vaikuttavat asemaamme yhteisöissä ja yhteiskunnassa.

Supersaavutettava näyttely

Mitä käytännössä tarkoittaa, kun haluamme tehdä vaikkapa näyttelystä saavutettavan ja moninaisuutta huomioivan? Ihannetilanteessa näyttelyä ovat suunnitelleet useat eri taustoista tulevat henkilöt, joita sisältö ehkä koskee.

Moninaisuus ja erilaiset ihmiset tai tulokulmat näkyvät näyttelyn sisälöissä. Eri näkökulmat keskustelevat keskenään.

Näyttelyssä on tilaa kääntyillä apuvälineen kanssa liikkuen, eivätkä tekstit, kuvat ja esineet ole kovin korkealla eivätkä kovin matalalla. Vitriinit ovat helposti lähestyttäviä myös pyörätuolissa istuen ja niihin näkee eri korkeuksilta.

Saavutettavassa näyttelyssä on myös helppo nähdä, koska valaistus on riittävä, tekstit ovat selkeitä ja riittävän isot kirjaimet erottuvat helposti taustasta. Tarjolla on myös vaihtoehtoja katselemiselle kuten äänimaailmaa ja kosketeltavaa.

Saavutettavassa näyttelyssä on myös helppo kuulla, koska akustiikka on hyvä ja esimerkiksi induktiosilmukka auttaa hyödyntämään kuulemisen apulaitteita. Hyvää saavutettavuutta on, että saman tiedon voi saada sekä nähtynä että kuunneltuna ja äänitteillä/videoilla puhe on tekstitetty.

Kaikki digitaalinen aineisto on suunniteltu saavutettavaksi. Ymmärtäminen on siksikin helppoa, että tietoa on eri kielillä ja selkokielellä eikä näyttelyvieraan oleteta ennestään tuntevan näyttelyn aihepiiriä tai erikoissanastoa, vaan asiat taustoitetaan huolella.

Kulttuuria kaikille -palvelu polkaistiin käyntiin

Museoista ja Saavutettavuus-projektista alkanut yhdenvertaisuuden kehitystyö sai uuden vaihteen kun 2003–2006 opetus- ja kulttuuriministeriö osoitti Kansallislisgallerialle kehittämisrahan, jotta saavutettavuustyö ulotettaisiin museoalan lisäksi koskemaan kansallisesti koko maassa kaikkia kulttuurin aloja. Kulttuuria kaikille -palvelun perustamisvuodeksi tuli siten 2003.





Alkuvaiheessa kartoitettiin kulttuuritoimijoiden koulutustarpeita, pidettiin luentoja ja työpajoja, laadittiin ohjemateriaalia jne. Palvelun toimintamalliin kuului heti laaja yhteistyö. Vuodesta 2004 lähtien vuosikertomukset löytyvät sivustolta *kulttuuriakaikille.fi*. Sieltä näkee esimerkiksi, että palvelua vuonna 2004 oli kehittämässä pitkä lista henkilöitä kuten opetusministeriöstä Mervi Tiensuu-Nylund, sosiaali- ja terveysministeriöstä Aini Kimpimäki, Kuntaliitosta Ditte Stürmer, Valtion taidemuseosta Marjatta Levanto ja Kaija Kaitavuori, Selkokeskuksesta muun muassa Hannu Virtanen, VYP:sta muun muassa Maija Könkkölä, Innojok Oy:stä Jukka Jokiniemi, Esteetön Helsinki -hankkeesta Pirjo Tujula ja Kansainvälisestä kulttuurikeskus Caisasta Alina Ciesla. Suomen Museo-liitto oli alusta saakka Kulttuuria kaikille -palvelulle merkittävä mahdollistaja. Toiminnan tueksi kutsutussa asiantuntijaverkostossa oli järjestöjen, alueellisten taidetoimikuntien ja kuntien edustajia, taiteilijoita sekä kulttuuripalveluja käyttäviä ihmisiä. Myös aktiiviset kansainväliset yhteydet tukivat palvelun kehittämistä.

Jo tuolloin alkuaikoina oltiin tietoisia, että uuden Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnan tulisi kattaa saavutettavuutta laajasti eri vähemmistöjen kannalta. Moninaisuustyötä Kansallisgalleriassa aloitti vuonna 2005 Umayya Abu-Hanna jo käynnissä olleen saavutettavuustyön rinnalla. Voimavaroja oli luontevaa yhdistää ja Kansallisgallerialle tehtiin muun muassa saavutettavuus ja diversiteetti -strategia Kaikkien taidemuseo vuosille 2009–2013. Strategian keskeinen kysymys oli, pystyykö ja miten maan suurin taidelaitos olemaan ennakkoluulottomasti kaikkien yhteinen taidemuseo.

Kaikkien syrjäytymisvaarassa olevien kulttuuriosallisuus kohdilleen?

Opetus- ja kulttuuriministeriö oli siis tehnyt Kulttuuria kaikille -palvelusta työkalun vastata ajan haasteisiin kulttuurioikeuksien toteutumisessa. Samaan aikaan yhdenvertaisuuden kysymykset näkyivät ministeriön koolle kutsumissa työryhmissä. Työryhmien tehtävä oli selvittää ja osoittaa kulttuuritoiminnan rakenteiden mahdollisia puutteita, joita eri vastuutahojen tuli pyrkiä korjaamaan.

Aiemmat työryhmät olivat työstäneet kulttuurin saavutettavuutta vammaisten ihmisten näkökulmasta, mutta vuonna 2009 asetettu Taiteen ja kulttuurin saavutettavuus -työryhmä tarkasteli kenttää laajemmin. Työryhmässä oli jäseninä sekä kutsuttiin kuultaviksi eri vähemmistöryhmiä edustavia yhteisöjä ja asiantuntijaelimiä. Suurennuslasin alla olimme me moninaiset kansalaiset ja etenkin ne ihmisryhmät, jotka aiemmin ovat jääneet tai jätetty sivuraiteelle kulttuurielämässä. Työryhmä esitti, että erityis- ja vähemmistöryhmien edustuksellisuutta heitä koskevissa päätöksentekoprosesseissa sekä taide- ja kulttuurialan päättävissä elimissä tuli edistää ja tarkistaa alan koulutusten ja työhönoton kriteerejä. Myös apurahajärjestelmiä tuli kehittää tukemaan entistä paremmin erityis- ja vähemmistöryhmiin kuuluvia tekijöitä. Tavoite oli, että





moninaisuuden tulisi johtaa kulttuurielämän rikkauteen, jossa myös erilaiset alakulttuurit voivat kukoistaa. Samalla tuli panostaa sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseen.

Työryhmä käsitteli myös Kulttuuria kaikille -palvelun roolia ja asetti sen tukemaan työryhmän asettamien tavoitteiden saavuttamista. ”Palvelun tehtävä on tarjota tietoa ja tukea taide- ja kulttuuripalveluille saavutettavuuden ja moninaisuuden kysymyksissä. Palvelu osallistuu kehittämistyöhön erilaisissa kokeilevissa hankkeissa ja tukee taide- ja kulttuurihallintoa alansa kysymyksissä. Palvelun toimintamuotoina ovat muun muassa konsultoinnit, saavutettavuuskartoitusten toteuttaminen, saavutettavuus- ja moninaisuusaiheisten koulutusten järjestäminen, tiedon välittäminen muun muassa internetsivuilla ja sähköpostilistoilla sekä erilaisten tieto- ja ohjemateriaalien tuottaminen taide- ja kulttuuripalvelujen käyttöön.”

Viimeistään kyseinen tehtävänanto osoitti, että Kulttuuria kaikille -palvelu oli kasvanut Valtion taidemuseon eli nykyisen Kansalliskallerian toimialaa laajemmaksi. Uusi järjestäytyminen toi mukanaan yhdistyksen perustamisen ylläpitämään Kulttuuria kaikille -palvelua. Vuonna 2012 useat taide- ja kulttuurialan kattojärjestöt perustivat Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n ja niiden edustajista muodostettiin yhdistyksen hallitus. Ensimmäinen hallituksen puheenjohtaja oli presidentti Tarja Halonen. Seuraavana vuonna palvelulle löytyi uudet tilat ja toimisto muutti Helsingissä Ateneumin taidemuseosta kulttuurikeskus Kaapelitehtaalle.

Rakennuspalikoita ja menetelmiä

Kulttuuria kaikille -palvelussa yhdenvertaisuustyö rakentuu monista palikoista. Henkilöstöllä on omia osaamisalueitaan ja keskinäistä tukea ja työtehtävissä auttamista suositaan. Koulutukset kartoitukset, julkaisut ja tiedottaminen ovat keskeinen osa Kulttuuria kaikille -palvelun tarjontaa. Kulttuuripoliittinen vaikuttaminen pitää sisällään osallistumista kulttuuripoliittisia linjauksia tekeviin työryhmiin sekä lausuntojen ja kannanottojen tekemistä. Sosioekonominen asema ei saa estää osallisuutta kulttuuriin ja siksi on parannettava taloudellisesti tiukassa tilanteessa olevien mahdollisuuksia osallistua kulttuurielämään. Siten Kaikukortista on tullut iso osa palvelun toimintaa. Kulttuuritoimijoille tarjottavia työkaluja ovat esimerkiksi tarkistuslistat, joista voi tarkistaa, että mitä pitikään ottaa huomioon, kun ollaan tekemässä sitä tai tätä kulttuuritoimintaa. Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa näkyy esimerkiksi siten, että palvelun julkaisemaa Museoiden saavutettavuuden ja moninaisuuden tarkistuslistaa kommentoi sen tekovaiheissa 30–40 ihmistä.

Vaikka Kulttuuria kaikille -palvelussa ei vakinaista henkilökuntaa ole montaa ihmistä, on hankerahoituksilla pyritty saamaan mukaan lisää tekijöitä ja päästä





pureutumaan aiheisiin eri suunnista. Hanketyöskentely on ollut toisaalta elintärkeää, mutta myös raskasta, kun hakemuksia tehdään huolella ja petty- myksiä tulee, kun rahoitusta ei useinkaan saada. Mutta toteutuneissa hankkeis- sa on voitu keskittyä esimerkiksi johonkin tiettyyn kulttuuripalveluun kuten kirjastoihin tai tutkia jonkin väestöryhmän taiteilijapolkujen mahdollistumista. Kehittämishankkeissa on paneuduttu myös esimerkiksi normikriittisyyteen osana johtajuutta taikka moninaisuuteen kunta-alan kulttuurityössä. Kulttuu- ria kaikille -palvelu on ollut aloitteellinen ja mukana käynnistämässä kielellistä moninaisuutta juhlistavan satakielikuukauden, sateenkaarihistoriakuukauden sekä vammaishistoriakuukauden viettämistä Suomessa.

Hankkeissa työn vaikutukset voivat ulottua laajalle, kuten vaikkapa moninai- suusagenttien kouluttamisen kautta on saatu lisää kulttuuriosajia ympäri maata. Moninaisuusagentit ovat kokeneita taide- ja kulttuurialan ammattilaisia, joilla on monikulttuurinen tausta ja strateginen moninaisuusosaaminen, josta on apua inklusion toteuttamisessa.

Alkuaikoina Kulttuuria kaikille -palvelussa painottui kulttuurin äärelle pääse- misen mahdollistaminen, mutta tavoite on kasvanut täyden osallisuuden tavoittelemiseksi - myös taiteen ja kulttuurin tekijöinä silloinkin, kun henkilö ei sovi kaavamaisiin käsityksiimme tai ennakko-odotuksiimme. Liikuntavammai- sella ihmisellä tulee olla taipumustensa mukaisesti mahdollisuus kouluttautua tanssijaksi tai Suomeen muuttaneen ulkomaalaistaustaisen taiteilijan tulee voida menestyä apurahanhakijana. Kaikki voivat paremmin, jos ihmisten keski- näisiä eroavuuksia kunnioitetaan turvallisessa ja myönteisessä ilmapiirissä.

Kulttuurityössä viisautta on pyrkiä tiedostamaan, millaiset normit ja kenen katse ohjaa kulttuurityötä ja sisältövalintoja vaikkapa esityksissä, näyttelyissä ja tapahtumissa. Osana arkityötä tulee kysyä itseltä esimerkiksi rekrytoinnista, miten se toteutetaan saavutettavasti ja moninaisuutta kunnioittaen. Olemme alttiita seuraillemaan normeja ja normatiiviset tulkinnat heijastavat yhteiskun- nallisia valtarakenteita. Herkkyys erilaisille ihmiskokemuksille, havainnoille, ajatuksille ja arvoille on tärkeää. Kulttuurialan työntekijöiden kannattaa ottaa erilaisia yksilöitä ja vähemmistöryhmien edustajia mukaan toiminnan ja sen sisältöjen suunnitteluun ja toteutukseen.

Sinnikkyyttä ja maailman parantamista

Kulttuuria kaikille -palvelun visiossa Suomi on rohkea kulttuurin edelläkä- vijä, jossa taide kuuluu aidosti kaikille. Yhteiskuntarauha ja kestävä kehitys ovat arvokkaita tavoitteita. Polarisoitumista ja vastakkainasettelua ruokkivat epäoikeudenmukaisuuden kokemukset ja osattomuuden tunteet. Kulttuu- ria kaikille -palvelussa ja muualla joudutaan tekemisiin myös vastustuksen kanssa. Syytösten kohteeksi voidaan joutua, kun olemassa oleviin valtasuh-





teisiin ja -rakenteisiin luodaan uutta valoa ja osoitetaan tarvetta muutokselle kohti oikeudenmukaisempaa toimintamallia. Kulttuuria kaikille -palvelussa vastaus kyseenalaistamiseen on asiapohjalta toimiminen, tiedon hankkiminen monipuolisesti eri suunnilta ja rakentava yhteistyö. Yhdenvertaisuuden tavoittelu on tärkeää ja kulttuuritoimijoilla on avaimia käsissään. Taiteen ja kulttuurin voima voi yhdistää enemmän kuin hajottaa, se voi olla parantavaa.

Moninaiset tekijät tuovat taiteeseen ja kulttuuriin paljon lisäarvoa. Teatterissa sydäntäni on särkenyt eläytyminen rasismia kokeneen ja petetyksi tulleen nuoren miehen elämänkokemuksiin. Olen myös nauttinut vetävästi kirjoitusta viihderomaanista, jossa päähenkilö on liikuntavammainen nainen, eikä vammaisuuden kuvaus mene metsään, kun kirjailija on itse vammaisen henkilö. Tai mikä yllätys onkaan, että Finlandia-palkinnon voittaa sellainen tietokirja, jonka molemmilla kirjoittajilla on vankka eletty kokemus joko itse vammaisena elämisestä tai ableistisen vammattomuuden normin ulkopuolelle asettuvasta omasta lapsesta. Yllätynyt arvostuksesta oli myös pitkän linjan taiteilija, romanikäsityö- ja lauluperinteen taitaja, kun hän sai nimityksen taiteen akateemikoksi ilman että hänen elämäntyöhönsä on liittynyt akateemisen uran tavoittelua. Taiteen kautta marginaaliin päätyneisiin ihmisiin kohdistuvia kielteisiä mielikuvia voidaan purkaa, kunhan puramme rakenteellisia esteitä ja ihmisille tarjoutuu mahdollisuuksia ilmaista itseään, kehittää osaamistaan ja toimia ammattilaisina.

Palaan vielä tämän artikkelin alkuun ja niihin yhdenvertaisuuden vaatimuksiin, joita kulttuurin parissa työskentelevien niskaan satelee. Lainaan näyttelijä-käsikirjoittaja Noora Dadua (2024,170): ”Uusi hankala (uudistumisen) aika on vaatinut paitsi ruohonjuuritason toimijoiden työtä, myös instituutioiden heräämistä. Tavoitteena ei ole ikuinen hankaluus, vaan uusi kestävä työkulttuuri, jossa syrjintää ei sivuuteta ja aikaa kuuntelemiselle on riittävästi.”

Kulttuuria kaikille -palvelussa tulevaisuuksia kohti mennään avoimin silmin, kysyvällä asenteella ja kuunnellen tarkalla korvalla. Palvelu on auttamassa kulttuuritoimijoita, ja yhteistyötä tekemällä opitaan vuorovaikutuksessa jatkuvasti uutta. Tämän luvun seuraavissa artikkeleissa sukelletaan henkilökunnan kokemuksiin: millaista kehitystä yhdenvertaisuustyössä on tapahtunut ja miltä työ näyttää sateenkaariväestön kannalta, vammaisten ihmisten näkökulmasta tai monikulttuurisista lähtökohdista.

Sari on kulttuurin saavutettavuuden tienraivaaja Nurmijärveltä ja Kulttuuria kaikille -palvelun perustaja.





Lisätietoa ja lähteitä:

Suomen Kuntaliitto 2017. *Kuntien saavutettavuusopas*. [Kuntien saavutettavuusopas \(Siirryt Kuntaliiton sivulle\)](#)

Suomen Kuntaliitto 2017. *Yleisten kirjastojen saavutettavuussuositus*. [Yleisten kirjastojen saavutettavuussuositus, Kuntaliitto \(PDF\)](#) (haettu 19.12.2024).

Dadu, Noora 2024. *Roolitus*. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. *Taiteen ja kulttuurin saavutettavuus*; Työryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:15. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. Taiteen ja kulttuurin saavutettavuus; [Työryhmän loppuraportti, Opetus- ja kulttuuriministeriö \(PDF\)](#) (haettu 19.12.2024).





1.1 Vammaiskulttuuri, mitä se on?

Sari Salovaara

Diego Velázquezin maalaus *Hovinaiset* eli *Las Meninas* vuodelta 1656 on esimerkki siitä, miten vammaisten ihmisten kuvauksia on esiintynyt maailmanluokan maalauksissa kautta taidehistorian. Maalauksen keskiössä on viisi-vuotias Espanjan prinsessa Margareeta ja muita hovin henkilöitä kuten myös lyhytkasvuiset Maribarbola (Maria Barbola) ja Nicolasito Pertusato. Vammaiset ihmiset ovat historian kuluessa kamppailleet ihmisoikeuksistaan ja olleet katseen kohteita, mutta he ovat myös olleet kulttuuritoimijoita. Suomen taiteen ehdottomiin huippuihin kuuluva taidemaalari Helene Schjerfbeck eli sata vuotta sitten liikuntavammaisena ja kehitysvammaisista muusikoista koostuva punkyhtye Pertti Kurikan Nimipäivät valittiin edustamaan Suomea euroviisuihin 2015.

Mutta vaikka meillä on Schjerfbeckimme ja Pertti Kurikan Nimipäivät -yhtyeemme ja Suomen perustuslaki takaa jokaiselle oikeuden osallistua vapaasti yhteiskunnan kulttuuri- ja sivistyselämään, näyttää todellisuus kuitenkin toisenlaiselta. Tämä tulee näkyviin esimerkiksi Ihmisoikeusliiton harjoituksessa, jota voi teettää vaikka koululaisilla ja pyrkiä miettimään vastauksia kysymyksiin: minkälaisiin kulttuuritapahtumiin sinä olet osallistunut ja missä roolissa. Tuleeko mieleesi tilanteita, joissa kulttuuritapahtumiin osallistumisesi voitaisiin evätä? Millaisiin tapahtumiin haluaisit osallistua tulevaisuudessa?

Harjoituksessa varmasti tulisi näkyviin, jos vastausten antaja ei ole ominaisuuksiltaan toimintakyvyn keskivertoa. Vammainen henkilö voi edelleen vain haaveilla täydestä osallistumisesta ja osallisuudesta, sillä esteettömyyden ja saavutettavuuden ja siten yhdenvertaisuuden toteutuminen on kesken Suomessa. Silti taide ja taiteen tekeminen ovat aina olleet osa myös vammaisten ihmisten elämää. Ihmisyyttä määrittää taide ja kulttuuri, tarve tehdä luovan tekemisen kautta kokemuksiaan ja ajatuksiaan näkyväksi.





Vammaiset ihmiset – aina olemassa mutta usein piilossa

Vammaisuus eli henkilön toimintakyvyn osuminen keskivertonormien ulkopuolelle ei ole ehdottomasti yksilöä syrjään sysäävä seikka. Vammaisuus määrittyy yhä uudelleen sosiaalisissa yhteyksissä. Kaikki päättäjät, ylätasolla lakien säätäjät ja lähempänä ruohonjuurta esimerkiksi kuntien kulttuurityöntekijät, vaikuttavat siihen, millaisena vammaisuus näyttäytyy ja mikä on vammaisen ihmisen asema ja paikka sekä lähiyhteisöissämme että yhteiskunnassa. Käytännössä vammaisuus, joitain poikkeuksia lukuun ottamatta, on kulttuurialalla ja kulttuurihistoriassa ollut hämmästyttävän paljon piilossa. Tämä siitä huolimatta, että vammaisia ihmisiä on aina ollut ja tulee aina olemaan kaikissa ihmisryhmissä: maahanmuuttajissa, valtaväestössä, alkuperäiskansojen keskuudessa, pieni- ja suurituloisissa, kaikkien uskontojen ja aatteiden piirissä ja eri mantereilla.

Vammaiskulttuuri

Viime vuosikymmenien ajoilta löytyy vammaisia toimijoita, jotka ovat tehneet pitkäjänteisesti taidetta. Vuonna 1987 perustetun viittomakielisen Teatteri Totin lisäksi varhaisia tekijöitä ovat olleet esimerkiksi teatterikentällä toiminut Estradivammaiset, pitkän historian omaava näkövammaisten kamarikuoro Kontrapunkti sekä erilaisia kuvataidepiirejä ynnä muita. Matka vammaisryhmän harrastuspiiristä osaksi valtakulttuuria ja ammattimaisiksi tekijöiksi on kuitenkin hyvin pitkä eikä vieläkään usein toteudu. Syynä on jo varhain alkava osallistumismahdollisuuksien puute silloin, jos esimerkiksi taiteen perusopetusta tai muuta harrastustoimintaa ei järjestetä saavutettavalla tavalla esteettömissä tiloissa. Tämän lisäksi ammattimaiseen taideopetukseen pääsyssä edellytetään usein niin jäykkien ja normittuneiden kriteerien täyttämistä, että edes pääsykokeisiin osallistuminen onnistuu harvoin.

Vammaisten ihmisten omat ambitiot ovat kuitenkin kasvaneet ajan myötä ja jo 1990-luvulla vammaisten ihmisten aktiivisuus kulttuurin saralla kehittyi uusiin mittasuhteisiin. Kansainvälisen yhteistyön kautta oli nähty, mitä vammaiset ihmiset muualla tekevät taiteen alalla ja syntyi toimintaa kuten vammaisuutta käsittelevien elokuvien festivaali KynnysKINO. Kiasmassa pidettiin 1999 nykytaidetapahtuma EuCrea!, jossa kansainvälisinkin voimin keskusteltiin vammaisista ihmisistä kulttuurivähemmistönä. Myös vammaisille itselleen tuli selväksi, että taiteen ei tarvitse olla kuntouttavaa puuhastelua vaan se voi olla väkevää ilmaisua samoilla foorumeilla muiden kanssa.

2000-luvun alussa puitiin sitten käsitteitä, kuten vammaistaide, vammaispoliittinen taide ja vammaiskulttuuri. Ajateltiin silloin ja edelleen, että vammaiskulttuuri syntyy ja välittyy vammaisyhteisöissä. Se ilmentää taiteen ja kulttuurin keinoin vammaisten ihmisten elämäkokemuksia osana ympäröivää yhteisöä ja tuo kuuluville vammaisten ihmisten oman äänen. Vammaiskulttuurilla on





merkitystä vammaisvähemmistön oman identiteetin rakentajana. Tavoite on päästä siihen, että vammaiskulttuurin olemassaolo tunnustetaan yhtenä moninaisuuden ilmentymänä ja kiinnostavana lisänä taiteen kentällä.

Suomessa on myös vammaisten tekemää taideaktivismia. Esimerkiksi moninkertaisesti palkitun ja kansainvälisesti menestyneen Jenni-Juulia Wallin-heimon-Heimosen taidetta voi pitää vammaispoliittisena. Hän kommentoi vammaisena elämistä ja ottaa kantaa olosuhteisiin, joissa vammaiset ihmiset kohtaavat haasteita ja suoranaista syrjintää. Mutta tietenkään kaikki vammaisten tekemä taide ei nouse vammaisuuden kokemuksista eikä siihen välttämättä liity vammaispoliittista sisältöä. Merkityksellistä on antaa vammaisten ihmisten tekemälle taiteelle näkyvyyttä samoilla foorumeilla kuin muille taiteilijoille.

Oma ääni taiteessa ja kulttuurissa vahvistuu hitaasti

Vammaisten ihmisten mahdollisuuksiin tuoda täysipainoisesti ääntään esiin on vaikuttanut yhteiskunnallisesti haastava asema. Vammaisvähemmistöjen piiristä versovalla kulttuurilla ja taiteella on elinmahdollisuuksia, jos taataan osallistumisen tukitoimet, kuten mahdollisuus avustajiin, tulkkeihin, kuljetuspalveluihin ja apuvälineisiin sekä tuetaan kouluttautumismahdollisuuksia ja sitä kautta pääsyä ammatilliseen työhön.

Hienoa kehitystä on, että olemme päässeet näkemään teoksia ja tuotantoja, joissa taidelaitokset tai yksittäiset taiteilijat ja vammaiset taiteentekijät yhdistävät näkemyksensä ja osaamisensa. Esimerkiksi Svenska Teatern on kutsunut yhteistuotantoihin viittomakielisiä teatterintekijöitä sekä kehitysvammaisia ja ei-kehitysvammaisia taiteilijoita DuvTeaternista.

Vammaisvähemmistön olemassaoloa, historiaa ja sen tallentamista tulisi tutkia kulttuurin näkökulmasta. Suomessa onkin herätty tunnistamaan vähemmistönäkökulmia ja kysytään kysymyksiä kuten kenelle kulttuuriperintö kuuluu, kenen katse hallitsee historiakertomuksia, kenen ääntä kuulemme, kenen on omistajuus. Vuonna 2024 Kulttuurilla kaikille -palvelu oli käynnistämässä vammaishistoriakuukauden viettämistä Suomessa juuri siksi, että vammaisvähemmistö haluaa olla osa kansallista historiakertomusta omien tarinoidensa ja kokemustensa kautta eikä pelkästään lääketieteen tai sosiaalihuollon historian näkökulmasta.

Olemmeko ableistisia

2020-luvulla moninaisuus, inkluusio, yhdenvertaisuus, turvalliset tilat ja huolenpito ovat puhuttaneet laajasti. Sanavarastoomme on tullut myös *ableismi*, jonka Opetushallitus määrittelee tarkoittavan sitä, että yhteiskunnassamme vammattomuus on normi ja vammaisuus määrittyy samalla ei-normaaliksi,





mikä aiheuttaa syrjintää vammaisia ihmisiä kohtaan. Vammaisuutta määritellään yhä uudelleen, esimerkiksi kriittisestä vammaistutkimuksen piiristä on noussut crip-teoria ja rampa-sanaa on alettu Suomessakin käyttää uusissa voimaannuttavissa merkityksissä. Joillekin on luontevaa käyttää itseään määrittämään sanaa rampa, jos henkilö ominaisuuksiensa puolesta ei mahdu kykynormien piiriin. Esimerkiksi vuoden 2023 Vuoden teatteriteko -palkinto meni rampa associations -työryhmälle teoskokonaisuudella *Haavoittuvaisia havaitsemisia*. Perusteluissa todettiin, että ”työryhmä luo kauniisti ja tinkimättömästi tilaa hoivalle, keskeneräisyydelle, tekijöiden moninaisuudelle sekä taiteen tekemisen ja kokemisen saavutettavuudelle. Taiteen tekemisen ja kokemisen tuominen mahdolliseksi aiempaa laajemmalle joukolle on paitsi uutta luova ja taiteellinen teko, myös taidepoliittisesti tärkeää tässä ajassa”.

Vammaisuuden piiristä nousee myös käsite crip-time, rampa-aika. Se liittyy suoritusyhteiskuntaamme kyseenalaistavaan hidastamisen konseptiin, kun halutaan etsiä inhimillisempää ajankäyttöpoliittikkaa vaikkapa työkuultuureihimme. Kaivataan enemmän joustoa ja mahdollisuutta hidastaa. Yhteiskuntamme tarvetta tähän perustelee myös Riikka Leinonen tietokirjallisuuden Finlandia-palkinnon vuonna 2024 saaneessa teoksessa *Suuri valhe vammaisuudesta*. Vammaistutkimuksen professori Hisayo Katsui Helsingin yliopistosta on puolestaan todennut, että vammaisuuden näkökulma auttaa meitä ymmärtämään yhteiskuntamme epäkohtia sekä mahdollisuuksia. Ehkä juuri hidastamisen politiikka olisi tällainen suunta, johon vammaiset ihmiset edelläkävijöinä voivat meitä johdattaa.

Kuntatoimijan rooli

Toimintakyvyn variaatiot ovat osa monipuolista ja rikasta suomalaista kulttuuria ja sen historiaa. Voimme kuntatasolla yksittäisinä ihmisinä vaikuttaa syrjimättömyyteen ja ponnistella kohti vammaisten ihmisten osallisuutta ja näkyväksi tulemistä. Eteenpäin päästään, kun aina kulttuuritoimintaa suunnitellessa otetaan esteettömyyden ja saavutettavuuden kriteerit käyttöön ja luodaan rutiini, jossa ne pysyvät mukana. Ohjeita ja tietoa on onneksi saatavilla helposti ja aina voi kääntyä vaikkapa Kulttuuria kaikille -palvelun asiantuntijoiden puoleen. Kulttuuria kaikille -palvelun verkkosivuilla tarjotaan myös tarkistuslistoja, tietopaketteja ja hyviä esimerkkejä toiminnan suunnitteluun. Uusin tarkistuslista on *Saavutettavuuden muistilista esittävän taiteen valintakokeiden järjestäjille*.

Kulttuurityöntekijöiden täytyy kysyä itseltään, ketä tarvitsemme mukaan suunnitteluun, että onnistuisimme. Mitkä ovat resurssimme, mitä käytännön ratkaisuja tehdään esteettömyyden osalta, tarvitaanko kynnyksiä ylittävää luiskaa tai induktiosilmukkaa auttamaan kuulokojeen käyttäjiä. Onko riittävästi avustajia? Miten ohjelmamme sisällöissä näkyy moninaisuus ja vammaisten





ihmisten huomioiminen? Saadaanko vetäjäksi tai kouluttajaksi tai esiintyjäksi vammaisvähemmistöstä tuleva tekijä? Miten tavoitamme viestinnässä saavutettavasti kaikki, joiden toivomme löytävän tarjonnan? Ja jos huomaamme matkan varrella jotain, mikä ei oikein toimi, korjaamme asian ja teemme seuraavalla kerralla paremmin.

Yhteistyössä muiden paikallistoimijoiden tai miksei valtakunnallistenkin kanssa, voidaan luoda tilaisuuksia, jotka aidosti kiinnostavat sekä tekijöitä että yleisöjä, kun sisältöä on ideoitu yhteisesti ja saavutettavuus toimii. Esimerkiksi kuntien vammaisneuvostoilta voi kysyä neuvoa, mikä olisi ajankohtaista, mitä kannattaa tavoitella ja miten. Yhdistysten kanssa voidaan järjestää elokuvanäytöksiä, keskustelutilaisuuksia, konsertteja, räätälöityjä opastettuja kierroksia, tutkijoiden puheenvuoroja tai museoissa kokoelmanostoja. Vuoden kierrossa on ajankohtia, jolloin erityisesti kannattaa olla valveilla ja huolehtia, että esimerkiksi valkoisen kepin päivä, viittomakielen päivä tai maailman mielen-terveyspäivä näkyvät viestinnässä ja vaikkapa kirjastojen aineistoesittelyissä. Kansainvälinen vammaisten päivä 3.12. on yksi tärkeä ajankohta ja vuodesta 2024 lähtien vammaishistoriakuukautta vietetään Suomessa aina syyskuussa. Pienetkin kädenojennukset vähemmistöjen huomioimiseksi ovat merkittäviä ja aina voi lähteä rohkeasti uusiin kokeiluihin.

Saria vammaisena henkilönä ja kulttuuriammattilaisena kiinnostaa, miten vammaisuus ja taide kytkeytyvät toisiinsa.

Lähteitä ja lisätietoa:

Hisayo, Katsui 2024. *Miksi vammaistutkimus?* Luento. Uusien professoreiden juhluennot 4.12.2024 Helsingin yliopisto.

Ihmisoikeusliitto 2024. Pari- tai pienryhmätehtävä *Osallistuminen kulttuurielämään. Oikeus nauttia kulttuurista (siirryt Ihmisoikeusliiton Ihmisoikeudet.net-sivuille)* (haettu 19.12.2024). Ihmisoikeudet.net on Ihmisoikeusliiton ylläpitämä sivusto, johon on koottu perustiedot ihmisoikeuksista.

Kulttuuria kaikille -palvelu 2024. Tietoa ja työkaluja, jotka auttavat kulttuuripalveluiden saavutettavuuden edistämisessä. *Saavutettavuus (siirryt Kulttuuria kaikille -palvelun sivuille)* (haettu 19.12.2024).

Lähdesmäki, Tuuli; Kähkönen, Satu; Paqvalén, Rita; Turunen, Johanna (toim.) 2024. *Kenen kulttuuriperintö? — Tunteet, tilat & teot*. Vastapaino.





Salovaara, Sari 2023. Blogikirjoitus *Miksi taidetta?* Vammaisaktivismia tekemässä. Teoissa ja kerronnassa muotoutuva suomalainen vammaisliike. Tutkimushanke 2020–2023. [Miksi taidetta? Vammaisaktivismia tekemässä \(siirryt Kulttuuria kaikille -palvelun sivuille\)](#) (haettu 19.12.2024).

Tawast, Sofia & Leinonen, Riikka 2024. *Suuri valhe vammaisuudesta*. Tammi.





1.2 Kulttuuriperintömme sateenkaaren väreissä

Rita Paqvalén

Vuosituhanen vaihde merkitsi minulle käännekohtaa, kun yhdessä muutaman muun henkilön kanssa perustimme lesbojen, biseksuaalien ja transihmisten (LBT¹) kulttuurifestivaalin *Tribadien yöt ja päivät* (2000–2009) Helsingin ollessa yksi Euroopan kulttuuripääkaupungeista. Aloite tuli yksityishenkilöltä, Gili Orrilta, joka reagoi suljetulla Sapfo-listalla² lesbisen ohjelman puutteeseen kulttuuripääkaupungin ohjelmatarjonnassa. Tämä oli aikaa, jolloin sateenkaarevat taide- ja kulttuuritapahtumat – lukuun ottamatta vuosittaista queer-elokuvafestivaali *Vinokinoa*³ – olivat äärimmäisen harvinaisia ja jokainen elokuva, tapahtuma tai näyttely, jolla oli jokin queerulottuvuus, oli itsessään merkittävä tapahtuma.

Nyt runsaat 25 vuotta myöhemmin on kiinnostavaa katsoa taaksepäin festivaalin ensimmäisiin vuosiin ja pohtia, mitkä kysymykset olivat silloin keskeisiä ja mikä tilanteemme on nyt suhteessa queernäkökulmiin taiteen ja kulttuurin kentällä. Tässä luvussa otan lähtökohdakseni omat kokemukseni viimeisten runsaan 25 vuoden aikana, jolloin olen eri ammatillisissa rooleissa edistänyt

1 Tässä artikkelissa käytetään myös lyhennettä LHBTIQ (lesbo, homo, biseksuaali, transsukupuolinen, intersukupuolinen ja queer) sekä käsitteitä queer-vähemmistöt tai sateenkaari-ihmiset tarkoittamaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä.

2 Sapfo-lista oli sähköpostilista, jonka perusti Eva Isaksson vuonna 1993. Se oli 1990-luvulla ja 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä tärkeä kohtaamispaikka ja tiedonvälityskanava lesbo- ja binaisille sekä transihmisille. [Lue Sapfo-listan syntyhistoriasta Kulttuuria kaikille -palvelun ja Setan julkaisussa Suomi 100 – Sateenkaaren väreissä. Blogikirjoituksia 2016–2018 \(linkki vie julkaisuun\).](#) Haettu 3.5.2026.

3 Vinokino on LHBTIQ-elokuvafestivaali, jota Turun seudun Seta ry (TuSeta) on järjestänyt vuodesta 1992 lähtien. Alun perin festivaali järjestettiin ainoastaan Turussa, mutta jo vuosien ajan se on järjestetty myös muun muassa Helsingissä.





sateenkaarihistorian ja sateenkaarevan kulttuuriperinnön näkyvyyttä. Annan myös vinkkejä museoille, arkistoille, kirjastoille ja kunnille näiden teemojen käsittelyyn.

Tie kulttuurin salonkeihin

Tribadien yöt ja päivät, jonka oli alunperin tarkoitus olla yksittäinen interventio kulttuuripääkaupunkivuonna, vakiintui osaksi Helsingin syksyistä kulttuuritarjontaa kymmeneksi vuodeksi. Yhdessä kollegani Johanna Pakkasen kanssa pohjoismaiseen *NIKK magasin* -lehteen kirjoittamassani artikkelissa tunnistimme neljä keskeistä poliittista kysymystä, jotka ohjasivat festivaalia: *moninaisuus, tila, identiteetti ja kulttuuripolitiikka*.

Festivaalimme oli alusta asti monikielinen. Monipuolisella matalan kynnyksen ohjelmalla, joka huomioi sekä taloudelliset, sosiaaliset että fyysiset esteet, pyrimme tavoittamaan mahdollisimman moninaisen yleisön. Ohjelmaan sisältyi niin alakulttuurisia ruohonjuuritason tapahtumia, akateemisia keskustelutilaisuuksia ja kirjallisia salonkeja kuin myös taidenäyttelyitä, konsertteja ja erilaisia esittävän taiteen produktioita. Tekemällä yhteistyötä taide- ja kulttuuri-instituutioiden kanssa halusimme nousta ylös kellareista ja luoda turvallisen mutta näkyvän *tilan* LBT-taiteelle ja -kulttuurille sekä vakiintuneiden instituutioiden sisällä että niiden ulkopuolella. Koska festivaali syntyi aikana, jolloin lesbo-, bi- ja transhistoria ja -kulttuuri oli lähes näkymätöntä, oli tärkeää luoda tiloja, joissa LBT-identiteeteistä keskusteltiin ja joissa niiden historiallinen jatkumo oli keskiössä. Siksi tapahtumat, jotka liittyivät LBT-kulttuurihistoriaan ja kulttuuriperintöön, olivat tärkeä osa festivaalia.

Kun *Tribadien yöt ja päivät* perustettiin vuonna 2000, oli LBT-teemoja käsittelevä taide- ja kulttuuri harvinaista. Mediassa tällaisia kulttuuri-ilmiöitä käsiteltiin ennemminkin sosiaalisina kysymyksinä kuin taiteena, ja tämä koski myös festivaalia. Ohjelmiston vastaanottoa leimasi eksotismi: sen sijaan, että kirjoittajat olisivat tarkastelleet ohjelman taiteellisia ja kulttuurisia ulottuvuuksia, he hämmästelivät yleisön (sukupuolirajoja ylittävää) habitusta ja/tai omia reaktioita. Oli ilmeistä, että tämän kaltainen festivaali oli vielä vuosituhannen vaihteessa jotakin niin vierasta, että toimittajilta puuttuivat sanat ja ymmärrys käsitellä sen sisältöä.⁴

Tribadien yöt ja päivät -festivaalin parissa viettämäni vuodet opettivat minulle, miten luodaan festivaali pienillä resursseilla, mutta ennen kaikkea opin, miten voimme tehdä näkyväksi vaiennettujen vähemmistöjen kulttuuriperintöä ja historiaa. Olen kantanut mukani monia näinä vuosina syntyneistä ideoista

⁴ Lue lisää festivaalin vastaanotosta artikkelistani [Hur närma sig mångfald?](#) julkaisussa [Kriittisen ajattelun aika 2025 \(SARV 2025\)](#). Haettu 3.5.2026.





ja oivalluksista, ja ne ovat olleet perusta työlleni queer-kysymysten parissa Kulttuuria kaikille -palvelussa kuluneiden lähes viidentoista vuoden aikana. Määrätietoinen työmme taide- ja kulttuurisektorin ”queeriyttämiseksi” käynnistyi vuonna 2012, kun kartoitimme seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia ja toiveita liittyen taiteeseen ja kulttuuriin. Tulokset julkaistiin kaksi vuotta myöhemmin raportissa *”Hurjan paljon enemmän queer!” – Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen toiveita ja kokemuksia taide- ja kulttuuritarjonnasta* (Lahtinen & Paqvalén, 2014).

Koska Kulttuuria kaikille oli vielä vuonna 2012 osa Valtion taidemuseota (nykyinen Kansallisgalleria), järjestimme myös ohjelmakokonaisuuden museon kolmelle taidemuseolle Helsinki Prideen yhteydessä. Se oli tietääkseni ensimmäinen kerta, kun museot osallistuivat Suomessa Prideen nostamalla sateenkaarilipun salkoon ja tarjoamalla queer-opastuksia. Sen jälkeen olemme jatkaneet LHBTIQ-kysymysten edistämistä erilaisten hankkeiden, seminaarien, kurssien ja yhteistyöhankkeiden kautta. Olemme tukeneet erilaisia taide- ja kulttuuritoimijoita – ennen kaikkea museoita, arkistoja ja kirjastoja – heidän työssään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historian, taiteen ja kulttuurin näkyväksi tekemisessä. Merkittävin yksittäinen panostus oli Seta ry:n kanssa yhteistyössä toteuttamamme *Suomi 100 – Sateenkaaren väreissä -hanke* (2016–2018)⁵, joka kattoi laajan joukon tapahtumia, konsultointia, taideproduktioita, muistelukahviloita ja kokoelmatoimintaa. Hankkeen seurauksena käynnistimme yhteistyökumppaneidemme kanssa Sateenkaarihistoriakuukauden⁶, jota vietetään vuosittain marraskuussa, sekä perustimme Sateenkaarihistorian ystävät -yhdistyksen edistämään sateenkaarihistorian tutkimusta, tallentamista ja esittämistä Suomessa. Yhdistyksen verkkosivuilta löydät runsaasti mm. artikkeleita, julkaisuja ja webinaareja sateenkaarihistoriasta sekä vinkkejä ja työkaluja teeman käsittelyyn esimerkiksi museoissa, arkistoissa, kirjastoissa ja kouluissa.⁷

5 [Lisätietoja Suomi 100 – Sateenkaaren väreissä -hankkeesta löydät hankkeen verkkosivuilta tästä linkistä](#). Haettu 19.5.2026.

6 [Lisätietoja Sateenkaarihistoriakuukaudesta löydät tästä linkistä](#). Haettu 19.5.2026.

7 [Tästä linkistä pääset Sateenkaarihistorian ystävien verkkosivuille](#). Haettu 19.5.2026.





Museoiden queeriyttäminen⁸

Samana vuonna ensimmäisten tribadien kanssa Suomen valokuvataiteen museossa Helsingissä esitettiin (16.6–6.8.2000) ruotsalaisen valokuvaajan Elisabeth Ohlsonin (1961–2024) näyttely *Ecce Homo*. Sateenkaariväestön historia, muistot ja kulttuuri olivat tuolloin äärimmäisen harvinaisia teemoja suomalaisella museokentällä ja tällaiset taidenäyttelyt olivat yksittäisiä tapauksia. Joidenkin suurempien kaupunkien taidemuseoissa oli 1990-luvulla ja vuosituhannen vaihteen aikoihin esillä homomiestaiteilijoiden näyttelyitä, kuten Robert Mapplethorpe (Turun taidemuseo 1993), Tom of Finland (Jyväskylän taidemuseo 1999) ja Pierre & Gilles (Turun taidemuseo 1999–2000), mutta vasta 2000-luvulla kulttuurihistorialliset museot Suomessa alkoivat kiinnostua seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiasta.

Sateenkaarihistorian näkyväksi tekemiseen tähtäävä työ lähti liikkeelle LHBTIQ-yhteisön sekä yksittäisten tutkijoiden ja taiteilijoiden aloitteesta. Ensimmäinen suomalainen museo, joka tarttui aiheeseen, oli valtion rahoittama Työväenmuseo Werstas Tampereella. Vuonna 2002 tutkija Tuula Juvonen otti museoon yhteyttä ja onnistui vakuuttamaan museojohtajan Pontus Blomsterin siitä, että museosta tulisi ensimmäinen LHBTIQ-vähemmistöjen historiaa keräävä taho Suomessa. Blomster sai mukaan myös Työväen Arkiston, ja yhdessä nämä alkoivat kerätä sateenkaari-ihmisten aineistoja ja esineitä. Keräystyötä tehtiin yhteistyössä Setan tamperelaisen jäsenjärjestön ja myöhemmin myös valtakunnallisen Setan kanssa. Vuonna 2005 Werstas tuotti keräyksen pohjalta näyttelyn *Vaarin paketti ja sateenkaarinappi*. Ensimmäinen laajempi näyttely Suomen sateenkaarihistoriasta oli kuitenkin kaksi vuotta myöhemmin Vantaan kaupunginmuseossa järjestetty näyttely Sateenkaari-Suomi.⁹

Nykyisin Työväenmuseo Werstas on yksi Suomen 17:stä museosta, joka on saanut valtakunnallisen erityistehtävän. Sen vastuualueena on suomalainen työelämä ja sosiaalihistoria. Tähän vastuualueeseen kuuluu myös sateenkaarihistorian dokumentointi, kerääminen ja esittäminen sekä kansallisen LHBTIQ-kokoelman ylläpitäminen. Työväen Arkisto hallinnoi nykyisin monien sateenkaariyhdistysten arkistoja, mutta myös monet muut arkistot, kuten Svenska litteratursällskapet i Finland ja Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, ovat tietoisesti keränneet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiaa ja

8 Museoiden queeriyttämistä käsittelevä luku pohjautuu saman aihepiiriin liittyvään lukuun kirjassani *Queera minnen. Essäer om tystnad, längtan och motstånd* (S&S 2021). Kirjassani kuvaan museoiden queeriyttämistä sekä yleisellä tasolla että Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnassa. Pia Laskarin hieno käsikirja *Den outställda sexualiteten: Liten praktika för museers förändringsarbete* (2019) on ollut tärkeä inspiraationlähde minulle.

9 [Museon verkkosivuilta löytyy edelleen Sateenkaari-Suomi -näyttelyn verkkoversio. \(Linkki vie näyttelyn verkkosivuille.\)](#) Haettu 19.5.2026.





muistoja.¹⁰ Niiden runsaan 20 vuoden aikana, joka Werstaan keräystoiminnan alkamisesta on kulunut, on museoissa ympäri Suomen järjestetty useita laajoja näyttelyitä, jotka käsittelevät sateenkaarihistoriaa, sateenkaariliikkeen historiaa ja queer-taidetta. Enää sateenkaariteemat eivät ole eksoottisia erillistapauksia. Monet museot osallistuvat esimerkiksi Pride-festivaalin ja Sateenkaarihistoriakuukauden viettämiseen nostamalla sateenkaarilipun ja/tai järjestämällä keskustelutilaisuuksia, tapahtumia ja työpajoja sekä queer-opastuksia näyttelyihinsä. Monet museot ja arkistot ovat lisäksi julkaisseet teemaan liittyviä verkkonäyttelyitä, kuten esimerkiksi Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran *Äänekäs hiljaisuus* sekä Poliisimuseon *Rikos ja rakkaus – homoseksuaalisten tekojen dekriminointi*.¹¹

Työ seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historian, queer-taiteen ja kulttuuriperinnön queeriyttämisen parissa haastaa museoammattilaiset omaksumaan aivan uudenlaisen tavan katsoa ja ymmärtää historiaa. Historiaa on opittava katsomaan niiden marginalisoitujen ihmisten näkökulmasta, joiden tarinat ovat tähän asti jääneet historiankirjoituksen ulkopuolelle. Tämä tarkoittaa myös tuttujen tulkintatapojen kyseenalaistamista ja kenties koko museon historiakuvan uudelleenarviointia. Käytännössä edessä on kokonaan “uuden” historian opettelu omine virstanpylväineen, kysymyksineen ja käsitteineen.

Sateenkaarihistoria ja -kulttuuri on 1900-luvulla ja sitä ennen tapahtunut usein piilossa. Syy hiljaisuudelle on osin homoseksuaalisten tekojen kriminalisointi, osin se patologisointi ja tuomitseminen, joka on kohdistunut normeja rikkovaan haluun, sukupuoli-identiteetteihin ja sukupuolen ilmaisuun. Queer-kontekstissa käytetään usein kaapin metaforaa kuvaamaan sitä hiljaisuutta ja itsesensuuria, joka on leimannut sateenkaari-ihmisten elämää. Tämä hiljaisuus on johtanut siihen, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historia on yhä heikosti dokumentoitua ja tutkittua, ja paljon henkilöhistoriallista materiaalia on tietoisesti tuhottu.

Siksi sateenkaarihistorian parissa työskentelevältä vaaditaan herkkyyttä ja kykyä aistia ristiriitaisuudet, hiljaisuudet ja se, mikä jätetään sanomatta. Historiaa on osattava lukea vastakarvaan ja tulkita sitä, mitä todisteet, lähteet ja faktat eivät kerro. Tiedollisen ulottuvuuden lisäksi työ vähemmistöhistorioiden ja representaation parissa vaatii myös uudenlaisia yhteistyösuhteita ja verkostoja, ulkopuolisten asiantuntijoiden palkkaamista ja “uuden” asiakasryhmän huomioimista ja kohtaamista. Ennen kaikkea se vaatii uuden terminologian opettelua, joka voi väärin käytettynä herättää voimakkaitakin tunteita. Samal-

¹⁰ [Lisätietoja arkistokentän queeriyttämisestä on julkaisussa Muistatko? Queer-kulttuuriperintömme ja arkistojen rooli, tästä linkistä](#) (2018, toim. Paqvalén). Haettu 19.5.2026.

¹¹ [Näyttely Äänekäs hiljaisuus \(linkki vie verkkonäyttelyyn\)](#) ja [näyttely Rikos ja rakkaus \(linkki vie näyttelyyn\)](#). Haettu 19.5.2026.





la on opeteltava pois tutusta tavasta ymmärtää ja tulkita kuvia ja historiallisia faktoja.

Viime kädessä kyse on normien kyseenalaistamisesta, erityisesti niiden *heterokeskeisten* ja *cisnormatiivisten* tulkintatapojen¹², jotka ovat kenties ohjanneet museon omaa historiakuva. Museoiden on myös oltava valmiita kohtaamaan ympäristön reaktiot, kun he nostavat esiin vähemmistönäkökulmia. Vaikka seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ihmisoikeudet ovat nykyisin suurelta osin kirjattu perustuslakiin ja syrjintä on kielletty, voi aiheen käsittely, kuten monet muutkin demokratiakysymykset, edelleen tuntua joistakin provosoivalta. Museot, jotka nostavat esiin homofobiaa tai transihmisiin kohdistuvaa syrjintää tai esittävät homoeroottista taidetta, saattavat yhä kohdata kielteisiä ja jopa uhkaavia reaktioita.

Kirjasto mahdollistajana

Sateenkaarevissa elämäntarinoissa kirjastot ja kirjallisuus nousevat toistuvasti esiin tärkeinä teemoina. Monelle juuri kirjasto oli lapsuudessa ja nuoruudessa paikka, josta saattoi ensimmäistä kertaa löytää omaa identiteettiä ja kokemuksia sateenkaari-ihmisenä heijastelevia tarinoita. Vaikka sateenkaareva kulttuuritarjonta on tänä päivänä aivan erilaista kuin omassa nuoruudessani, ja vaikka internet ja sosiaalinen media ovat tehneet LHBTIQ-tiedosta ja queer-yhteisöistä saavutettavia asuinpaikasta ja muista tekijöistä riippumatta, ovat kirjastot yhä tärkeitä tiloja nuorille oman (queer-)identiteetin etsinnässä.

Kirjastot voivat tehdä sateenkaarihistoriaa ja -kulttuuria näkyväksi monin eri tavoin, sekä kohdennettujen tapahtumien kautta esimerkiksi Priden tai sateenkaarihistoriallisen kuukauden yhteydessä, että luontevana osana kirjaston muuta arkipäiväistä toimintaa. Tärkeää on, että kirjaston henkilökunta on perehtynyt aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, erityisesti lapsille ja nuorille suunnattuun. Suosittelemme myös niin kutsutun sateenkaarihyllyn perustamista. Kun eri genrejä edustava sateenkaareva kirjallisuus on koottuna omalle hyllylleen, voivat nuoret ja aikuisetkin löytää sen helposti ilman, että heidän tarvitsee pyytää apua henkilökunnalta. Hyllyy valittavien teosten kohdalla on kuitenkin syytä varmistua, että ne ovat sisällöltään ”turvallisia”, eli eivät sisällä homo- tai transfobiaa eivätkä edusta esimerkiksi niin kutsuttua ”eheytykskirjallisuutta”.

12 Heterokeskeisellä tarkoitetaan käsitystä, jonka mukaan heteroseksuaalisuus on lähtökohta tai ainoa luonnollinen seksuaalisuuden muoto. Cisnormatiivisuudella tarkoitetaan käsitystä, jonka mukaan on olemassa vain kaksi sukupuolta ja että ihmisen sukupuolen ilmaisu ja -identiteetti tulisi vastata syntymässä määriteltyä juridista sukupuolta.





Kirjastojen roolia queer-kulttuuriperinnön näkyväksi tekemisessä ei voi korostaa liikaa. Kirjastot ovat matalan kynnyksen tiloja, jotka toimivat monille eräänlaisena ylimääräisenä olohuoneena. Monissa kunnissa kirjasto on ainoa kulttuuritalo ja kenties ainoa paikka, jossa nuoret voivat kokoontua maksutta. Juuri siksi on erityisen tärkeää huolehtia siitä, että kirjasto on aidosti kaikille avoin, syrjinnästä vapaa, turvallisempi tila, joka selkeästi viestii jokaisen olevan tervetullut ja jossa myös vaikeat kysymykset voidaan kohdata turvallisessa ja osallistavassa ilmapiirissä.

Rita on helsinkiläinen sateenkaareva tietokirjailija ja kulttuuriaktivisti sekä Kulttuuria kaikille -palvelun entinen toiminnanjohtaja.

Käännös: Niklas Koskinen

Kirjallisuus

Isaksson, Eva. 2018. [Suomalaisia sapfisia bittejä. Suomi 100 – sateenkaaren väreissä. Blogikirjoitukset 2016–2018 \(linkki vie julkaisuun\).](#) s. 72–74. Haettu 19.5.2026.

Jokitalo, Päivi. 2014. [Näkymättömästä näkyväksi: palveleeko kirjasto HLBTI -asiakkaita?](#) Kulttuuria kaikille -palvelu.

Lahtinen, Emmi ja Paqvalén, Rita. 2014. [”Hurjan paljon enemmän queer!” – Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen toiveita ja kokemuksia taide- ja kulttuuritarjonnasta.](#) Kulttuuria kaikille -palvelun julkaisuja 3/2014. Haettu 3.5.2026.

Laskar, Pia. 2019. [Den outställda sexualiteten: Liten praktika för museers förändringsarbete \(linkki vie sinut julkaisuun\).](#) Statens historiska museer. Haettu 1.6.2026.

Pakkanen, Johanna ja Paqvalén, Rita. 2004. [Kultur som ett politiskt vapen. NIKK magasin: Kvinnor i rörelse.](#) 2004:2. Haettu 3.5.2026.

Paqvalén, Rita. 2025. [Hur närma sig mångfald? Kriittisen ajattelun aika 2025](#) (linkki vie julkaisuun). Toim. Silvia Hosseini, Riikka Laczak ja Vesa Rantama. Suomen arvostelijain liitto. s. 44–54. Haettu 3.5.2026.

Paqvalén, Rita. 2021. Om museernas makt och ansvar. *Queera minnen. Essäer om tystnad, längtan och motstånd.* Schildts & Söderströms. s. 249–284.

Paqvalén, Rita (toim.). 2018. [Minns du? Vårt queera kulturarv och arkivens roll.](#) Julkaisija Kulttuuria kaikille -palvelu / Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry. Kulttuuria kaikille -palvelun julkaisuja 3/2018.

Paqvalén, Rita. 2014. Kulttuuri. Teoksessa *Kaikella rakkaudella – Sanoja seksuaalisuudesta ja sukupuolesta.* Toim. Jeanette Östman & Johanna Korhonen. Jasilti.





1.3 Moninaisuustyön haasteet ja voitot taide- ja kulttuurikentällä

Ahmed Al-Nawas & Arlene Tucker

Arlene: Moi Ahmed! Mikä on tarinasi? Mitä haluaisit jakaa identiteetistäsi ja taustastasi?

Ahmed: Hei Arlene! Kiitos kysymästä. Olen helsinkiläinen taiteen työläinen ja olen toiminut useissa rooleissa: vapaana taiteilijana, kuraattorina, luennoitsijana ja projektityöntekijänä. Olen myös ollut mukana usean taideinstituution hallituksessa sekä Taiken taideapurahan jaoston toimikunnassa. Tällä hetkellä toimin yhteisötuottajana Stoan kulttuuritalossa sekä jäsenenä Suomen kulttuurirahaston Uudenmaan hoitokunnassa.

Työni taiteen parissa on aina ollut intohimoni, ja nämä erilaiset roolit tarjoavat minulle mahdollisuuden tarkastella taiteen tekemiseen, opettamiseen, organisoitumiseen ja politiikkaan liittyviä kysymyksiä monipuolisesti.

Arlene: Milloin aloitit moninaisuustyön kehittämisen Kulttuurikaikille -palvelussa, tai aloititko jo ennen kun työskentelit siellä? Vai pitäisikö minun kysyä, milloin huomasit, että se, mitä teit, oli ”moninaisuustyötä”?

Ahmed: Aloin työskennellä Kulttuurikaikille -palvelussa vuonna 2011. Ennen sitä olin aktiivisesti mukana taiteen tuottamisessa ja avustin muutamia taiteilijaystäviä, joilla oli tausta muualla kuin Suomessa. Kulttuurikaikille -palvelussa sain kuitenkin ensimmäistä kertaa mahdollisuuden tehdä moninaisuustyötä virallisesti ja systemaattisesti. Oman taustani suomalais-irakilaisena ja maahanmuuttajana sekä taidekentän tuntemukseni avulla pystyin hyödyntämään kokemuksiani ja näkemyksiäni ymmärtääkseni ja edistääkseni moninaisuutta suomalaisessa taidekentässä.





Työskentely Kulttuuria kaikille -palvelussa avasi minulle mahdollisuuden tutustua moninaisuuden ja monikulttuurisuuden edistämiseen eri taiteen ja kulttuurin aloilla. Tavoitteenamme oli lisätä ymmärrystä ja mahdollisuutta osallistua taidekentälle sekä tekijänä että yleisönä. Alku ei ollut helppoa, vaan se vaati paljon kentän kartoitusta ja Kulttuuria kaikille -palvelun päätavoitteiden määrittämistä. Opin paljon taidepolitiikasta, virkamiestason työskentelystä, taiderahoituksen ja -instituutioiden toiminnasta sekä siitä, millainen rooli taidekentän tulisi ottaa, jotta muutosta olisi mahdollista.

Arlene: Se on valtava asia! Se pohjatyö, jonka te kaikki teitte yhdessä, on palvelut yhteisöjä hyvin! Olet luonut pohjatyön, ja lähdettyäsi Kulttuuria kaikille -palvelu toteutti Martina Martin vetämänä *Avaus. Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä -hankkeen* (2017–2020), joka käynnisti moninaisuusagenttien verkoston.

Ensimmäinen ryhmä moninaisuusagentteja valmistui Kulttuuria kaikille -palvelun yhteistyössä Globe Art Pointin ja Cuporen kanssa toteuttamasta koulutuksesta vuonna 2019, ja toinen ryhmä valmistui vuonna 2022. Olin osa tuota ensimmäistä taiteilijoiden ja kulttuurityöntekijöiden ryhmää ja toimin toisen koulutuksen koordinaattorina. Minusta oli aivan huippua olla tuon toisen ryhmän ja kurssin koordinaattorina. Merkityksellisten oppimiskokemusten luominen ja ihmisten yhdistäminen sytyttää minut. Laajensimme tietojamme ja taitojamme missä tahansa aktiivisesta kuuntelusta ja väkivallattomasta viestinnästä siihen, että saimme omakohtaisia neuvoja vaikuttavilta rauhanharjoittajilta, kuten Shadia Raskilta, Koko Hubaralta, Sepideh Rahaalta ja Ceyda Berk-Söderblomilta.

Työ kentällä ja Kulttuuria kaikille -palvelussa on jatkunut ja edennyt eri tavoin. Jollain tavoin se on siirtynyt yhden ihmisen harteilla olosta kahdenkymmenkahden moninaisuuden toimijan verkostoksi, joka tekee eri tavoin yhteistyötä Kulttuuria kaikille -palvelun kanssa. Meillä on siis vahva verkosto taide- ja kulttuurialan ammattilaisia, joilla on erityisosaamista ja -koulutusta moninaisuuden alalta. Me agentit olemme joko syntyneet Suomen rajojen ulkopuolella tai meillä on maahanmuuttajatausta. Uskon, että tämä antaa meille tärkeän näkökulman tasa-arvotyön tekemiseen taide- ja kulttuurisektorilla Suomessa. Koska olemme eläneet haasteiden läpi, voimme tarjota erilaisia tapoja kohdata ja ratkaista ongelmia tai ainakin nähdä, missä ongelmia voi esiintyä. Kaiken lisäksi olemme kaikki ammattitaiteilijoita ja/tai kulttuurituottajia, joten meillä on myös alan asiantuntemusta sekä DEIA&B-työkaluja (diversity / moninaisuus, equity / oikeudenmukaisuus, inclusion / inklusio, accessibility / saavutettavuus ja belonging / kuuluminen).

Ahmed: Miten näet oman taustasi ja kokemuksesi vaikuttaneen työskentelyysi *Moninaisuus kuntien taide- ja kulttuuritoiminnan lähtökohtana 2025 -hankkeessa* (2023–2024)?





Arlene: Voin samaistua siihen, miten henkilökohtainen historia ja taidekäytäntö yhdistyvät tässä työssä. Minulle ne todella tukevat toisiaan hyvin merkityksellisellä tavalla. Maahanmuuttajataustani, muutto Suomeen aikuisena, POC- (person of colour) ja mixed race -identiteettini sekä asemani ei-suomalais-syntyisenä naisena, taiteilijana ja opettajana sekä tämänhetkinen työni projektikoordinaattorina Kaikkien Oulu -hankkeessa ovat antaneet minulle entistä enemmän motivaatiota lisätä tietoisuutta identiteettien monista risteyskohdista. Se on antanut minulle voimaa ja tahtoa taistella yhdenvertaisuuden puolesta Suomessa ja lobata muiden taiteilijoiden ja vastaavassa tilanteessa olevien ihmisten puolesta. Olen kiitollinen siitä, että olen voinut laittaa sen motivaationi ja energiani *Moninaisuus kuntien taide- ja kulttuuritoiminnan lähtökohtana 2025* -hankkeeseen. Ja samalla, kuten sinäkin, olen oppinut työni kautta paljon kunnallisista instituutioista, niiden toiminnasta ja siitä, miten ne palvelevat yhteisöjä eri puolilla Suomea. Arvostan vaikeita mutta rehellisiä keskusteluja siitä, miten rakenteet estävät kasvua. Olen saanut käydä niitä keskusteluja Kulttuuria kaikille -palvelussa kollegoiden, moninaisuusagenttien ja moninaisuuden sillanrakentajien kanssa. Ensimmäinen on tunnistettava este, jotta ne voidaan poistaa!

Voitko maalata kuvan siitä, miltä moninaisuus näytti ja miten se ymmärrettiin suomalaisessa yhteiskunnassa silloin, kun työskentelit Kulttuuria kaikille -palvelussa?

Ahmed: Siihen aikaan kulttuurikentällä käytettiin termiä ”monikulttuurisuus”, ja sillä tarkoitettiin lähinnä etnistä ja kielellistä moninaisuutta. Taide- ja kulttuurikentän moninaisuuskysymykset alkoivat saada huomiota ministeriön ja Euroopan Unionin taholta, erityisesti vuosina 2009–2010. Ministeriö ja Euroopan Unioni tarjosivat erilaisia alustoja ja porkkanoita (määrärahoja) keskusteluille monikulttuurisesta toiminnasta Suomessa ja Euroopan Unionissa.

Monikulttuurisuus oli myös poliittisesti latautunut aihe, etenkin Perussuomalaisten nousukaudella ja Honnaforumin kaltaisten ilmiöiden aikana. Taidekenttä, joka oli tuolloin hyvin niukasti rahoitettu, koki usein, että monikulttuurisuustoimenpiteet veivät resursseja ja mahdollisuuksia. Keskusteluissa sekoittuivat identiteettipolitiikka, saavutettavuus, monikulttuurisuus, Suomen tunnistetut kulttuurivähemmistöt ja lakisääteiset kielipolitiikat. Lisäksi mukana sekoittui myös integraatiopolitiikka, joka nykyään tunnetaan kotoutumista edistävänä politiikkana.

Miten olette myöhemmin onnistuneet käsittelemään näitä poliittisesti latautuneita aiheita ja vastustusta, jota moninaisuustyö on kohdannut vuosien varrella?

Arlene: Vuoden 2023 vaalien jälkeen poliittinen ilmapiiri oli todella kireä, ja tunsin tämän vastustuksen, josta puhut. Olin aina kokenut mikroaggressiota Suomessa, mutta kesällä koin vihateon. Tiedän, etten ollut ainoa. Tunsin





itseni pelokkaaksi, vihaiseksi ja surulliseksi monien muiden tunteiden rinnalla. Keskusteltuani kokemuksesta Rita Paqvalénin kanssa tajusin, että halusin vastata vihaan kutsulla. Jos meidän tehtävämme opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksen kautta annetun mandaatin puitteissa oli antaa rasminvastaisia työkaluja ja tukea niiden käyttöönottoa kunnissa ja yhteisöissä ympäri Suomea, meidän oli varmistettava, että kaikki halukkaat tahot kutsutaan mukaan toimintaan. Aloitin keräämällä perussuomalaisen puolueen jäsenten sähköposteja ympäri maata ja lähettämällä heille kutsun verkossa pidettäviin moninaisuusklinikoihin. Innostuin ja lähetin saman kutsun kaikille eri puolueen jäsenille. Emme ehkä ole kaikesta samaa mieltä tai edes pidä toisistamme, mutta kunnioituksen pitäisi säilyä.

Hankkeessa olemme leikitelleet myös muilla formaateilla kuunnellessamme yhteisön tarpeita ja toiveita. *Minä ja valkoinen ylivalta* -lukupiiri ja itsetuntemusr ryhmä on ollut hyvä foorumi pohtia omia prosessejamme. Sen jälkeen, kun olimme käyneet läpi Layla Saadin kirjan *Me and White Supremacy: Combat Racism, Change the World, and Become a Good Ancestor* (2020), monet lukupiirin jäsenet jatkoivat piirissä esittelemällä muita kirjoja ja oivalluksia. Lukupiiriläiset esittelivät mm. Seher Yilmazin *Vad jag pratar om när jag pratar om rasism* -teosta (2021), Maija Laura Kauhasen *Ihmeköynnös* -romania (2024) ja Noora Dadun *Roolitus* -kirjaa (2024). Mielestäni tämä yhteinen luova prosessi on äärimmäisen tärkeä, kun luodaan kuulumisen tunnetta. On ollut kaunis prosessi oppia toisistamme ja itsestämme kirjojen, taiteen ja keskustelujen kautta.

Empaattisimmankin ihmisen voi olla todella vaikea ymmärtää minkälaisia esteitä maahanmuuttajan tai ei-valkoinen kohtaa arjessa, jos hän ei ole käynyt läpi kotoutumisprosessia tai jos häntä on esimerkiksi syrjitty taustansa takia. Joten jaetaan, kuunnellaan, ollaan uteliaita, kohdataan ennakkoluulot ja ollaan muutosten tekijöitä omilla ainutlaatuisilla tavoillamme.

Ahmed: 2010-luvun alussa käynnistettiin erilaisia määräaikaista projekteja, kuten kansainvälisille taiteilijoille suunnattuja koulutuksia ja infotilaisuuksia Suomen taidekentästä ja apurahajärjestelmistä. Caisa-kulttuurikeskus oli omistettu monikulttuurisuudelle, juhlistaen eri etnisiä kulttuureja. Jossain tapauksissa taide- ja kulttuuri-instituutiot ottivat maahanmuuttajataustaisia taiteilijoita ja taidetyöntekijöitä työharjoitteluun tai määräaikaiseen palkkatuetun työhön.

Nämä toimenpiteet olivat kuitenkin hyvin niukkoja. Taidekoulut olivat tuolloin hyvin valkoisia, apurahajärjestelmän kriteerit olivat hyvin kansallismielisiä, ja taidemuseoiden esittävä taide oli eurosentristä. Jos näyttelyissä oli muuta tarjontaa, kyseessä oli usein kansainvälisesti kuuluisa taiteilija, eikä Suomessa toimivia taiteilijoita yleensä huomioitu.





Normikriittistä keskustelua oli olemassa, mutta se jäi usein akateemiselle ja teorian tasolle. Kulttuuria kaikille -palvelussa meidän piti löytää oma tulokulmamme tähän isoon ja mutkikkaaseen kuvioon. Mietimme, miten moninaisuuteen kategorioidut taiteilijat voisivat organisoitua yhteen, miten voisimme vaikuttaa instituutioiden strategioihin ja miten moninaisuus- ja saavutettavuuskeskustelu voisi näkyä sisällön suunnittelussa, esimerkiksi normikriittisyydessä ja sukupuolikysymyksissä.

Kun katson taaksepäin, on palkitsevaa nähdä Kulttuuria kaikille -palvelun tulokset ja moninaisuuden vahvistuminen taideyhteisössä. Olen iloinen, että sain olla mukana edistämässä monimuotoisuutta ja lisäämässä erilaisten taiteilijoiden ja yleisöjen osallisuutta suomalaisessa taidekentässä.

Arlene: Mikä sai sinut tekemään tätä työtä?

Ahmed: Uskon, että tein tätä työtä kahdesta syystä. Ensinnäkin minut koettiin sopivaksi tähän tehtävään. Olin osittain kasvanut Suomessa ja edustin toista sukupolvea, mutta olin silti vielä ”mamu” eli representatiivisesti sopiva. Olin myös ehtinyt seurata, millaisia haasteita ja toimenpidetoiveita kansainvälisillä taiteilijoilla oli Suomessa. Toiseksi, rehellisesti sanottuna, minun kaltaisilleni ei ollut muita työväyliä kentälle. Harmi kyllä, tämä ei ole edelleenkaan muuttunut.

Arlene: Ymmärrän. Representaatio voi helposti muuttua tokenismiksi riippuen siitä, kuka, mitä ja missä yhteydessä.

Tämän asenteen muuttaminen on ollut haastavaa, mutta liikettä ja edistystä on tapahtunut, ja se pitää muistaa. Moninaisuuden verkkoklinikoilla ja Moninaisuuden sillanrakentaja -kurssilla keskityimme siihen, miten olemme kaikki luonnostamme erilaisia, ja tunnistamme kaikki tavat, joilla voimme olla. Mielestäni oman etuoikeuden, vallan ja tiedostamattomien ennakoluulojen tunnistaminen on keskeistä rasisminvastaisessa työssä. On edelleen prosessi kehittää ajattelua siitä, että moninaisuus ei ole sama asia kuin se, että ei ole syntynyt Suomessa tai ei ole valkoinen, mikä on mielestäni yleinen normi siitä, miten moninaisuus määritellään täällä. Tai että esteettömyys ei ole vain fyysisesti vammaisia henkilöitä varten. Keskustelut kaikista erilaisista näkökulmistamme ja historioistamme ovat olleet hyvin hedelmällisiä, vaikka joskus vaikeista näkemyksistä puhumista tai niiden hyväksymistä vastustetaankin. Tässä mielessä, jokainen voi kysyä itseltään mitkä ovat minun esteettömyystarpeeni ja miten haluan olla olemassa, tulla nähdyksi ja kuulluksi tässä tilassa? Näin pääsemme kohti kuulumisen tunnetta ja oikeudenmukaisempaa yhteiskuntaa.

Millaisia muutoksia olet nähnyt? Miten tietoisuus moninaisuudesta, yhdenvertaisuudesta, osallisuudesta ja saavutettavuudesta on kasvanut eri näkökulmista?

Ahmed: Tähän kysymykseen on haastavaa vastata, koska vastaus perustuu henkilökohtaisiin kokemuksiin ja taide- sekä kulttuurikenttä on laaja. Yleises-





ti ottaen olen kuitenkin huomannut monia myönteisiä muutoksia, erityisesti nykytaiteessa. Marginalisoitumisen, syrjinnän ja identiteetin kysymykset ovat nousseet kansainvälisesti keskeisiksi aiheiksi, mikä on edistänyt keskustelua myös Suomessa. On kuitenkin tärkeää huomata, että tämä kehitys ei ole ulottunut kaikille kulttuuri- ja taidekentän osa-alueille.

Samaan aikaan instituutioiden rakenteet ja taidepolitiikka eivät aina ole pysyneet yhteiskunnallisen ja demografisen kehityksen mukana. Rakenteelliset muutokset ovat usein sidoksissa poliittisiin päätöksiin, ja nykyiset oikeistolaiset poliittiset linjaukset sekä kulttuurirahoituksen leikkaukset voivat vaikuttaa negatiivisesti koko taidekenttään. Toivon, että taidekenttä ja kulttuuri-instituutiot löytävät yhteisen sävyn ja tulevat yhteen vastustaakseen nykyistä politiikkaa. On tärkeää, että alamme puhua yhteisistä haasteista ja puolustaa kulttuurin laajoja etuja sen sijaan, että toimittaisiin yksittäisten etujen ja asemien mukaan.

Ahmed Al-Nawas työskenteli vuosina 2010–2017 ja Arlene Tucker vuosina 2021–2025 Kulttuuria kaikille -palvelussa moninaisuuden asiantuntijana. Artikkelin on kirjoitettu vuonna 2024. Tällä hetkellä Ahmed työskentelee yhteisötuottajana Stoaan kulttuuritalossa Helsingissä ja Arlene toimii projektikoordinaattorina Oulun kaupungin rasminvastaisessa Kaikkien Oulu -hankkeessa.





2. Yhdenvertaisuus ja moninaisuus kuntien toiminnassa

Arlene Tucker ja Aura Linnapuomi

Tässä luvussa käsittelemme sitä, miten paljon arvomme vaikuttavat toimintaamme ja henkilökohtaisiin tavoitteisiimme. Puhumme myös yhdenvertaisuustyön suunnitelmallisuudesta sekä siitä, miten arvojen kanssa voi ja kannattaa työskennellä. Avaamme myös yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä kuten moninaisuutta ja osallisuutta. Tämän jälkeen pohdiskellemme, mitä moninaisuustyö kunnan kulttuuritoiminnassa oikein on. Tarkastelemme myös konkreettisia yhdenvertaisuustyön askeleita, kuten yhdenvertaisuussuunnittelua, saavutettavuussuunnittelua ja esimerkiksi rekrytointeihin liittyviä saavutettavuustoimenpiteitä. Saavutettavuuden käsitteen ja tavoitteiden osalta on tärkeää tunnistaa, että saavutettavuudesta huolehtiminen ei ole lopullinen päämäärä vaan välttämätön ensimmäinen askel kohti sitä, että jokainen meistä voi opiskella, tehdä työtä ja käyttää haluamiaan palveluja – eli olla osallisena yhteiskunnassa.

Miten arvot määrittelevät kulttuuria

Arlene Tucker

Ydinarvomme ohjaavat käyttäytymistämme ja muodostavat uskomuksiamme. Jotta kunnan ydinarvoilla olisi todellista merkitystä, tulee niiden olla paljon enemmän kuin pelkkä luettelo ohjaavista periaatteista. Ihannetilanteessa ne määrittävät aidosti sitä, miten sinä ja tiimisi jäsenet 1) toimitte, 2) käyttäydytte ja 3) olette vuorovaikutuksessa päivittäin.

Kunnan työntekijöinä teillä on mahdollisuus työstää perusarvoja yhdessä yhteisönne jäsenten kanssa. Yhdessä määriteltyjen arvojen pohjalta on helpompi integroitua omaan työyhteisöön ja saavuttaa vastuullisuus sekä henkilökohtaisella että ammatillisella tasolla. Ydinarvoja voisivat olla esimerkiksi autonomia,





yhteisöllisyys, luovuus, oikeudenmukaisuus, johtajuus, oppiminen, onnellisuus ja rehellisyys.

Arvot ovat perustavanlaatuisia uskomuksia, jotka ohjaavat asenteitamme ja motivoivat toimintaamme. Ne auttavat meitä määrittämään, mikä on meille tärkeää. Kulttuurin ja arvojen välinen suhde on kiinteästi sidoksissa toisiinsa, sillä kulttuuri käsittää yhteisiä uskomuksia, käytäntöjä ja esineitä, kun taas arvot edustavat periaatteita ja normeja, jotka ohjaavat käyttäytymistämme. Sosiologit määrittelevät kulttuurin sellaisten tapojen, asenteiden, arvojen ja uskomusten kokonaisuudeksi, jotka luonnehtivat yhtä ihmisryhmää ja erottavat sen muista ryhmistä. Leon Dyczewski ja Zuzanna Sławik toteavat: ”Kulttuuriset arvot muodostuvat tietyn yhteisön eikä yksilön toimesta. Kuka tahansa tietyn yhteisön jäsen törmää näihin arvoihin ja voi omaksua yksilöllisen asenteen niitä kohtaan. Arvojen löytäminen ja niiden tutkiminen on vapaan, ajattelevan ja aktiivisen yksilön ominaispiirre.”

Käsitteet ja niihin liittyvää pohdintaa

Arlene Tucker

Moninaisuus on tosiasia ja moninaisuus on aina läsnä. Yhdenvertaisuus on tavoite. Yhdenvertaisuus ei ole täysin saavutettavissa, vaan se on ”koko ajan edessämme”. Tavoitteena se pikemminkin määrittelee koko matkan ajan vallitsevan asenteen kuin konkreettisen päämäärän, johon lopulta päästään. Moninaisuuden, yhdenvertaisuuden, inklusion, saavutettavuuden ja kuulumisen (Diversity, Equity, Inclusion, Accessibility & Belonging DEIA&B) eteen on tehty työtä Yhdysvalloissa ja muualla jo 60-luvulta lähtien. Vaikka työn muodot, käytetty kieli ja ajattelutavat ovat kehittyneet, silti tuntuu, että kirjailija Janice Gassam Asaren esiin nostama asia on edelleen totta: ”Kun moninaisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusion parissa työskentelevät ja antirasismista kouluttavat ovat palkattuina yrityksiin ja instituutioihin, on työn ytimessä tyypillisesti valkoisen enemmistön auttaminen oppimaan ja ymmärtämään rasismia.”

Moninaisuus ja osallisuus ovat kaksi käsitettä, joita käytetään usein toistensa vaihtoehtoina, mutta itse asiassa ne ovat eri käsitteitä. Moninaisuudella viitataan ihmisten välisiin moninaisiin eroihin ja yhtäläisyyksiin kuten rotuun, etniseen alkuperään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, toimintakykyyn, uskontoon, sosioekonomiseen asemaan ja muihin tekijöihin. On tärkeää tunnistaa, että moninaisuudessa ei ole kyse vain tilastoitavista eroista, kuten sukupuolesta tai iästä. Siihen kuuluvat myös erot elämäkokemuksissa, arvoissa ja kulttuuritaustoissa. Nämä erot voivat vaikuttaa tapaan, jolla kommunikoimme, työskentelemme ja olemme vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Ne luovat työpaikoillemme ja yhteisöihimme kokemusten ja näkökulmien rikkaan kudoksen.





Osallisuus on teko. Osallisuus on aktiivinen ja tavoitteellinen tapa huomioida moninaisuutta ja pyrkiä yhdenvertaisuuteen, se on joukko asenteita ja käytännön toimenpiteitä. Osallisuus ei ole vain suvaitsevaisuutta. Se on muutakin kuin erilaisuuden hyväksymistä. Osallisuudella tarkoitetaan sellaisen ympäristön luomista, jossa kaikki tuntevat olevansa tervetulleita, turvassa, hyväksytyjä, kunnioitettuja, arvostettuja ja tuettuja. Osallisuus on enemmän kuin pääsy kulttuurin äärelle, se on kokemus siitä, että on oikeus ja mahdollisuus osallistua taiteen tekemiseen, vaikuttamiseen ja määrittelyyn alusta alkaen. Osallisuutta edistävissä työpaikassa ihmiset tuntevat kuuluvansa joukkoon, ja heidän ainutlaatuisia näkökulmiaan ja panostaan arvostetaan. Kyse on moninaisuuden aktiivisesta hyväksymisestä ja sellaisen kulttuurin luomisesta, jota kaikki erilaiset olemassaolomme, rinnakkaiselomme ja toimintamme tavat ruokkivat ja hyödyttävät.

Osallisuus edellyttää osallistumisen esteiden tunnistamista ja poistamista, eli saavutettavuuden edistämistä. Nämä esteet voivat olla esimerkiksi rakennusten esteellisiä sisäänkäyntejä, kuten portaita ja liian kapeita käytäviä, tai näkymättömiä mutta merkittäviä tekijöitä, kuten tiedostamattomia ennakkoluuloja, stereotypioita, elitismia tai poissulkevia käytäntöjä, jotka vaikuttavat siihen, miten päätöksiä tehdään.

Oikeudenmukaisuus (justice) tarkoittaa laajaa kirjoa käytäntöjä, joiden tarkoituksena on parantaa lopputulosta historiallisesti aliedustettujen ryhmien tai minkä tahansa sosiaalisen ryhmän tai identiteettiryhmän jäsenten kannalta. Englannin kielessä equity (yhdenvertaisuus tai oikeudenmukaisuus) eroaa käsitteestä equality (yhdenvertaisuus tai tasa-arvo), joka viittaa samanlaiseen kohteluun. Equity- ja equality-sanojen ero ei ole niiden tavoitteissa, vaan pikemminkin niiden toteutuksessa. Tasapuolisessa kohtelussa kaikkia kohdellaan samalla tavalla ja jätetään huomiotta olosuhteisiin tai tilanteeseen liittyvät erot - kuten se, voiko joku kirjoittaa hakemuksen suomeksi, englanniksi vai ruotsiksi. Oikeudenmukaisuus on herkkä eroille ja pyrkii ottamaan puutteet paremmin huomioon ja tarjoamaan tarvittaessa erilaista, mutta yhdenvertaista kohtelua. Reiluus (fairness) ja oikeudenmukaisuus (justice) edellyttävät joskus kaikkien kohtelemista samalla tavalla. Joskus reiluus ja yhdenvertaisuus edellyttävät, että ihmisiä kohdellaan eri tavoin.

Kun ihmiset kuuluvat eri ryhmiin tai vähemmistöihin, heillä on monimutkaisia ja ristikkäisiä identiteettejä. Kontekstista ja tilanteesta riippuen tietyt identiteetit voivat tehdä henkilöstä alttiimman syrjinnälle. Näitä ihmisen risteäviä identiteettejä kutsutaan intersektionaalisuudeksi. Voit jo nyt alkaa miettiä kaikkia tapoja, joilla identiteettisi, paikantuneisuutesi ja kokemuksesi risteävät. Mitä paremmin tiedät, mikä tekee sinusta sinut, sitä paremmin pystyt ymmärtämään muita.





Jos pohdit omaa identiteettiäsi, huomaat, että monia näkökohtia ei voi määritellä itsenäisesti, vaan ainoastaan tietyn tilanteen yhteydessä ja muihin ihmisiin verrattuna. Toisin sanoen intersektionaalisesta näkökulmasta. Sosiaalinen GRRRAACCEEESSS-malli auttaa meitä pääsemään sisälle yksilön näkökulmaan ja siihen, miten ihmiset ajattelevat ja käyttäytyvät suhteessa muihin (Burnham 2012). Mallin nimi on muistisana, jossa kirjaimet viittaavat erilaisiin identiteetin ja erojen ulottuvuuksiin, kuten sukupuoliin (gender), sukupolveen/ikään (generation), rotuun tai etnisyyteen (race), uskontoon (religion), kulttuuriin (culture), sosiaaliseen asemaan tai luokkaan (class) ja seksuaalisuuteen.

John Burnhamin (2012) kaavioissa voi nähdä myös näkökulmia, jotka ovat enemmän tai vähemmän pysyviä tai jotka muuttuvat hitaasti. Niissä on myös asioita, jotka voivat olla hyvin nopeasti muuttuvia, ja kuitenkin hyvin tärkeitä joillekin ihmisille, kuten sitoutuminen tiettyyn ajatukseen tai poliittiseen liikkeeseen tai kuuluminen poliittiseen aktivistiryhmään tai urheilujoukkueen faneihin. Esimerkiksi ruokavalioon liittyvät valinnat kuten veganismi voivat myös olla tärkeitä ihmisen identiteetille nykyään.

Mieti, mitkä identiteettisi osa-alueet ovat kehittymässä tai muutoksessa juuri nyt? Mitkä näkökohdat ovat muuttuneet viimeisten kolmen vuoden aikana?

Yhteenkuulumisen tunne on subjektiivinen kokemus, joka syntyy syvästä yhteydestä sosiaaliin ryhmiin, fyysisiin paikkoihin (esimerkiksi koti) sekä yksilöllisiin ja yhteisiin kokemuksiin. Joukkoon kuulumisen tunne on ihmisen perustarve. Se vaikuttaa meihin fyysisesti, henkisesti, sosiaalisesti sekä myös käyttäytymiseemme. Tiedostamattomat ennakkoluulot ja mikroaggressiot vaikuttavat suuresti yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Jos esimerkiksi menen museoon ja lipunmyyjä puhuu minulle heti englanniksi, tunnen oloni huonoksi, koska hän olettaa, etten ole suomalainen enkä puhu suomea. Tässä tapahtuu myös rotuprofilointia, koska lipunmyyjä perustaa tämän oletuksen siihen, miltä näytän. Tämä ei saa minua tuntemaan, että kuulun tähän paikkaan, koska ihmiset siellä eivät näe minua sellaisena kuin olen. Sama asia voi tapahtua kielen kanssa sähköposteja kirjoitettaessa. Kuuluminen koskee siis myös virtuaalisia tiloja.

Keskeistä on, että olemme mahdollisimman tietoisia henkilökohtaisista ennakkoluuloistamme ja vaikutuksista, joita toiminnallamme ja päätöksillämme on. Meidän on otettava vastuuta omista teoistamme ja käyttäytymisestämme syyttämättä muita. Kun kykenemme kantamaan vastuuta omista teoistam-





me, on helpompaa kantaa vastuuta myös yhdessä ja yhteisönä. Moni Suomen kuntatyöntekijä (jotka ovat enimmäkseen valkoihoisia suomalaissyntyisiä ihmisiä) on etuoikeutetussa asemassa. He saattavat tehdä erittäin arvokasta ja vaikuttavaa työtä, mutta he eivät välttämättä kohtaa rasismia ja syrjintää tavoilla, joita vastustaakseen he rakentavat ohjelmia yhteisössään. Heidän suurin etuoikeutensa on se, että he voivat päättää työpäivänsä pelkäämättä joutuvansa kohtaamaan vihapuhetta kotimatalla.

Sylvia Duckworthin etuoikeuskehä on reflektiivinen harjoitus, jossa kartoitetaan ja tutkitaan valtaa ja etuoikeuksia intersektionaalisesti. Kehää voidaan käyttää itsetutkiskelussa tai ryhmässä pohdiskeluun siitä, miten erilaiset ihmiset saattavat hyötyä tai joutua marginalisoiduiksi eri rakenteissa yhteiskunnassamme. Se on vaikuttava harjoitus tietoisuuden, myötätunnon ja suvaitsevaisuuden lisäämiseksi.

Normikriittisyys on pedagoginen menetelmä, jonka tarkoituksena on edistää yhteiskunnallista tasa-arvoa. Tavoitteena on siirtää huomio erilaisina pidetyistä yksilöistä sosiaalisten rakenteiden analysointiin ja sen kyseenalaistamiseen, mitä pidetään ”normaalina”.

Mitä moninaisuustyö oikein on?

Arlene Tucker

Kulttuuri-, moninaisuus- ja kuntatyöntekijöinä voimme hyödyntää useita erilaisia menetelmiä. Jos puhumme esimerkiksi rakenteellisen rasismin purkamisesta, meidän on pakko tutkia valkoisuutta ja omaa suhdettamme siihen. Prosessi on monimutkainen, epämiellyttävä ja vaatii kaiken mahdollisen huolenpidon itseltä ja ympäriltä. Yksinkertaistettuna, mitä enemmän itsetuntemusta on, sitä empaattisempi voi olla muita kohtaan. Moninaisuustyö on prosessi, ja se edellyttää jatkuvaa itsereflektiota, tiedon keräämistä, kasvua sekä vuoropuhelua itsen ja yhteisön kanssa. Emme elä pysähtyneessä yhteiskunnassa. Tehtävämme on päivittää, tarkastella ja hankkia lisää tietoa eri näkökulmista moninaisuuteen, tasa-arvoon, osallisuuteen, saavutettavuuteen ja yhteenkuuluvuuteen (DEIA&B) liittyvistä kysymyksistä. Kysy. Osallistu keskusteluun. Kuuntele. Miten sinä, kunnan työntekijä, voisit ottaa nämä kysymykset esille kollegoillesi ja yhteisöllesi?





Monimuotoisuustyötä voi lähestyä monin eri tavoin. Kulttuuria kaikille -palvelussa moninaisuustyö tarkoittaa palvelujen kehittämistä ja toteuttamista sekä sitä, miten työyhteisö työskentelee keskenään moninaisuuden, tasa-arvon, osallisuuden, saavutettavuuden ja yhteenkuuluvuuden näkökulmista. Tietoisuus etuoikeuksistamme, vallastamme ja tiedostamattomista ennakkoluuloistamme on olennaista monimuotoisuustyön tekemisessä. Tavoitteena on saada maailmaan lisää empatiaa ja oikeudenmukaisuutta. Sara Ahmed toteaa, että ”moninaisuutta edistävät työntekijät ovat institutionaalisia putkimiehiä, jotka osoittavat, mitä on tukossa. Osoittaakseen mikä on tukossa, tarkoittaa sitä, että he ovat kokeneita tunnistamaan virtauksen tiellä olevia esteitä.” (Ahmed 2012, s. 186) Tukoksia voivat olla esimerkiksi rakenteellinen rasismi, mikroaggressiot, vähemmistöjen stressi ja kaikki muu, mikä ei edistä tasa-arvoa tai rauhaa. Nämä esteet ovat muureja. Ahmedin esiintuoma pulma ja ristiriita on se, että moninaisuustyöntekijät nähdään usein itse muureina, koska he pysähtyvät kyseenalaistamaan normeja, ovat kriittisiä ajattelijoita ja sitoutuvat vaatimaan, paljastamaan ja purkamaan rasismia. Moninaisuustyötä tehdessä tarvitaan siis sitkeyttä ja sitoutumista.

Yhdenvertaisuussuunnittelu ja -toimenpiteet ehkäisevät esteiden syntymistä

Aura Linnapuomi

Suomen kansallinen lainsäädäntö ja kansainväliset sopimukset velvoittavat kuntia kaikkien asukkaiden yhdenvertaisuuden edistämiseen ja kieltävät syrjinnän minkään henkilöön liittyvään syyn, kuten alkuperän, kielen, seksuaalisen suuntautumisen tai vammaisuuden perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §). Kunnat ovat lain mukaan velvoitettuja myös sukupuolten tasa-arvon edistämiseen, digitaalisten palvelujen ja verkkosivujen saavutettavuudesta huolehtimiseen ja kohtuullisiin mukautuksiin esimerkiksi muutostöillä rakennetussa ympäristössä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 306/2019 ja Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014).

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia tekemään *yhdenvertaisuussuunnitelman*. Usein yhdenvertaisuussuunnitelmaan yhdistetään tasa-arvolain vaatima tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelma jakautuu yleensä kahteen: 1) kunnan työntekijöitä koskevaan *henkilöstöpoliittiseen* yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan, joka käsittelee esimerkiksi rekrytointeja, työoloja ja palkkatasa-arvoa, ja 2) kunnan asukkaita koskevaan *toiminnalliseen* yhdenvertaisuussuunnitelmaan, joka linjaa kunnan järjestämän toiminnan ja palvelujen yhdenvertaisuuden edistämiseen tähtäävät toimenpiteet. (Ala-Kapee 2026)





On tärkeää huomioida, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen lisäksi yhdenvertaisuuslaki sisältää veloitteen syrjinnän ennaltaehkäisystä ja syrjintään puuttumisesta. Kunnassa on siis oltava toimivat prosessit syrjinnästä ilmoittamiseen ja siihen puuttumiseen. Tähän kytkeytyy esimerkiksi turvallisemman tilan periaatteiden käyttö kunnassa ja sen eri toiminnoissa ja palveluissa. (Ala-Kapee 2026)

Kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla kuntatasoinen eli kaikille kunnan toimialoille, palvelualueille ja palveluille yhteinen tai toimiala- tai palvelualuekohtainen (Tuominen 2024, 9). Tärkeintä on, että kunnan kulttuuripalveluissa edistetään yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja konkreettisesti. Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen on tuotettu monia oppaita, esimerkiksi Kuntaliiton ”Kysymyksiä ja vastauksia kuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelusta” (Tuominen 2024) sekä Terveystieteiden tutkimuskeskuksen ”Yhdenvertaisuuden edistäjän opas” (Siukola, Sahrio, Vihtari ja Soronen 2024).

Yhdenvertaisuuteen liittyvässä suunnittelussa asukkaiden kuuleminen ja osallistuminen on keskeistä. Erityistä huomiota tulee kiinnittää marginaaliin jääviin ryhmiin. Yksi keino pyrkiä huolehtimaan eri ryhmien ja kysymysten huomioimisesta on tarkastella lakisääteisten syrjintäperusteiden takaa löytyviä kysymyksiä ja ryhmiä ja huolehtia heidän osallistumisestaan suunnitelman tekemiseen. (Ala-Kapee 2026) Lisäksi suunnittelua kannattaa tehdä oman henkilöstön sekä omien sidosryhmien kuten kävijöiden, taiteilijoiden, työryhmien ja kunnan kulttuuri- ja taidetoimijoiden kanssa. Yhdessä työstetyt suunnitelmat sitouttavat eri osapuolia ja välittävät tehokkaasti tietoa. Lisäksi yhdessä tekeminen voi lisätä suunnitelmien sisällön ja tarkoituksen ymmärrettävyyttä ja edistää suunnitelmien toteutumista.

Käytännön esimerkkejä moninaisuuden huomioimisesta kunnan kulttuuripalvelun toteutuksessa (Ala-Kapee 2026):

Turvallisemman tilan periaatteet tapahtumatilan seinällä, sisältäen ohjeet siitä keneen olla yhteydessä, jos sattuu jotain ikävää.

Tarkat esteettömyys- ja saavutettavuustiedot museon viestinnässä kuten verkkosivuilla.

Opastuksia eri kielillä (myös viittomakielillä) sekä kuvailutulkattuja opastuksia.

Teemaopastuksia esimerkiksi queer-näkökulmasta.





Rennot ja hyssyttelyvapaat teatteriesitykset, joissa huomioidaan eri tavoin neuromoninaisuutta ja eri tarpeita.

Maksuttomat tapahtumat, perhealennukset ja esimerkiksi yleisavustajien kautta tarjolla oleva apu ja tuki liikkumiseen.

Normeja, kuten valkoisuus- tai toimintakykynormia tarkastelevat teosesittelyt.

Saavutettavuussuunnitelma

Aura Linnapuomi

Osana yhdenvertaisuussuunnittelua kunnan kulttuuripalveluille on mahdollista toteuttaa erillinen saavutettavuussuunnitelma. Saavutettavuussuunnitelma konkretisoi tavoitteet, toimenpiteet, aikataulut ja vastuut saavutettavuuden edistämiseksi. Saavutettavuussuunnitelman tekemistä helpottaa toiminnan ja palvelujen saavutettavuuden nykytilan tarkastelu ulkopuolisen asiantuntijan tai itsearviointiin tarkoitettujen tarkistuslistojen avulla. Kannattaa kerätä tietoa myös siitä, miten eri ryhmät ovat edustettuna tekijöinä ja tuottajina, ja miten kunnan kulttuuripalvelut tavoittavat eri ryhmiin kuuluvia ihmisiä. Näin saadaan tietoa siitä, ovatko jotkut ryhmät mahdollisesti aliedustettuina tekijöinä ja kokijoina. Tämä puolestaan auttaa priorisoinnissa ja valintojen tekemisessä. Lue lisää tiedon keräämisestä ja hyödyntämisestä luvusta 4.

Saavutettavuussuunnitelmassa saavutettavuutta kannattaa lähestyä laajasti eri näkökulmista ja hyödyntää esimerkiksi Kulttuuria kaikille -palvelussa työstyä saavutettavuuden osa-alueiden määritelmää, joka löytyy palvelun verkkosivuilta osiosta [”Mitä on saavutettavuus” \(siirryt Kulttuuria kaikille palvelun sivuille\)](#). Käsitämme saavutettavuuden Kulttuuria kaikille -palvelussa laajaksi kokonaisuudeksi, joka pitää sisällään niin viestinnän toimivuuden eri käyttäjäryhmien kannalta, taloudelliset osallistumismahdollisuudet, rakennetun ympäristön esteettömyyden, eri aistien huomioimisen toiminnassa ja taiteen sisällöissä, sosiaalisten osallistumisen esteiden madaltamisen sekä ymmärtämisen tukemisen. Myös alueellinen saavutettavuus eli maantieteellinen saatavuus vaikuttaa mahdollisuuksiin osallistua tekijänä ja kokijana.

Saavutettavuussuunnitelman tekemistä tukee palautteen kerääminen kunnan kulttuuritoiminnan saavutettavuudesta. Tietoa saavutettavuuden ja moninaisuuden toteutumisesta kannattaa kerätä niin yleisöiltä, kunnan rahoittamilta hankkeilta kuin rahoituksen hakijoilta.





Keskeinen osa yhdenvertaisuuden edistämistä on myös saavutettavuuteen ja moninaisuuteen liittyvien koulutustoiveiden ja tarpeiden kysyminen työyhteisöltä ja koulutusten toteuttaminen. Työyhteisölle kannattaa myös järjestää toistuvia mahdollisuuksia keskusteluun eri asiantuntijoiden kanssa esimerkiksi saavutettavuuden eri osa-alueista, moninaisuuskysymyksistä ja antirasismista.

Konkreettinen moninaisuuteen, osallisuuteen ja arvoihin liittyvä työskentely, josta Arlene Tucker kirjoittaa aiemmin tässä luvussa, on osa yhdenvertaisuustyötä. Työyhteisön sisäiset keskustelut esimerkiksi omista etuoikeuksista, vallasta, omien taustojen vaikutuksista ja normeista voivat auttaa tunnistamaan asioita ja rakenteita, jotka vaikuttavat mm. tekijöiden ja sisältöjen valintaan ja sitä kautta estävät tai edistävät yhdenvertaisuuden toteutumista käytännössä. Näihin keskusteluihin voi pyytää mukaan myös taiteeseen ja kulttuuriseen moninaisuuteen erikoistuneita moninaisuusagentteja (katso lisää aiheesta luvusta 2.2) sekä muita moninaisuuteen eri näkökulmista erikoistuneita asiantuntijoita ja kokemusasiantuntijoita. Keskusteluissa kannattaa hyödyntää myös opetus- ja kulttuuriministeriön ja entisen Taiteen edistämiskeskuksen (nykyinen Taide- ja kulttuurivirasto) yhteistyössä Kulttuuria kaikille -palvelun kanssa kehittämiä dialogikortteja (katso lisää aiheesta luvusta 7.4).

Niin isommassa kuin pienemmässäkin kunnassa kunnan kulttuuriyksikköön kannattaa nimetä yhdenvertaisuusvastaava. Hän voi vastata tiedon keräämisestä, toimenpiteiden toteuttamisesta ja yhdenvertaisuustyön koordinoimisesta ja kehittämisestä. Hän voi myös tukea koko henkilöstöä yhdenvertaisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Yhdenvertaisuusvastaava voi pohtia ja suunnitella yhdessä johdon ja henkilöstön kanssa, miten yhdenvertaisuudesta huolehtiminen olisi parhaiten osa kunnan kulttuuri-toiminnan rakenteita – tarvitaanko esimerkiksi isommassa kunnassa eri yksiköille omat yhdenvertaisuustiimit, ja miten eri tiimit ovat tekemisissä keskenään. Keskeistä on löytää ratkaisuja siihen, miten jokaisen omalle työpöydälle saisi parhaat työkalut yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhteistyö avaimena

Aura Linnapuomi

Yhdenvertaisuustoimenpiteiden suunnittelu yhdessä eri ryhmien kanssa on lähtökohta toimivien ratkaisujen löytämiseksi. Yhteistyöhön kannattaa hakeutua erilaisten ryhmien ja asiantuntijoiden kanssa: esimerkiksi omassa kunnassa tai maakunnassa toimivat kieli- ja kulttuurijärjestöt, vammaisjärjestöt, mielen-terveysyhdistykset ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä edustavat tahot voivat olla mahdollisia yhteistyökumppaneita ja avaimia esimerkiksi uusien tekijöiden löytämiseen, eri ryhmien tavoittamiseen, osallistumiseen valmista-





van tiedon muotoilemiseen tai saavutettavuuspalveluiden kuten tulkkausten käytännön järjestelyihin. On myös hyvä tiedostaa, että yhdenvertaisuuden edistäminen on vaikuttavampaa, kun työssä huomioidaan samanaikaisesti useampia tekijöitä, kuten etnistä taustaa ja vammaisuutta (Siukola ym. 2024, 15). Myös yhdenvertaisuustyön seuranta tulisi tehdä yhteistyössä eri ryhmien kanssa esimerkiksi haastattelujen, palautekyselyjen ja erilaisten testiryhmien avulla.

Suomen köyhyyden vastainen verkosto EAPN Finin Köyhyysvahti 2024:n mukaan stigma on lisääntynyt köyhyyskeskustelun ympärillä Suomessa. Verkosto suosittelee köyhyyttä kokeneiden osallisuuden vahvistamista yhteiskunnassa. (Köyhyysvahti 2024, 28, 31) Esimerkiksi [Kuka kuuntelee köyhää -verkoston](#) kautta voi löytää kokemusasiantuntijoita keskustelemaan työyhteisön kanssa eri näkökulmista. Tämä voi auttaa löytämään toimivia ratkaisuja esteiden poistamiseksi ja osaksi yhdenvertaisuussuunnittelua.

Rekrytointi ja harjoittelumahdollisuudet

Aura Linnapuomi

Tietoisuus oman työyhteisön moninaisuudesta ja siihen liittyvistä puutteista auttaa asettamaan tavoitteita rekrytointiin liittyen. Mitä paremmin kunnan kulttuuriyksikön henkilöstörakenne vastaa yhteiskunnan moninaisuutta, sitä paremmin erilaisia näkökulmia ja huomioon otettavia asioita voi nousta esiin. Tavoitteellisen rekrytoinnin kautta voidaan pyrkiä saavuttamaan henkilöstörakenteessa esimerkiksi samassa suhteessa äidinkieliä kuin oman kunnan tai alueen asukkaissa.

Rakenteellisia esteitä eri ryhmien työllistymiseksi on tärkeää purkaa. Esimerkiksi kielivaatimuksia kannattaa kyseenalaistaa ja tarkastella kriittisesti, samoin kuin ehdottomia koulutukseen ja tutkintoihin liittyviä vaatimuksia. Myös mahdollisuudet työskennellä osa-aikaisesti voivat lisätä hakemisen mahdollisuuksia eri ryhmille. Yhdenvertaisuutta ja työelämäpolkuja voi edistää myös kieliharjoittelu- ja tuetuilla työskentelymahdollisuuksilla.





Tee näin:

Sanoita rekrytointi-ilmoituksissa tahtotila tavoittaa hakijoita riippumatta erilaisista ominaisuuksista kuten sukupuolesta, seksuaalisuudesta, äidinkielestä tai toimintakyvystä.

Tarjota hakemuksen tekemiseen tukea kuten kielen ymmärtämiseen tai teknisiin kysymyksiin liittyvää apua.

Sisällytä aina työpaikan saavutettavuutta koskevat tiedot rekrytointi-ilmoituksiin.

Tutustu työolosuhteiden järjestelytukeen eli siihen, että on mahdollista hakea rahallista avustusta sekä työpaikan muutoksiin että työntekijälle annettavaan tukeen. [Tietoa työolosuhteiden järjestelytuesta \(siirryt työ- ja elinkeinoministeriön sivuille\)](#)

Sovella positiivista erityiskohtelua silloin, kun hakijoina on yhtä päteviä tai vain vähäisessä määrin ansioiltaan toisistaan poikkeavia hakijoita, joista joku edustaa syrjinnän vaarassa olevaa ryhmää. Muista kertoa periaatteesta jo rekrytointi-ilmoituksessa.

Pohdi osittain anonymia rekrytointia sekä tavoitteellista rekrytointia.

Huolehdi, että kaikkien työntekijöiden kanssa keskustellaan säännöllisesti saavutettavuuteen ja työhyvinvointiin liittyvistä tarpeista ja valmistaudu toteuttamaan tarvittavia kohtuullisia mukautuksia.

Taustasta riippumatta -työnantajapooliin ilmoittautuminen on keinoa viestiä siitä, että romanitaustaiset hakijat ovat haluttuja hakijoita kunnan harjoittelu- ja työpaikkoihin, ja että kunta haluaa purkaa erilaisia työnsaamiseen liittyviä esteitä. [Taustasta riippumatta -työnantajapooli \(siirryt Diakonia-ammattikorkeakoulun sivuille\)](#)

Arlene on oululaistunut taiteilija, moninaisuusagentti ja opettaja.

Aura on Espoon Karakalliosta kotoisin oleva Kulttuurilla kaikille -palvelun vs. toiminnanjohtaja.





Saavutettavuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyvää lainsäädäntöä, sopimuksia ja ohjelmia

[Suomen perustuslaki 731/1999 \(siirryt Finlexiin\)](#), 2 luku *Perusoikeudet*: 6 § Yhdenvertaisuus, 16 § Sivistykselliset oikeudet ja 17 § Oikeus omaan kieleen ja kulttuuriin

[Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 \(siirryt Finlexiin\)](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 \(siirryt Finlexiin\)](#)

[Maankäyttö- ja rakennuslaki 132/1999 \(siirryt Finlexiin\)](#), 17 luku *Rakentamisen yleiset edellytykset*: 117 e § Esteettömyys

[Valtioneuvoston asetus rakennusten esteettömyydestä 241/2017 \(siirryt Finlexiin\)](#)

[Suomen Rakentamismääräyskokoelma \(siirryt ympäristöministeriön sivustolle\)](#):
-> Esteettömyys

[Vammaispalvelulaki 675/2023 \(siirryt Finlexiin\)](#)

[Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 306/2019 \(siirryt Finlexiin\)](#)

[Kielilaki 423/2003 \(siirryt Finlexiin\)](#)

[Saamen kielilaki 1086/2003 \(siirryt Finlexiin\)](#)

[Viittomakielilaki 359/2015 \(siirryt Finlexiin\)](#)

[Laki kuntien kulttuuritoiminnasta 166/2019 \(siirryt Finlexiin\)](#)

[Liikuntalaki 390/2015 \(siirryt Finlexiin\)](#)

[Nuorisolaki 1285/2016 \(siirryt Finlexiin\)](#)

[YK:n Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista \(siirryt Finlexiin\)](#)

[YK:n Lasten oikeuksien sopimus \(siirryt Unicefin sivustolle\)](#)

[YK:n kestävä kehityksen globaali toimintaohjelma \(siirryt sivustolle \[kestavakehitys.fi\]\(https://www.un.org/sustainabledevelopment/\)\)](#)

[Esteettömyysdirektiivi \(siirryt sosiaali- ja terveysministeriön sivulle\)](#)





Lähteet

Ahmed, Sara. 2012. *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.

Ala-Kapee, Mikko 2026. Yhdenvertaisuuskoordinaattori (moniperusteinen lähestymistapa). Henkilökohtainen tiedonanto 8.4.2026.

Burnham, J. 2012. Developments in Social GRRRAACCEEESSS: Visible-invisible and voiced-unvoiced. Teoksessa I.-B. Krause (toim.), *Culture and reflexivity in systemic psychotherapy: Mutual perspectives* (pp. 139–160). Karnac Books.

Dyczewski, Leon ja Sławik, Zuzanna 2016. Values – The Core of Culture. *Politeja*, No. 44, s. 143–170. [Values – The Core of Culture \(siirryt JSTORin sivuille\)](#) (haettu 16.3.2026).

Franz-Koivisto, Larissa (toim.) 2024. *Köyhyysvahti 2024 – Johtuuko köyhyys Suomessa rakenteista vai käytännöistä? Suomen köyhyyden vastainen verkosto EAPN-Fin. Köyhyysvahti 2024 (EAPN-Fin) (PDF)* (haettu 16.3.2026)

Gassam Asare, Janice 2021. Why DEI and Anti-Racism Work Need to Decenter Whiteness. *Forbes magazine*, 15.2.2021. [Why dei and anti-racism work needs to decenter whiteness \(siirryt Forbesin sivuille\)](#) (haettu 16.3.2026).

Siukola, Reetta, Sahrio, Anne, Vihtari, Johanna ja Soronen, Sonja 2024. *Yhdenvertaisuuden edistäjän opas. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos*. OHJAUS 6/2024. [Yhdenvertaisuuden edistäjän opas \(Siirryt Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisuun Julkari.fi-sivuilla\)](#) (haettu 18.3.2026).

Tuominen, Meija 2024. *Kysymyksiä ja vastauksia kuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelusta 2024*. Kuntaliitto. [Kysymyksiä ja vastauksia kuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelusta \(siirryt Kuntaliiton sivuille\)](#) (haettu 18.3.2026)





2.1 Antirasistinen työ

Julian Owusu

Johdanto

Elämme maassa ja maailmassa, jonka hyvinvoinnin jakautuminen on historiallisesti ollut riippuvainen eri väestöryhmien ja maantieteellisten alueiden resurssien riistosta ja hyväksikäytöstä. Valta jakautuu yhteiskunnassamme epätasaisesti ja rasismiin perustuva syrjintä on yleistä.¹³ Antirasismi eli rasismin vastainen työ ei ole vain tavoiteltava ihanne julkisessa työssä, vaan yksi perusedellytyksistä työn onnistumiselle. Julkisen sektorin työntekijän tehtävät ovat useimmiten hyvin tarkkarajaisesti määriteltyjä, ja yksittäinen työntekijä voi kokea mahdollisuutensa vaikuttaa organisaationsa toimintaan, saati laajamittaiseen muutokseen hyvin vähäiseksi. Todellisuudessa mahdollisuuksia kuitenkin on.

Työskennellessäni Taiteen edistämiskeskuksessa turhauduin alkuun muutoksen hitauteen. Mielestäni muutos oli hidasta jopa silloin, kun muutoksen tarpeellisuudesta oli yksimielisyys. Rakenteita muokkaava työ on usein hidasta. Minua lohdutti vanhempi virkahenkilö kertomalla että ”hyvässä ja huonossa, julkisten laitosten byrokratia suojaa sen ydintehtäviä yksittäisten henkilöiden vaihtelevilta kunnianhimoilta”. Ymmärsin, että pysyvä muutos tapahtuu ainoastaan pitkäjänteisellä työllä rakenteita ja asenteita muuttamalla. Työ on hidasta, mutta se ottaa välillä harppauksia eteenpäin, kunhan se on jatkuvaa ja johdonmukaista

Lähtöruutu: mikään teko ei tapahdu tyhjiössä

Yksi syy siihen, että muutos yhdenvertaisempaan maailmaan on hidasta, on että moni hyötyy eriarvoisuudesta. Suomi, muiden länsimaiden tavoin, hyötyy

¹³ European Union Agency For Fundamental Rights 2023: 24





globaalista eriarvoisuudesta syntyneestä epätasapainosta.¹⁴ Vaikka Suomen kolonialistista historiaa ei voida verrata kolonialistisiin suurmahteihin, kuten Iso-Britanniaan tai Ranskaan, Suomella on oma historiansa siirtovaltiouyryksistä.¹⁵ Lisäksi Suomi on sortanut eri väestöryhmiä kotimaassa, kuten esimerkiksi saamelaisia ja romaneja.¹⁶ Monin tavoin sorto jatkuu yhä. Vuonna 2023 Euroopan unioni julkaisi Being Black in the EU -tutkimuksen,¹⁷ joka osoitti, että afrikkalaistaustaiset Suomessa kokivat yleisesti syrjintää/häirintää yli kolminkertaisesti verrattuna valtaväestöön, ja ihonväriin sekä etniseen taustaan perustuvat syrjinnän muodot ovat tilastoissa selkeästi ylliedustettu. 46 % vastaajista Suomessa kertoi rotuun perustuvan syrjinnän esiintyvän työhaussa, 31 % koki rasistista syrjintää työpaikoilla ja 38 % koki rasistista häirintää opiskeluissa. 62 % koki rasistisen syrjinnän vaikeuttavan vuokra-asunnon saamista ja 18 % koki rasistista syrjintää terveyspalveluissa. **Tämä osoittaa, että rasismi on suomalaisessa yhteiskunnassa yleistä.** Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että suomalainen yksilö toimisi automaattisesti rasistisesti, vaan se tarkoittaa, että suomalainen yksilö toimii aina osana yhteiskuntaa, jonka normit ovat rasismin sävyttämiä.

Toiminnallamme aina joko vahvistamme tai puramme olemassa olevia rakenteita. Ei ole olemassa neutraalia toimintaa yhteiskunnassa, jossa on eriarvoisuutta. Meidän yhteinen vastuamme – myös yksilöinä – on toimia tavoilla, jotka purkavat olemassa olevia sortavia rakenteita, asenteita ja tapoja.

Henkilökohtainen vs. rakenteellinen

Antirasistinen työ on rakenteiden muokkaamisen lisäksi paljolti itsetutkiskelua. Emme ole immuuneja maailmalle, jossa elämme. Olemme väistämättä sisäistäneet syrjiviä malleja kasvatuksestamme ja ympäristöstämme. Näiden ajatus- ja toimintamallien muuttaminen edellyttää tilanteen tunnistamista ja arviointia. Henkilökohtaisella tasolla se voi tarkoittaa omien ennakkoluulojen purkamista, etuoikeuksien tunnistamista ja kokemusten laajentamista eri kulttuurisiin todellisuuksiin.

On tärkeä erottaa henkilökohtainen tai yksilötason toiminta rakenteellisesta tasosta. Sosiaaliset rakenteet ovat kuitenkin yksilöiden ylläpitämiä, joten nämä eivät ole täysin toisistaan riippumattomia. Sana *rakenteet* esiintyy keskusteluissa usein mystisenä käsitteenä, jonka piikkiin voi sysätä kaiken sen, mistä kukaan yksittäinen henkilö ei kanna vastuuta tai mitä koetaan muuttumat-

14 Rodney 1972: 97, 100, 176, 217

15 Karttunen 2017

16 Keskinen 2021: 80-81

17 European Union Agency For Fundamental Rights 2023: 27-46





tomana. Rakenteet eivät kuitenkaan ole täysin abstrakteja, eivätkä pysyviä. Rakenteet ja normit kulkevat käsi kädessä. Ne ovat sosiaalisen kanssakäynnin sekä järjestäytymisen tulosta. Rakenteet toimivat vallanjakomekanismeina ja normit ylläpitävät olemassa olevia rakenteita. Rakenteet ja vallan jakautuminen voi olla näkyvää tai näkymätöntä, mutta ne ovat kuitenkin aina olemassa. **Jos emme tiedosta olemassa olevia syrjiviä ja rasistisia rakenteita, me todennäköisesti toiminnallamme vahvistamme niitä.**¹⁸

Kuntien työtä ohjaa ensisijaisesti Suomen laki

Peruste antirasismille julkisessa työssä on yksinkertaisimmillaan se, että rasismi on syrjintää, ja syrjintä on lailla kiellettyä. Yhdenvertaisuuslakiin on kirjattu, että ketään ei saa syrjiä muun muassa alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, perhesuhteiden, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.¹⁹

Syrjinnän kiellon lisäksi, kuntien viranomaisia sitoo myös lakisääteinen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta huomioiden eri väestöryhmien tarpeita. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristöä, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.²⁰

Yhdenvertaisuuslaki määrää viranomaisen (eli kunnan työntekijän) arvioimaan, miten hänen toimintansa vaikuttaa eri väestöryhmiin sekä, miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu kunnan toiminnassa. Laki määrää lisäksi, että viranomaisen on arvioinnin jälkeen ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.²¹

Antirasismi julkisen työn arjessa

Omassa työssäni kysyn itseltäni useita kysymyksiä, joista saavutettavuuden näkökulmasta tärkeimpänä koen:

Ketkä täällä ovat ja ketkä täällä eivät ole? Miksi?

Kysymys tekee välittömästi näkyväksi saavutettavuuden tasoa sekä syrjinnän – rakenteellisen ja henkilökohtaisen – luomia esteitä. Alla olen listannut tarkentavia kysymyksiä, joiden äärelle olisi hyvä jokaisen kunnan työntekijän aika ajoin pysähtyä.

¹⁸ Freeman 1970

¹⁹ Yhdenvertaisuuslaki 2014/1347 § 8

²⁰ Yhdenvertaisuuslaki 2014/1347 § 5

²¹ Yhdenvertaisuuslaki 2014/1347 § 5





Kysymyksiä kunnan työntekijälle:

- Miten toimintani vaikuttaa väestöryhmiin, jotka kokevat rasismia kunnassani?
- Miten yhdenvertaisuus toteutuu toiminnassani?
 - ▷ Onko kaikilla väestöryhmillä yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua toimintaani ja onko joillakin jotain erityisiä esteitä?
 - ▷ Olenko huomionnut heidän mahdollisia erityistarpeitansa? Kokevatko kaikki varmasti olonsa tervetulleiksi toimintaan mukaan?
- Mikä on suunnitelmani esteiden purkamiseksi?
- Miten arvioin antirasististen toimintojen onnistumista?
- Miten juurrutan antirasistiset toimet osaksi perustoimintaa ja käytännön arkea?
- Miten kuntani sanallistaa ja tekee näkyväksi antirasistista toimintaansa?

Antirasismi on sekä pieniä että suuria tekoja, mutta ennen kaikkea antirasismi on jatkuvaa työtä – jatkuvaa arviointia, jatkuvaa toiminnan parantamista ja uudelleenarviointia.

Julian on Oulussa asuva poikkitaiteellisesti työskentelevä tanssitaiteilija ja -opettaja.

Lähteet

European Union Agency For Fundamental Rights 2023. *Being Black in the EU - Experiences of people of African descent*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Freeman, Jo 2000/1970. *The tyranny of structurelessness*. Alkuperäinen julkaisu 1970 Womens liberation movement, USA.

Karttunen, Jari 2017. *Suomen kolonialistinen historia*. Tiedonantaja. Saatavilla: [Suomen kolonialistinen historia \(siirryt Tiedonantajan sivuille\)](#) (haettu 26.6.2024).





Keskinen, Suvi 2021. *Kolonialismin ja rasismien historiaa Suomesta käsin*. Julkaisussa S Keskinen, M Seikkula & F Mkwesha (toim), *Rasismi, valta ja vastarinta: Rodullistaminen, valkoisuus ja koloniaalisuus Suomessa*. Gaudeamus, Helsinki, Sivut 69-84.

Rodney, Walter 2018. *How Europe underdeveloped Africa*. Uudistettu painos P. Rodney (toim.) Verso, London-New York.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. [Yhdenvertaisuuslaki \(siirryt Finlexin sivuille\)](#) (haettu 28.6.2024).





2.2 Moninaisuusagentit

Martina Marti

Moninaisuusagentit ovat taide- ja kulttuurialan ammattilaisia, joilla on erityisosaamista moninaisuus- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä. He muodostavat vapaamuotoisen verkoston, joka toimii Kulttuuria kaikille -palvelun siiven alla.

Monilla verkostossa mukana olevilla on taustaa taiteilijana. Alan tuntemus ja taiteen ymmärrys ovat tärkeä lähtökohta. Moninaisuusagentit osaavat lähestyä moninaisuuden tuomia mahdollisuuksia ja haasteita nimenomaan taidelähtöisesti, ja pystyvät kehittämään ratkaisuja, jotka ottavat huomioon eri taidealojen konkreettista kontekstia. Lisäksi kaikilla moninaisuusagenteilla on oma henkilökohtainen kokemus moninaisuudesta, esimerkiksi maahanmuuton, monikielisyiden tai kahdesta kulttuurista kumpuavan identiteetin kautta.

Moninaisuusagenttien tarpeeseen havahduttiin vuoden 2018 aikana, kun Kulttuuria kaikille -palvelu toteutti yhdessä Globe Art Point ry:n ja Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen kanssa ensimmäisen Avaus -hankkeen. Hankkeessa tutkittiin, miten Suomessa taide- ja kulttuurilaitokset huomioivat kulttuurista moninaisuutta. Lisäksi kehitettiin taidelaitoksille suunnattuja moninaisuuskoulutuksia. Jo silloin suomalaisella taide- ja kulttuurialalla oli hyvä tietoisuus ja tuntemus moninaisuudesta. Aihe koettiin yleisesti positiiviseksi ja tärkeäksi. Silti kulttuurinen moninaisuus näkyi heikosti taide- ja kulttuurilaitoksissa, ja monille oli vaikea ymmärtää miten sitä voisi paremmin huomioida omassa työssä. Se oli hankekumppaneille merkki, että alalla kaivataan asiantuntijoita, jotka pystyvät tukemaan muutosprosessia yhteistyössä laitosten kanssa.

Vuonna 2019 toteutettiin ensimmäinen moninaisuusagenttikoulutus, jossa oli mukana yksitoista agenttia ja vuonna 2022 järjestettiin toinen kurssi, johon





osallistui kymmenen agenttia. Koulutuksen kautta agentit oppivat hyödyntämään tätä kokemusta yhteiskunnallisen muutoksen edistämisessä.

Osana koulutusta agentit tekivät yhteistyötä valtakunnallisten, kunnallisten ja yksityisellä sektorilla toimivien taide- tai kulttuurilaitosten kanssa. Organisaatiot valikoituivat agenttien taiteellisen taustan tai kiinnostuksen kautta. Mukana oli useita museoita, rahoittajia, teattereita, klassisen musiikin organisaatioita, taidealojen edunvalvontaorganisaatioita sekä vapaan kentän taiteilijoita. Yhteistyön ideana oli toisaalta antaa agenteille mahdollisuus tehdä konkreettista moninaisuustyötä ja sitä kautta saada arvokasta kokemusta. Toisaalta toiveena oli avata taide- ja kulttuurilaitoksia tämältyyppiseen yhteistyöhön ja ylipäättänsä muutosprosessiin.

Agentit esimerkiksi **kehittivät museon asiakaspolkuja moninaisuusnäkökulmasta, kommentoivat rahoitusohjelmia kielivähemmistöjen näkökulmasta, kartoittivat organisaatioiden tarpeita suhteessa moninaisuuden huomioimiseen ja ehdottivat konkreettisia taiteellisia sisältöjä**. Tämä oli tärkeä oppimisprosessi myös Kulttuuria kaikille -palvelulle ja hankkeen kumppaneille. Vaikka kaikki yhteistyökuviot toteutuivat suunnitelmien mukaisesti, jäi kuitenkin vaikeasti määriteltäväksi, miten ne vaikuttivat organisaatioihin pidemmällä tähtäimellä. Joissain tapauksissa yhteistyö oli todella menestyksellistä ja jätti molemmille osapuolille, organisaatiolle sekä agenteille, innostuksen tunteen. Toiset projektit herättivät kysymyksen, miten paljon kyseinen organisaatio oli oikeasti sitoutunut moninaisuuteen ja yhteistyöhön. Oliko kenties kyse tokenismista, eli teennäisestä sitoutumisesta inklusioon?

Miten kunnat ympäri Suomea ympäri Suomea voivat hyödyntää moninaisuusagenttien verkostoa?

Yhteistyö moninaisuusagenttien kanssa voi olla hyvin monenlaista. Heitä voi pyytää pitämään kunnan henkilökunnalle koulutuksia moninaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä aiheista. Koulutuksia voi suunnata koko työyhteisölle tai tietyille osastoille, ja ne voivat koostua esimerkiksi yksittäisistä luennoista tai moniosaisista työpajoista. Moninaisuusagentteihin voi myös olla yhteydessä, jos tarvitsee konsultaatiota, neuvoa tai asiantuntijuutta konkreettisisissa kysymyksissä esimerkiksi **kulttuurisesta omimisesta tai kulttuurisensitiivisistä tilanteista**, antirasistisen toiminnan suunnittelusta, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvostrategian tai turvallisemman tilan periaatteiden prosessien vetäjiksi. Osa moninaisuusagenteista toimivat myös sertifioituina dialogikortti-työpajojen fasilitaattoreina (kts. lisää dialogikorteista luku 7.4) Yhteistyöhön kannattaa hakeutua jo ennen, kun haasteet syntyvät. Tällöin moninaisuusagentti voi tukea kuntia ja niiden taide- ja kulttuuritoimijoita hyödyntämään moninaisuuden tuomia etuja. Yleensä paras yhteistyö on sellainen, jota suunnitellaan yhdessä ja toteutetaan pidemmän ajanjakson aikana. Kuten aiemmat esimerkit osoittivat,





organisaatioiden ja työntekijöiden sitoutuminen yhteistyöhön sekä muutostyöhön ovat olennaisia.

Moninaisuusagenttien verkosto ja sen kautta saadut kokemukset herättävät kysymyksiä myös vallasta ja sen käytöstä taide- ja kulttuurikentällä. Kun Kulttuuria kaikille -palvelu ja hankkeessa mukana olleet kumppaniorganisaatiot hakivat rahoitusta hankkeelle ja kouluttivat agentteja, he käyttivät omaa vaikutusvaltaansa siihen, että antoivat yksityishenkilöille, monesti marginaalissa toimiville taiteilijoille tai taidealan ammattilaisille, asiantuntijan aseman. Tämäntyyppisiä aidosti voimaannuttavia prosesseja sekä keskustelua vallan käytöstä kunnissa ja taide- ja kulttuurialan rakenteissa kaivataan kipeästi lisää. Jokainen agentti hyödynsi koulutusta omalla tavallaan, mutta yleisesti voi varmaan sanoa, että agentin titteli on avannut ovia ja päästänyt agentteja huoneisiin, joihin heillä ei ennen ollut pääsyä.

On kuitenkin syytä kysyä, mitä näissä huoneissa tapahtuu? Ja miten nopeasti ovet yhteistyön jälkeen taas sulkeutuvat? Moninaisuusagenttiverkosto on tarjonnut monille työmahdollisuuksia, keikkoja ja toimeentuloa. Mutta miten pysyvästä tilanteesta on kyse, se jää nähtäväksi. Monesti agentit palkataan lyhyeen yhteistyöhön. Kyse on pistonomaisista keikoista, joiden kautta agentti työskentelee kyseisen työyhteisön kanssa korkeintaan muutaman kerran, monesti vain kerran. Seuraava askel taitaa olla pysyvämpien ratkaisujen suunnittelu, joiden kautta kunnat ja niiden taide- ja kulttuurilaitokset saavuttaisivat moninaisia rekrytointitavoitteita ja agenteille olisi tarjoilla pysyvämpiä työkuvioita. Toisaalta olisi toivottavaa, että agentit pystyisivät myös työllistymään oman taiteellisen ammattinsa kautta eikä heitä nähtäisi pelkästään moninaisuusratkaisijoina.

Haastan kunnat pitkäjänteiseen yhteistyöhön moninaisuusagenttien kanssa ja tavoittelemaan agentteja myös hakijoiksi erilaisiin kunnissa avoinna oleviin työtehtäviin.

Moninaisuusagentit ovat Daria Agapova, Pablo Alvarez, Anastasia Artemeva, Jaana Denisova, Irina Duskova, Svenja Fassbender, Paula Folqués Diago, Laura Gazzotti, Lisa Kalkowski, Olesia Kova, Anna Litewka-Anttolainen, Yunjia Liu, Martina Marti, Adriana Minhoto, Nuura Naboulsi, Kemê Pellicer, Sadjad Shokoohi, Tatiana Solovieva, Tal Riva Theodorou, Ilaria Tucci, Arlene Tucker ja Sheung Yiu.

Martina on taiteilija ja moninaisuusasiantuntija.





2.3 Monen kielen ja kulttuurin kirjasto

Riitta Hämäläinen & Eeva Pilviö

Kielet ovat osa identiteettiämme ja kulttuuriperintöämme. Kielet rakentavat siltoja ihmisten välille ja lisäävät ymmärrystämme muista kulttuureista. [Laissa yleisistä kirjastoista \(1492/2016, siirryt Finlexin sivuille\)](#) mainitaan väestön yhdenvertaiset mahdollisuudet sivistykseen ja kulttuuriin sekä paikallisten kieliryhmien tarpeiden huomioiminen. Kirjasto on kaikille avoin ja maksuton peruspalvelu. Yleisen kirjaston toimintaan kuuluu Suomessa myös aktiivinen lukutaidon edistäminen kaikissa ikäluokissa. Kansalaisten digitaitoja tuetaan monin tavoin ja kirjaston tila on käytettävissä kulttuuritapahtumiin, kokoontumisiin, työskentelyyn ja oppimiseen.

Monikielinen kirjasto tukee yleisiä kirjastoja näiden tehtävässä tarjota kaikille kuntalaisille yhdenvertaisia kirjastopalveluita. Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa toimintaa. Muita kielellisen erityistehtävän kirjastoja ovat Suomen saamelainen erikoiskirjasto ja Viittomakielinen kirjasto. Valtakunnallinen Monikielinen kirjasto tarjoaa ns. siirtokokoelmina maksuttomasti lainattavaksi teoksia 80 eri kielellä, tukee viestintää ja markkinointia kielivähemmistöille sekä koordinoi monikielisyyttä juhlistavaa Satakielikuukautta.

1) Monikieliset aineistot

Jos lähikirjastosta ei vielä löydy aineistoa omalla kielellä, kuntalainen voi pyytää sitä tilattavaksi Monikielisestä kirjastosta. Tämä palvelu on asiakkaille maksutonta. Oman äidinkielen ylläpitäminen auttaa uuden kotimaan kielen oppimisessa. Monikielinen kirjasto tukee myös kirjallisuutemme moniäänisyyttä hankkimalla Suomessa muilla kuin valtakielillä kirjoittavien kirjailijoiden teoksia kokoelmiinsa ja asiakkaiden saataville. Kirjastossa on lasten- ja nuorten-





kirjoja, kaunokirjallisuutta ja tietokirjoja, aikakauslehtiä ja musiikkia monella kielellä eri-ikäisille.

Monikulttuuriset kirjallisuustapahtumat, lukupiirit ja kielikahvilat, päiväkotien ja koulujen monikieliset iltasatukirjahyllyt ovat esimerkkejä siitä missä ja miten kunta voi tuoda monen kielen aineistoja kuntalaisille tunnetuksi. Tapahtumista ja toiminnasta kannattaa kertoa kaikessa viestinnässä, kuten esimerkiksi kulttuurineuvoloissa ja kulttuuripoluissa sekä kouluille ja oppilaitoksille.

2) Viestintä

Monikielinen kirjasto tukee lisäksi kuntien yleisten kirjastojen monikielistä tiedottamista eri väestöryhmille. Tarjoamme työkaluina materiaaleja ja esitteitä eri kielillä. Esitteet ja materiaalit löytyvät Monikielisen kirjaston verkkosivuilta.²² Materiaalit ovat vapaasti kaikkien tulostettavissa tai tilattavissa osoitteesta monikielinen.kirjasto@hel.fi. Tavoitteenamme on madaltaa monikielisen väestön kynnystä tulla kirjastoon, hyödyntää siellä tarjottuja palveluita ja edistää lukemista omalla äidinkielellä sekä suomeksi tai ruotsiksi.

3) Satakielikuukausi

Tätä kirjoitettaessa vietämme Opetus- ja kulttuuriministeriön aloitteesta järjestettyä Monikielisyyden teemavuotta 2024. Satakielikuukautta (Flerspråkighetsmånaden – Multilingual Month) on Suomessa vietetty jo vuodesta 2015 lähtien, vuonna 2024 juhlimme sen kymmenettä vuotta. Tämä satakielinen monikielisyyttä juhliiva jakso sijoittuu Kansainvälisen äidinkielen päivän (21.2.) ja Maailman runouden päivän ja YK:n rasminvastaisen päivän (21.3.) väliin. Satakielikuukausi haastaa kuntia, tapahtumajärjestäjiä ja meitä jokaista tarkastelemaan äidinkielen ja kielten merkitystä taiteen, kohtaamisten ja yhdessä tekemisen kautta. Ideoita tapahtumiin voi katsoa Satakielikuukauden verkkosivuilta.²³

Satakielikuukauden ohjelmaan on jo tähän mennessä kuulunut ympäri Suomea eri paikkakunnilla monipuolinen kattaus esitelmiä, keskusteluja, satutunteja, näyttelyitä ja työpajoja, jotka tuovat esiin monikielisyyden eri puolia ja mahdollistivat kohtaamiset yli kielirajojen. Lisäksi etäohjelmaan pystyy osallistumaan vaikkapa kotona, koulussa tai päiväkodissa seuraamalla tapahtumia suoratoistona tai joissakin tapauksissa tallenteilta tapahtumanjärjestäjien verkkosivuilla. Kunta voi järjestää tämänkaltaisia monikielisyyttä juhlistavia ja eri kieliryhmiä

²² Monikielisen kirjaston verkkosivut: <https://www.kirjastot.fi/monikielinen-kirjasto/kirjastoille>. Viitattu 18.12.2024.

²³ Satakielikuukauden verkkosivut: <https://satakielikuukausi.fi/ohjelma>. Viitattu 18.12.2024





yhteen tuovia tapahtumia teemakuukauden aikana ja muutenkin ja edistää siten kulttuurista monimuotoisuutta.

Satakielikuukautta koordinoi Monikielinen kirjasto yhdessä Kulttuuria kaikille -palvelun kanssa. Teemakuukausi on vakiinnuttanut asemansa alkuvuoden tapahtumakalenterissa monikielisyyttä edistävänä ajanjaksona. Kunnan tapahtumakalenteri ja oma vuosikello kannattaa virittää huomioimaan kielellistä monimuotoisuutta vuoden jokaisena päivänä ja erityisesti Satakielikuukauden aikana. Tule mukaan jokavuotiseen monikieliseen juhlakuukauteen!

Riitta työskentelee informaattikkona valtakunnallisessa Monikielisessä kirjastossa.

Eeva on vapaaherrattareksi siirtynyt Monikielisen kirjaston asiantuntija.

Lisätietoa:

[Kirjastot.fi – Verkkopalveluja ja tietoa kirjastoista \(siirryt Kirjastot.fi -sivuille\)](#)

[Monikielinen kirjasto – Flerspråkiga biblioteket – Multilingual Library \(siirryt Kirjastot.fi -sivuille\)](#)

Tilastokeskus. Kieli sukupuolen mukaan kunnittain. [Katso, mitkä ovat oman kuntasi suurimmat kieliryhmät \(siirryt Tilastokeskuksen sivuille\).](#)





2.4 Kansalaisopistot ja elinikäinen oppiminen²⁴

Henri Piirainen

Kansalaisopistot ovat kaikille avoimia vapaan sivistystyön oppilaitoksia, joissa voi opiskella uusia tietoja ja taitoja. Opistojen tarjontaan kuuluu taideaineiden, käsityön ja musiikin kurseja, kieli- ja kirjallisuuskurseja, kotitalouden, liikunnan ja tietotekniikan kurseja sekä yhteiskunnallisia aineita. Osa kansalaisopistoista tekee yhteistyötä lukioden kanssa tarjoten niiden vapaavalintaisia kurseja. Lisäksi järjestetään paljon avoimia yleisöluentoja erilaisista aiheista ja taiteen perusopetusta, joka on tavoitteellisesti etenevää taidekasvatusta. Kansalaisopisto on monella paikkakunnalla merkittävä kulttuuritoimija. Kurssien ja luentojen lisäksi opistot järjestävät erilaisia tapahtumia, konsertteja, teatteriesityksiä ja taidenäyttelyitä.²⁵ Kansalaisopistot perustuvat elinikäisen oppimisen periaatteeseen sekä ihmisen omaan haluun oppia ja kehittyä.

Haasteita ja ehdotuksia

Yhdenvertaisuutta voi lisätä kansalaisopistossa ja koko kunnassa erilaisin keinoin. Yksi yksinkertainen tapa on tehdä viestintämateriaaleista saavutettavia. Esimerkiksi verkkosivuilla tulisi olla selkeä rakenne, helppo navigoitavuus, helposti ymmärrettävät ja loogisesti jäsenneilyt sisällöt. Lisäksi sivuja tulisi pystyä käyttämään erilaisten apuvälineiden avulla ja niiltä tulisi löytyä tietoa eri kunnan tilojen esteettömyydestä.

Toinen iso yhdenvertaisuutta haastava tekijä ovat tilat. Kansalaisopistot toimivat yleensä monissa eri kunnan omistamissa tiloissa kuten koulujen luokissa, kylätaloilla ja liikuntasaleilla. Erityisesti vanhoissa rakennuksissa on monia esteettömyyttä haastavia tekijöitä. Tilaan ei pääse pyörätuolilla, jyrkät rappuset ovat talvella liukkaat, pukutiloja on vähän, luokista puuttuu seisomapöytiä tai erilaisia tuoleja. Tilojen esteettömyyteen ja saavutettavuuteen kannattaa ehdot-

²⁴ Artikkelin pohjana on käytetty Kulttuuria kaikille -palvelun ja Kaikukortin verkkosivuja.

²⁵ [Kansalaisopistot pähkinäkuoressa \(siirryt Kansalaisopistot.fi -sivuille\)](https://kansalaisopistot.pahkinankuoressa.fi/sivuille).





tomasti panostaa esimerkiksi tekemällä esteettömyyskartoituksia ja mukautuksia tiloihin. Jos tilat todetaan esteellisiksi, kansalaisopiston olisi käytännössä erittäin tarpeellista pyrkiä vaikuttamaan tilan omistajaan muutosten toteutumiseksi ja siirtymäaikana tarjota ainakin osa toiminnasta esteettömissä tiloissa. Monesti mukautukset ovat pieniä asioita, joilla on kuitenkin iso vaikutus käyttäjien kannalta. Kohtuullisten mukautusten epääminen ilman perusteltua syytä on yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää. Oppilaitoksen johtajana rehtori on vastuussa kansalaisopiston osalta kohtuullisten mukautusten tekemisessä.

Kolmas hyvä keino yhdenvertaisuuden ja vastuullisuuden edistämiseksi on yhteistyön lisääminen. Kansalaisopiston voi ottaa mukaan osaksi kuntalaiskyselyä, jolla kartoitetaan kuntalaisten kokemuksia ja kehitysideoita kunnan eri palveluihin liittyen. Oman paikkakunnan vammaisneuvostot ja kansalaisjärjestöt ovat kunnille tärkeitä ja hyviä yhteistyökumppaneita saavutettavuuden edistämässä ja kansalaisopistojen toiminnan kehittämässä. Lisäksi yhteistyötä voi tehdä oman kunnan muiden kulttuuritoimijoiden tai toisten kansalaisopistojen kanssa verkostoituen.

Tärkeänä osana yhdenvertaisuuden edistämistä on suunnitelmallisuus. On hyvä laatia pitkän aikavälin suunnitelma yhdenvertaisuuden parantamiseen sekä tehdä siihen liittyen budjettivaroja yleisissä talousarvioissa. Suunnitelmallisuutta on hyvä olla niin kuntatasolla kuin toimijakohtaisestikin eli opiston omana tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmana. Yhdenvertaisuuden kehittäminen ja edistäminen opistossa ovat jatkuvia prosesseja, ja niissä on paljon muistettavaa. Pieniä ja isoja yksityiskohtia, joita tulisi huomioida strategiatasolla, budjetoinnissa, kurssisuunnittelussa, opetustyössä ja asiakaspalvelussa. Opiston yhdenvertaisuustyön kehittämässä kannattaa hyödyntää Kansalaisopistojen saavutettavuusopasta.²⁶

Yhdenvertaisuutta tukevat ratkaisut mahdollistavat hyvin monenlaisten ihmisten osallistumisen opiskeluun ja itsensä kehittämiseen kansalaisopistossa. Ihanteellisessa tilanteessa ne hyödyttävät kaikkia.

Esimerkki taloudellisen saavutettavuuden lisäämisestä

Kulttuuria kaikille -palvelun yhteiskehittämän Kaikukortin tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja kulttuurin saavutettavuutta. Kaikukortti on tarkoitettu sosiaali- ja terveysalan toimijoiden asiakkaille, jotka ovat tiukassa rahatilanteessa, eivätkä siitä syystä voi hankkia pääsylippuja tai kurssipaikkoja. Kaikukortilla voi hankkia maksutta kansalaisopiston kurssipaikkoja sekä muita kulttuuripalveluita. Kaikukortti on käytössä yli 100 kunnassa.

26 Kansalaisopistojen liitto 2023. Kohti kaikkien kansalaisopistoa. Kansalaisopistojen saavutettavuusopas. Saatavilla: [Kohti kaikkien kansalaisopistoa \(siirryt Avointen oppimateriaalien kirjaston sivuille\)](#).





Miten yhdenvertaisuus ja vastuullisuus näkyvät kansalaisopiston toiminnassa?

Kansalaisopistojen perusajatuksena on mahdollistaa ihmisille yhdenvertaiset edellytykset itsensä sivistämiseen ja elinikäiseen oppimiseen iästä, varallisuudesta, koulutustaustasta tai muista henkilöön liittyvistä seikoista riippumatta. Kaikki ihmiset ovat tervetulleita opistojen kursseille ja kurssit pyritään suunnittelemaan siten, etteivät ne rajaisi ketään pois. Kaikille avoimien kurssien lisäksi tarjonnassa on myös erilaisille ihmisryhmille kuten liikuntarajoitteisille ihmisille, ikäihmisille, raskaana oleville, kehitysvammaisille henkilöille ja lapsille kohdennettuja kursseja. Vastuullisuus näkyy opistojen toiminnassa esimerkiksi siten, että järjestetään kursseja tärkeistä kansalaistaidoista kuten ensiaputaidosta tai arjenhallintataidoista, käytetään kursseilla kestäviä materiaaleja ja ohjeistetaan kohti kestävämpiä ratkaisuja, ei järjestetä päällekkäistä toimintaa kunnan muiden palveluiden kanssa ja otetaan huomioon alueen ihmisten erilaiset toiveet ja tarpeet.

Tietoa kansalaisopistoista

- 174 kansalaisopistoa toimii Suomen jokaisen kunnan alueella.
- Kursseille osallistuu vuosittain yli 500 000 opiskelijaa.
- Opetukseen voi osallistua kuka tahansa iästä ja koulutustaustasta riippumatta.
- Opetustunteja järjestetään noin kaksi miljoonaa.
- Voi olla nimeltään kansalaisopisto, työväenopisto, opisto tai aikuisopisto.
- Suomalainen kansalaisopistotoiminta täyttää 125 vuotta vuonna 2024.
- Tutkitusti ennaltaehkäisevät sosiaali- ja terveydenhuollon kustannuksia.¹

Tilastot: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen²

1 Manninen, Jyri 2018. Kansalaisopiston aikuisopiskelijat luokkakuvassa. Saatavilla: [Kansalaisopistojen liitto 2018. Kansalaisopiston aikuisopiskelijat luokkakuvassa \(PDF\)](#)

2 Vipunen. Vapaa sivistystyö. Opetushallinnon tilastopalvelu. Saatavilla: [Vapaa sivistystyö \(siirryt Vipunen-sivuille\)](#).

Järjestösuunnittelija Henri työskentelee Helsingissä Kansalaisopistojen liitossa ja kehittää mm. opistojen saavutettavuutta.





2.5 Kulttuuria ja harrastuksia jokaiselle lapselle ja nuorelle

Aura Linnapuomi

Suomessa on nykyään useita suurimpaan osaan kunnista levinneitä toimintamalleja, jotka keskittyvät kulttuuri- ja taide-elämysten ja harrastamismahdollisuuksien tarjoamiseen jokaiselle lapselle ja nuorelle maksutta. Esimerkiksi taidetta ja kulttuuria osaksi koulupäivää tuovia *kulttuurikasvatussuunnitelmia* on Suomen lastenkulttuuriliiton mukaan jo 80 prosentissa kuntia (Kojo 2026; Suomen lastenkulttuuriliitto 2025b). Suomen kulttuurirahaston ja Svenska Kulturfondenin rahoittama valtakunnallinen kulttuurikasvatusmalli *Taidetestaajat* tuo jokaisen Suomen kunnan kahdeksaluokkalaisille kulttuurielämyksiä vuosittain (Suomen lastenkulttuuriliitto 2025a). *Harrastamisen Suomen malli* oli puolestaan käytössä 258 kunnassa lukuvuonna 2024–2025 (Opetushallitus 2025).

Yhdenvertaisuuden näkökulmasta on todella tärkeää, että kunta panostaa lasten ja nuorten maksuttomiin mahdollisuuksiin harrastaa ja saada elämyksiä. Pelastakaa lapset ry:n Lapsen ääni raportin (2024, 5) mukaan pienituloisissa perheissä elävistä lapsista lähes 60 prosentilla ei ollut mahdollisuutta käydä elokuvissa tai konserteissa ja 37 prosentilla ei ollut mahdollista maksulliseen harrastukseen. Pelastakaa lapset ry (2024, 34) suosittelee lapsiperheköyhyiden vähentämiseksi, että ”kuntien tulee tarjota lapsille vähintään yksi ilmainen ja mieluinen harrastus koulupäivän yhteydessä niin kaupungeissa kuin maalaiskunnissa”.

Suomen lastenkulttuuriliiton hankkeessa *Pienet askeleet kulttuuriin* (2025–2026) kartoitettiin vauva- ja taaperoi-ikäisille ja heidän perheilleen suunnattuja taide- ja kulttuuripalveluita Suomessa. Hankkeessa selvitettiin myös, miten esimerkiksi Helsingin Kulttuurin kummilapset -palvelun tyyppinen toiminta voisi laajentua eri kuntiin. (Suomen lastenkulttuuriliitto 2025c.) Hankkeen selvitys *Pienet askeleet kulttuuriin - Selvitys pikkulapsille ja heidän perheilleen suunnatuista taide- ja kulttuuripalveluista Suomessa* julkaistiin tammikuussa 2026. Selvityksessä korostetaan taiteen ja kulttuurin merkitystä lapsen kehitykselle syntymästä asti. Keskeisenä kehitettävänä toimintatapana nähdään neuvolayhteistyön





vahvistaminen. Myös kirjastojen rooli ja potentiaali tunnistetaan pienten lasten ja perheiden kulttuurikohtaamisten olohuoneena. (Tuhkio 2026, 4 & 50) Kuntien kannattaa hyödyntää näitä arjen peruspalveluja edistäessään pienten lasten yhdenvertaisia mahdollisuuksia päästä kokemaan ja tekemään taidetta.

Neljä vinkkiä lasten ja nuorten kulttuurisia oikeuksia edistävien toimintamallien toteutukseen

1. Aseta toiminnan hankintailmoituksiin yhdenvertaisuuteen liittyviä ehtoja.

Tämän julkaisun luvussa 5 *Kunta rahoittajana ja mahdollistajana* on esimerkkejä ehdoista, joiden avulla kunta voi edistää yhdenvertaisuutta ja velvoittaa hakijoita esittämään konkreettisia suunnitelmia yhdenvertaisuuteen liittyen. Samalla kunta lisää hakijoiden tietoa osallistumisen esteiden poistamisesta.

2. Varmista, että toiminnan tuottajat selvittävät osallistujien saavutettavuustarpeet etukäteen.

Etukäteistieto osallistujien saavutettavuustarpeista auttaa suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa, joka on alusta alkaen mahdollisimman saavutettavaa. Saavutettavuustarpeita voi kysyä eri tavoin. Alla on kaksi vaihtoehtoista tapaa kysyä tarpeita²⁷:

Vaihtoehto 1:

1. Onko sinulla (tai lapsellasi) esteettömyyteen tai saavutettavuuteen liittyviä tarpeita?
 - Jos vastasit kyllä, niin mitä?
2. Tarvitsetko toimintaan apuvälineitä?
 - Jos vastasit kyllä, niin mitä?
3. Tarvitsetko muuta tukea osallistumiseen tai kommunikointiin?
 - Jos vastasit kyllä, niin mitä?
4. Osallistutko oman avustajan tai tulkin kanssa?
5. Onko sinulla toimintaan vaikuttavia allergioita tai lääkityksiä?
6. Liittyykö osallistumiseesi muita asioita, joita toivot meidän huomioivan tai tietävän?

²⁷ Vaihtoehtojen tekemisessä on hyödynnetty Harrastamisen saavutettavuussuosituksen tietokortteja (Suomen lastenkulttuuriliitto 2025d) sekä Kulttuuria kaikille -palvelun ja yhdenvertaisuusasiantuntija Jemina Lindholmin vuonna 2024–2025 toteuttamaa saavutettavuuskartoitusta taiteen perusopetusta antavalle oppilaitokselle (ei julkaistu).





Vaihtoehto 2:

1. Monivalintakysymyksiä saavutettavuustarpeista, onko tarvetta esimerkiksi

- a) induktiosilmukalle
- b) istuinkorokkeille
- c) tarttumisen apuvälineille
- d) kuvakommunikaatiokorteille
- e) kuvionuoteille
- f) ryhmäavustajalle / osallistumiselle oman läheisen kanssa
- g) jne.

2. Liittyykö osallistumiseesi muita asioita, joita toivot meidän huomioivan tai tietävän?

3. Varmista, että kaikessa toimintaa koskevassa viestinnässä kerrotaan toiminnan saavutettavuuden toteutumisesta.

Saavutettavuustiedot auttavat osallistumisen suunnittelussa ja siihen valmistautumisessa. Tukea saavutettavuustietojen kertomiseen saa esimerkiksi oppaasta *Entä saavutettavuus - Ohje kulttuurikohteen saavutettavuudesta viestimiseen* (Linnapuomi & Salonlahti 2015).

4. Ohjaa toiminnan järjestäjiä kokonaisvaltaiseen saavutettavuuden huomiointiin.

Taiteen ja kulttuurin saavutettavuuden toteuttamiseen löytyy paljon oppaita ja ohjeita sekä myös tarkistuslistoja, joista saa ideoita saavutettavuuden edistämiseen. Näistä materiaaleista kannattaa jakaa tietoa tahoille, jotka tuottavat lapsille ja nuorille toimintaa yhdessä kunnan kanssa. Rahoituksen hakijoille ja rahoitetuille toimijoille kannattaa myös järjestää koulutuksia saavutettavuudesta, moninaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta.





a. Suomen lastenkulttuuriliiton verkkosivuilta löytyy harrastamisen saavutettavuussuosituksia ja tietokortit, jotka muodostavat yhdessä saavutettavuuden verkkokoulutuksen harrastustoimijoille ja harrastusten järjestäjille: [Saavutettavampi harrastus \(siirryt Suomen lasten-kulttuuriliiton sivuille\)](#).

b. Suomen harrastamisen mallin materiaalipankissa on osio ”Esteettömyys ja saavutettavuus”, jossa on runsaasti harrastamisen saavutettavuuteen ja osallisuuden edistämiseen liittyviä oppaita: [Materiaalipankki saavutettavuuteen ja esteettömyyteen \(siirryt Harrastamisen Suomen mallin -sivuille\)](#)

c. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön Vamlasin verkkosivuille on koottu saavutettavuuteen liittyvää ohjemateriaalia: [Julkaisut \(siirryt Vamlasin sivuille\)](#).

d. Kulttuuria kaikille -palvelun verkkosivuilla on laajasti eri taide- ja kulttuurialojen saavutettavuuteen ja moninaisuuteen liittyviä oppaita ja tarkistuslistoja: [Kulttuuriakaikille.fi](#).

Aura on Espoon Karakalliosta kotoisin oleva Kulttuuria kaikille -palvelun vs. toiminnanjohtaja.

Lähteet:

Kojo, Henna 2026. Luento: Kulttuurikasvatussuunnitelmien kuntakyselyn 2026 tulokset. Valtakunnallinen kulttuurikasvatussuunnitelmat -webinaari 28.4.26. Suomen lastenkulttuuriliitto.

Linnapuomi, Aura ja Salonlahti, Outi 2015. *Entä saavutettavuus? Ohje kulttuurikohteen saavutettavuudesta viestimiseen*. Kulttuuria kaikille -palvelun julkaisuja 2/2015. Kulttuuria kaikille -palvelu / Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry. 1. painos. Saatavilla: [Entä saavutettavuus? Ohje kulttuurikohteen saavutettavuudesta viestimiseen \(PDF\)](#) (haettu 31.3.2025).

Opetushallitus 2025. Harrastamisen Suomen malli. Tietoa. Saatavilla: [Tietoa \(siirryt Harrastamisen Suomen mallin sivuille\)](#) (haettu 7.3.2025).





Pelastakaa lapset ry 2024. *Lapsen ääni 2024 – Lasten kokemuksia hyvinvoinnista, arjesta ja pienituloisuudesta*. Saatavilla: [Pelastakaa lapset: Lapsen ääni 2024 \(PDF\)](#) (haettu 7.3.2025).

Suomen lastenkulttuuriliitto 2025a. Tätä on taidetestaajat. Saatavilla: [Taidetestaajat.fi](#) (haettu 7.3.2025).

Suomen lastenkulttuuriliitto 2025b. Kulttuurikasvatussuunnitelmien edistämishanke. Saatavilla: [Kulttuurikasvatussuunnitelmien edistämishanke \(siirryt lastenkulttuuri.fi -sivuille\)](#) (haettu 7.3.2025).

Suomen lastenkulttuuriliitto 2025c. Pienet askeleet kulttuuriin. [Pienet askeleet kulttuuriin \(siirryt lastenkulttuuri.fi -sivuille\)](#) (haettu 31.3.2025).

Suomen lastenkulttuuriliitto 2025d. Tietokortti 6. Suositus *Meillä on harrastuksen järjestäjinä riittävästi tietoa osallistujien saavutettavuustarpeista*. Saatavilla: [Tietokortti 6 \(siirryt Saavutettavampi harrastus -sivuille\)](#) (haettu 6.6.2025).

Tuhkio, Tetti (toim.) 2026. *Pienet askeleet kulttuuriin - Selvitys pikkulapsille ja heidän perheilleen suunnatuista taide- ja kulttuuripalveluista Suomessa*. Suomen lastenkulttuuriliitto. Saatavilla: [Pienet askeleet kulttuuriin -selvitys \(PDF\)](#) (haettu 4.2.2026).





3. Normiluova johtajuus

Rita Paqvalén

Yhteiskunnallinen ilmapiiri on koventunut ja polarisaatio lisääntynyt Suomessa viime vuosien aikana. Rasistiset, muukalaisvihamieliset sekä avoimen homo- ja transfobiset puheenvuorot ja häirintä ovat yleistyneet. Tämä kehitys yhdistettynä esimerkiksi muutoksiin Suomen maahanmuutto- ja työlainsäädännössä sekä leikkauksiin taide- ja kulttuurisektorilla ja sosiaali- ja terveyssektorilla on vakava uhka demokratialle ja tasa-arvolle myös luovilla aloilla.

Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat sellaiset freelancerit, taiteilijat ja kulttuuritoimijat, joilla on vähemmistötausta (esimerkiksi maahanmuuttaja-tausta tai jokin toimintarajoite). He ovat jo aiemmin olleet usein marginalisoidussa asemassa taide- ja kulttuurikentällä, ja heille leikkaukset ja lakimuu-tokset merkitsevät konkreettista työehtojen heikkenemistä. Leikkaukset heikentävät myös pääsyä moninaiseen, monikieliseen ja erilaisia saavutetta-vuustarpeita huomioivaan taide- ja kulttuuritarjontaan. Ne uhkaavat kulttuurin asemaa jokaisenoikeutena, joka kulttuuripoliittisessa selonteossa määritellään kaikkien oikeudeksi ”monipuoliseen ja saavutettavaan kulttuuriin [...] taustas-ta, kielestä, asuinpaikasta, iästä tai taloudellisista resursseista riippumatta” (2024:34).

Tässä tilanteessa tarvitaan selkeästi määriteltyjä ja määrätietoisia strategioita sekä konkreettisia toimenpiteitä moninaisuuden edistämiseksi, syrjinnän ja rasismin torjumiseksi sekä freelancereiden ja erityisen haavoittuvassa asemas-sa olevien ryhmien aseman vahvistamiseksi taide- ja kulttuurikentällä. Kunnilla on tässä ratkaiseva rooli merkittävinä työnantajina sekä taiteen ja kulttuurin rahoittajina. Jotta taide voi olla vapaata, on taiteilijoiden toimintaedellytysten oltava tasa-arvoiset – sukupuolesta, etnisyydestä, kielestä tai toimintarajoit-





teesta riippumatta – ja kaikilla kunnan asukkailla on oltava yhdenvertainen mahdollisuus osallistua kulttuurielämään.

Monien kuntien kulttuuribudjetit ovat juuri nyt kovan paineen alla ja leikkaukset ovat johtaneet irtisanomisiin. Jotta kuntien kulttuuritoiminta voisi toteuttaa lakisääteisen tehtävänsä ”edistää kulttuurin ja taiteen yhdenvertaista saatavuutta ja monipuolista käyttöä” sekä ”luoda edellytyksiä ammattimaiselle taiteelliselle työlle ja toiminnalle”, kuten laki kuntien kulttuuritoiminnasta (2019) edellyttää, tarvitaan kunnilta myös syvempää ymmärrystä kulttuurin merkityksestä demokratialle ja osallisuudelle sekä kuntien kilpailukyvyille.

Muutosjohtajuus

Moninaisuuden ja inklusion edistämisen on tapahduttava kaikilla tasoilla kuntien taide- ja kulttuuritoiminnassa. Se edellyttää myös johtajuuden muutosta sekä vahvaa tahtoa aktiivisesti ja konkreettisesti edistää antirasistista, inklusiivista, *normikriittistä* ja *normiluovaa* työkulttuuria. Tarvitsemme johtavissa asemissa olevia henkilöitä, kuten kulttuuri- ja sivistysjohtajia sekä taiteellisia johtajia, joilla on syvälinen ymmärrys moninaisuus- ja saavutettavuuskysymyksistä ja/tai halu oppia niistä lisää. On olennaista, että johtajat huomioivat nämä kysymykset itsestään selvänä osana kulttuuripolitiikkaa, kulttuuripalveluita ja taiteellista työtä kaikilla tasoilla. Kuntien kulttuurisektorit tarvitsevat johtajia ja työntekijöitä, jotka tiedostavat oman valta-asemansa ja käyttävät sitä ulossulkevien normien purkamiseen sekä osallisuuden, tasa-arvon, läpinäkyvyyden ja saavutettavuuden vahvistamiseen taide- ja kulttuurikentällä.

Normiluova johtajuus tarkoittaa, että me johtajina ja päätöksentekijöinä tunnistamme yhteiskunnassa vallitsevat normit (esimerkiksi ihonväriin, seksuaalisuuteen, toimintakykyyn tai kieleen liittyvät) ja ymmärrämme, miten ne ovat muovanneet kulttuurikenttää ja myös omia organisaatioitamme. Normikriittinen analyysi on tarpeen, jotta tulemme tietoisiksi työtämme ohjaavista normeista ja siitä, miten ne mahdollisesti synnyttävät – usein tiedostamattamme – ulossulkevia käytäntöjä, jotka samalla tuottavat etuoikeuksia heille, jotka pysyttelevät normien sisällä.

Kirjassaan *Normkreativ* Rebecca Vinthagen ja Lina Zavalia havainnollistavat normikriittisen (*normkritisk*) ja normiluovan (*normkreativ*) lähestymistavan eroa:

Siinä missä normikriittisyys tekee näkyväksi normit ja niiden tuottamat etuoikeudet sekä auttaa meitä ymmärtämään ja sanoittamaan sen, mitä emme halua, tarjoaa normiluova lähestymistapa meille välineet tutkia, mitä haluamme tilalle. (2014:9)





Normiluova johtajuus merkitsee siis normikriittisen analyysin muuttamista käytännön toiminnaksi. Normikriittinen analyysi jää pelkiksi sanoiksi, ellei se johda konkreettisiin toimintasuunnitelmiin ja tekoihin.

Kuntien taide- ja kulttuurisektori perustuu edelleen, kuten yhteiskunta laajemminkin, erilaisille normeille, jotka sulkevat osan väestöstä ulkopuolelle. Normiluova johtajuus tarkoittaa toimintaa, joka ei pyri säilyttämään olemassa olevia rakenteita vaan muuttamaan niitä. Jotta kuntien työympäristö ja kulttuuritarjonta todella heijastaisivat moninaisuutta ja antirasistisia arvoja, ja olisivat avoimia ja saavutettavia kaikille, on normiluovan johtajan tai päätöksentekijän uskallettava kohdata muutostyön herättämä mahdollinen vastarinta. Hänen on aktiivisesti työskenneltävä tasa-arvoisen työympäristön rakentamiseksi.²⁸

Normit

Ensimmäinen askel kohti hyvää, oikeudenmukaista ja inklusiivista johtajuutta on tulla tietoiseksi omasta valta-asemastaan sekä niistä normeista ja etuoikeuksista, jotka ovat muovanneet meitä, vaikuttavat ymmärrykseemme ja rajoittavat sitä (Bromseth 2010, 41). Normit ovat usein näkymättömiä mutta syvälle juurtuneita käsityksiä siitä, mikä on normaalia, merkityksellistä ja arvokasta tietyssä kulttuurisessa kontekstissa. Normit tulevat näkyväksi yleensä vasta silloin, kun joku rikkoo niitä.

Jotta kulttuuritarjonta tuntuisi merkitykselliseltä kaikille kuntalaisille, sen on heijastettava kunnan moninaisuutta niin, että jokainen voi tuntea itsensä tervetulleeksi ja nähdyksi. Kyse ei ole vain siitä, millaista kulttuuriohjelmaa tarjotaan, millaisia tarinoita kerrotaan ja kenen näkökulmasta. Kyse ei ole myöskään pelkästään siitä, miten ja missä tapahtumat järjestetään (esimerkiksi kieli, yhteistyötahot ja saavutettavuus) tai miten niitä markkinoidaan (esimerkiksi kieli, kuvat ja tiedotuskanavat). Kyse on ennen kaikkea tekemistämme valinnoista: rekrytointi- ja henkilöstöpolitiikastamme, siitä kenen katsomme soveltuvan tiettyihin tehtäviin, miten tehtäviä markkinoidaan, ja erityisesti siitä, miten saavutettavia, avoimia ja turvallisia työpaikat todella ovat. Viime kädessä kyse on siitä, miten budjetoimme.

Jotta voimme luoda inklusiivisen ja dynaamisen työympäristön sekä uutta luovan, merkityksellisen ja uusia osajia houkuttelevan taide- ja kulttuurisektorin, meidän on tarkasteltava normeja kriittisesti ja omaksuttava normeja uudistavia toimintatapoja. Johtajina meidän on kuunneltava aktiivisesti sekä oltava avoimia uusille näkökulmille ja kritiikille. Meidän on oltava valmiita tietyssä

28 Osa tämän luvun johdannosta pohjautuu osuuteeni mielipidetekstistä ”Normkritiska kulturchefer efterlyses” (Hufvudstadsbladet 26.7.2023) jonka kirjoitin yhdessä tanskalaisen kollegani Amalie Ørum Hansenin kanssa. <https://www.hbl.fi/2023-07-26/normkritiska-kulturchefer-efterlyses/>





määrin luopumaan valta-asemastamme samalla kun käytämme valtaamme muutoksen aikaansaamiseksi. Omien puutteidensa tunnustaminen voi tuntua epämiellyttävältä mutta se on välttämätöntä, jotta voimme kasvaa johtajina ja päätöksentekijöinä. Johtajina meidän tulisi kysyä itseltämme: *Mitä en näe tai ymmärrä? Mitä minun täytyy oppia? Millaiset kirjoittamattomat säännöt ja normit ohjaavat työyhteisöäni? Millä tavoin ne saattavat sulkea ulos niitä, jotka eivät mahdu normiin? Miten voimme tiiminä muuttaa työympäristöämme niin, että kaikki tuntevat olonsa tervetulleiksi?*

Strateginen johtajuus

Jotta normikriittinen analyysi muuttuisi käytännön toimiksi ja tekisi työympäristöstä inklusiivisemman, tarvitaan tahdon ja osaamisen lisäksi myös konkreettinen suunnitelma ja useimmiten myös resursseja. On tärkeää, että muutostyö on läpinäkyvää ja koko henkilöstö on osa prosessia alusta alkaen. On myös tärkeää varata riittävästi aikaa ja resursseja henkilökunnan kouluttamiseen esimerkiksi moninaisuuteen, saavutettavuuteen ja antirasismiin liittyvissä kysymyksissä.

Yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta edistävissä suunnitelmissa ja toimintaohjeissa on oltava selkeästi määritellyt tavoitteet ja toimenpiteet, jotta ne toimivat käytännön työvälineinä arjessa. Vaikka kunnilla olisi kattavia suunnitelmia ja toimintaohjeita, suosittelimme kuntien kulttuuriorganisaatioita laatimaan myös omat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa, jotka pohjautuvat organisaatioiden omiin tarpeisiin ja käytäntöihin (lisää tästä luvussa 2). Näiden suunnitelmien tulee ohjata toiminnan suunnittelua ja budjetointia. Seurantaan varten on hyvä asettaa pieni työryhmä.

On myös järkevää budjetoida hieman ylimääräistä mahdollisiin yllättäviin menoihin, jotka liittyvät saavutettavuuden edistämiseen. Yhdenvertaisuuden, saavutettavuuden ja moninaisuuden on oltava osa kaikkea toimintaa.

Tunteet ja empatia

Tasa-arvoinen ja inklusiivinen johtajuus edellyttää paitsi yhdenvertaisuuden periaatteiden tuntemista ja normien vaikutusten ymmärtämistä, myös empatiaa ja kykyä asettua toisen ihmisen asemaan ja nähdä tilanne hänen näkökulmastaan.

Vaikka työpaikalla olisikin nollatoleranssi syrjinnälle ja rasismille, sekä toimintasuunnitelma tasa-arvoisen kohtelun ja syrjinnän vastaisen työn tueksi, on johtajan ja päätöksentekijän myös osattava nähdä jokainen ihminen yksilönä, jolla on omat ainutlaatuiset tarpeensa ja haasteensa. Kokemukset syrjinnästä, vihapuheesta, rasismista ja mikroaggressioista voivat jättää pysyviä jälkiä ja vaikuttaa turvallisuuden tunteeseen, mielenterveyteen, minäkuvaan ja kykyyn





osallistua erilaisiin toimintoihin. Johtajan tai päätöksentekijän on tärkeää kysyä itseltään: *miten voin oppia paremmin tunnistamaan työntekijöitteni tarpeet ja luoda turvallinen ja empaattinen työympäristö, jossa erilaisista tarpeista voidaan puhua avoimesti?*

Turvallisemman tilan periaatteet (lisää tästä luvussa 7.1) ovat yksi työkalu, jonka avulla voidaan luoda turvallinen ja myönteinen ilmapiiri, jossa vaikeistakin kysymyksistä voidaan keskustella. Jotta periaatteet todella toimivat, tarvitaan kuitenkin koko henkilöstön kouluttamista. Syrjinnän ja rasismin vastaiset toimet saattavat herättää tunnelataukseltaan voimakastakin vastarintaa, jonka taustalla on yleensä tietämättömyyttä ja pelkoa. Antamalla henkilöstölle riittävät tiedot siitä, mitä käsitteet tarkoittavat ja mitä yhdenvertaisuus käytännössä merkitsee, voidaan saavuttaa yhteisymmärrys.

Jotta voimme kehittyä empaattisiksi ja inklusiivisiksi esihenkilöiksi ja päätöksentekijöiksi, on tärkeää tulla tietoiseksi omista tarpeista ja rajoitteista sekä siitä, mitä itse tarvitsee kasvaakseen ja tunteakseen olonsa turvallisesti johtajan roolissa. Tämä on erityisen tärkeää esihenkilöille, jotka itse kuuluvat johonkin vähemmistöön. On myös tärkeää luoda oman työyhteisön ulkopuolelle verkostoja ja tiloja, joissa voimme turvallisesti keskustella johtajuudesta ja haasteista, joita kohtaamme arjessamme.

Kriisinhallinta

Johtajan, joka tekee muutostyötä²⁹ taide- ja kulttuurisektorilla, joka esittelee uusia tapoja lähestyä taidetta tai historiaa tai joka haluaa organisaationsa ottavan kantaa yhteiskunnallisiin kysymyksiin, on oltava valmis voimakkaisiinkin (vasta)reaktioihin –joissain tapauksissa jopa kriisitilanteisiin. On myös hyvä muistaa, että sisäisilläkin prosesseilla on tapana karata organisaation sisältä polemiikiksi sosiaaliseen mediaan ja mielipidepalstoille.

Jos normit ovat se liima, joka pitää työyhteisön tai kansakunnan koossa, niiden kyseenalaistaminen voidaan kokea uhkana. Taustalla on usein pelko oman aseman menettämisestä ja haluttomuus opetella uusia toimintatapoja. Tämän kohtaaminen vaatii johtajalta rohkeutta. Johtajan on uskallettava tehdä muutoksia silloinkin, kun ne aiheuttavat epä mukavuutta ja vastustusta. Hänen on tarkasteltava normeja kriittisesti ja kuunneltava kärsivällisesti niin marginalisoitujen ihmisten kokemuksia kuin muutosta vastustaviakin näkemyksiä. On hyvä pohtia, millaisia pelkoja ja ennakkoluuloja vastarinta paljastaa ja miten voimme johtajina edistää hedelmällistä vuoropuhelua. Samalla meidän on

29 Kriisinhallintaa käsittelevä luku pohjautuu ja kehittää edelleen museoiden muutostyötä käsittelevää osaa kirjassani *Queera minnen. Essäer om tystnad, längtan och motstånd* (Schildts & Söderströms 2021, s. 280–284).





tärkeää valmistautua hyvin ja sitouttaa koko organisaatio muutostyöhön, olipa kyse organisaation sisäisistä prosesseista, kannanotosta akuuttiin kysymykseen tai voimakkaita reaktioita herättävän hankkeen toteuttamisesta.

Itseäni inspiroiva esimerkki kulttuurijohtajan ennakoivasta toiminnasta kriisin edessä tapahtui keväällä 2017. Ateneumin taidemuseo päätti museonjohtaja Susanna Petterssonin johdolla ottaa kantaa turvapaikanhakijoiden oikeuksien puolesta peittämällä museon paraatisivu graffititaiteilija EGS:n teoksella *Europe's Greatest Shame #11*. Valtava banderolli, jossa luki ”Refugees Welcome”, oli solidaarisuuden osoitus turvapaikanhakijoiden mielenosoitukselle. Mielenosoitus jatkui useita kuukausia museon edessä Rautatientorilla vastalauseena maahanmuuttoviraston lukuisille kielteisille turvapaikkapäätöksille. Museo sai osakseen paljon kritiikkiä, jossa kyseenalaistettiin valtion rahoittaman museon oikeus mielenilmaukseen.

Ateneumin tapauksessa minuun teki vaikutuksen paitsi museon päätös ottaa näkyvästi kantaa, myös se tapa, jolla se valmistautui mahdolliseen vasta-reaktioon. Paneelikeskustelussa Museoalan Teemapäivillä syksyllä 2017 (14–15.9.2017) Susanna Pettersson kuvaili, miten hän oli sitouttanut koko henkilöstön päätökseen ja valmistellut heitä tuleviin reaktioihin. Kun kulttuuriorganisaatio ottaa yhteiskunnallisen vastuunsa vakavasti ja ottaa kantaa esimerkiksi rasismia vastaan, eivät johtajat ja viestintätiimi ole ainoita, jotka joutuvat kohtaamaan kritiikin. Usein kritiikki kohdistuu ennen kaikkea niihin, jotka kohtaavat yleisön suoraan päivittäisessä työssään, kuten näyttelyvahteihin ja lipunmyyjiin.

Lopuksi

Ei ole olemassa oikoteitä tai nopeita toimenpiteitä, jotka muuttaisivat kuntien kulttuuriorganisaatiot kaikille saavutettavaksi. Muutos vaatii resursseja, tietoa, tahtoa ja rohkeutta. Prosessi on kuitenkin välttämätön, sillä kulttuuri kuuluu kaikille kuntalaisille ja oikeus kulttuuriperintöön on ihmisoikeus. Representaation lisääminen, inklusiivisempi rekrytointi ja historiaa koskevien ulossulkevien näkökulmien kyseenalaistaminen ovat kuntien lakisääteisiä tehtäviä – eivät mielipide- tai ideologiakysymyksiä eivätkä myöskään identiteettipolitiikan tai poliittisen korrektiuden ilmauksia. Tavoitteena on kulttuuri, joka ei ole harvojen etuoikeus vaan kuuluu kaikille.

Rita on helsinkiläinen sateenkaareva tietokirjailija ja kulttuuriaktivisti sekä Kulttuuria kaikille -palvelun entinen toiminnanjohtaja

Käännös: Niklas Koskinen





Lähteet

Bromseth, Janne. 2010. Förändringsstrategier och problemförståelser: från utbildning om den Andra till queer pedagogik. Teoksessa Janne Bromseth & Frida Darj (toim.). *Normkritisk pedagogik. Makt, lärande och strategier för förändring*. Centrum för genusvetenskap.

Bromseth, Janne & Darj, Frida (red.). 2010. *Normkritisk pedagogik. Makt, lärande och strategier för förändring*. Centrum för genusvetenskap.

Kulttuuripoliittinen selonteko. 2024. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-569-6>. Haettu 28.5.2026.

Laki kuntien kulttuuritoiminnasta 166/2019. 2019. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2019/166?language=fin>. Haettu 28.5.2026.

Paqvalén, Rita & Ørum Hansen, Amalie. 2023. Normkritiska kulturchefer efterlyses. *Hufvudstadsbladet* 26.7.2023.

Paqvalén, Rita. 2021. *Queera minnen. Essäer om tystnad, längtan och motstånd* (Schildts & Söderströms).

Vintheim, Rebecca och Zavalía, Lina. 2014. *Normkreativ*. Premiss Förlag.





3.1 Moninaisuuden johtamisesta Kotkan kulttuuripalveluissa

Tomi Purovaara

Tulin Kotkaan kulttuurijohtajan virkaan elokuussa 2019 itselleni aivan uuteen työkulttuuriin. Edellisten vuosien työpaikkani olivat pitkälti keskittyneet kulttuuriseen ja kielelliseen moninaisuuteen. Lukukeskuksen toiminnanjohtajuus toi eteeni Suomessa asuvien eri kielillä kirjoittavien kirjailijoiden epätasa-arvoisen tilanteen. Opin paljon uutta myös työssäni Helsingin kaupungin kansainvälisen kulttuurikeskus Caisan johtajana: toimintakentällämme olivat taiteen ja kulttuurin kaikki alat sekä eri kielet ja kulttuurit – moninaisuus ulottui myös kymmenhenkisen henkilöstömme pariin. Caisan jälkeen olin mukana perustamassa ja johtamassa Globe Art Point -yhdistystä, joka kokoaa yhteen Suomessa asuvia eri alojen ammattitaiteilijoita. Sparraan ja autan edelleen moninaisuuteen liittyviä taiteilijoita ja hankkeita omien kontaktieni ja verkostojeni kautta, muun muassa varainhankinnassa.

Edellisten työtehtävien opit ovat kulkeneet mukanani myös Kotkaan, joka on ollut monikulttuurinen kaupunki jo pitkään: satamatoiminta on tuonut kaupunkiin 1800-luvulta lähtien vaikutteita ja ihmisiä ympäri maailman – puhutaanpa Kotkan jazzpiireissä, että tämä jalo musiikinmuoto olisi rantautunut Suomeen ensimmäisenä juuri Kotkan sataman kautta. Vuoden 2023 lopussa viidenkymmenen tuhannen asukkaan kaupungissa asui reilut 5 300 vieraskielistä henkilöä, joista valtaosa on lapsia, nuoria tai työikäisiä. Lisäystä edellisvuoteen oli viitisen sataa, pääosin ukrainalaista uutta tulijaa. Nykyisin suurin kieliryhmä on venäjänkieliset. Muut ryhmät ovat selkeästi pienempiä - suurimpina kielinä viro, ukraina, arabia, englanti ja farsi.

Kotoutuminen Kotkassa kulkee samoja reittejä kuin muissakin kaupungeissa, kaupungin ja hyvinvointialueen, seurakuntien ja yhdistysten palvelujen kautta. Yhdistyspohjainen Monikulttuurinen toimintakeskus Mylly järjestää laajaa kieli-, työkokeilu- ja kulttuuritoimintaa Kotkaan muuttaville eritaustaisille ihmisille.





Kieli- ja kulttuurivähemmistöjen edustajat viipyvät Kotkassa usein vain melko lyhyen ajan, siirtyäkseen sitten kasvukeskuksiin. Näiden ihmisten kotoutumisprosessi saattaa tuolloin olla vasta alkuvaiheissaan, eikä kulttuurista sidettä kotikaupunki-Kotkaan ehdi välttämättä syntyä.

Miten moninaisuus näkyy Kotkan kaupungin kulttuuripalveluissa?

Omaa työtäni ja kaupungin kulttuuripalveluja ohjaa vuonna 2019 voimaan tullut laki kuntien kulttuuritoiminnasta. Moninaisuuden huomioiminen löytyy lain keskeisistä tavoitteista: kunnan kulttuuripalvelujen tulee edistää kaikkien väestöryhmien yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja osallistumista kulttuuriin, taiteeseen ja sivistykseen. Laki tuli voimaan maaliskuussa 2019, ja minä aloitin työt Kotkassa samana vuonna elokuussa. Edellisessä laissa ei moninaisuutta huomioitu, niinpä sain aloittaa Kotkassa kaupungin kulttuuritoimen näkökulmasta varsin puhtaalta pöydältä.

Kun aloitin tuoreena kulttuurijohtajana, mielessäni oli ollut enemmänkin toimenpiteitä liittyen moninaisuuteen Kotkassa. En kuitenkaan ehtinyt olla Kotkassa kuin puolisen vuotta, kun koronaepidemia pitkälti sulki yhteiskunnan pariaksi vuodeksi – ja kulttuuritoiminnan sen osana. Myös tutustuminen paikkakunnan keskeisiin kulttuuritoimijoihin ja eri kulttuurien yhteisöihin vaikeutui monien ovien sulkeuduttua.

En kuitenkaan täysin lannistunut, vaan aloin etsiä risteäviä reittejä kotkalaisen moninaisuuden ja omien aikaisempien kontaktieni välille. Eikä kaikkea toki tarvinnut aloittaa alusta. Moninaisuuteen liittyviä tapahtumia Kotkassa ovat jo kauan olleet kotkalaista moninaisuustyötä laajalla yhteistyöllä esiin tuovat Maailma Kymissä -tapahtuma ja Rasismin vastainen viikko. Pikkuhiljaa on myös löytynyt tapoja tuoda kotkalaiseen moninaisuustyöhön uusia vivahteita, joissa omat aikaisemmat kontaktini ovat tuottaneet hedelmää.

Aloite Kotka International Film Festival -tapahtuman 2020 järjestämiseen tuli Kulttuurikeskus Caisassa 2014 käynnistyneen uuden kansainvälisen elokuva-festivaalin tekijöiltä, Wafa Amelilta ja Ghatfan Ghanoomilta. Yhteistyö heidän kanssaan on kantanut: 2023 nimensä Kotka Human Rights Film Festivaliksi vaihtanut tapahtuma on tuonut Kotkaan teemaan liittyviä uusia elokuvia kymmenistä eri maista, ohjelmistovalitsijoina Ghatfan, Erol Míntas ja Jouko Aaltonen. Myös erikielinen runous on kuulunut tapahtuman ohjelmaan: yhteistyötä on tehty helsinkiläisen Sivuväli Platformin kanssa, joka on Suomessa toimivien eri kielillä kirjoittavien kirjailijoiden verkosto. Kotka Human Rights Film Festivalin taustayhteisö on nykyisin yksi Kotkan kuudesta kulttuurikumppaniyhdistyksestä.





Vuosien mittaan moninaisuustyö on ollut agendallamme enenevissä määrin. Tanssin kieli yhdistää ihmisiä ympäri maailman – siksi toteutimme Kotkan vastaanottokeskusten nuorille street dance -työpajojen sarjan helsinkiläisen Ndjara Dance Companyn kanssa. Ukrainan sodan alettua järjestimme rauhan ja solidaarisuuden merkeissä Operaatio Rauhankukka -projektin yhteistyössä idean isän, dokumentaristi Rasoul Khorramin kanssa. Syksyllä 2024 järjestetty Kotkan Latinalaisen Amerikan elokuva -teematapahtuma kokosi Kotkaan eri kielistä runoutta, kuvataidetta ja lastenkulttuuria, sisältökumppaneina monikieliset toimijat Kolibri-festivaali ja Sivuväli Platform.

Yhteistyö kasvaa kohtaamisista ja keskusteluista – sekä koulutuksesta. Siinä Kulttuuria kaikille -palvelu on ollut hyvänä tukena ja kumppaninamme: järjestimme alkuvuonna 2024 koko henkilöstömme moninaisuuskoulutuspäivän. Työstäessäni Kotkan kaupungin uutta kulttuuriohjelmaa olen kutsunut yhteisiin keskusteluihin eri kulttuuriyhteisöjen edustajia. Erilaisten vähemmistöjen edustajia on mukana myös upouudessa, kulttuuripalvelujen kehittämisessä neuvoa antavassa, Kotkan kulttuurifoorumi -ryhmässä.

Nykyisessä konfliktien maailmassa koen erilaisten ihmisten ja yhteisöjen kohtaamisen ja yhteistyön yhä tärkeämmäksi. Suomalainen ja kotkalainenkin kulttuuri eivät elä tai uudistu tyhjiössä vaan vuorovaikutuksessa. Oman työni tärkeimpiä alueita ovat juuri kohtaamisten ja yhdessä tekemisen mahdollisuuksien luominen – niille rakentuvat yhä edelleen myös suomalaisen demokratian ja yhteiskuntarauhan keskeiset elementit.

Tomi on kulttuurin monitoimimies ja Kotkan kaupungin kulttuurijohtaja.





3.2 Kenelle ja minkä eteen sinä teet työtä?

Maija Karhunen

Kulttuuria kaikille -palvelu toteutti vuosina 2022–2024 Koneen Säätiön rahoittaman hankkeen *Tilaa taiteilijuuteen – vammaisten ja viittomakielisten taiteilijoiden yhdenvertaisuus*. Palvelun aiemmassa työssä, eri tahojen tekemissä selvityksissä ja vammaisten taiteilijoiden kokemuksissa oli tunnistettu, etteivät samat mahdollisuudet tulla taiteen tekijäksi ja työskennellä taiteilijana ole avoinna kaikille. Hankkeen tavoitteena oli luoda työmahdollisuuksia eri alojen taiteilijoille ja tukea heitä ammatissa toimimiseen sekä yhdessä taideinstitutioiden kanssa avata väyliä purkaa rakenteellista syrjintää. Työskentelin hankkeen projektijohtajana.

Maailmaan mahtuu kauniita sanoja yhdenvertaisuudesta, siksi hankkeessa tuntuikin tärkeältä saada aikaan mahdollisimman paljon konkreettisia tuloksia, tehdä tekoja. Toteutimme esimerkiksi saavutettavamman taiteilijaresidenssin, tuotimme näyttelyitä yhdessä Aineen taidemuseon kanssa, järjestimme taiteilijatapaamisia, työpajoja ja mentorointia sekä julkaisimme kirjan vammaisten taiteilijoiden työstä.

Taiteilijoiden kanssa tehdyn työn rinnalla yhtä tärkeää oli pyrkimys muuttaa rakenteita. Teimme yhteistyötä ja tuotimme esimerkiksi materiaaleja Tampereen yliopiston teatterityön tutkinto-ohjelma Nätyn, Säätiöt ja rahastot ry:n ja Suomen arvostelijain liitto SARVin kanssa, jotta vammaiset ja viittomakieliset taiteilijat jonain päivänä olisivat samalla viivalla pyrkiessään opiskelemaan tai hakiessaan rahoitusta, ja jotta heidän taiteensa otettaisiin vakavasti osaksi kulttuurikeskustelua.





Töissä vammaisilla taiteilijoilla

Hanke oli vammaisjohtoinen, eli lähes kaikkiin rooleihin rekrytoitiin vammaisia henkilöitä. Itselleni oli äärettömän kiinnostavaa tehdä töitä moninaisessa tiimissä, jossa oli läsnä eri taustoja, kieliä, työvälineitä ja kommunikaation kanavia. Välillä viittomakielen tulkki tulkki, välillä siirryttiin työskentelemään chatissa tai laitettiin WhatsApp laulamaan. Seurasin vierestä, kun esimerkiksi syntymäsokea hankekoordinaattori ja kuuro, viittomakielinen erityisasiantuntija työskentelivät saumattomasti yhteen. Harmillisesti työelämässä vain harvoin pääsee maistamaan näin moninaista elämäkokemusten ja osaamisen hedelmäsoppaa. On harmaata ja latteaa, jos työyhteisöt rakentuvat samasta muotista valetuista ihmisistä. Ajattelu on kapeampaa. Huoneesta puuttuu jotain.

Työskennellessäni hankkeessa ajattelin olevani ”vammaisilla taiteilijoilla töissä”. Ajattelin, että teen työtä heille, he ovat pomoni vielä enemmän kuin varsinainen työnantajani tai vaikkapa työn rahoittaja. Mietin, onko tekemisemme riittävän läpinäkyvää heille, joita se ennen kaikkea koskee. Työhön mahtui monta pientä tai isoa päätöksen hetkeä ja valintaa, joissa on kyse myös vallankäytöstä. Mietin, kuinka oma ja kunkin meistä asemoitumisemme taiteen alalla – tai maailmassa – vaikuttaa päätöksiin ja valintoihin. Minullakin esimerkiksi on tausta esittävän taiteen tekijänä tietyissä konteksteissa.

Taide- ja kulttuurialan ekosysteemissä vallitsee useita, joskus kovin erilaisia, todellisuuksia. Oikeastaan ei ole yhtä taidekenttää, vaan monta pientä. Ihmissuhteilla ja verkostoilla on paljon merkitystä. Tunnemme tietyt ihmiset, muttemme toisia. Tunnistamme tietyt todellisuudet ja olosuhteet, muttemme yhtä hyvin toisia. Huomasin, kuinka kuukausipalkkaisena aloin jo nopeasti unohtamaan (vammaisen) freelance-taiteilijan todellisuuden, jossa tuloja täytyy haalia eri lähteistä, pitää eri töihin käytetty työaika edes jokseenkin järkevissä mitoissa ja samalla ehkä säätää sosiaaliturvan kanssa. Ymmärsin sen enää paperilla.

Meillä kaikilla on omat polkumme, taustamme, taidekäsitksemme ja -makumme. Silloin, kun pyrkimyksenä on tehdä tilaa moninaisuudelle ja moniarvoisuudelle sekä vahvistaa ihmisten yhdenvertaisuutta, on erityisen tärkeää kurkottaa kohti sitä, mikä on itselle vielä tuntemattomampaa. Se vaatii jatkuvaa kysymistä: mikä on jäänyt katveeseen? Mikä jää vielä senkin taakse piiloon, entä senkin taakse? Mitä en havaitse? Mitä en käsitä tai ymmärrä? Ketä voisin pyrkiä lähestymään?

Kolme ajatusta kuntien kulttuuritoimille

Tilaa taiteilijuuteen -hanke oli näköalapaikka taideinstituutioihin juuri nyt. Vaikka on paljon aitoa halua kohti yhdenvertaisempaa maailmaa, tunnistan





myös konventionaalisuutta, konservatiivisuutta, turvallisuushakuisuutta ja rohkeuden puutetta. On niin helppoa mennä selkien taakse: organisaatioiden, maan tavan. Tunnistetaanko silloin ihmisten eriarvoisten lähtökohtien vuosisatainen todellisuus niin karuna, kuin se usein on? Tehdäänkö riittävästi eettistä punnintaa? Asiat eivät aina ole mustavalkoisia, mutta joskus ne ovat. Entä jos jotain voikin muuttaa jo yhdessä päivässä? Ja jotta maailma muuttuu aikaisemmin kuin 100 vuoden päästä, tarvitaan monenlaisia ratkaisuja, esimerkiksi positiivista erityiskohtelua, siis myös kunnissa kiintiövammaisia työntekijöitä kulttuuritoimiin, opiskelijoita taidekouluihin ja taiteilijoita kulttuuriohjelmistoihin.

Tilaa taiteilijuuteen -hankkeessa tuntuikin tärkeältä työskennellä taiteilijuuteen liittyvien konkreettisempien kysymysten rinnalla jatkuvasti myös rakenteiden muuttamiseksi. Jos keskitytään vain vammaisiin yksilöihin, työ jää vajaaksi. ”Epäkohdat” paikannetaan silloin väärään paikkaan. ”Vika” ei ole vammaisissa itsessään. He eivät ole puutteellisia tai osaamattomia. Ratkaisuna ei ole loputon sopeutumiskyvyn kasvattaminen tai terapiapuhe. Katse pitää kääntää yhteiskunnan esteisiin ja heihin, joilla on valtaa luoda tai poistaa esteet. Siis yhtenä esimerkkinä kuntien kulttuuritoimiin. Rakenteita tunnistava ajattelu ja toiminta voi olla lopulta vammaisille ihmisille itselleenkin kaikkein energisoivinta.

Entä kenelle ja minkä eteen kukin meistä tekee työtä? Kuka on lopulta meidän pomomme? Julkisessa työssä ollaan siinä etuoikeutetussa asemassa, ettei tarvitse työskennellä osakkeenomistajille tai pääomille. Kuntien kulttuuri-toimissakin työskennellään viime kädessä asukkaille, kansalaisille, ihmisille, yhteisten periaatteiden ja arvojen, kuten yhdenvertaisuuden eteen. Siihen lakikin velvoittaa. Vammaisten taiteilijoiden vaatimukset eivät ole kohtuuttomia, vaan tavanomaisia, monelle itsestään selviä asioita: oikeus opiskella, kokea ja tehdä työkseen taidetta, saada tietoa, osallistua. Se ei ole vähäpätöinen, vaan innostava työnsarka, jossa jokaiselta tarvitaan rohkeita tekoja juuri nyt.

Maija on helsinkiläinen taidealan freelancer.





3.3 Suomalainen kulttuurikenttä tarvitsee antirasistista johtajuutta!

Sonya Lindfors

Suomalainen kulttuurikenttä tarvitsee antirasistista johtajuutta. Ja kyllä, juuri sinäkin voit olla osa muutosta! Antirasismien edistäminen ei katso ihonväriä, identiteettiä tai muuta taustaa, sillä antirasismiin ei synnytä vaan siihen kasveetaan. Antirasismi, kuten muukin moninaisuusosaaminen on kompetenssia, joka vaatii lukemista, kuuntelemista, harjoittelua ja toistoa. Omalla epämuakvuusalueella olemista. Onnistumisia ja epäonnistumisia. Sanoja, mutta ennen kaikkea konkreettisia tekoja.

Suomi moninaistuu vauhdilla; Suomessa ei kerätä tilastoja etnisyydestä, mutta vuonna 2022 Suomessa asui lähes puoli miljoonaa vieraskielistä eli 9 % koko väestöstä (Tilastokeskus 2023). Isoimmissa kaupungeissa, kuten Vantaalla, joka neljäs puhui äidinkielenään jotain muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea. Vaikka tilastot toimivat hyvänä indikaattorina, ne eivät anna kulttuurisesta, kielellisestä tai etnisestä moninaisuudesta täysin kattavaa kuvaa. Tilastojen ulkopuolelle jää moni Suomessa syntynyt ja suomea äidinkielenään puhuva, jolla on taustaa muualla. Todellisuudessa meitä, mustia, ruskeita, monikielisiä ja -taustaisia suomalaisia on paljon tilastoja enemmän.

Ikävä kyllä Suomen moninaistuminen ei ole heijastunut suomalaiseen kulttuurikenttään. Aivan liian usein olen edelleen ainoa musta ihminen monen sadan ihmisen teatterikatsomossa, konserttisalissa tai kulttuurialan keskustelutalouudessa. Miksi? Enää vuonna 2026 vastaukseksi ei riitä ”kun *teitä* on niin vähän”, tilastot osoittavat tämän päätodeksi.³⁰

30 Tilastokeskus 2023. [Vieraskielisten määrä kasvoi lähes 38 000 henkilöllä | Tilastokeskus](#). Tiedote 31.3.2023 (haettu 13.5.2026).





Toistan vielä kerran. Suomalainen kulttuurikenttä tarvitsee antirasistista johtajuutta, sillä pysyäkseen relevanttina kulttuurikentän tulee pysyä mukana maailman murroksissa. Jokaisella Suomessa elävällä, kasvavalla ja toimivalla ihmisellä taustastaan tai identiteetistään huolimatta tulisi olla oikeus taiteeseen ja kulttuuriin ja on kulttuurikentän tehtävä luoda taidetta, tiloja ja sisältöjä, jotka voivat puhutella moninaisia yleisöjä. Tulevaisuuden Suomi on moninainen. Mielestäni tämä tarkoittaa sitä, että tulevaisuudessa kulttuurilaitosta ei voi enää johtaa ilman kompetenssia antirasismista ja diversiteetistä.

Mitä on antirasistinen johtaminen?

Mitä sitten on antirasistinen johtaminen? Sitä voisi kuvailla johtamistyyliksi, jossa pyritään aktiivisesti ja kokonaisvaltaisesti tunnistamaan ja torjumaan rasismia ja sen vaikutuksia organisaation omassa toiminnassa ja kulttuurissa. Tavoitteena on, että antirasistinen, yhdenvertaisuutta, oikeudenmukaisuutta, osallisuutta ja moninaisuutta edistävä ajattelu ja prosessit lävistävät koko organisaation johdosta aulahenkilökuntaan. Antirasistisessa johtamistyyliässä moninaisille tekemisen tavoille, näkökulmille ja taustoille pyritään aktiivisesti luomaan tilaa. Tarkastelun alla ovat sekä oma organisaatorakenne ja -kulttuuri, oman henkilökunnan moninaisuus (tai sen puute), erilaiset prosessit (kuten päätöksenteko, rekrytointi, budjetointi tai ohjelmistosuunnittelu) että myös yleisöt, yhteisöt ja sidosryhmät, jotka osallistuvat laitoksen toimintaan. Kulttuurilaitoksen kontekstissa antirasistinen johtaminen on monisyistä ja kyllä, usein monimutkaista. Antirasismi on aina normikriittistä, mutta taiteen ja kulttuurin kontekstissa kummittelevat monenlaiset normit, jotka usein ovat ulossulkevia.

Miltä näyttää ammattitaiteilija? Millaista on hyvä taide? Millainen on arvokas taidekokemus? Millainen on universaali tarina? Ketkä ovat oletusyleisö?

Kaikki kulttuuri ja taide kantaa mukanaan normeja. Antirasistinen johtaminen pyrkii tulemaan tietoiseksi taiteen sisältöjen normeista, mutta myös unelmoimaan pidemmälle.

Miltä Kansallisteatteri näyttäisi vuonna 2050, jos se olisi todella moninainen ja yhdenvertainen? Keitä siellä työskentelisi? Keitä olisi katsomossa? Millaista taidetta siellä tehtäisiin? Millainen merkitys sillä olisi eri yhteisöille?

Parhaimmillaan antirasistinen johtaminen edistää yhdenvertaisuutta sekä organisaation sisällä että laajemmin yhteiskunnassa erilaisten sidosryhmien, yleisöjen ja yhteistyökumppaneiden kautta. Taide- ja kulttuurilaitoksilla on kuitenkin aivan erityinen vastuu – taide ja kulttuuri eivät pelkästään peilaa olemassa olevaa maailmaa vaan myös aktiivisesti luovat todellisuutta. Taide kertoo tarinoita siitä, millaista on hyvä elämä tai kuka on suomalainen. Suomalaisuus on läpikotaisin kulttuurinen projekti, suomalaista identiteettiä ovat





muokanneet niin Akseli Gallen-Kallela, Aleksis Kivi ja Tove Jansson kuin Käärijä, Kaija Saariaho, Jesse Markin ja Outi Pieskin. Moninaisten kriisien ajassa tarvitsemme iloa, toivoa, yhteenkuuluvuutta. Kaikkea tätä voi taide ja kulttuuri tarjota. Taiteessa on potentiaali unelmoida paremmista ja yhdenvertaisemmista tulevaisuuksista, moninaisista tulevaisuuksista, joissa jokainen voi kokea kuuluvansa. Jotta pääsisimme noihin tulevaisuuksiin, tarvitsemme antirasistista johtamista.

Kymmenen työkalua antirasistiseen johtamiseen

1. Ole läpinäkyvä ja avoin! Selkeät ja ulospäin kommunikoidut arvot ja eettiset ohjeet.
2. Tee selkeä strategia ja toimintasuunnitelma! Hyvät aiheet eivät riitä antirasismiin ja moninaisuuden edistämiseksi. Monitoroi ja seuraa edistymistä, tee tarvittaessa korjausliikkeitä.
3. Budjetoi aikaa, rahaa ja energiaa (myös emotionaalista)! Rakenteiden muuttaminen vaatii aikaa ja resursseja.
4. Tilastoi ja tutki! Mikä on nykytilanne ja mikä on muutos. Kiintiöt ovat myös hyviä työkaluja.
5. Tunnista, tarkastele ja tiedosta! Rakenteelliset esteet, etuoikeudet, toimintakulttuuri. Mikä estää moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumista? Entäpä mikä edistää?
6. Järjestä koulutusta ja keskustelua koko henkilökunnalle. Käytä apuna ulkopuolisia asiantuntijoita, jotka saavat palkkaa työstään.
7. Opi muilta! Mitä tapahtumia voi käyttää benchmarkkina, mitä toimivia malleja on käytössä?
8. Tee yhdessä, osallista, jaa valtaa ja resursseja. Kutsu mukaan toimintaan ja tee yhteistyötä rodullistettujen toimijoiden, asiantuntijoiden ja taiteilijoiden kanssa.
9. Opettele mokaamaan ja ota vastuu teoistasi. Kukaan ei selviä kuivin jaloin.
10. Keep your eyes on the prize! Muista, että tämä on jatkuva prosessi ja vaatii pitkäjänteistä sitoutumista, mutta tavoitteena on moninaisempi, parempi ja yhdenvertaisempi taide- ja kulttuuriala.

Sonya on kamerunilaissyntyinen koreografi ja antirasistisen ja feministisen taideorganisaatio UrbanApan perustaja ja taiteellinen johtaja





3.4 The Illusion of Inclusive Leadership in the Arts: Rethinking Structures, Power, and Transformation

Ceyda Berk-Söderblom

Many of you who pursued higher education in the 1990s might remember how business administration studies, particularly MBAs, held undeniable appeal for so many, regardless of their bachelor's degree or professional aspirations. The idea of developing multi-layered competencies in management, understanding organizational structures, and, most importantly, cultivating leadership skills intrigued me as well. After completing my BA in communications, I found myself in executive management studies.

This happened at the turn of the millennium, just before my professional journey in the arts and cultural sector began. It was the first time I encountered a wide range of concepts surrounding leadership, management and business ideas, that undoubtedly helped shape my career in the cultural sector. This learning experience also left me with an enduring fascination with numbers, a perspective that has since become a lens through which I've consistently examined and critiqued many practices in the arts ecosystem.

Despite all these insights, however, one deceptively simple question has remained with me. It's the central question I'm exploring in this essay: Why, in a sector born of human creativity, do we continue to fit ourselves into rigid business structures that seem to contradict everything the arts and culture stand for?

I revisited this question later when I found myself in Finland, navigating an ongoing struggle as a foreign-born cultural worker. Despite my international experience, education, and curatorial background, my contributions were often minimized, an experience shared by many of my immigrant colleagues.





In response, I challenged myself to undertake another cycle of extensive studies, this time in an arts management and a leadership program designed for leaders of cultural organizations, offered by two of Finland's most renowned universities. While I remain deeply committed to lifelong learning, regardless of age or professional stage, I found that, aside from a handful of new terminologies and societal topics currently shaping the cultural sector's agenda, neither of the two programs provided insights that truly surprised or inspired me. Their content largely relied on familiar, outdated approaches. A clear observation emerged: it was profoundly disheartening to see art institutions still confined to predominantly old-fashioned structures, leaving little room to imagine or implement genuinely innovative ways of organizing and operating.

With nearly a quarter-century of international, transcultural, and transdisciplinary experience in the cultural sector, shaped by a diverse range of roles, collaborations, and contexts, I am still constantly seeking effective methods for managing, structuring, and running arts and cultural institutions, projects, or initiatives. I've worked for and within renowned institutions, collaborating with teams both large and small. My journey also includes nearly a decade of independent cultural work in Finland, enriched by leadership roles in NGOs and self-initiated projects.

At the risk of disappointing you, I must admit I have not found a single, definitive answer to the question I've posed. That said, across the chapters of this publication and among the ideas presented, thanks to the kind invitation from the team at Culture for All Service, I'm pleased to share some reflections shaped by my research, lived experiences, and critical observations, with a particular focus on inclusive leadership.

Inclusive leadership: promise and premise

Why inclusive leadership? Because it's recognized as a powerful catalyst for driving transformation within organizations. Inclusive leadership involves the key capabilities, mindsets, knowledge, skills, and behaviours that leaders must develop to cultivate inclusive environments. The competencies required are extensive, including recognizing biases and actively mitigating their impact on decision-making, embracing curiosity, fostering cultural competence, and promoting collaboration. At its core, these capabilities are grounded in mindsets that are identity-aware, relational, open, flexible, and empathetic.

Under the vast arsenal of guidelines, toolkits, research, and countless how-to manuals tied to various leadership models, we hardly see the transformative change we long for. Where are the organizations that have fundamentally altered entire systems and structures, rising from their own ashes with something entirely new? Why do we continue to rely on the same shiny business





models even though their origins may lie in the business world? Where is the agency of cultural practitioners, the creators of new frameworks?

Why, even today, do we continue to settle for tweaking existing organizational frameworks rather than dismantling them entirely and replacing them with models crafted specifically by artists and cultural professionals, the answer becomes painful: Perhaps I am asking the wrong question. Instead, I should be asking: Do we really need a concept of leadership rooted in the corporate world? If the answer is no, then the task before us is not to refine leadership models, but to rethink the very foundations of how arts and cultural organizations are structured and governed. What might emerge instead are forms rooted in collective practice, shared responsibility, and situated knowledge – models that do not separate leadership from participation but see them as intertwined. Rather than adapting borrowed frameworks, the cultural sector could begin to articulate its own organizational logics, shaped by artistic processes, community relationships, and the specific social contexts in which it operates.

One way to think about such alternatives is through rhizomatic forms of organizing, structures that do not rely on a single centre, authority, or fixed hierarchy, but expand through horizontal, multiple, interconnected nodes. In such formations, power is not held but constantly negotiated. Leadership does not reside in roles, but emerges through action, relation, and situated knowledge. This kind of organizing resists standardization and instead adapts to context, allowing cultural and social centres to operate as living systems rather than rigid institutions. In many cultural and social centres, this way of organizing already exists in practice through informal networks, shared infrastructures, and overlapping roles that operate beyond fixed hierarchies.

We keep reproducing these same structures with minor cosmetic tweaks, neatly packaged under various leadership styles that only address the symptoms of our deeper struggle: resistance to systemic change. This is one of the most sophisticated and invisible barriers, an illusory wall we unknowingly help to maintain, creating the perfect illusion of progress. But after a cold splash of reality, it's impossible to ignore that most of these attempts remain frustratingly superficial.

Here, I would like to open a parenthesis to acknowledge American political activist, philosopher, academic, and author Angela Davis, who articulates the heart of this struggle. In her closing plenary at the symposium *Planetary Utopias: Hope, Desire, and Imaginaries in a Postcolonial World*, Davis critiques the concept of diversity, which, in her view, simply means "largely the effort to make the machine run more effectively with those who were previously excluded by the machine." As she asks, "Who wants to be assimilated into a racist institution when the institution continues to maintain its racist structure?" (Davis, 2018).





Precisely at this juncture, we must recognize that the structures we aim to correct and make more inclusive, along with the norms we seek to scrutinize through leadership styles often legitimized in these familiar terms, reveal significant limitations and contradictions. When viewed within the context of arts and cultural institutions, these leadership models often fail, particularly in their inability to challenge the deeply rooted systems of power that perpetuate inequality.

The illusion of inclusion

When we look closer, inclusive leadership in the arts often focuses heavily on visible diversity, race, ethnicity, gender, disability, while overlooking the deeper systemic inequities embedded in the cultural and economic systems governing the sector. Can it truly be considered progress if more works by artists from diverse backgrounds are included in exhibitions and programming, but funding systems, the art market, and curatorial practices continue to marginalize those same artists? This surface-level diversity creates the illusion of change, while the deeper institutional structures remain untouched.

There's a recurring issue with inclusive leadership focusing on individual inclusion rather than tackling the larger institutional structures that perpetuate inequality. Leaders may promote cultural competence, inclusivity training, or even "cultural humility," but these efforts rarely address the root problems, such as biased hiring practices, unequal funding models, or exclusive networks. Marginalized voices may be invited to the table, but if they're there only to contribute without influencing decisions, the system remains unaltered.

Many arts and cultural organizations are built on long-standing power structures that prioritize specific narratives, artistic forms, and elite national values. These organizations claim to embrace inclusive leadership, yet their efforts often seem more about serving institutional interests than addressing the deeper, structural issues that continue to exclude so many. Without questioning the power structures that have shaped cultural production for so long, the system remains unchanged: rigid, exclusive, and resistant to meaningful transformation.

What's perhaps even more frustrating is that the burden of inclusion often falls on marginalized individuals. People from underrepresented communities are expected to educate their colleagues, challenge biases, and advocate for their own inclusion. This "burden of inclusion" is emotionally and mentally exhausting, especially for artists and cultural workers who must navigate spaces where they are often overlooked or undervalued. Instead of focusing





on restructuring power, the system places the weight of transformation on those who are already marginalized.

Finally, there is a tension between inclusive leadership and the arts sector's core value of artistic freedom and independence. The arts celebrate creativity, bold expression, and autonomy yet these values can clash with structured inclusivity efforts, especially when artistic freedom is invoked to avoid confronting entrenched power structures. Balancing these needs requires leadership capable of critically examining how institutional practices perpetuate inequity without stifling artistic vision. Without this balance, inclusive leadership risks becoming a tool for prioritizing the comfort of dominant groups, reducing diversity efforts to mere symbolic gestures.

In conclusion, while inclusive leadership holds the potential for meaningful change, it often remains trapped within the very structures it seeks to disrupt. Too many inclusion efforts focus only on the surface, addressing symptoms while leaving root causes unchallenged. Real transformation requires more than diversifying programming or leadership. It demands an honest, uncomfortable confrontation with the cultural, economic, and institutional systems that perpetuate exclusion.

Until arts organizations are ready to engage in a deeper critique, let go of outdated frameworks borrowed from the corporate world, and build something new from the bottom up, inclusive leadership in the arts will remain an aspirational buzzword, full of promise, but ultimately falling short of its transformative potential.

Ceyda is a transborder cultural professional rooted in Mediterranean heritage, tangled in post-national knowledge, power, and social, environmental, and democratic justice, bridging ideas and communities.





4. Tietoa tiedolla johtamiseen kuntien kulttuuritoiminnassa

Seppo Mallenius

Nykyaikaisen tiedolla johtamisen perustan luominen on alkanut useita vuosikymmeniä sitten, jolloin tiedolla johtamista pohdittiin ja tutkittiin enemmän yritysmaailman näkökulmasta. Viime vuosisadan puolessavälissä kirjoitetut alan teokset, kuten Herbert Simonin (1947) *Administrative Behavior* tai Peter Druckerin julkaisema *The Practice of Management* (1954) ovat edelleen käyttökelpoisia perusteoksia unohtamatta Nonakan ja Takeuchin (1995) julkaisemaa innovaatioiden klassikkoteosta *Knowledge-Creating Company*. Ajan myötä tiedolla johtaminen siirtyi myös osaksi julkista hallintoa ja kuntajohtamista, etenkin talousjohtamisen ja sosiaali- ja terveydenhuollon piirissä.

Tässä artikkelissa pohdin tiedolla johtamista kulttuuri- ja taidekentällä, mikä viime vuosina on saanut kiitettävästi jalansijaa. Tiedonsaantia ovat helpottaneet mm. Kuntaliiton koordinoiman Kultti-hankkeen tilastot (Kuntaliitto 2025) ja Opetus- ja kulttuuriministeriön ylläpitämä taidejakulttuuri.fi -sivusto. Kuntien kulttuuritoiminnassa tiedolla johtaminen tukee palveluiden suunnittelua, resurssien kohdentamista ja toiminnan vaikuttavuuden arviointia. Hyödyn-tämällä esimerkiksi kävijätilastoja, asiakaspalautetta ja hyvinvointiin liittyvää tietoa kunnat voivat kehittää kulttuuripalveluja vastaamaan paremmin asukkaiden tarpeita. Tiedolla johtaminen edistää myös päätöksenteon läpinäkyvyyttä ja auttaa varmistamaan, että kulttuuripalvelut tuotetaan tehokkaasti ja vaikuttavasti.

Tämän luvun otsikko ”Tietoa tiedolla johtamiseen” onkin varsin monimerkityksinen ilmaus. Tarvitsemme monipuolista dataa ja siitä johdettua, luotettavaa tietoa, jonka avulla voimme arvioida kunnissa toteutettua taide- ja kulttuuritoimintaa ja sen vaikutuksia, tehdä päätöksiä ja suunnitella tulevaisuutta. Tämän lisäksi tarvitsemme tietoa tai sanoisimmeko tietotaitoa, millä menetelmillä





voimme kerätä, muokata ja yhdistellä dataa niin, että siitä tuotettu tieto on relevanttia siinä tilanteessa, jossa sitä käytetään. Omat haasteensa ovat vielä tiedon esittämisessä ja visualisoinnissa sekä tiedon lopullisessa tulkinnassa.

Tiedolla johtamista pitäisi toteuttaa samoilla periaatteilla, miten määrällistä (kvantitatiivista) tai laadullista (kvalitatiivista) tutkimusta tehdään. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkko-oppikirjassa (Mikko Mattila et al. 2006) todetaan, että määrällisessä tutkimuksessa on varmistettava, että kerättyjä ja tilastoitavia tietoja ei ole irrotettu kontekstistaan, mahdolliset otokset ovat riittävän suuria ja edustavia, käytetyt analysointimenetelmät on oikein valittu ja niillä tehdyt analyysit ovat toistettavissa niiden luotettavuuden osoittamiseksi.

Laadullisen tutkimuksen verkko-oppikirjassa (Saaranen-Kauppinen, Anita et al. 2006.) avataan laadullisen tutkimuksen kriteerit seuraavasti ja sama kuvaus pätee myös määrälliseen tutkimukseen: ”Laadullisessa tutkimuksessa arviointi on kokonaisvaltaista kriittistä tarkastelua. Tutkimuksen tekemiseen tulisi asennoitua alusta alkaen uteliaalla, mutta samalla myös terveen skeptisellä mielellä.”

Tämän takia datan ja sen käsittelyn läpinäkyvyys on siis tärkeää. On syytä olla tietoinen, mikä käytetyn datan alkuperä on ja millaisen prosessin se on käynyt ja käy läpi, kun tietoa lopulta aletaan käyttää tiedolla johtamisessa, tapahtuipa se sitten kuntien kulttuurin, sosiaali- ja terveyden, opetuksen, elinvoiman, ympäristön tai tekniikan hallinnon aloilla. Organisaation on pystyttävä luottamaan siihen, että kerätyn tiedon laatu on hyvä ja käytetyt mittarit oikeasti mittaavat niitä asioita, joiden niiden on tarkoitus mitata ja mikä tärkeintä; tietoa osataan ja halutaan tulkita oikein.

Tähän tilastojen ja ylipäättään tiedon tulkinnan kriittisyyden tärkeyteen viittaa myös Mark Twainin vuonna 1907 elämäkertansa kirjoittama lausahdus ”Maailmassa on kolmenlaisia valheita: vale, emävale ja tilasto”. Tiedosta ja tilastoista on valitettavasti helppo jalostaa uskottavia, harhaan johtavia päätelmiä (jotka sitten ovat valetta tai emävaletta, vaikka pohjaavatkin faktoihin), joko vahingossa tai tarkoituksella. Esimerkiksi pelkkiin keskiarvoihin tuijottaminen voi vääristää tulkintoja varsin paljon: saattaa kuulostaa hyvältä, jos tilastossa sanotaan, että kulttuuritapahtumissa kävijöitä on kaikkiaan 698 000 ja tuolloin sadassa kunnassa kävijöitä on keskimäärin 6980 vuodessa. Entäpä, jos tämä keskiarvo muodostuu siitä, että 99 kunnan osalta kävijämäärä on 2000 henkilöä vuodessa ja yhdessä kunnassa onkin muutama suuri festivaali, joissa käy yhteensä 500 000 kävijää, niin ehkäpä on hyvä tuoda esiin myös muita aineistoon liittyviä tunnuslukuja, kuten mediaani, joka tässä tapauksessa olisi 2000 kävijää per vuosi tai kertoa, että 99 % kunnista kävijämäärä on 2000.





Datasta tiedolla johtamiseen

Analyyseja on syytä viedä syvemmälle yhdistäen dataa eri tietolähteistä. Esimerkiksi kulttuuri- ja taidekentällä kävijätietoihin on hyvä yhdistää kävijöiden taustatietoja, kuten ikä, sukupuoli, ja arvokasta tietoa on myös kävijän antama arvio kulttuuri- tai taidetapahtumasta. Näistä tiedoista voi saada arvokasta tietoa käyttämällä ristiintaulukointia, joka voi kertoa, mitkä tapahtumat kiinnostavat eritaustaisia henkilöitä tai käyttämällä varianssianalyysiä mittaamaan erilaisten ihmisryhmien välisiä keskiarvoja. Analyysihin voi yhdistää myös paikkatietoa, mistä ja millä liikennevälineillä kävijä saapuu paikalle ja mistä mahdollisesti ei saavuta koskaan. Jos tietoihin saadaan yhdistettyä vielä talouslukuja, päästään varmasti yhä kiinnostavampiin tietoihin.

Kun useita datalähteitä yhdistetään, työkalupakkiin voidaan lisätä erilaisia monimuuttujamenetelmiä, joita voi käyttää kävijäprofiilien muodostamiseen, osallistumisaktiivisuuden ennustamiseen tai käyntityytyväisyyden tutkimiseen. Ja sokerina pohjalla aikasarja-analyysien avulla voi tutkia, onko tilastoissa tapahtunut muutoksia ajan kuluessa, mitä voi hyödyntää esimerkiksi tutkittaessa kulttuuritapahtumien vaikuttavuutta hyvinvointiin. Erittäin mielenkiintoista on myös lisätä analyysiin kulttuuritoimijoiden dataa, jolla voisi analysoida, mikä eri taiteenalojen ja taiteenharjoittajien asema on kunnassa ja onko tarvetta kehittää niitä. Mutta sitten tulee se mutta. Datan kerääminen ei ole suoraviivaista, koska kaikkia ihmisiä ei välttämättä saavuteta ja henkilökohtaisten tietojen keruussa ja tietojen yhdistelyssä on otettava huomioon yksityisyydensuoja.

Tiedon hyödyntäminen ei kuitenkaan perustu pelkästään oikein valittuihin analyysimenetelmiin, vaan myös siihen, miten analyysien tulokset esitetään päätöksenteon tueksi. Erilaiset raportointi-, visualisointi- ja analytiikkatyökalut mahdollistavat suurtenkin tietomäärien jalostamisen helposti hahmotettavaan muotoon. Interaktiiviset koontinäytöt (dashboardit), graafiset visualisoinnit, karttapohjaiset esitykset ja automatisoidut raportit auttavat tunnistamaan kehityssuuntia, poikkeamia ja ilmiöiden välisiä yhteyksiä huomattavasti tehokkaammin kuin pelkkien taulukoiden tarkastelu. Hyvä työkalu ei kuitenkaan korvaa laadukasta analyysia, vaan toimii sen tukena tekemällä olennaisen tiedon näkyväksi oikeille ihmisille oikeaan aikaan.

Työkalujen merkitys jää kuitenkin vähäiseksi ilman riittävää osaamista. Tiedolla johtaminen edellyttää, että organisaation työntekijät ymmärtävät sekä käytettävän datan ominaisuudet että analyysien rajoitteet. Visualisointi voi tehdä tiedosta helposti omaksuttavaa, mutta samalla se voi myös yksinkertaistaa ilmiöitä liikaa tai jopa johtaa virheellisiin tulkintoihin, jos käyttäjä ei ymmärrä, mitä kuvaajat, tunnusluvut tai tilastolliset analyysit todellisuudessa kertovat. Siksi organisaatioiden on panostettava teknisten työkalujen lisäksi henkilöstön datalukutaitoon, tilastolliseen ajatteluun ja kriittiseen tiedon arviointiin. Vasta silloin tiedolla johtaminen perustuu aidosti ymmärrettyyn tietoon eikä





pelkästään hyvin esitettyyn dataan. Tämä tukee kuntia kohdentamaan rajallisia resurssejaan vaikuttavasti ja perustelemaan eri toimialoihin tehtäviä investointeja läpinäkyvästi ja näyttöön perustuen.

Kulttuurihyvinvoinnin arviointi

Kulttuurihyvinvoinnista liittyvistä tutkimuksista löytyy paljon viitteitä siihen, miten kulttuuriin investoiminen on ennalta ehkäisevää työtä, mikä voi luoda säästöjä yhteiskunnan muilla aloilla. Hyvä kirjallisuuskootti löytyy *Lääkärilehden* artikkelista “Taide ja kulttuuri edistävät terveyttä ja hyvinvointia” (Koivisto & Tähti 2024). Kannattaa tutustua myös Itä-Suomen yliopiston ArtWell-hankkeeseen, jossa tutkittiin kulttuurihyvinvoinnin taloudellisia vaikutuksia Suomessa (Kippo, Sonja & al. 2023).

Kulttuurihyvinvointi kytkeytyy tiiviisti esimerkiksi sosiaali- ja terveystalouteen, opetukseen, liikuntaan sekä nuoriso- ja vanhuspalveluihin, minkä vuoksi sitä koskevaa tietoa tulisi tarkastella kokonaisuutena eikä yksittäisten toimialojen näkökulmasta (kulttuurihyvinvoinnista laajemmin luvussa 6). Näin kulttuurin vaikuttavuuden arviointi voidaan tehdä näkyvämmäksi sekä päätöksenteossa että palveluiden kehittämisessä, mikä tukee pitkäjänteisesti kuntalaisten hyvinvointia ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua kulttuuriin. Kulttuurihyvinvointi ja siihen liittyvä tiedolla johtaminen voi vahvistaa eri hallinnonalojen välistä yhteistyötä ja toivottavasti luoda kokonaan uusia toimintamalleja.

Kulttuuria kaikille -palvelun arvot ja toiminta keskittyvät yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja saavutettavuuden lisäämiseen kulttuurialalla. Yksi toimintamme kulmakiviä on Kaikukortti-toimintamalli. Kaikukortti otettiin käyttöön vuonna 2015, jolloin se pilotoitiin Espoossa ja seuraavana vuonna koko Kainuun maakunnassa. Tänä vuonna 2026 Kaikukortti on käytössä jo 123 kunnassa ja voimassa olevia Kaikukortteja on tällä hetkellä noin 28 000.

Kaikukortti on tiukassa taloudellisessa asemassa oleville henkilöille tarkoitettu kulttuurikortti, jonka Kaikukortti-toimintaan mukaan lähteneet hyvinvointialueet tai kunnat voivat jakaa asiakkailleen. Tyypillisesti kortin saajat ovat sosiaali-, vanhus-, vammais-, kotoutumispalveluiden, TE-keskusten, diakoniatyön, klubitilojen tai mielenterveysyhdistysten asiakkaita. Kaikukortin haltijat saavat maksutta pääsylippuja Kaikukortti-toimintaan mukaan lähteneiden kulttuuri- ja liikuntatoimijoiden tilaisuuksiin, kuten museoihin, konsertteihin, teattereihin, uimahalleihin ja urheilutapahtumiin. Mukana verkostossa on myös kansalais- ja työväenopistoja, jotka tarjoavat maksutta kursseja Kaikukortin haltijoille. Kaikukortti-toimintamallista kerrotaan lisää luvussa 6.

Kaikukorteista ja niiden haltijoista sekä korttien käytöstä on kerätty anonymistista dataa kansalliseen tietokantaan, Kaikukantaan vuodesta 2021. Vuoden 2025 alusta lisäsimme Kaikukantaan WHO:n käyttämän koetun elämäntyytyväisyy-





den mittarin (SWB-10) ja Kaikukortin vaikuttavuuden mittarin. Näiden avulla haluamme antaa kunnille ja hyvinvointialueille mahdollisuuden lisätä kulttuurihyvinvointiin liittyvää datan keräämistä. Kaikukannasta saatavasta datasta ja sen hyödyntämisestä kerromme tarkemmin luvussa 4.2 Kaikukanta ja datan hyödyntäminen.

Meidän toiveenamme onkin, että voisimme osaltamme tukea sellaista tiedolla johtamisen toimintakulttuuria, jossa kulttuurihyvinvointia koskevaa tietoa kerätään, analysoidaan ja hyödynnetään systemaattisesti osana kuntien ja hyvinvointialueiden johtamista.

Seppo on Kulttuuria kaikille -palvelussa erityisasiantuntijana työskentelevä tietojenkäsittelytieteen ja kauppatieteen maisteri, jolle harrastajateatteri, kuorolaulu ja siirtolapuutarhatoiminta ovat elämän suola.

Lähteet

Drucker, P. F. 1954. *The Practice of Management*. New York: Harper & Row.

Jakonen, Olli, Oksanen, Katja ja Ruokolainen, Olli 2025. "Through administrative turbulence. The perceived effects of health and social services reform on cultural wellbeing activities in Finland." *Kulttuuripolitiikan tutkimuksen vuosikirja*, 2025, vol 9 nro 1. <https://journal.fi/kultpol/issue/view/13301>. (Viitattu 30.6.2026)

Kippo, Sonja & al. 2023. *Kulttuurihyvinvointitoiminnan taloudellinen arviointi: Arviointimenetelmien jatkokehitystarpeet Suomessa*. Valtioneuvoston julkaisusarja. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-361-6> (Viitattu 20.5.2026)

Koivisto, Taru & Tähti Taru-Anneli 2024. "Taide ja kulttuuri edistävät terveyttä ja hyvinvointia". *Lääkärilehti*. Sivu 79. www.laakarilehti.fi/e42185 (Viitattu 25.5.2026)

Kuntaliitto 2025. "Kuntien kulttuuritilastot KULTTI". <https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/sivistystoimen-kehittaminen/kuntien-kulttuuritilastot-kultti> (Viitattu 20.5.2026)

Mattila, Mikko et al. 2006. *KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/> (Viitattu 20.5.2026)

Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.

Saaranen-Kauppinen, Anita et al. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/> (Viitattu 20.5.2026)

Simon, H. A. 1947. *Administrative Behavior*. New York: Macmillan.





4.1 Yhdenvertaisuuden edistäminen tiedon avulla kirjastopalveluissa

Nahla Hewidy

Johdanto

Tiedolla johtaminen on keskeinen osa kunnallisten kirjastopalveluiden kehittämistä, sillä se mahdollistaa asiakaslähtöisen ja saavutettavan palvelutarjonnan suunnittelun. Kirjastot ovat julkisia tiloja, joiden tehtävä on tarjota kaikille yhtäläiset mahdollisuudet käyttää palvelujaan riippumatta taustasta, kielestä tai erityistarpeista.

Yhdenvertaisuuden edistäminen kirjastopalveluissa edellyttää tietoa siitä, kuinka nykyiset palvelut vastaavat erilaisten asiakasryhmien tarpeisiin. Tätä tietoa voidaan kerätä muun muassa asiakaskyselyillä ja henkilökunnan sekä asiantuntijoiden haastatteluilla. Näiden avulla saadaan syvälinen ymmärrys palveluiden nykytilasta ja kehityskohteista.

Selkeä viestintä on ratkaisevaa tiedolla johtamisen onnistumisessa. Henkilökunnan tulee ymmärtää, miksi kyselyitä ja palautelomakkeita toteutetaan ja kuinka kerättyä tietoa hyödynnetään päätöksenteossa. Kun työntekijät tietävät, miksi muutoksia tarvitaan ja miten ne parantavat sekä asiakaspalvelua että työoloja, he voivat tukea kehitystyötä ja osallistua aktiivisesti prosessiin. Tämä lisää henkilökunnan sitoutumista ja parantaa heidän omaa minäpystyvyyttään.

Seuraavaksi pohdin tiedolla johtamista kirjastoissa Helsingin kaupunginkirjaston näkökulmista ja sen toteuttaman *Kulttuurinen moninaisuus ja kirjastot* -hankkeen (2022–2024) tulosten pohjalta. Otathan siis hyvän asennon ja suklaata, hifistelijöille lisäksi kahvia tai teetä, samalla kun paneudutaan aiheeseen.





Tiedonkeruu ja kyselyt

Kirjastopalvelujen kehittäminen vaatii jatkuvaa tiedonkeruuta niin asiakkailta kuin henkilökunnaltakin. Tiedonkeruu on keskeinen työkalu, jolla kirjastopalveluita voidaan kehittää asiakaslähtöisemmiksi ja saavutettavammiksi. Tiedonkeruun avulla voidaan selvittää niin henkilökunnan kuin asiakkaidenkin kokemuksia ja tarpeita, mikä antaa arvokasta tietoa päätöksenteon tueksi. Näiden tietojen perusteella voidaan tehdä linjauksia, jotka mahdollistavat palveluiden parantamisen ja kehittämisen entistä yhdenvertaisemmiksi ja kaikille saavutettaviksi.

On tärkeää painottaa, että tiedonkeruu ei saa olla pelkkä muodollisuus, jonka tulokset jäävät käyttämättä. Tiedon on kuljettava keräämisestä aina käytäntöön asti. Vaikka suurten organisaatioiden muutokset voivat olla hitaita, on ratkaisevaa, että kerätty tieto vaikuttaa päätöksentekoon ja toimintatapoihin. Muuten vaarana on, että samat kehittämiskohteet toistuvat kyselystä toiseen ilman konkreettista muutosta. On oleellista, että tulokset ja niiden pohjalta tehdyt toimenpiteet kommunikoidaan henkilökunnalle ja asiakkaille, jotta kaikki kokevat osallistumisensa merkitykselliseksi ja näkevät, että heidän mielipiteensä vaikuttavat. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sisäisiä tiedotustilaisuuksia, selkeitä raportteja, avoimia keskustelutilaisuuksia tai digitaalisia viestintäkanavia, kuten intranet-artikkeleita ja asiakaskirjeitä. Kun tieto jaetaan avoimesti ja ymmärrettävässä muodossa, kaikki kokevat osallistumisensa merkitykselliseksi ja näkevät, että heidän mielipiteensä vaikuttavat organisaation toimintaan.

Asiakkaille kommunikointi tapahtuu monella tasolla, alkaen henkilökohtaisista kohtaamisista, kuten tervehtimisestä ja asiakaspalvelutilanteista, aina kirjallisiin tiedotteisiin ja digitaalisiin kanaviin. Keskeistä on, että asiakas kokee tulewansa kuulluksi ja näkee, miten hänen antamansa tieto vaikuttaa. On tärkeää viestiä selkeästi, että asiakkailla on mahdollisuus vaikuttaa palveluiden kehitykseen – tämä itsessään voi jo lisätä osallistumishalukkuutta. Asiakaskyselyiden yhteydessä pienikin kannustin, kuten mahdollisuus voittaa leffaliput, voi madaltaa kynnyistä osallistua ja viestii samalla, kuinka arvokasta asiakasymmärrys on organisaatiolle. Tiedolla johtaminen ei ole vain tiedon keräämistä, vaan myös sen näkyväksi tekemistä: asiakkaille on hyvä kertoa, mitä toimenpiteitä heidän palautteensa perusteella on tehty. Näin luottamus kasvaa ja osallistuminen tuntuu merkitykselliseltä.

Tiedonkeruumenetelmät kirjastopalveluissa

Kirjastoissa on käytetty monenlaisia tiedonkeruumenetelmiä asiakkaiden ja henkilökunnan tarpeiden selvittämiseksi. Kyselylomakkeet ja haastattelut ovat olleet keskeisiä menetelmiä, ja niiden avulla on saatu arvokasta tietoa muun muassa palveluiden esteettömyydestä, yhdenvertaisuudesta ja henkilökunnan





sekä asiakkaiden minäpystyvyydestä, joka viittaa yksilön käsitykseen omista kyvyistään selviytyä tietystä tehtävästä.

Kuitenkin tiedonkeruun painopisteitä on tarpeen laajentaa. Tällä hetkellä suuri haaste on tavoittaa henkilöt, jotka eivät vielä käytä kirjaston palveluita tai kokevat, etteivät ne ole heille sopivia. Näiden ihmisten mielipiteet ovat erityisen arvokkaita, sillä he voivat antaa tärkeää tietoa kirjaston palveluiden kehittämiseen ja esteettömyyden lisäämiseen. Tämä ei koske ainoastaan fyysisiä esteitä, vaan myös henkisiä, sosiaalisia tai kulttuurisia esteitä, jotka saattavat olla esimerkiksi vähemmistöryhmien kokeman ulkopuolisuuden tunteen taustalla.

Tiedonkeruumenetelmiä on myös syytä kehittää entistä esteettömämmiksi ja saavutettavammiksi. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että kyselyt eivät jää pelkästään digitaalisten lomakkeiden tai paperilappujen varaan, vaan että niitä täydennetään henkilökohtaisella vuorovaikutuksella. Ihmiskontakti voi lisätä luottamusta tiedonkeruutilanteissa ja antaa vastaajille mahdollisuuden esittää kysymyksiä ja keskustella kyselyiden sisällöstä tarkemmin. Tämä voi parantaa vastausmääriä ja varmistaa, että saatu tieto on monipuolisempaa ja aidosti osallistavaa. Helsingin kaupunginkirjaston *Kulttuurinen moninaisuus ja kirjastot* -projektin yhdessä haastattelussa sanottiinkin ”Ihmiskontakti on tärkeämpää kuin aineisto.”

Tietoa on hyvä kerätä eri lähteistä, ja yksi tärkeä lähde on erilaiset ulkopuoliset asiantuntijat, myös kokemusasiantuntijat. On kuitenkin tärkeää tarkastella, kenelle asiantuntijarooli annetaan ja millaisista lähtökohdista palveluita kehitetään. Asiantuntijoiden taustojen moninaisuus on keskeinen osa läpinäkyvää tiedolla johtamista, joka ei palvele vain enemmistöä. Asiantuntijuus tulisi nähdä tasavertaisena, eikä osaa asiantuntemuksesta tulisi vähätellä pelkästään siksi, että se perustuu kokemuseräiseen tietoon. Monipuolinen asiantuntijuus rikastaa tiedonkeruuprosessia ja varmistaa, että kehitystyössä huomioidaan erilaiset kokemukset ja tarpeet.

- **Asiantuntijoiden haastattelut ja tapaamiset:** Tapaamalla erilaisia asiantuntijoita, niin moninaisuustyön saralta kuin kulttuuri-, uskonto-, kansallis-, etnisyyss- tai kielivähemmistöihin tai vammaiskenttäänkin keskittyviä asiantuntijoita, on voitu todentaa niin sanotut palvelupuutteet ja tarpeet. Tämä helpottaa yleiskuvan saantia, josta päästään yleisempään kuulemiseen ja asiakaskyselyiden tärkeyteen.
- **Asiakaskyselyt:** Asiakaskyselyt tarjoavat arvokasta tietoa siitä, miten hyvin kirjasto vastaa erilaisten asiakasryhmien tarpeisiin. Esimerkiksi Helsingin kaupunginkirjaston vuonna 2024 toteuttama ”Kaikkien kirjasto” -kysely kartoitti asiakkaiden kokemuksia palveluista ja tiloista. Kyselyn tavoitteena oli ymmärtää asiakkaiden





tarpeita ja toiveita sekä kehittää palveluita entistä saavutettavamiksi ja käyttäjälähtöisemmiksi.

- **Henkilökunnan kuuleminen:** Henkilökunnan näkemykset ja kokemukset ovat yhtä tärkeitä, sillä heidän päivittäinen työnsä vaikuttaa suoraan sekä palveluiden toimivuuteen sekä asiakaskokemukseen. Henkilökunnalta kerätty tieto auttaa tunnistamaan kehitystarpeita ja ongelmakohtia, joita asiakkaat eivät välttämättä itse huomaa, mutta jotka vaikuttavat heidän asiointiinsa kirjastosta.
- **Verrokkiryhmät:** Tiedonkeruussa voidaan hyödyntää myös tarkasti rajattuja verrokkiryhmiä, joiden avulla voidaan tunnistaa tietyn asiakasryhmän, kuten ikääntyneiden, opiskelijoiden tai maahanmuuttajien, erityistarpeita. Verrokkiryhmät voivat tarjota syvällisempää ymmärrystä siitä, millaiset tekijät vaikuttavat eri ryhmien kirjaston käyttöön ja mitä palveluita voitaisiin kehittää heidän tarpeisiinsa paremmin sopiviksi.
- **Vertailu ja hyvien käytäntöjen tunnistaminen:** Kirjastojen kehitystyössä on tärkeää hyödyntää myös vertailua muihin kirjastoihin ja organisaatioihin. Esimerkiksi muiden maiden tai kaupunkien kirjastomallit voivat tarjota inspiraatiota ja toimivia käytäntöjä, joita voidaan soveltaa paikallisiin tarpeisiin. Lisäksi yhteistyö eri toimijoiden kanssa voi tuoda esiin uusia näkökulmia ja innovatiivisia ratkaisuja.

Tiedonkeruu *Kulttuurinen moninaisuus ja kirjastot* -projektissa

Koordinoimani *Kulttuurinen moninaisuus ja kirjastot* -projektin tiedonkeruu, joka perustui useisiin kyselyihin ("Kielellisen ja kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen kirjastopalveluissa" ja "Kaikkien kirjasto" -kyselyt), kirjastojen omiin selvityksiin sekä asiantuntijahaastatteluihin, toi esiin useita merkittäviä haasteita. Nämä vaikuttavat sekä henkilökunnan työhyvinvointiin että asiakaskokemukseen.

Erityisesti "Kielellisen ja kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen kirjastopalveluissa" -kyselyssä nousi esiin henkilökunnan kokema resurssipula, joka korostuu pienissä kirjastoissa. Tämä vaikuttaa suoraan henkilöstön minäpystyvyyteen ja kykyyn palvella asiakkaita tehokkaasti.





Keskeiset haasteet (Kulttuurinen moninaisuus ja kirjastot -projektin tiedonkeruun mukaan):

1. **Luottamuksen puute:** Eri vähemmistöryhmistä tulevat asiakkaat kokevat kirjastot vähemmän turvallisiksi, mikä heikentää palveluiden käyttöä.
2. **Viestinnän ongelmat:** Moni asiakas ei tiedä kirjaston tarjoamista palveluista, ja markkinointia tulisi kohdentaa paremmin eri kieliryhmille.
3. **Inklusion puute:** Osa henkilöstöstä kokee moninaisuustyön ”ylimääräisenä työnä”, mikä estää sen systemaattisen kehittämisen. Jos moninaisuustyö nähdään taakkana, syntyy haaste kehittää palveluita siten, että ne ottaisivat kaikki asiakkaat huomioon.

Asiakkaiden toiveet ja tarpeet:

1. **Sukupuolisensitiiviset ja esteettömät tilat:** Tarve sukupuolineutraaleille wc-tiloille ja esteettömille tiloille, joissa otetaan huomioon eri käyttäjäryhmät.
2. **Moninaisuuden edistäminen:** Asiakkaat toivovat laajempaa vähemmistöjen edustusta henkilökuntaan sekä representaatiota, joka lisää turvallisuuden tunnetta kirjaston tiloissa.
3. **Kulttuurinen saavutettavuus:** Aineiston ja palveluiden tarjontaa eri kielillä ja kulttuurisesti moninaisille ryhmille tulisi lisätä.

Kehitysehdotukset:

1. **Säännölliset moninaisuuskoulutukset:** Henkilökunnalle tulisi tarjota koulutuksia moninaisuuden, antirasismien, puuttumisen ja inklusion vahvistamiseksi.
2. **Esteettömyyden kehittäminen:** Kirjastojen tilojen ja palvelujen tulee olla esteettömiä kaikille, mukaan lukien sukupuolineutraalit ja -sensitiiviset wc-tilat ja hiljaiset tilat.
3. **BIPOC-kirjahyllyt:** Kirjastojen pitäisi perustaa BIPOC-kirjahyllyjä (*Black, Indigenous, People of Color*) yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistämiseksi. Näihin hyllyihin koottaisiin BIPOC-kirjailijoiden tuotantoa ja heitä käsittelevää kirjallisuutta ja kulttuuri-tuotantoa, joka lisäisi vähemmistöryhmien näkyvyyttä kirjastossa ja edistäisi kulttuurista moninaisuutta. BIPOC-hyllyt korostaisivat myös suomalaisuuden moninaisuutta. Ne toimisivat samalla huomionosoituksena ja kannanottona, kuten monissa kirjastoissa





jo käytössä olevat sateenkaari- ja ekohyllyt, jotka tarjoavat ajankoh-
taista kauno- ja tietokirjallisuutta seksuaali- ja sukupuolivähemmis-
töistä sekä luonnosta, ympäristöstä sekä ilmastonmuutoksesta.

4. **Englanninkielisen tietokirjallisuuden erottaminen:** Helsingin kaupunginkirjaston hyllypaikoissa suomen-, ruotsin- ja englan-
ninkielinen tietokirjallisuus hyllytetään sekaisin. Asiantuntijoiden
haastatteluista ja ”Kaikkien kirjasto” -kyselyssä on noussut esiin,
kuinka vaikeaa tietokirjallisuutta on selata hyllystä, kun kaikki kielet
ovat sekaisin. Nykyinen järjestelmä palvelee heitä, joille suomen
kieli on pääkieli. Kirjastoa kuitenkin käyttävät monet, jotka eivät
käytä pääsääntöisesti suomea.
5. **Tiivistetty yhteistyö yhteisöjen kanssa:** Kirjastojen tulee tehdä
enemmän yhteistyötä eri yhteisöjen edustajien ja moninaisuutta
edistävien asiantuntijoiden ja toimijoiden kanssa ja lisätä jalkautu-
vaa toimintaa.

Minäpystyvyyden merkitys

Minäpystyvyyden käsite on erityisen tärkeä kirjastopalveluissa, joissa työntekijöiden minäpystyvyyden tunne vaikuttaa suoraan heidän kokemukseensa siitä, kuinka hyvin he pystyvät palvelemaan asiakasta ja siihen, kuinka hyvin he pystyvät vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Henkilökunnan minäpystyvyys voi herkästi heijastua asiakkaiden kokemukseen omasta toimintakyvystään kirjastossa, mikä vaikuttaa suoraan asiakkaiden minäpystyvyyteen. Jos työntekijä kokee, ettei hänellä ole riittäviä työkaluja tai tietoa vastata eri ryhmien tarpeisiin, hänen minäpystyvyytensä voi heikentyä. Tämä voi näkyä esimerkiksi lisääntyneenä stressinä, työuupumuksena ja alhaisena työtyytyväisyytenä. Toisaalta, kun henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus oppia ja kehittää osaamistaan – esimerkiksi koulutuksilla, jotka liittyvät esteettömyyteen, kielivähemmistöjen palveluun tai sukupuolisensitiivisyyteen – heidän minäpystyvyytensä kasvaa.

Kun henkilökunnalla on vahva tunne siitä, että he kykenevät hoitamaan työtehtävänsä tehokkaasti, he myös pystyvät paremmin tukemaan asiakkaita ja tarjoamaan laadukasta palvelua. Tämä on erityisen tärkeää tilanteissa, joissa asiakas tarvitsee apua esimerkiksi digitaalisten työkalujen käytössä tai monimutkaisemmissa asiakaspalvelutilanteissa tai stressaavissa tilanteissa, jossa yhteinen kieli on heikkoa. Vahva minäpystyvyyden tunne parantaa siis myös henkilökunnan motivaatiota ja työssä jaksamista.

Minäpystyvyys ulottuu myös asiakkaisiin. Esimerkiksi erityistarpeita omaaville asiakkaille, kuten kielivähemmistöille, hiljaisia tiloja tarvitseville tai neurovä-





hemmistöön kuuluville ihmisille kirjaston saavutettavuus ja selkeä informaatio voivat vahvistaa heidän omaa tunnettaan siitä, että he osaavat ja voivat hyödyntää kirjaston palveluja. Asiakaspalvelutilanteet, joissa henkilökunta pystyy tarjoamaan tukea ja löytämään asiakaslähtöisiä ratkaisuja, voivat vahvistaa myös asiakkaiden minäpystyvyyttä. Asiakkaiden tunne siitä, että he voivat itse toimia ja vaikuttaa, lisää kirjaston palveluiden saavutettavuutta ja käyttöä, ja sitä kautta myös asiakastytytyvääisyyttä.

Minäpystyvyyden tukeminen on siis olennainen osa tiedolla johtamista ja koko kirjaston kehittämisprosessia. Kun sekä henkilökunta että asiakkaat kokevat voivansa vaikuttaa ja pärjäävänsä, koko organisaatio hyötyy. Tiedolla johtaminen voi tässä toimia keskeisenä välineenä, sillä se auttaa tunnistamaan ne osa-alueet, joissa sekä henkilökunnan että asiakkaiden minäpystyvyyttä voidaan vahvistaa.

Tiedolla johtamisen hyödyt ja tulevaisuuden näkymät

Tiedolla johtaminen tarjoaa kirjastopalveluille lukuisia hyötyjä, joista keskeisin on päätöksenteon parantuminen. Kun tietoa kerätään systemaattisesti ja hyödynnetään palveluiden kehittämisessä, organisaatio pystyy tekemään asiakaslähtöisempiä ja vaikuttavampia ratkaisuja. Esimerkiksi moninaisuuden, saavutettavuuden ja vähemmistöjen tarpeiden huomioiminen perustuu siihen, että meillä on tarkkaa ja ajantasaista tietoa näistä asiakasryhmistä. Tämä ei vain paranna asiakaskokemusta, vaan lisää myös työntekijöiden mahdollisuuksia toimia tehokkaasti ja tavoitteellisesti.

Tulevaisuudessa tiedolla johtamisen merkitys kasvaa entisestään, kun kirjastojen toimintaympäristö moninaistuu ja yhteiskunnalliset muutokset, kuten digitalisaatio ja väestön ikääntyminen, asettavat kirjastopalveluille uusia vaatimuksia. Jotta kirjastoissa voidaan vastata näihin muuttuviin tarpeisiin, niiden on entistä tarkemmin seurattava ja analysoitava sekä työntekijöiden että asiakkaiden tarpeita ja odotuksia. Esimerkiksi teknologian kehitys mahdollistaa entistä paremmin dataan pohjautuvan asiakasymmärryksen, mutta se tuo mukanaan myös uusia haasteita esimerkiksi henkilöstön kouluttamisen ja resurssien kohdentamisen osalta.

Rahoituksen niukkuus on yksi keskeinen haaste, joka voi vaikuttaa tiedolla johtamisen mahdollisuuksiin. Kirjastojen budjetit ovat usein tiukat, ja vaikka tarve palveluiden kehittämiselle on ilmeinen, resurssien puute voi hidastaa tai rajoittaa kehitysprosesseja. Tämä ei kuitenkaan ole syy luopua tavoitteista. Sen sijaan rahoituksen niukkuus korostaa entistä enemmän tiedolla johtamisen merkitystä: kun käytettävissä olevat resurssit ovat rajalliset, on tärkeää käyttää





niitä viisaasti ja kohdistaa ne sinne, missä niistä on eniten hyötyä. Tieto, joka kerätään huolellisesti ja jota analysoidaan strategisesti, voi auttaa kirjastoa keskittymään niihin toimenpiteisiin, joilla on suurin vaikutus.

Rohkaisevaa on se, että tiedolla johtamisen avulla kirjastot voivat perustella lisärahoituksen tarpeen konkreettisesti. Kun käytettävissä on luotettavaa ja kattavaa dataa asiakastarpeista ja palvelujen käytöstä, päätöksentekijöille voidaan osoittaa selkeästi, mihin lisäresursseja tarvitaan ja miten ne parantavat palveluita. Tämä voi avata ovia uusille rahoitusmahdollisuuksille ja yhteistyöprojekteille esimerkiksi kuntien, säätiöiden ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

Tulevaisuudessa tiedolla johtamisen merkitys ei siis vähene, vaan päinvastoin – se kasvaa entisestään. Kunnalliset kirjastot ovat ainutlaatuisessa asemassa tuottamaan hyvinvointia ja osallisuutta eri väestöryhmille, ja tiedon avulla ne voivat tehdä sen entistä tehokkaammin. Tavoitteena on rakentaa palveluita, jotka vastaavat aidosti moninaisten asiakasryhmien tarpeisiin ja tarjoavat henkilökunnalle työkalut, joilla he voivat onnistua omassa työssään. Tämä vaatii sekä investointeja että pitkäjänteistä kehitystyötä, mutta tulokset näkyvät yhteiskunnallisesti merkittävällä tavalla – parempina, saavutettavampina ja osallistavampina kirjastopalveluina.

Nahla on töissä Helsingin kaupunginkirjastossa.

Lähteet

Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Julkaisussa *Psychological Review*, 84(2), s. 191–215.

Hewidy, N. 2024. [*Yhdenvertaiset kirjastopalvelut - Kulttuurinen inklusiivisuus on osa palveluita \(siiryt Theseus-tietokantaan\)*](#). Opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Hewidy, N., et al. 2016. [*Selvitys turvapaikanhakijoiden palvelutarpeista: lähtökoh-tia kirjastopalveluiden kehittämiseksi \(PDF\)*](#). Helsingin kaupunginkirjasto. (Haettu 13.5.2026.)

THL. 2022. Yhdenvertaisuus ja saavutettavuus julkisissa palveluissa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Canadian Council for Refugees. 2024. *Equity and Inclusion Framework*.

Duckworth, A. 2020. *Grit: The Power of Passion and Perseverance*. Scribner.





4.2 Kaikukanta ja datan hyödyntäminen

Seppo Mallenius

Lisääkö Kaikukortti kuntalaisten osallisuutta ja hyvinvointia? Onko Kaikukortti-toiminta kunnalle pelkkä menoerä vai voiko se maksaa itsensä takaisin tai jopa luoda säästöjä? Miten Kaikukortin vaikutuksia voi mitata?

Edellä mainittuja kysymyksiä lienee pohdittu useilla tahoilla sekä Kaikukortin että laajemmin kulttuurihyvinvoinnin näkökulmista. Kulttuurihyvinvoinnin taloudellisista vaikutuksista on runsaasti tutkimustietoa ja on osoitettu, että kulttuurihyvinvointiin investoidut eurot voivat maksaa itsensä takaisin korkojen kera. Suomessa hyvä esimerkki tästä oli Itä-Suomen yliopiston Vaikuttavuuden talon, Taideyliopiston CERADA tutkimuskeskuksen sekä Kulttuurihyvinvointipoolin/ Taiteen Sulattamo ry:n Kulttuurihyvinvointitoiminnan taloudellinen arviointi -hanke, tuttavallisemmin nimeltä ArtWell-hanke (Kippo, Sonja & al. 2023). Laaja kirjallisuuslistaus alalta löytyy Taru Koiviston ja Taru-Anneli Tähden artikkelista (Koivisto & Tähti 2024).

Kaikukortti-toiminnan vaikutuksesta on saatu laadullista palautetta Kaikukortinkin jo yli 10-vuotisen taipaleen alusta saakka. Kaikukortti-toiminnassa mukana olevien kuntien Kaikukortti-vastuuhenkilöt ovat yleensä järjestäneet vuosittain oman alueensa Kaikukorttijakajien ja Kaikukortti-kohteiden yhteisiä palautekokouksia, joissa on tuotu usein esiin, miten Kaikukortin käyttäjät ovat kokeneet kortin tuovan sisältöä ja osallisuuden tuntua elämäänsä. Hyvinvointialueiden tultua mukaan toimintaan myös heidän edustajiansa on mukana palautekokouksissa. Lisäksi Kaikukortti-tiimi järjestää vuosittain valtakunnallisen vastuuhenkilökokouksen, mikä toimii vertaistukena verkoston jäsenille ja palautekanavana Kulttuuria kaikille -palvelulle.

Kulttuuria kaikille -palvelun Kaikukortti-tiimi on saanut usein positiivista palautetta Kaikukorttia jakavilta tahoilta, miten esimerkiksi päihteiden käyttäjä on





halunnut olla raittiina, jotta hän jaksaa mennä Kaikukortilla punttisalille tai miten työtön yksinhuoltajaäiti on kertonut, kuinka paljon yhteinen lastenteatterikäynti on merkinnyt hänen lapselleen. Kaikukortti-kohteista taas on tullut palautetta, että kortti on auttanut saavuttamaan uusia yleisöjä ja madaltaa osallistumisen kynnystä. Näiden palautteiden ja Kaikukannan kautta kerättyjen tietojen pohjalta uskomme vahvasti, että Kaikukortti on osaltaan lisäämässä kulttuurihyvinvointia.

Kaikukortti-toiminnasta on kerätty myös kvantitatiivista tietoa sen alkumetreiltä asti. Vuodesta 2015 alkaen vuoden 2020 loppuun asti Kaikukortti-toiminnassa mukana olevat kunnat pitivät itse kirjaa jaettujen Kaikukorttien määristä, Kaikukortin saaneiden henkilöiden taustatiedoista anonyymiyttä kuitenkin kunnioittaen sekä Kaikukorttien käytöstä eri Kaikukortti-kohteissa. Kulttuuria kaikille -palvelu koosti kuntien toimittamista tiedoista valtakunnalliset tilastot.

Kaikukanta

Vuoden 2021 alussa otettiin käyttöön valtakunnallinen, keskitetty Kaikukortti-rekisteri, Kaikukanta, johon rekisteröidään kaikki Kaikukortit, kortteja käyttävien henkilöiden demografisia tietoja, kuten syntymävuosi, asuinpaikan postinumero, sukupuoli, äidinkieli ja sen hetkistä elämäntilannetta kuvaava statustieto. Lisäksi Kaikukantaan kirjataan Kaikukortin käytöt; Kaikukortti-kohde voi kirjata käynnin yleisellä tasolla tai jopa tapahtumakohtaisesti, missä esityksessä tai mitä palvelua Kaikukortilla on käytetty. Arvokas tieto on myös se, kuinka monta lasta on ollut mukana tapahtumassa aikuisen Kaikukortin haltijan kanssa.

Kaikukantaan on muodostunut varsin mittava tietovarasto. Vuosien 2021 ja 2025 välisenä aikana keskitettyyn Kaikukantaan oli rekisteröity 76 701 Kaikukorttia ja Kaikukortilla tehtyjä käyntejä kulttuuri- tai liikuntakohteessa oli kirjattu 227 077, näiden lisäksi Kaikukortin haltijan lapselle tai lapsenlapselle oli kirjattu 46 954 käyntikertaa.

Kaikukortin lisäarvo kunnille ei kuitenkaan liity pelkästään itse kulttuuriosallistumiseen, vaan erityisesti siihen, että sen käytöstä kertyy systemaattista tilastotietoa. Tätä tietoa voidaan hyödyntää sekä päätöksenteossa että ennaltaehkäisevien palvelujen kohdentamisessa, mikä voi pitkällä aikavälillä tuottaa kunnille säästöjä.

Ensinnäkin Kaikukortin käytöstä kerättävät tilastot mahdollistavat tarkemman ymmärryksen siitä, ketkä palvelua käyttävät ja millä tavoin. Tietoa voidaan kerätä esimerkiksi käyntimääristä, kohteista (kuten museot, teatterit tai konsertit), alueellisesta jakautumisesta sekä käyttöaktiivisuudesta eri asiakasryhmissä. Kun kunta näkee, miten kulttuuriosallistuminen toteutuu käytännössä, se





voi arvioida, tavoittaako palvelu aidosti ne kaikukorttilaiset, joille palvelu on suunnattu. Tämä tekee päätöksenteosta tietoon perustuvaa oletusten sijaan.

Vuodesta 2025 alkaen Kaikukantaan lisättiin mahdollisuus kirjata Kaikukortin käyttäjän subjektiivinen hyvinvointi asteikolla 0–10. Tämä mittari (SWB-10) on WHO:n käyttämä mittari, jota käytetään yhtenä mittarina myös maailman onnellisimman kansan määrittämisessä. SWB-10 mittarin lisäksi Kaikukantaan voidaan kirjata kaikukorttilaisen kokemus Kaikukortin vaikuttavuudesta hyvinvointiin. Tarkoitus tämän datan keräämisellä on saada ajan kuluessa mitattavaa tietoa kulttuurihyvinvoinnin muutoksista ja Kaikukortin vaikuttavuudesta.

Tavoitteena on myös se, että tämän tilastotiedon avulla voitaisiin arvioida kulttuurihyvinvoinnin vaikutuksia suhteessa muihin palvelutarpeisiin. Kun Kaikukortin käyttödataa voidaan tarkastella rinnakkain esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalvelujen käytön kanssa, voidaan etsiä mahdollisia yhteyksiä kulttuuri-osallistumisen ja hyvinvoinnin muutosten välillä. Jos havaitaan, että aktiivinen kulttuuri-osallistuminen korreloi vähentyneen palvelutarpeen kanssa, kunta voi perustella ennaltaehkäiseviä kulttuuri-investointeja taloudellisesti. Tämä tukee ajatusta kulttuurista osana hyvinvointipalveluiden kokonaisuutta, ei pelkkänä menokohteena.

Tilastojen hyödyntäminen mahdollistaa palvelujen kehittämisen tehokkaammaksi. Jos data osoittaa esimerkiksi, että tietyt kulttuurikohteet tai tapahtumatyypit ovat erityisen suosittuja Kaikukortin käyttäjien keskuudessa, kunta ja kulttuuri toimijat voivat kohdentaa tarjontaa paremmin. Samalla voidaan tunnistaa esteitä osallistumiselle, kuten alueellinen epätasa-arvo tai heikko saavutettavuus. Tämä voi lisätä palvelun vaikuttavuutta ilman merkittäviä lisäkustannuksia.

Tilastot tukevat kustannustehokkuuden arviointia. Kun tiedetään, kuinka paljon Kaikukortti-järjestelmä maksaa kunnalle suhteessa käyttöasteeseen ja saavutettuihin tuloksiin, voidaan arvioida sen “vastinetta rahalle”. Tämä on tärkeää erityisesti tilanteissa, joissa kuntien resurssit ovat rajalliset. Hyvin dokumentoitu ja analysoitu tilastoaineisto voi osoittaa, että suhteellisen pienillä kulttuuri-panostuksilla voidaan edistää hyvinvointia ja mahdollisesti vähentää raskaampien palvelujen tarvetta.

Lisäksi tilastot mahdollistavat pitkän aikavälin seurannan. Kulttuurihyvinvointi ei yleensä näy välittömästi, vaan vaikutukset syntyvät ajan kuluessa. Säännöllinen datan kerääminen ja vertailu vuosien välillä auttaa tunnistamaan kehityssuuntia, kuten lisääntyvää osallisuutta tai muuttuvia käyttäjäprofileja. Tämä tekee Kaikukortista myös strategisen työkalun kunnille, ei vain yksittäisen palvelun.





Kaikukorttia ja Kaikukannasta saatuja tilastoja käytetään monissa kunnissa jo nyt muun muassa hyvinvointikertomuksissa. Kaikukortti mainitaan myös TEAViisarissa ja toivottavasti Kaikukortti saadaan jossain vaiheessa osaksi hyte-kerrointa tai vastaavaa indikaattoria, jonka avulla kunnat voisivat saada myös taloudellista tukea kulttuurihyvinvoinnin edistämisestä. Nämä esimerkit luonnollisesti koskevat monenlaisten kulttuurihyvinvointia edistävien työkalujen ja menetelmien käyttöä, ei ainoastaan Kaikukorttia.

Kaikukortti-toimintamalli ja Kaikukortin rekisteröintijärjestelmä Kaikukanta on todettu Aluekehittämisen konsulttitoimiston MDI:n suorittaman tutkimuksen *Selvitys kulttuurihyvinvointipalveluiden toimintamalleista kunnissa ja perustettavilla hyvinvointialueille* loppuraportissa yhtenä toimivimmista malleista, joilla kulttuurihyvinvointia edistetään (Anttila, Kuusisto & Siltanen 2022).

Seppo on Kulttuuria kaikille -palvelussa erityisasiantuntijana työskentelevä tietojenkäsittelytieteen ja kauppatieteen maisteri, jolle harrastajateatteri, kuorolaulu ja siirtolapuutarhatoiminta ovat elämän suola.

Lähteet

Anttila, Sara, Kuusisto, Eveliina & Siltanen, Kirsi 2022. *Selvitys kulttuurihyvinvointipalveluiden toimintamalleista kunnissa ja perustettavilla hyvinvointialueille. Loppuraportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö & MDI - Aluekehittämisen konsulttitoimisto. <https://www.mdi.fi/wp-content/uploads/2022/08/Kulttuurihyvinvointi-loppuraportti.pdf> (Viitattu 30.6.2026)

Kippo, Sonja & al. 2023. *Kulttuurihyvinvointitoiminnan taloudellinen arviointi: Arviointimenetelmien jatkokehitystarpeet Suomessa*. Valtioneuvoston julkaisusarja. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-361-6> (Viitattu 20.5.2026)

Koivisto, Taru & Tähti Taru-Anneli 2024. "Taide ja kulttuuri edistävät terveyttä ja hyvinvointia". *Lääkärilehti*. Sivu 79. www.laakarilehti.fi/e42185 (Viitattu 25.5.2026)





4.3 Väestö moninaistuu kunnissa – vastaako kulttuuripolitiikan tietoperusta?

Sari Karttunen, Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore

Maahanmuutto on viime vuosikymmeninä moninaistanut Suomen väestöä nopeasti. Vuosien 1990 ja 2023 välillä ulkomaalaistaustaisten osuus³¹ kasvoi vajaasta sadasosasta reiluun kymmenekseen. Alueellisesti muutos on ollut epätasaista. Kun pääkaupunkiseudulla ulkomaalaistaustaisten osuus vaihtelee viidenneksestä runsaaseen neljännekseen (Helsinki 20 %, Espoo 24 %, Vantaa 27 %), yli 200 kunnassa se jää alle viiden prosentin. Erot maakuntien välillä ovat suuria, ja maaseutumaiset kunnat poikkeavat selvästi kaupunkimaisista ja taajaan asutuista. (Tilastokeskus, n.d.-a.)

Tässä artikkelissa tarkastelen kuntatason kulttuuripolitiikan tietoperustaa väestön moninaistumisen näkökulmasta. Tietoperustalla tarkoitan tilastoja, tutkimuksia ja dataa, joita voidaan hyödyntää kulttuuripolitiikan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Yksittäiset tutkimukset ja tiedonkeruut voivat toimia tietoperustana, mutta erityisen arvokkaita seurannassa ja arvioinnissa ovat aikasarjat.

Kulttuuripolitiikan tietoperustaa on aluenäkökulmasta kehitetty viime vuosikymmenen aikana useissakin hankkeissa, mutta moninaisuus tunnistetaan siinä yhä heikosti (Lahtinen & Karttunen, 2021). Teema jäi vähälle huomiolle esimerkiksi vuonna 2020 opetus- ja kulttuuriministeriölle tehdyssä tietoperustaselvityksessä, jonka lähtökohtana olivat taide- ja kulttuuripolitiikan tarpeet (Haanpää ym., 2020). Sittemmin OKM:n linjaukset kulttuurisen moninaisuuden edistämiseksi ovat nostaneet kysymyksen aihetta koskevasta tiedontuotannosta keskeisesti esiin (Lummepuro, 2023).

Artikkelia varten tekemäni katsaus osoitti, että väestön moninaisuuden tunnistavaa, kulttuuripolitiikan kannalta relevanttia ja säännöllisesti tuotettua tietoa

31 Tilastokeskuksen määritelmän mukaan ulkomaalaistaustaisia ovat ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla (Tilastokeskus, n.d.-b).





on saatavilla, joiltain osin jopa kuntatasolla eriteltynä. Tietoa ei kuitenkaan ole kootusti tarjolla, ja se kaipaa tulkintaa. Katsaukseni ei ollut kattava vaan keskityin valikoituihin tiedontuottajiin ja aineistolähteisiin. Esitän seuraavaksi poimintoja löydöksistäni ja pohdin tietojen käytettävyyttä kulttuuripolitiikan prosessissa.

MoniSuomi

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Terve Suomi -tutkimusperheeseen kuuluva MoniSuomi seuraa aikuisen ulkomailla syntyneen väestön terveyttä ja hyvinvointia (THL, 2024c). Tutkimus perustuu vuosina 2022–2023 tehtyyn kyselyyn, johon saatiin noin 7 800 vastausta. Kulttuurin osalta tutkimus antaa tietoa ohjatusta ja omaehtoisesta harrastamisesta³² sekä palveluiden käyttämisestä asuinkunnassa.³³ Tutkimustuloksia on saatavilla THL:n verkkosivulla indikaattorimuodossa muun muassa taustamaan ja maahantulosityyn mukaan. Aluemuuttajana on pääasiassa hyvinvointialue.

MoniSuomen mukaan kulttuuripalveluita oli vuoden 2022 aikana käyttänyt liki puolet (45 %) maahan muuttaneesta aikuisväestöstä (naisista 49 %, miehistä 42 %). Rungas neljäsosa (27 %) katsoi saavansa asuinkunnassaan kulttuuripalveluita vähemmän kuin heillä olisi tarvetta; osuus oli suurin Afrikasta tulleiden keskuudessa. Kirjastopalveluita oli käyttänyt niin ikään liki joka toinen maahanmuuttaja (47 %) (naisista 53 %, miehistä 41 %). Riittämättömästi näitä palveluita koki saaneensa joka kymmenes (10 %). (THL, 2024d.)

MoniSuomi antaa yksityiskohtaisempaa tietoa Helsingistä, Turusta, Espoosta ja Vantaasta. Esimerkiksi Helsingissä maahan muuttaneista oli kirjastopalveluja käyttäneitä runsaat puolet (51 %) ja Turussa vajaat puolet (46 %). Turussa aktiivisimpia olivat keskustan alueella asuvat naiset (71 %) ja vähiten aktiivisia Pansio-Jyrkkälän miehet (21 %). Taustamaiden erot nousivat esiin Helsingissä: aktiivisimmin kirjastoja käyttivät Aasian, Amerikan ja Oseanian alueilta tulleet naiset (64 %) ja vähiten Venäjältä ja Neuvostoliitosta tulleet miehet (33 %). (THL, 2024d.)

32 Kysymys: Kuinka usein olet käyttänyt seuraavia kulttuuripalveluita tai harrastanut kulttuuria 12:n viime kuukauden aikana? Alakohdat: a) musiikkikonsertit ja -keikat, b) teatteri-, tanssi-, sirkus- tai muu esittävä taide, c) museo- tai taidenäyttely, d) kirjastopalvelut, e) elokuvateatteri, f) muu kulttuuritapahtuma, g) olen harrastanut itse kulttuuria tai taidetta, osallistunut harrasteryhmiin tai muuhun ohjattuun kulttuuritoimintaan. Vastausvaihtoehdot: 1) en ole käyttänyt, 2) muutaman kerran vuodessa, 3) kuukausittain, 4) viikoittain.

33 Kysymys: Oletko mielestäsi saanut riittävästi seuraavia palveluita asuinkunnassasi 12:n viime kuukauden aikana? Alakohdat: kirjasto- ja kulttuuripalvelut. Vastausvaihtoehdot: 1) en ole tarvinnut, 2) olisin tarvinnut, mutta en saanut, 3) olen käyttänyt, ei ollut riittävä, 4) olen käyttänyt, oli riittävä.





Kouluterveyskysely

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Kouluterveyskysely kerää tietoa perusopetuksen, lukioden ja ammatillisten oppilaitosten oppilaiden terveydestä, elintoivoista, hyvinvoinnista ja kouluympäristöstä (THL, 2024a). Oheiseen taulukkoon olen poiminut vuoden 2023 kyselystä peruskoulun 8. ja 9. luokkaa koskevia tuloksia³⁴ Vantaalta ja Espoosta, joissa ulkomaalaistaustaisen väestön osuudet ovat Manner-Suomen korkeimmat. Koko maassa niin ohjattu kuin omatoiminen taide- ja kulttuuriharrastaminen ovat yleisempiä ulkomaalaistaustaisten kuin suomalais-taustaisten keskuudessa. Ulkomaalaistaustaisista ulkomailta syntyneet ovat aktiivisempia kuin Suomessa syntyneet. Vantaan kohdalla silmään pistää Suomessa syntyneiden ulkomaalaistaustaisten vähäinen osallistuminen (15,1 %) ohjattuun harrastukseen.

Syntyperä ja asuinpaikka	Harrastaa taidetta tai kulttuuria ohjatusti vapaa-ajalla vähintään viikoittain, %	Harrastaa taidetta tai kulttuuria omatoimisesti vapaa-ajalla vähintään viikoittain, %
Kaikki oppilaat		
Koko maa	18,3	25,9
Espoo	21,8	29,3
Vantaa	20,3	24,9
Suomalaistaustaiset		
Koko maa	16,9	24,8
Espoo	19,9	27,8
Vantaa	18,5	23,5
Ulkomaalaistaustaiset, syntyneet Suomessa		
Koko maa	22,4	27,9
Espoo	23,3	28,1
Vantaa	15,1	23,5
Ulkomaalaistaustaiset, syntyneet ulkomailta		
Koko maa	27,3	35,0
Espoo	28,4	36,9
Vantaa	28,6	29,6

Taulukko. Peruskoulun 8. ja 9. luokan oppilaiden taide- ja kulttuuriharrastaminen koko Suomessa sekä Vantaalla ja Espoossa vuonna 2023. Lähde: THL, 2024b

34 Indikaattorit perustuvat kysymykseen ”Kuinka usein harrastat taidetta tai kulttuuria ohjatusti tai omatoimisesti vapaa-ajalla?”. Taiteen ja kulttuurin harrastamista kuvaillaan esimerkiksi piirtämiseksi, kirjoittamiseksi, koodaamiseksi tai teatterissa, festareilla, sirkuksessa tai museossa käymiseksi, ja sen sanotaan kattavan myös musiikin kuuntelun, kirjojen lukemisen, valokuvaamisen ja videoiden tekemisen tai elokuvien katselun. Kysymyksessä erotellaan ohjattu ja omatoiminen harrastaminen, ja vastausvaihtoehdoiksi annetaan lähes päivittäin, joka viikko, joka kuukausi, harvemmin ja en koskaan.





Kulttuurin TEAviisari

THL:n tuottama TEAviisari kerää kunnilta tietoa myös terveyttä edistävästä kulttuuritoiminnasta. Maahanmuuttajat lisättiin vuonna 2023 alakohdaksi kysymykseen, mitä erityisryhmiä huomioidaan kulttuuripalveluita järjestettäessä. Tämän kohdan rasti 70 prosenttia kunnista. Osuus kasvoi suhteessa kunnan kokoon: alle 5 000 asukkaan kunnissa osuus oli 61 ja yli 50 000 asukkaan kunnissa 100 prosenttia. Kaupunkimaisissa kunnissa osuus oli keskimääräistä korkeampi (87 %). (THL, 2024e.) Tiedot ovat saatavilla myös kuntakohtaisesti.

Tietoa tuotetaan mutta kuinka hyödyntää sitä?

Kulttuuripolitiikka kaipaa kuntatasolla tietoperustaa, joka ottaa huomioon väestön moninaistumisen. Erityisesti kaupunkimaisissa kunnissa koetaan tarvetta tällaiselle tiedolle. Vuoden 2023 peruspalvelujen arvioinnissa näiden kuntien kulttuurivastaajat katsoivat tärkeiksi tuleviksi kehityssuunniksi asukasmäärän kasvun, väestön kulttuurisen moninaistumisen ja kunnan sisäisen eriytymisen (Ruusuvirta ym., 2024).

Kun kulttuuripolitiikan tietoperusta tunnistaa moninaisuuden näkökulman heikosti, puutteet kertautuvat sen pohjalle rakentuvissa kehittämishankkeissa. Tämä koskee esimerkiksi Kultti-alustaa, joka kokoaa kuntien kulttuuritoimintaa koskevaa tietoa (Kuntaliitto, 2023). Moninaisuuden tietoperustasta kuitenkin keskustellaan useissa kunnallisen kulttuuripolitiikan kehittämishankkeissa, kuten Moninaisuus kuntien taide- ja kulttuuritoiminnan lähtökohtana -hankkeessa (Kulttuuria kaikille, n.d.) ja Kulttuuria yhteistuumin -kehittämistehävässä (Espoo, n.d.), joten tiedontuotantopaineita on odotettavissa.

Vaikka tietoperustassa on katsaukseni perusteella yhä aukkoja, merkkejä edistyksestä on nähtävissä. Ne ovat mielenkiintoisesti syntyneet sitä kautta, että kulttuuria koskevia kysymyksiä on saatu kiinnitetyksi isojen, yhteiskunnallisesti merkittävämmäksi katsottujen sektorien tietoperustaan (vrt. Gray, 2002). Kaikki esiin nostamani väestöpohjaiset tiedonkeruut ovat THL:n tuottamia tai toteuttamia, jolloin kehyksenä on kulttuuriosallistumisen kytkös terveyteen ja hyvinvointiin (ks. Saukko ym., 2023).

On aikaista arvioida Taide, kulttuuri ja moninainen Suomi -työryhmän loppuraportin (2021) ja sen pohjalta OKM:ssä laaditun toimenpideohjelman (2023) vaikutusta tietoperustan kehittymiseen. Vuoden 2023 TEAviisari-kysely osoitti, että työryhmän raporttia oli siihen mennessä käsitelty vain hyvin harvoissa kunnissa. Edes Helsingissä ja Espoossa kulttuurin johtoryhmä ei ollut vielä käsitellyt raporttia, mutta Vantaalla se oli esitelty ja siitä oli keskusteltu. (THL, 2024e.)





Väestön moninaisuuden näkökulma tulisi integroida yleisiin tietopalveluihin, joista voi poimia omaa kuntaa koskevia tietoja ja tehdä vertailuja muihin. Tietoperustan parantaminen edellyttää kehittämistyötä ja resursointia. Nykyisellään tieto on hajallaan ja vaikeasti löydettävissä. Moniin rekisteripohjaisiin alustoihin moninaisuustietoa ei tuoteta, vaikka se olisi periaatteessa mahdollista. Silloin kun havaintojen määrä riittää, tietoa on saatava paitsi koko kuntaa myös sen osa-alueita koskevalla tasolla.

Datan lisäämisen ohella on kiinnitettävä huomiota sen analyysi- ja esittämistapoihin. Vaikka on tärkeää vertailla maahan muuttaneita ja niin sanottua kantaväestöä yhteisen kehikon sisällä, on samalla varottava rakentamasta kummastakaan käsitystä yhtenäisenä ryhmänä – saati toisilleen vastakkaisina. Maahanmuuttajien taustat ja syyt tulla Suomeen vaihtelevat suuresti, mikä heijastuu myös heidän kulttuuriharrastuksiinsa ja -toiveisiinsa, kuten MoniSuomi-tutkimus osoittaa.

Kunnille on tärkeää kehittää mekanismeja, jotka tukevat tiedon muuntamista käyttökelpoiseksi ja edistävät toimivien mallien leviämistä. Kouluterveyskyselystä poimimani Espoota ja Vantaata koskevat tiedot pikemmin herättävät kysymyksiä kuin antavat kulttuuripolitiikassa suoraan käyttökelpoista tietoa. Tämäntyyppiset taulukot ja graafit voivat kuitenkin toimia keskustelun ja vertailun virikkeinä esimerkiksi kuntien keskinäisissä tietosparraustyöpajoissa. Kuntien kulttuurivastaavilla on datan tulkinnassa vahvuutenaan käytäntöön ja kumppanuuksiin perustuva ruohonjuuritason tietämys. Fasilitoijina voisivat puolestaan toimia Kulttuuria kaikille -palvelun moninaisuusagentit.

Sari on helsinkiläinen kulttuurin tutkija, jolle Porikaan ei ole outo.

Lähteet

Gray, C. 2002. Local Government and the Arts. Julkaisussa *Local Government Studies*, 28(1), s. 77–90.

Espoo. n.d. [Yhteistuumin – Kuntien kulttuuritoiminnan yhteyspiste \(siirryt osoitteeseen espoo.fi\)](#). (Haettu 15.12.2024)

Haanpää, S., Manu, S., & Siltanen, K. 2020. [Taiteen ja kulttuurin toimialan tilasto- ja tietoperusta: Nykytila ja kehittämis ehdotukset](#). Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:13.

Kulttuuria kaikille -palvelu. n.d. [Moninaisuus kuntien taide- ja kulttuuritoiminnan lähtökohtana 2025 \(siirryt Kulttuuria kaikille -palvelun sivuille\)](#). (Haettu 15.12.2024)





Kuntaliitto. 5.12.2023. [Kuntien kulttuuritilastot KULTTI \(siirryt Kuntaliiton sivuille\)](#). (Haettu 15.12.2024)

Lahtinen, E., & Karttunen, S. 2021. [Moninaisuus taiteen ja kulttuurin alalla. Seurantatiedon kehittäminen. \(siirryt Cuporen sivuille\)](#) Tietokortti 5. Kulttuuripolitiikan tutkimus-keskus Cupore. (Haettu 15.12.2024)

Lummepero, M. (toim.). 2023. [Taide, kulttuuri ja moninainen Suomi: Opetus- ja kulttuuriministeriön toimenpideohjelma moninaisuuden edistämiseksi taiteen ja kulttuurin alalla](#). Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:28.

Ruusuvirta, M., Renko V., & Nokela, S. 2024. *Peruspalvelujen arviointi 2023: Kulttuuripalvelut. Katsaus*. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore ja aluehallintovirastot.

Saukko, N., Kaunisharju, K., Vuolasto, J., Saaristo, V., & Wiss, K. 2023. *Hyvinvointia ja terveyttä edistävä kulttuuritoiminta kunnissa 2023*. Tutkimuksesta tiiviisti, 58/2023. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

THL. 13.11.2024a. [Kouluterveyskysely \(siirryt THL:n sivuille\)](#). (Haettu 13.11.2024)

THL. 7.6.2024b. [Kouluterveyskyselyn tulokset \(siirryt THL:n sivuille\)](#). [Perusopetuksen 8. ja 9. luokan, lukion, ammatillisten oppilaitosten tulokset tilastokuutiassa]. (Haettu 7.6.2024)

THL. 24.10.2024c. [Mikä on MoniSuomi-tutkimus? \(siirryt THL:n sivuille\)](#) (Haettu 24.10.2024)

THL. 18.3.2024d. [MoniSuomi 2022 -tutkimuksen ilmiöraportit ja indikaattoritiedot \(siirryt THL:n sivuille\)](#). (Haettu 18.3.2024.)

THL. 2024e. [TEAvisari \(siirryt THL:n sivuille\)](#). (Haettu 15.12.2024)

Tilastokeskus. n.d.-a. [Maahanmuuttajataustaisten määrät ja osuudet alueittain, 1990–2023](#). (Haettu 15.12.2024)

Tilastokeskus. n.d.-b. [Tietoa tilastoista. Käsitteet. Ulkomaalaistaustainen \(siirryt sivustolle stat.fi\)](#). (Haettu 15.12.2024.)





4.4 Ensin ihminen, toiseksi köyhä

Linnéa Partanen

Haluan kertoa tarinaani, jotta kunnissa huomioitaisiin paremmin päätösten ja valintojen vaikutukset köyhyyttä kokevien ihmisten elämään. Kunnan päätökset, etenkin säästötoimet, vaikuttavat kaikkein voimakkaimmin heikommassa asemassa oleviin. Silti meidän äänemme kuuluu kunnan päätöksenteossa kaikkein vähiten.

Olen kokenut köyhyyttä koko elämäni. Olen pieneltä paikkakunnalta, jossa ainoita kulttuurin ilmentymiä olivat kesäteatteri ja elokuvateatteri. Meidän perheellemme teatteri- tai elokuvaliput olivat liian kalliita. Meillä köyhyyttä kokevilla on jatkuva huoli siitä, onnistummeko tässä kuussa maksamaan kaikki välttämättömät asiat, kuten vuokran, ruuan, puhelinlaskun ja julkisen liikenteen matkaliput. Kun kaikki voimavarat menevät perustarpeista huolehtimiseen, tuntuvat kulttuuripalvelut saavuttamattomilta. Jos rahaa jää muutamia kymppejä kuukauden lopussa, elämysten sijaan se kannattaa säästää seuraavan hätätapauksen varalle.

Nuorempana ajattelin, että kulttuuri ja taide kuuluvat ihmisille, joilla on rahaa, aikaa ja voimavaroja. Kun köyhyyttä kokevan arki kietoutuu loppumattoman stressin ja huolen ympärille, omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen ei jää voimavaroja. Silloin teatterielämys tai elokuvailta ystävän kanssa tuntuvat jopa voimavarojen sekä rahan tuhlaukselta. Tuntuu, että köyhyyttä kokevalla ei ole mitään asiaa osallistua kulttuuri- tai taidetapahtumiin, koska ne eivät ole täysin välttämättömiä hengissä selviämisen kannalta. Kuitenkin köyhyyttä kokeva voisi paradoksaalisesti saada suurimman hyödyn kulttuurin tarjoamasta hengähdystauosta. Kävin ensimmäisen kerran elokuvissa yläasteen luokkani kanssa, kun lipusta ei tarvinnut maksaa itse. Teatterissa kävin ensimmäistä kertaa osallistuessani itsenäisesti asuville nuorille tarkoitettuun hankkeeseen. Tutustuin kulttuurin ja taiteen tarjontaan, kun 16-vuotiaana pääsin taidelu-





kioon. Lukiossa taideaineiden oppitunneilla sain ilmaiseksi harrastaa tanssia, kirjoittaa runoja ja näytellä. Minulle avautui uusi maailma, jossa opin toisenlaisia tapoja hahmottaa yhteiskuntaa, käsitellä tunteita ja ilmaista itseäni. Tarve ilmaista itseä ja luoda uutta yhdisti meitä lukiolaisia, vaikka koin olevani erilainen kuin toimittajien ja tutkijoiden lapset.

Lukioiästä asti kulttuuri ja taide ovat edustaneet minulle hengähdyspaikkaa, jossa voin hetkeksi unohtaa stressin rahasta ja arjen selviytymiskamppailun. Voin kokea sekä olla jotakin muuta kuin heikossa asemassa oleva nuori, jolla ei ole vanhempia tai positiivisia tulevaisuuden näkymiä. Kun valmistuin ylioppilaaksi, ymmärsin, että minulla ei ollut varaa jatkaa taiteen harrastamista, kuten olin voinut lukion tunneilla tehdä. Katsoin yksityisten tanssikurssien hintoja, mutta niiden maksut olivat yhtä suuret kuin koko kuukauden ruokabudjettini. Valitsin tanssin sijaan syömisen.

Minulle oli tärkeää saada koulutus, jotta minulla voisi olla toisenlainen tulevaisuus. Kun yliopiston ovet eivät lukion jälkeen auenneet, hain varalta paikkakuntani ammattikouluun puuartaani-linjalle. Opinnoissa huomasin, että minulla oli taitoja luovaan ja itsenäiseen työskentelyyn. Suunnittelin jatko-opintoja ammattikorkeakouluun. Ammattikoulun opintojen ohessa työskentelin arki-iltaisin, jotta pystyin maksamaan koulutuksen työkalut ja materiaalimaksut. Pitkät päivät olivat kuluttavia ja lopulta valmistuin uupuneena. Perinnöllisen sairauden puhjettua valmistuin ammattiini työkyvyttömänä.

Tulevaisuus tuntui lohduttomalta. Ilman opiskelupaikkaa, työtä ja mahdollisuutta harrastaa vietin päivät pienessä yksiössäni. Yksinäisyys ja toimettomuus heikensivät entisestään elämäntilannettani. Minulla ei ollut varaa tehdä juuri mitään paikkakunnallani. Muutin Helsinkiin, jotta voisin löytää työ- tai opiskelupaikan, jos terveyteni kohenisi. Yksi syistä muuttooni oli Helsingin tarjoamat ilmaiset tapahtumat. Ajattelin, että Helsingissä minulla olisi mahdollisuus osallistua moneen asiaan ilmaiseksi, mahdollisuus harrastaa jotakin sekä tavata ihmisiä kodin ulkopuolella. Jos työkyvyttömyyteni jatkuisi, tarvitsisin elämäni sisältöä, tai jäljellä oleva toimintakykykinin valuisi viemäristä alas.

Kaupungista löysin Taiteiden yön, kulttuuripajat, taidegalleriat ja järjestöjen ja yhdistysten ilmaiset tapahtumat. Löysin myös nuorisotoiminnan, jossa tarjottiin taiteen ja kädentaitojen ryhmiä ilman osallistumis- tai materiaalimaksua. Nuorisotoiminnan kautta pääsin myös ilmaiseksi teatteriin ja museoihin, joihin lähdin aina innoissani. Tutustuin uusiin ihmisiin, sain vertaistukea ja mahdollisuuden viettää aikaa kodin ulkopuolella.

Silloin, kun köyhyys rajoittaa elämää, huomaa sen, että todella moni asia maksaa. Sellaisia tiloja on vähän, jonne voi mennä ilmaiseksi, tavata ihmisiä ja ottaa omat eväät mukaan. Jos ravintoloissa ja kahviloissa käynti ei mahdu kuukauden budjettiin, tulee kotoa lähtemiseen lisää esteitä. Menoja suunnit-





tellessa täytyy miettiä, voinko syödä eväitä siellä tai onko tapahtuman lähellä ruokakauppaa. Vaikka tapahtuma olisi ilmainen, on seuraava ongelma syöminen, kun paikan päällä myytäviin tarjoiluihin ei ole varaa.

Aikana, jolloin arkeani täyttivät sairauden oireet, köyhyyden rajoitteet ja toivotomuus, oli ilmainen tapahtuma mahdollisuus ajatella hetken jotakin muuta kuin jokapäiväistä selviytymistä. Teatteriyleisössä olin yksi muista. Kun puhuin näytelmän hahmoista ja analysoin juonen käänteitä, olin hetken piilossa maailmalta, jossa olin se syrjäytynyt nuori, joka maksaa yhteiskunnalle miljoonan.

Pikkuhiljaa sain omaa toimijuuttani takaisin. Osallistuin työttömyyttä käsittelevään lyhytelokuvaan, kirjoitin runoja kansanopistossa ja järjestin köyhyysaiheisen taidenäyttelyn, jonka mainoskuvaksi laitoin oman maalaukseni. Tein eriarvoisuutta käsittelevän flash mobin Kannelmäen kulttuuritalon kurssilla ja järjestin taiteellisia valokuvaussessioita kavereideni kanssa saatuani kameran lainaan.

Tiedostan, että itse reagoin erittäin positiivisesti saamaani tukeen, tartun mahdollisuuksiin ja lähden innoissani uusiin juttuihin mukaan. Palveluita suunniteltaessa tulee huomioida, että kaikilla ei ole voimavaroja olla itse yhtä aktiivisia. Esteeksi voi muodostua myös kieli, esteellinen tila tai julkisen liikenteen matkalipun hinta.

Olen todella huolissani, kuinka musertavasti Orpon hallituksen leikkaukset iskevät köyhyyttä kokeviin. Oman kokemukseni perusteella olen varma, että tukien leikkaamisen myötä köyhyyttä kokevien elämänpiiri tulee kaventumaan. Kun haavoittuvassa elämäntilanteessa olevien valmiiksi vähäinen toimeentulo laitetaan silppuriin, seurauksena on paisuva syrjäytyminen ja sairastuminen.

Perusturvan ja terveydenhuollon lisäksi hallitus tuhoaa kulttuurin ja järjestöjen toiminnan kannalta välttämätöntä rahoitusta. Kun esimerkiksi mielenterveyspalveluita ei riitä kaikille niistä tarvitseville, kolmas sektori paikkaa palveluiden puutteita. Kolmannella sektorilla on tuen tarjoamisen lisäksi merkittävä rooli palveluihin ohjaamisessa. On paljon ihmisiä, joilla ei ole taitoja toimia järjestelmässä, joka on heitä varten luotu.

Kun köyhyyttä kokevat ajetaan yhä ahtaammalle, on väistämätöntä, että pidemmällä aikavälillä seurausten korjaamisen hintalappu on lyhyen aikavälin säästöihin verrattuna moninkertainen. Maksamme edelleen 90-luvun lamaa seuranneen köyhyyden, syrjäytymisen ja osattomuuden seurauksia. Köyhyyden pitkäaikaisvaikutuksista on paljon tutkimustietoa, mutta päätösten pitkäaikaisia seurauksia punnitaan harvoin.

Minä olen saanut kolmannelta sektorilta moninkertaisesti enemmän tukea, inhimillisiä kohtaamisia, voimavaroja sekä keinoja selviytyä arjessa, kuin mitä olen koskaan saanut terveydenhuollosta tai sosiaalityöstä. Julkisissa palve-





luissa kohtaaminen ihmisenä ongelman sijaan on harvinaista. Haluaisin, että ongelmien sijaan minut nähtäisiin ihmisenä, jolla on taitoja ja mahdollisuuksia.

Köyhyyttä kokevien elämä on jo valmiiksi erittäin rajoittunutta ja usein hyvin toivotonta. Parempaa tulevaisuutta on vaikeaa nähdä silloin, kun ylivoimaiselta tuntuvia esteitä nousee loppumattomasti eteen. Silloin osallisuuden kokemukset antavat ihmisarvon takaisin.

Toivon, että kunnissa olisi viisautta toimia toisella tavalla. Toivon, että köyhyyttä kokevat voitaisiin nähdä ihmisinä, joihin kannattaa laittaa resursseja.

Linnéa on helsinkiläinen köyhyysaktivisti, yhteiskuntapolitiikan opiskelija ja taidemaalauksen harrastaja.





5. Kunta yhdenvertaisen kulttuurin rahoittajana ja mahdollistajana

Aura Linnapuomi & Outi Salonlahti

Kunnat ovat valtion ja säätiöiden lisäksi erittäin merkittäviä kulttuurin rahoittajia. Kunnat sekä järjestävät omaa kulttuuritoimintaa että mahdollistavat muiden tuottamaa kulttuuritoimintaa. Tässä pääluvussa keskitytään erityisesti siihen, miten kunnat voivat edistää yhdenvertaisuuden toteutumista mahdollistajan näkökulmasta. Luvussa käsitellään erityisesti kuntien keinoja huolehtia tilojensa, rahoituksensa, hakuprosessiensa ja sopimustensa yhdenvertaisuudesta.

Esteetöntä ja syrjimätöntä tilaa kulttuurille

Outi Salonlahti

Kulttuuritoiminnan saavutettavuuteen liittyvissä selvityksissä (katso esimerkiksi Pokela 2022, 25, 30–34; Kulttuuria kaikille -palvelu 2011, 6, 15, 20, 23) ja Kulttuuria kaikille -palvelun keskusteluissa kulttuurialan toimijoiden kanssa törmätään usein kysymykseen, voiko vuokralainen itse parantaa esteettömyyttä tiloissa, joissa on vuokralla. Lukemattomat taide- ja kulttuuritoimijat ovat kuntien vuokralaisia. Siksi on todella tärkeää, että kunta tekee sekä oma-aloitteisesti että myös vuokralaistensa ehdottamia parannuksia ja remontteja omistamiinsa tiloihin, joissa on esteettömyyden ongelmia. Paras ratkaisu on luonnollisesti, että kunta osoittaa kulttuuritoimijoiden käyttöön alun alkaen pelkästään esteettömiä tiloja. Esteettömyys on yhdenvertaisuuden edellytys.

Lähtökohta on, että vuokranantajan tulee huolehtia tilojensa täyttävän terveys- ja turvallisuusmääräykset sekä soveltuvan sovittuun käyttötarkoitukseen. Rakenteet ja tekniset järjestelmät kuuluvat tyypillisesti vuokranantajan





vastuisiin. (CRE Premises 2025, Laki liikehuoneiston vuokrauksesta 482/1995.) Voisi sanoa, että oikeastaan kaikkien kulttuuritilojen käyttötarkoitus vaatii esteettömyyttä.

Esteelliset tilat voivat olla välillistä syrjintää. Esimerkiksi jos liikkumisen apuvälinettä käyttävä henkilö ei pääse esteellisessä tilassa järjestettävään kulttuuritapahtumaan (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2026). Tällaisista tilanteista on annettu sakkoja tapahtuman järjestäjälle (YLE 2025). Yhdenvertaisuuslaki vaatii kuntia edistämään yhdenvertaisuutta, ja siihen lukeutuu myös esteettömyyden parantaminen. Monien kuntien strategioissa yhdenvertaisuus on tärkeä tavoite tai painopiste muodossa tai toisessa, ja sen tulee toteutua myös kaikissa kunnan omistamissa tiloissa.

Kunnan rakennusten esteettömyyttä ohjataan lainsäädännöllä. Valtioneuvoston asetusta rakennuksen esteettömyydestä (241/2017) sovelletaan esimerkiksi luvanvaraiseen uuden hallinto-, palvelu- ja toimistorakennuksen rakentamiseen sekä näiden rakennusten korjaus- ja muutostyöhön, laajentamiseen ja käyttötarkoituksen muutokseen (katso myös Ympäristöministeriö 2026). Kunnan on valvottava tiukasti ja tarkasti esteettömyyden toteutumista silloin, kun rakennetaan uutta tai remontoidaan vanhaa. Lisäksi myös tilan nykyisen tai tulevan vuokralaisen on erittäin tärkeää olla mukana prosessissa ja huolehtia esteettömyyden toteutumisesta rakentamisessa ja remontoimisessa. Pelkkä rakentamismääräyskokoelman huomiointi ei kuitenkaan riitä. Tilan rakennuttajan tulee ottaa suunnitteluun mukaan esteettömyyden asiantuntijoita sekä tilan tulevia käyttäjiä. Mukaan suunnitteluun voi ottaa myös vaikka kunnan vammaisneuvoston jäseniä. Käyttäjät ja asiantuntijat huomaavat usein asioita, joita tilojen suunnittelijat eivät ole tulleet ajatelleeksi.

Resurssien eli esimerkiksi rahan, työntekijöiden ja ajan riittämättömyydestä puhutaan paljon sekä kulttuuri- että kunta-alalla. Varsinkin pandemian sekä taiteen ja kulttuurin rahoitusleikkausten jälkeen monet kulttuuriammattilaiset toimivat hyvin niukoilla resursseilla. Kuitenkin vähilläkin resursseilla tehdään koko ajan priorisointeja ja valintoja. Yhdenvertaisuutta ei voi leikata pois. Se ei myöskään voi olla strategian ylimääräinen osa, erillään ”perustustyöstä” ja jota toteutetaan vain, jos ylimääräistä rahaa saadaan joskus.

Tilojen käyttöperiaatteet

Kunnan on aktiivisesti vastustettava kaikkea syrjintää. Tämä koskee myös rasismia, ja sitä voi vastustaa muun muassa tilapolitiikalla. Vuoden 2024 lopulla alkoi yleistyä ilmiö, että Sinimusta Liike pyrki käyttämään kirjastoja rassistisen ideologian edistämiseen ja toimintansa normalisoimiseen järjestämällä lukupiirejä kirjastoissa. Liike pyrkii syyttämään kirjaston johtajaa tai kuntia lain rikkomisesta, jos kokoontuminen estetään. Vaikka kirjasto on





kaikille avoin paikka, siellä ei saa harjoittaa yhdenvertaisuutta loukkaavaa toimintaa. (Suomen kirjastoseura 2024; Yle 2024; MTV uutiset 2025.) Oikeusoppineet Riku Neuvonen ja Oula Silvennoinen toteavat, että rasistista toimintaa ei voi perustella sananvapaudella (Yle 2024).

Kunnan johtajien ja työntekijöiden on hyvä varautua vastaaviin tilanteisiin miettimällä jo etukäteen, kuinka tilanteissa toimitaan. Työkaluna arjessa voivat olla esimerkiksi turvallisemman tilan periaatteet. Koko henkilöstön on myös tunnettava syrjintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumisen ohjeet. Lisäksi ylemmän johdon ja kunnan muun henkilöstön on erittäin tärkeää olla esimerkiksi kirjaston johtajan ja henkilöstön tukena – tai minkä tahansa organisaation, johon vastaava haastaminen kohdistuu. Asiakaspalvelussa toimivien työntekijöiden turvallisuus on myös varmistettava. Sinimustan liikkeen lukupiireihin liittyen haastateltu Helsingin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialajohtaja Juha Ahonen totesi, että kaupunki aikoo pohtia tarkemmin avoimien tilojen käyttöperiaatteita ja minkä tyyppisillä ryhmillä, ajatuksilla tai ideologioilla on mahdollista tai mahdotonta toimia julkisissa tiloissa (MTV uutiset 2025).

Vuokrien hinnoittelu

Kulttuuri- ja järjestötoiminnan kannalta keskeinen asia on, miten kunta hinnoittelee vuokransa. Millaiset mahdollisuudet esimerkiksi vähävaraisella tai pienellä vapaaehtoisvoimin toimivalla yhdistyksellä on saada tiloja käyttöönsä? Onko tilojen hintoja porrastettu esimerkiksi toimijoiden rahatilanteen ja koon mukaan? Joskus pienikin asia, kuten edullisen tilan saaminen käyttöön voi saada kulttuuritoiminnan kukoistamaan, vaikka resurssit eivät muuten olisikaan suuret.

Yhdenvertaisuus sopimuksissa ja yhteistuotannoissa

Outi Salonlahti

Kunta voi edistää yhdenvertaisuutta tehdessään sopimuksia esimerkiksi tilojensa käytöstä, yhteistuotannoista tai ostopalveluista. Esimerkiksi tilan käyttäjältä tai vuokraajalta voidaan vaatia turvallisemmasta tilasta huolehtimista, syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuuden aktiivista edistämistä, kuten yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä syrjintään ja häirintään puuttumista.

Jos kunnassa on käytössä Kaikukortti, on kunnan hyvä lisätä sitä koskeva kohta yhteistuotanto- ja tilapäisiin tilavuokraussopimuksiinsa. Tällöin muistetaan tarkistaa vierailevilta ryhmittä ja ulkopuolisilta tapahtumajärjestäjiltä,





haluavatko ne tarjota maksuttomia lippuja Kaikukortin käyttäjille. Kaikukortin valtakunnallinen toimintamalli mahdollistaa ulkopuolisten tuottajien ja vierailevien ryhmien mukana olon Kaikukortissa siten, että 2–10 Kaikukortin haltijan on mahdollista hankkia maksuton pääsylippu tapahtumaan. Vierailija voi siis lähteä mukaan Kaikukortin avulla hyvin matalalla kynnyksellä. Lue lisää Kaikukortista tämän julkaisun luvusta 6.

Yhteistuotannoissa voi olla vaikeaa ennakoida, mitä kaikkea pitäisi huomata kirjata sopimukseen. Joskus toimijoiden erilaiset käytännöt paljastuvat vasta kun tuotantoa tehdään. (Suomen Teatterit ry 2015.) Silti yhdenvertaisuuden periaatteet kannattaa pitää mielessä jo sopimusvaiheessa. Esimerkiksi periaatteet käytettävien tilojen esteettömyydestä tai viestinnän saavutettavuudesta voidaan sopia yhdessä etukäteen. Näin edistetään sitä, että saavutettavuus ja esteettömyys toteutuvat lainsäädännön ja kunnan strategian mukaisesti tuotannossa.

Oli kyseessä sitten yhteistuotanto tai muu yhteistyö, olisi hyvä tarkistaa hyvissä ajoin kaikkien yhteistyöhön osallistuvien saavutettavuustarpeet. Näin ehditään tehdä tarvittavia muutoksia tai hankintoja ja luoda sopivia käytäntöjä tuotantoon. Kunta voi tuoda eri tavoin esiin, että se toivoo taiteilijan tai yhteistyökumppanin kertovan omista saavutettavuustarpeistaan kunnalle. Yksi tapa on kertoa, että kunta vastaanottaa mielellään yhteistyökumppaneiden mahdollisia saavutettavuusraidereita (katso esimerkiksi Forum Boxin (2025) tapa viestiä asiasta). Saavutettavuusraideri on taiteilijan työkalu, jossa hän ilmaisee työelämäänsä liittyviä tarpeita, toiveita ja mahdollisia itselle tärkeitä rajanvetoja. (Bullivant & Lindholm 2021; Hevda 2019.) Saavutettavuusraideri voi sisältää tietoa esimerkiksi taiteilijan tarvitsemista mukautuksista, tilajärjestelyistä, aikatauluista tai toivotuista kommunikoinnin tavoista. Esimerkki saavutettavuusraiderista: [Taiteilijan Taikasauva: Saavutettavuusraideri-esimerkki \(2026, PDF\)](#).

Kaikki saatu palaute on hyödyllistä purkaa yhteistyökumppaneiden kanssa ja keskustella, miten saavutettavuus toteutui ja mitä haasteita siihen liittyi. Näistä voidaan ottaa oppia saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen taas seuraavassa tuotannossa.

Rahoittajan valta yhdenvertaisuuden edistäjänä

Aura Linnapuomi

Kunnan tulee varmistaa yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden toteutuminen omissa toimintatavoissaan sekä avustustoiminnassaan. Kunnan tulee ensinnäkin huolehtia omien hakuprosessiensa saavutettavuudesta. Lisäksi





kunnan kannattaa asettaa avustuksille, hankinnoille ja ostopalveluille erilaisia yhdenvertaisuuteen liittyviä ehtoja.

Kunnalla on kulttuuritoiminnan rahoittajana ja palvelujen hankkijana paljon valtaa siihen, miten kattavasti kulttuurialan toimijat huomioivat yhdenvertaisuus-, saavutettavuus- ja moninaisuuskysymyksiä hakemuksissaan. On johdonmukaista sisällyttää esimerkiksi saavutettavuutta koskevia vaatimuksia osaksi ostopalveluita ja kumppaneita koskevia ehtoja, sillä kunnalla on lakisääteinen velvollisuus edistää kaikkien väestöryhmien yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja osallistumista kulttuuriin, taiteeseen ja sivistykseen (Laki kuntien kulttuuritoiminnasta 166/2019, §2). Moninaisuutta, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta koskevien tavoitteiden, periaatteiden ja ohjeistusten on tärkeää olla läpileikkaavia myös yleisiä avustuksia ja toimintaa koskevien linjauksien ja ohjeistusten kohdalla.

Rahoittajana kunta voi aktiivisesti kannustaa erilaisiin aliedustettuihin ryhmiin kuuluvia tekijöitä ja taiteilijoita hakijoiksi. Rahoitus- ja hankintailmoituksissa kannattaa ilmaista, että kunta toivoo saavansa hakemuksia ja tarjouksia tekijöiltä, jotka ovat toistaiseksi aliedustettuina kunnan rahoittamassa kulttuuritoiminnassa. Yhtä tärkeää on, että hakemusten arvioitsijoina on ihmisiä monenlaisilla taustoilla ja myös vähemmistöryhmistä.

Kunnan kannattaa myös harkita kohdennettuja hakuja. Ne voivat liittyä tiettyyn teemaan, tai ne voivat olla avoinna vain tietyille kunnan toiminnassa aliedustetuille ryhmille. Tällaiset suunnatut haut tai vähemmistöjen näkökulmiin liittyvät teemahaut voivat olla yksi keino lisätä kunnassa tapahtuvan kulttuurin moninaisuutta.

Päätösten tekijät ja valmistelijat yhdenvertaisuuden edistäjinä

Outi Salonlahti

Kuntien kulttuuriavustuksista päättävät viranhaltijat tai kunta poliitikot viranhaltijoiden esityksestä. On hyvä kysyä, kuinka moninainen joukko valmistelee päätöksiä rahoista ja toisaalta kuka tekee päätökset? Onko sekä valmistelijoilla että päättäjillä eri vähemmistökulttuurien tuntemusta ja osaamista tunnistaa hakijoiden erilaisia lähtökohtia? Otetaanko huomioon esimerkiksi se, että vammaisen taiteilijan uralla on paljon esteitä koulutuspolusta alkaen. Vähemmistöön kuuluvan taiteilijan ansioluettelo ei siksi ehkä ole samannäköinen tai yhtä pitkä kuin jonkun etuoikeutetumman, yhtä kauan uraa tehneen taiteilijan? (Tilaa taiteilijuuteen 2024.)

Entä osaavatko hakemusten arvioijat ja avustuspäätösten tekijät ajatella taiteen laatua ja hakijaorganisaation tai -taiteilijan taitoa, kykenemistä ja kokemusta eri näkökulmista? Millaisia käsityksiä hellä on taiteen laadusta?





Framessa ohjelmapäällikkönä työskennellyt Jussi Koitela (2021) kirjoittaa, että taiteen ”laatu” on epämääräinen käsite. Hän kirjoittaa, että laatu määritellään usein hyvin ulossulkevasti; vain tietynlaisten, monin tavoin etuoikeutettujen ihmisten ajatellaan tunnistavan sen ja kuuluvan sen piiriin. Koitelan mukaan laadun käsite ”sulkee ulos tiettyjä, marginalisoituja ihmisryhmiä ja ilmaisun muotoja yhteiskunnasta” ja siksi laadun käsite pitäisi jopa hylätä, ”mikäli ajatellaan, että julkisesti rahoitettujen taideinstituutioiden rooli demokraattisessa yhteiskunnassa on tukea erilaisten kulttuuristen ilmaisujen ja ihmisryhmien läsnäoloa ja esille pääsyä”. Laadukkaan toiminnan, taiteen tai muun sisällön kriteerit olisi vähintäänkin avoimesti määriteltävä, jotta hakijat tietävät millä perusteilla heitä arvioidaan.

Yksi laatuun liittyvä asia, jota voi tarkastella hakemusten arvioinnissa, on vähemmistöjen oma rooli toiminnassa. Haetaanko rahoitusta toiminnalle, jossa vähemmistöihin kuuluvat ihmiset ovat toiminnan tekijöitä vai kohteita? Onko hakijaorganisaatio esimerkiksi vammaisjohtoinen (hallituksessa ja johtajissa on vammaisia ihmisiä) tai sateenkaari-ihmisten, maahan muuttaneiden ihmisten tai ruskeiden ihmisten johtama? Kärjistäen: rahoitetaanko esimerkiksi sitä, että ei-vammaiset henkilöt tekevät taidetta, jota esitetään vammaisille ihmisille, vai rahoitetaanko vammaisten ihmisten omaa taidetta ja kulttuuritoimintaa ja -toimijuutta?

Rahoituksen esittelijöille ja päätöksentekijöille kannattaa tarjota lisätietoa, tukea ja koulutusta liittyen saavutettavuus- ja moninaisuuskysymyksiin sekä normeihin (Tilaa taiteilijuuteen 2024). Lue lisää normeista luvusta 3. Keskeinen kysymys on myös se, millaisena pidetään esimerkiksi hyvää hakemusta. Onko sellaisella hakijalla mitään mahdollisuuksia, joka ei osaa ”hankekieltä” tai jonka kirjallinen tai kielellinen ilmaisu ei ole tuttua?

Saavutettavuus osana hakuprosessia

Aura Linnapuomi

Kunnan on tärkeää varmistaa, että sen hakuprosessien toimintatavat ovat saavutettavia. Hakuprosesseissa näkyy käytännössä monessa kohtaa, miten hyvin kunta itse huolehtii toimintansa saavutettavuudesta, moninaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta. Seuraavassa listassa on esimerkkejä siitä, mitä hakuprosessissa kannattaa huomioida. Listan laadinnassa on hyödynnetty Saavutettavuuden muistilistaa taiteen rahoittajille (Tilaa taiteilijuuteen -hanke 2024) sekä Canada Council of the Arts -keskuksen verkkosivuja (2026). Listassa esitettyjä asioita voi soveltaa myös kunnan hankintailmoituksiin.





Hakuaika

- Haku kannattaa järjestää mahdollisuuksien mukaan useamman kerran vuodessa. Tämä parantaa haun saavutettavuutta niiden kannalta, joiden toimintakyky vaihtelee. (Tilaa taiteilijuuteen -hanke 2024, 2.)

Sähköinen hakulomake

- Sähköisen hakulomakkeen saavutettavuus tulee tarkistaa ulkopuolisella saavutettavuuden asiantuntijalla, jotta lomake olisi mahdollisimman helppokäyttöinen myös esimerkiksi erilaisilla avustavilla teknologioilla, kuten näkövammaisten henkilöiden käyttämillä ruudunlukuohjelmilla.
- Myös verkkosivujen tai muun hakualustan tulee olla saavutettava. Molemmille kannattaa tilata ulkopuolisen asiantuntijan tekemä saavutettavuusarviointi, jos niiden saavutettavuutta ei ole tarkistettu.

Vaihtoehtoiset lomakkeet ja hakutavat

- Sähköisen lomakkeen rinnalla tulee olla muita vaihtoehtoisia tapoja täyttää ja lähettää hakulomake, esimerkiksi paperisen lomakkeen käsin täyttäminen ja lomakkeen postittaminen.
- Kannattaa harkita, voisiko hakemuksen jättää kokonaan tai osittain myös muulla tavoin kuin kirjallisena. Esimerkiksi äänitiedoston, videon tai haastattelujen käyttö tuo hakijoille laajempia mahdollisuuksia tehdä hakemus. (Tilaa taiteilijuuteen -hanke 2024, 2.)

Ilmoituksen, ohjeiden ja lomakkeen kieli

- Kaksikielisillä kunnilla on velvoite julkaista hakuilmoitus, hakuohjeet ja hakulomake molemmilla kansalliskielillä eli suomeksi ja ruotsiksi. Saamelaisten kotiseutualueella Lapissa lakisääteiseen velvoitteeseen kuuluu kotimaisten saamen kielten huomiointi. Kaikilla kunnilla on lisäksi lakisääteinen velvoite edistää suomalaisen ja suomenruotsalaista viittomakieltä käyttävän mahdollisuuksia käyttää omaa kieltään ja saada tietoa omalla kielellään.
- Yhdenvertaisuuden edistämiseksi on perusteltua viestiä lainsäädännön vaatimusta monikielisemmin: suositeltavaa olisi käyttää ainakin suomea, ruotsia ja englantia sekä huomioida alueen muita kieliryhmiä.





- Hakulomakkeessa, -ohjeissa ja -ilmoituksessa on tärkeää panostaa selkeään kieleen. Lisäksi kannattaa mahdollisuuksien mukaan tehdä lomakkeista, ohjeista ja ilmoituksista selkokielliset versiot.

Hakulomakkeen täyttämisen apu

- Apua hakulomakkeen täyttämiseen kannattaa tarjota esimerkiksi puhelimitse ja kasvokkain sekä chatin kautta.
- Työsuunnitelman kehittämiseen on hyvä tarjota apua. Ihmiset, joilla on haasteita esimerkiksi tekstin tuottamiseen, hahmottamiseen, muistiin tai ymmärtämiseen liittyen, voivat hyötyä suunnitelman hahmotteluun ja jäsentämiseen tai kirjalliseen ilmaisuun liittyvästä avusta.

Info- ja koulutustilaisuuDET saavutettavuudesta, moninaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta

- Hakijoille kannattaa järjestää info- ja koulutustilaisuuksia saavutettavuudesta, moninaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta. Keskeistä on se, että aiheita käsitellään niin hakevan työryhmän tai organisaation kokoonpanon, yhteistyön, tuotosten kuin yleisöjen ja osallistujien kannalta.
- Myös yleisissä hakuinfoissa kannattaa käsitellä hakua saavutettavuuden, yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden näkökulmasta. Lisäksi on tärkeää kertoa, miten hakuprosessin saavutettavuutta on huomioitu.
- Yleisissä hakuinfoissa kannattaa kertoa myös kunnan tarjoamista saavutettavuuspalveluista ja -ratkaisuksista, kuten lainattavista siirrettävistä luiskista, siirrettävistä induktiosilmukoista, kulttuuriluotsi- tai kaveritoiminnasta sekä kunnan mahdollisista muista keinoista tukea kulkemista kulttuuritarjonnan äärelle.
- Kaikkien hakijoille järjestettyjen infotilaisuuksien saavutettavuudesta tulee huolehtia. Tilaisuus pitää järjestää esteettömässä tilassa, jossa on induktiosilmukka. Lisäksi mahdollisten tulkkausten tarve on huomioitava. Infotilaisuuden striimaaminen ja tallentaminen sekä tekstitetyn tallenteen tarjoaminen tilaisuuden jälkeen kunnan verkkosivuilla parantavat mahdollisuuksia saada tietoa.





Hakuprosessiin liittyvät muut saavutettavuustarpeet ja palaute

- Hakijoilla voi olla erilaisia hakemiseen liittyviä saavutettavuustarpeita. Kannattaa aina kertoa yhteystiedot henkilölle, jonka kanssa voi keskustella mahdollisista muista saavutettavuustarpeista.
- Hakijoille kannattaa tarjota mahdollisuus antaa palautetta hakemisen saavutettavuudesta esimerkiksi hakulomakkeella, mutta myös muissa kanavissa ja myöhemmin: juuri hakemuksen tultua valmiiksi ei ehkä jaksaa tai halua antaa palautetta.

Ehdotuksia avustusten ja ostopalveluiden ehdoiksi

Hankintailmoituksiin ja avustuksiin sovellettavilla ehdoilla kunta voi edistää yhdenvertaisuutta ja velvoittaa hakijoita esittämään konkreettisia suunnitelmia yhdenvertaisuuteen liittyen. Samalla kunta lisää hakijoiden tietoa yhdenvertaisuuteen ja esteiden poistamiseen liittyvistä ratkaisuista.

Hakijaa kannattaa pyytää kertomaan hakemuksen tai tarjouksen osana, miten tuotannon tai toiminnan esteettömyydestä ja saavutettavuudesta huolehditaan. Alla olevassa listauksessa on esimerkkejä kysymyksistä, joita kannattaa kysyä. Yksi vaihtoehto on pyytää hakijoita rastittamaan, mitkä saavutettavuus- ja esteettömyysratkaisut toteutuvat toiminnassa. Näin on mahdollista keventää hakijoiden urakkaa esimerkiksi pienempien tuotantojen tai tapahtumien osalta.

Esimerkkejä saavutettavuuteen ja moninaisuuteen liittyvistä kysymyksistä hakijoille

1. Kerro, miten esteettömyys toteutuu valitussa työskentely- ja tapahtumatilassa, mukaan lukien myös kuuloympäristön ja ympäristön toimivuuden näkövammaisten henkilöiden kannalta.
2. Kerro, miten työryhmän jäsenten, taiteilijoiden ja henkilöstön saavutettavuustarpeista huolehditaan, mukaan lukien esimerkiksi tarvittavat apuvälineet, mahdolliset saavutettavuustarpeisiin liittyvät matkakustannukset sekä mahdolliset tarpeet liittyen avustajan ja tulkin palkkakuluihin.





3. Kerro, miten mahdollisten rekrytointikäytäntöjen yhdenvertaisuutta on huomioitu. Onko esimerkiksi pohdittu
 - osittain anonyymia rekrytointia
 - tavoitteellista rekrytointia (esimerkiksi pyrkimys saavuttaa henkilöstörakenteessa sama suhde äidinkieliä kuin kunnan asukkaissa)
 - positiivista erityiskohtelua (pyritäänkö hakijoiden ollessa tasavahvassa tilanteessa rekrytoimaan henkilö, joka kuuluu aliedustettuun ryhmään)?
4. Kerro, miten viestinnän saavutettavuudesta huolehditaan, kuten saavutettavuustietojen kertomisesta sekä verkkoviestinnän ja viestinnän ulkoasun saavutettavuudesta.
5. Kerro, miten kielellistä saavutettavuutta huomioidaan (esimerkiksi kielivaihtoehtot sisällöissä ja viestinnässä, selkokieli sekä ymmärrettävä ja selkeä yleiskieli).
6. Kerro, järjestetäänkö tapahtumiin tulkkauksia (esimerkiksi kirjoitustulkkaukset, kuvailutulkkaukset, viittomakielen tulkkaus, puhetulkkaus sekä tulkkaukset puhuttujen kielten välillä).
7. Kerro, miten tapahtumissa huomioidaan moniaistisuutta eli keinoja osallistua eri aistien avulla.
8. Kerro, miten vaikeassa rahatilanteessa olevia osallistujia huomioidaan hinnoittelussa.
9. Kerro, miten ymmärtämistä tuetaan (esimerkiksi selkokielen ja kuvakorttien avulla). Entä onko mahdollisuuksia osallistua eri tavoin, esimerkiksi itse tekemällä?
10. Kerro, miten osallistumisen sosiaalista saavutettavuutta edistetään, esimerkiksi:
 - Miten turvallisempien tilojen periaatteiden kanssa työskennellään ja niistä viestitään?
 - Viestitäänkö mahdollisista vaatimuksista osallistumisen asteesta, eli voiko esimerkiksi työpajassa osallistua vain sivusta seuraamalla, vai pitääkö kaikkien osallistujien osallistua aktiivisesti tekemiseen tai keskusteluun?
 - Onko etukäteisviestintää toiminnan sisällöistä ja tukea vierailuun valmistautumiseen (esimerkiksi ns. sosiaalinen tarina eli sanallinen ja kuvallinen kertomus siitä, mitä tapahtuu missäkin vaiheessa vierailua, ja miltä keskeiset paikat kuten pääsi-





säänkäynti, palvelutiski, naulakko ja mahdollinen tapahtumapaikka näyttävät)?

- Onko toimintaan mahdollista osallistua vapaaehtoisena, kuten kulttuurikaverin tai -luotsin kanssa?
11. Kerro, miten työryhmän, taiteilijoiden, osallistujien ja henkilöstön turvallisesta ja syrjimättömästä tilasta huolehditaan.
 12. Kerro, mitä antirasistisia toimenpiteitä toteutetaan, esimerkiksi:
 - Millä keinoin puututaan rasismiin ja mikroaggressioihin vuorovaikutuksessa?
 - Miten antirasismi on mukana hankkeen rakenteissa (esimerkiksi hankkeen yhteisön kouluttaminen antirasismista ja antirasismi rekrytointikäytännöissä)?
 13. Kerro, millä tavoin kohderyhmien on mahdollista osallistua sisältöjen ja toiminnan kehittämiseen.
 14. Kerro mahdollisista suunnitelmista erilaisiin laitoksiin jalkautumiseen liittyen.
 15. Kerro tavoista kerätä saavutettavuuden toteutumisesta palautetta työryhmältä, taiteilijoilta ja osallistujilta.

Muut suositellut painotukset

- Hakijaa tai tarjoajaa kannattaa edellyttää sisällyttämään saavutettavuuteen ja moninaisuuden edistämiseen liittyviä kuluja osaksi hakemuksen talousarviota riittävän yksityiskohtaisella tasolla. Talousarviopohjaan kannattaa laittaa valmiiksi saavutettavuuteen ja moninaisuuteen liittyvä osio, katso malli tämän artikkelin lopusta. Näin kunta voi korostaa, että se näkee saavutettavuuden toteuttamisen ja moninaisuuden huomioinnin osana rahoittamansa kulttuuritoiminnan perustaa. Samalla korostuu, että kunta tukee ja rahoittaa saavutettavuuden ja moninaisuuden huomioimista. Toimenpiteiden yksityiskohtainen sanallistaminen eri budjettiriveille pakottaa hakijat tekemään tietoisia päätöksiä hakemuksessaan saavutettavuus-, moninaisuus- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden suhteen.
- Yhteistyön tekeminen eri ryhmien kanssa on yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta todella merkittävää. Hakijaa tai tarjoajaa kannattaa kannustaa tekemään yhteistyötä erilaisten ryhmien kanssa tuotannon suunnittelussa ja toteutuksessa





ja siten huomioimaan eri tavoin yhteiskunnan ja ihmisten moninaisuutta.

- Pohdittavaksi kunnalle: Voisiko kunta tarkastella, huomioiko hakija tai palveluntarjoaja moninaisuutta myös muilla tavoilla omassa organisaatioissaan, esimerkiksi hakevan organisaation hallituksen, johdon, työntekijöiden tai työryhmän kokoonpanon moninaisuuden tai sen edistämisen kautta?

Rahoitetun toiminnan seuranta yhdenvertaisuuden näkökulmasta

Aura Linnapuomi

Kunta voi tukea ja kannustaa rahoitettuja toimijoita yhdenvertaisuuteen liittyvissä kysymyksissä kutsumalla heitä yhteisiin yhdenvertaisuustsekkeihin eli yhdenvertaisuuteen keskittyviin tapaamisiin. Näin toimijat pääsevät jakamaan erilaisia kokemuksia ja kysymyksiä isommalla porukalla, ja hyvät käytännöt leviävät. Toisaalta toimijat saavat vertaistukea toisiltaan, koska haasteitakin todennäköisesti ilmaantuu. Kunta voi puolestaan viestiä yhdenvertaisuustsekeillään siitä, että yhdenvertaisuus on sen toiminnan kivijalkaa, ja että se on kiinnostunut rahoittamiensa toimijoiden ratkaisuksista ja haasteista ja haluaa tukea heitä yhdenvertaisuustyössä.

Yhdenvertaisuustsekeissä voi nostaa esimerkiksi seuraavia aiheita keskusteluun:

- Miten yhteistyö eri kumppaneiden kanssa sujuu?
- Miten hakemuksessa esitettyjen saavutettavuuteen ja moninaisuuteen liittyvien toimenpiteiden kanssa sujuu?
- Millaista osallisuustyötä kohderyhmien kanssa on tehty?
- Millaista tietoa moninaisuuden toteutumisesta on saatu?
- Yleistä keskustelua rahoitettujen toimijoiden eri suunnitelmista, kuten mahdollisista yhdenvertaisuussuunnitelmista, saavutettavuussuunnitelmista ja antirasistisista suunnitelmista.
- Minkälaisia haasteita toimijoilla on, minkälaista tukea tarvitaan ja mistä tukea saa sekä miten toimijat voisivat tukea toisiaan?





Saavutettavuuteen ja moninaisuuteen liittyvä osio talousarviopohjassa, ehdotuksia:

Saavutettavuuden kehittäminen

- saavutettavuuskartoitus
- esteettömyyskartoitus
- esteettömyyskorjaukset ja -parannukset kaikkiin tiloihin, myös henkilöstön tiloihin
- verkkopalvelujen saavutettavuuden ulkoiset asiantuntija-arvioinnit
 - verkkosivut
 - intranetit
 - muut digitaaliset palvelut, kuten mobiilisovellukset

Asiantuntijapalkkiot

- koulutettujen kokemusasiantuntijoiden palkkiot
- sensitiivisyyslukijoiden palkkiot
- saavutettavuus- ja moninaisuusasiantuntijoiden palkkiot
- verkkopalvelujen saavutettavuuden käyttäjäarviointi ja testaus: palkkiot

Mukautukset, apuvälineet ja laitteet sekä tulkkaukset ja käännökset työskentelyä varten

- yhdenvertaisuuslain vaatimat kohtuulliset mukautukset
- muut mukautukset
- apuvälineet ja -ohjelmat
- induktiosilmukka
- tulkkaukset, kuten viittomakielen tulkkaukset
- käännökset

Taiteellisen sisällön, tapahtumien ja viestinnän saavutettavuus

- viittomakieliset videot
- kirjoitustulkkaukset
- puhuttujen kielten tulkkaukset
(esimerkiksi simultaani- ja kuiskaustulkkaukset)
- kuvailutulkkaukset





- viittomakielen tulkkaukset
- puhetulkkaus
- live-esitysten tekstittäminen
- tallenteiden tekstittäminen
- käännökset
- selkokielistäminen
- apuvälineet ja laitteet
- pistekirjoitusmateriaali

Aura on Espoon Karakalliosta kotoisin oleva Kulttuuria kaikille -palvelun vs. toiminnanjohtaja.

Vantaalainen Outi työskentelee Kulttuuria kaikille -palvelussa saavutettavuuden, yhdenvertaisuuden, viestinnän ja hankkeiden parissa.

Lähteet

Canada Council of the Arts 2026. *Application Assistance*. Saatavilla: <https://canada-council.ca/priorities/ongoing-priorities/equity/application-assistance>, haettu 3.3.2026.

CRE Premises 2025. [Mitkä ovat vuokralaisen oikeudet toimitilan kunnossapitoon liittyvissä kysymyksissä?](#) Haettu 18.2.2026.

Bullivant, Jessie & Lindholm, Jemina 2021. *Access Riders*. Saatavilla: <https://frame-land.fi/en/resources/access-riders>, haettu 10.2.2025.

Forum Box (2025). Avoin haku. Saatavilla <https://forumbox.fi/forum-box/avoin-haku>, viitattu 10.2.2025.

Hedva, Johanna (2019). *“Hedva’s Disability Access Rider”*. Saatavilla: [sick woman theory — Hedva’s Disability Access Rider](#), haettu 10.2.2025.

Koitela, Jussi (2021). *”Ilmassa leijuva sopivuus”*. Saatavilla: https://www.kulttuuriakaikille.fi/ilmassa_leijuva_sopivuus, haettu 20.1.2025.

Kulttuuria kaikille -palvelu (2011). *Kulttuurifestivaalien- ja tapahtumien saavutettavuus. Keväällä 2011 toteutetun kyselyn tulokset*. Kehittäminen ja yhteiskuntasuhteet KEHYS. Valtion taidemuseo. Saatavilla: https://www.kulttuuriakaikille.fi/doc/tutkimukset_ja_raportit/Kulttuurifestivaalien_ja_tapahtumien_saavutettavuus.pdf, haettu 9.1.2025.

[Laki liikehuoneiston vuokrauksesta 482/1995. Finlex](#). Haettu 18.2.2026.





Linnapuomi, Aura ja Salonlahti, Outi 2015. *Entä saavutettavuus? Ohje kulttuurikohteen saavutettavuudesta viestimiseen*. Kulttuuria kaikille -palvelun julkaisuja 2/2015. Kulttuuria kaikille -palvelu / Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry. 1. painos. Saatavilla: https://www.kulttuuriakaikille.fi/doc/tietopaketti_ja_oppaat/Enta_saavutettavuus_Ohje_kulttuurikohteen_saavutettavuudesta_viestimiseen.pdf, haettu 31.3.2025.

MTV Uutiset 6.1.2025. ”Helsinki pohtii, voiko tiettyjen tahojen kokoukset kirjastoissa estää – rasistinen Sinimusta liike nosti taas hässäkän Oodiin.” Saatavilla: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/helsinki-pohtii-voiko-tiettyjen-tahojen-kokoukset-kirjastoissa-estaa-rasistinen-sinimusta-liike-nosti-taas-hassakan-oodiin/9077748>, haettu 9.1.2025.

Pokela, Valtteri (2022). *Jazzmusiikin saavutettavuuden nykytila Suomessa*. Selvitys. Saatavilla: <https://jazzliitto.fi/wp-content/uploads/2023/06/Jazzmusiikin-saavutettavuuden-nykytila-selvitys.pdf>, haettu 9.1.2025.

Suomen kirjastoseura 19.12.2024. ”Kirjastot: Muistakaa, että ette ole yksin.” Tiedote. Saatavilla: <https://suomenkirjastoseura.fi/kirjastot-muistakaa-etta-ette-ole-yksin>, haettu 9.1.2025.

Suomen Teatterit ry 15.6.2015. ”Yhteistuotannon monimuotoisuus - tulkinnan ja sopimisen sietämätön vapaus - Suomen Teatterit.” Blogi. Saatavilla: <https://suomen-teatterit.fi/2015/06/yhteistuotannon-monimuotoisuus-tulkinnan-ja-sopimisen-sietamaton-vapaus>, haettu 10.2.2025.

Tilaa taiteilijuuteen -hanke 2024. *Saavutettavuuden muistilista taiteen rahoittajille*. Saatavilla: tilaataiteilijuuteen.fi/wp-content/uploads/2024/02/Saavutettavuuden-muistilista-rahoittajille.pdf, haettu 10.2.2025.

[Valtioneuvoston asetus rakennuksen esteettömyydestä | 241/2017 | Lainsäädäntö | Finlex](#). Viitattu 9.2.2026.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2026. *Syrjintä – Syrjinnän muodot – Välillinen syrjintä. Syrjintä | Yhdenvertaisuusvaltuutettu*. Haettu 9.2.2026.

Yle 22.12.2024. ”Sinimusta liike kiertää nyt pitämässä lukupiirejä kirjastoissa ympäri maan – Yle kysyi, mihin järjestö pyrkii.” Haettu: <https://yle.fi/a/74-20132383>, viitattu 9.1.2025.

Yle 7.10.2025. [Pyörätuolia käyttänyt mies ei voinut osallistua Turun Sanomien järjestämään kirjaklubiin – KKO määräsi lehtiyhtiön maksamaan hyvitystä | Uutisia lyhyesti | Yle](#), haettu 9.2.2026.

Ympäristöministeriö 2026. [Rakennetun ympäristön esteettömyyslainsäädäntö](#), haettu 18.2.2026.





5.1 Vammaisten taiteilijoiden yhdenvertaisuus

Sanni Purhonen

Kun alkaa kirjoittaa vammaisten taiteilijoiden yhdenvertaisuudesta kuntajulkaisuun, mieleen nousee oitis monia suuria kysymyksiä. Kuka on taiteilija? Kuka on vammainen henkilö? Mitä on yhdenvertaisuus? Näihin kysymyksiin löytyy lukuisia vastauksia, joita olen itsekin pohtinut niin keskusteluissa kuin esimerkiksi terminologian tasolla (Purhonen 2020). Vammaisuuteen liittyvä ableismi viittaa toimintakykyolettamaan, jonka perusteella maailmaa rakennetaan ja vammaisia henkilöitä suljetaan ulkopuolelle. Ableismi on hyvin vahvasti läsnä myös kulttuurin rakenteissa.

Ehkäpä tämän kirjoituksen kannalta olennaisempi kysymys on kuitenkin se, mikä on kunta? Miten se suhteutuu vaikkapa kaupunkiin tai hyvinvointialueeseen, jossa vammaisille ja muille alueen asukkaille on tarjolla kulttuuripalveluja? ”Kunta” saattaa positiivisten mielikuvien, paikallistietämyksen ja värikkäiden vaakunoiden sijaan tuoda vammaisen henkilön mieleen taas yhden kasvottoman byrokratian tason, alueellisen epätasa-arvon ja jatkuvat osallistumisen esteet. Esimerkiksi kuljetuspalvelun käyttöalue on useissa palvelumalleissa rajoitettu asuinkuntaan ja sen naapurikuntiin. Vammaisen taiteilijan kannalta tämä voi tarkoittaa konkreettisesti sitä, ettei kunnasta toiseen ole noin vaan menemistä, vaikka uudelta alueelta tarjottaisiin esimerkiksi työtä.

Toki vammaisena taiteilijana joutuu välillä muistuttamaan myös kuntatason toimijoita siitä, että meidänkin työstämme tulisi maksaa palkkaa. Vammaisia henkilöitä ei muutenkaan välttämättä nähdä kuntansa alueella aktiivisina toimijoina tai vaikkapa potentiaalisina työntekijöinä. Saati sitten, että taide nähtäisiin vammaiselle henkilölle mahdollisena urana, jota kunnassa voidaan tukea esimerkiksi tarjoamalla saavutettavaa kurssitusta tai koulutusta.

Lisäksi kiinnostavat alueelliset ”kulttuuriavaukset” järjestetään yhäkin usein pienellä budjetilla, esteellisissä ja saavuttamattomissa tiloissa. Olen itse pyörä-





tuolia käyttävänä taiteilijana useammin kuin kerran joutunut kieltäytymään pääkaupunkiseudulla keikasta, joka järjestetään esteellisessä tilassa. Yleensä asiaa ajatellaan vasta siinä vaiheessa, kun minä siitä huomautan. Niin kulttuurikentällä kuin kuntien markkinointipuheissa yleillään mieluusti suvaitsevaisuudella, turvallisemmilla tiloilla ja ”kaikille avoimilla” tapahtumilla. Totuus voi valitettavasti olla yhä jotain aivan muuta.

Niukka budjetti saattaa olla kulttuuritapahtumassa ylitsepääsemätön tosiasia. Se ei kuitenkaan tarkoita, että esteellisyys olisi millään muotoa hyväksyttävää. Kohtuullisia mukautuksia ja edullisia esteettömiä ratkaisuja on nykyisin aina saatavilla. Kysymys on tietämyksen kasvattamisesta ja tahdosta toteuttaa asiat oikein. Loppujen lopuksi puhumme pienistä, mutta merkittävistä asioista, kuten luiskan löytymisestä, selkokielisestä aineistosta tai siitä, että saavutettavuudesta ylipäänsä tiedotetaan selkeästi.

Nykyinen kotikuntani Espoo järjestää runsaasti erilaisia kulttuuripalveluja ja tapahtumia. Niissä on mukana aitoa pyrkimystä moninaisuuteen. Olen itsekin kuratoimassa OAF-festivaalien (Outsider Art..., 2024) kirjallisuusohjelmaa ja tapahtuma levittyi elokuussa 2024 myös Espooseen. Espoo Cinén palkittu Crip-sarja (Espoo Cinén..., 2024) puolestaan huomioi vammaisuuden elokuvissa. Siinäkin olen vammaisena henkilönä ja asiantuntijana mukana ohjausryhmässä. Espoossa on myös käytössä Kaikukortti. Nämä esimerkit osoittavat senkin, ettei yhdenvertaisuus ole ainoastaan tylsä velvoite. Se johtaa kunnassa aiempaa kiinnostavampaan ja monipuolisempaan kulttuuritarjontaan.

Olen itse etuoikeutettuna taiteilijana päässyt vaikuttamaan kuntani kulttuuri-toimintaan. Se on vaatinut pitkän työn, jonka ansiosta osaamiseeni uskotaan. Tästä huolimatta en vammaisena kuntalaisena mieltä juurikaan, mitä kaikkea kivaa kulttuuria kulmillani olisi tarjolla. Ennemmin arkeeni vaikuttaa se, estävätkö alueen epäonnistuneet vammaispalvelut ja säästöpainet osallistumiseni tai muiden vammaisten osallistumisen kulttuuritapahtumiin.

Kulttuuritapahtumien saavutettavuuden tulisi olla niiden järjestämisen lähtöoletus. Kunta voi toimia tässä mahdollistajana. Konkreettisesti saavutettavuuden voi asettaa ehdoksi esimerkiksi apurahan myöntämiselle. Vammaiset taiteilijat pitäisi nostaa nykyistä vahvemmin esiin myös kulttuuri-toiminnan henkilövalinnoissa ja vaikkapa tapahtumien tuotannossa. Vammaisten taiteilijoiden asema kunnissa voi ilman muuta parantua – niin taitelijoina kuin kuntalaisina – kunhan ableististen rakenteiden olemassaolo tunnistetaan ja niistä hankkiudutaan eroon. Vasta silloin olemme kaikki kuntalaisina samalla viivalla kulttuurin tuottajina ja kuluttajina.

Sanni on espoolainen runoilija ja kriitikko.





Lähteet

Espoo Cinén vuoden 2024 päivämäärät. 2024. Saatavilla: <https://espoo.cine.fi/fi/uutiset/espoo-cinen-vuoden-2024-paivamaarat>, haettu 17.6.2024.

Outsider Art valtaa Tekstin talon! 2024. Saatavilla: <https://outsiderart.fi/outsider-art-festival-valtaa-tekstin-talon/>, haettu 17.6.2024.

Purhonen, Sanni 2020. Sanasta vammaista, sarvesta härkää. Blogi Kulttuuria kaikille -palvelun verkkosivustolla. <https://www.kulttuuriakaikille.fi/blogi-sanni-purhonen-sanasta-vammaista-sarvesta-harkaa>, haettu 17.6.2024.





5.2 Diversity as a Tool for Artistic Development: A Short Guide for Municipality Workers

Ilaria Tucci

In early spring 2019, a colleague from the university informed me about a course organized by Culture for All Service, aimed at becoming a Diversity Agent. The course was tailored for artists and cultural workers with foreign backgrounds, and one of the aims was to bring more diversity into artistic and cultural organizations and institutions in Finland. At that time, I was unfamiliar with Culture for All Service and unsure of what it entailed to work as a diversity agent in Finland. However, upon reading the course description, I immediately recognized its relevance to my work across theatre practice and peace research, and I decided to apply.

During the first meeting of the course, I met nine other art and cultural professionals with foreign backgrounds, with whom I felt an immediate, profound connection. We had all embarked on similar journeys and faced comparable challenges. The course turned out to be a truly meaningful experience, not only for its content and the opportunity to learn more about DEIA&B (Diversity, Equity, Inclusion, Accessibility and Belonging) work but especially for the connections and exchanges we initiated among us, the diversity agents. These connections continue to nurture our professional and personal lives. Every Diversity Agent has a different cultural background, not only in terms of discipline – there are visual artists, cultural producers, theatre makers, museum curators, just to mention a few examples – but also in terms of different working styles and approaches.

Already during the global pandemic, but especially after it, our diversity agents community started to be active in offering different services to organisations and institutions around Finland. Thanks to the support and the already established network of Culture for All Service, many of us received specific requests





for training, workshops and tailored consultancy on DEIA&B issues. We worked for theatre institutions, schools, universities, municipalities, smaller and bigger cultural associations, and some of us also had the opportunity to work abroad. The training sessions and workshops have primarily targeted employees within the organisations, with the aim of raising awareness about various aspects of DEIA&B practices. For example, together with Diversity Agent Paula Folqués Diago, I worked for Tampere Theatre, designed a tailored survey for their employees, and delivered a specific training session for their leaders to address issues that emerged from the survey results. This was one of the fortunate cases in which the leadership was actively involved in the process, which in turn influenced the organisation's strategies and long term planning.

During the past six years working as a Diversity Agent, I have learned that Finnish municipalities have real struggles in including the perspectives of artists and cultural workers with foreign backgrounds in their daily work. They struggle because they do not know these artists and cultural workers or who they are, and they are hesitant in how to approach them. They struggle because of the bureaucracy they have to deal with in their everyday tasks. They struggle because of lack of resources, and for many other structural reasons. They struggle because they find it difficult to reach certain target groups.

And on the other hand, I know from my own experience really well the struggles of artists and cultural workers with foreign backgrounds, feeling discriminated against and isolated, and left outside a system that unfortunately is not always ready to welcome them. I know the struggle of professionals not capable of fully expressing themselves in foreign language. I know the struggle of feeling not good enough in a context where norms and working culture are different and new for them. I know the struggle of feeling an outsider, not-understood and alone.

And there, in the middle of all those struggles there are opportunities for releasing pain, encountering, discovering and learning together. There are opportunities for strengthening and enriching the art and culture sector through diverse voices, perspectives and art expressions. But they require willingness, resources and clear intentions for a more inclusive and equitable art and cultural sector in Finland.

Current resources

Conflict transformation theory and mediation practices are profoundly rooted on the idea that for every problem there is at least one solution. And it is up to us to look and work for it/them. And behind all problems is a potential opportunity for learning and growing. Similarly, those struggles above mentioned, if explored, are an opportunity to discover new needs and to learn new things.





Structural issues have a great role in shaping those struggles. But at the same time there is also simply lack of information and attitudes, and there are fears regarding ‘the others’ at the individual level. A need that is concretely emerging in the artistic and cultural fields is how to deal with the increasing diversity of our society, starting from the basic practice of communication.

During some of the trainings I have conducted in recent years, I realised how difficult it is even to discuss certain themes related to diversity, equity, inclusion, accessibility and belonging (DEIA&B). These discussions can trigger painful realisations about the exclusion we all, consciously or unconsciously, create when making decisions. For example, during a training for the City of Oulu in November 2023, the discussion repeatedly remained general and vague, and I had to continually guide participants back to the focus and purpose of the session. In that sense, I discovered that tools like the Dialogue Cards developed by former Arts Promotion Centre Finland Taika (since 1.1.2026 the Finnish Arts and Culture Agency) could be a great help in the hands of municipalities. The Dialogue Cards help to encourage and foster dialogue which is not a debate where someone is wrong and some other is right, but a place where every opinion is welcome, and everyone is invited to express themselves, listen to the others, reflect together.

The Dialogue Cards were one of the tools for developing and evaluating cultural diversity and sustainable development in the cultural sector, recommended by the Ministry of Education and Culture in the report *Art, Culture and Diverse Finland: Final Report of the Working Group for Cultural Policy, Immigrants and Promotion of Cultural Diversity* published in 2021. The composition of the working group, which wrote the report, was already an example of inclusion and diversity; researchers and leaders from cultural and artistic Finnish institutions were working together with independent artists and cultural workers with foreign backgrounds. The working group was appointed by the Ministry and its task was to reflect on how Finnish art and cultural policies could take the cultural diversity based on immigration better into account and build a more equitable and equal field of arts and culture. Additionally, the working group was asked to provide proposals on how intercultural dialogue could be fostered through arts and culture to enhance interaction and understanding between different population groups.

My first warm advice to the municipality workers in the cultural and artistic sector is to read that report, which presents concrete proposals and measures that can be taken into account. The report is clearly written and has a well-structured outline; it helps the reader to understand the situation of foreign background artists and cultural workers in a proactive way. Another useful document to have on the desk and read is the Action Plan *Art, Culture and Diverse Finland: The Ministry of Education and Culture’s action plan to promote diversity in the field of arts and culture* published in 2023. The Action Plan is





based on the report and it contains good examples of how some institutions and organisations have committed for a more inclusive and equitable artistic and cultural field.

While some challenges clearly lie within the structure of municipalities – in terms of practices, rules, hierarchies, decision-making processes – there are also everyday actions that municipalities workers can integrate in their basic work. These actions require intentions, willingness, self-reflection, patience, and an openness to experimentation, try out, learn, and ask questions. The biggest challenge is certainly involved to the basic idea of bringing about change, municipal structures often show strong resistance to change processes. Therefore, working within the structures becomes strategic, for example by making a conscious effort to embed DEIA&B practices in the core plans of municipalities in an integrated and harmonious way alongside other tasks and activities. This is what norm criticism brings in practice; dismantling white supremacy and structural violence becomes everyday work. For example, artists and cultural workers with foreign backgrounds could be involved in various processes – such as steering committees or as external experts – to ensure that decision-making takes their perspectives and experiences into account.

Through the challenges, through the process

Increasing the sense of belonging and the participation of artists and cultural workers with foreign background to the Finnish field of culture and art is not something that can be implemented with a checklist or one short training. It requires a shift in programming, recruitment, promotion and representation practices, and a move toward a more inclusive and attentive working culture. In order for this to happen a long-term intentional commitment is needed in the working places.

As mentioned in earlier studies, for example in the Diversity Report *Artists with Foreign Background in Finland* published by The Center for Cultural Policy Research Cupore in 2023, there are several obstacles for the non-Finnish born artists and cultural workers across recruitment, programming and curating. The biggest obstacle is surely the language. Finnish language is still considered in many situations necessary in order to be involved in artistic and cultural production.

Working culture is another challenge that municipalities and artists and cultural workers with foreign backgrounds may encounter; the way(s) of working are different and the different work cultures might be shaped by disciplines, regions, cultural backgrounds, religion affiliations, and so on. Embracing an intersectional approach in considering those differences requires some exper-





tise on intercultural communication which should not be taken for granted, but it actually needs to be practiced.

Inclusive practices do not necessarily require extra allocation of resources or funds; sometimes it is a matter of changing the focus or the point of view, and finding new ways can be also free of charge and fun.

It is crucial that DEIA&B work is shared across the structure, and it does not become the responsibility of only one person, otherwise there is a high risk that person will get overloaded with requests and tasks. DEIA&B work should become part of everyday work of everyone working in the municipality, and it shouldn't become a burden. Instead, it is an opportunity to learn new ways of working, to find solutions and imagine situations where everyone is welcome and included. On the other hand, it is important to be realistic and acknowledge that perfect inclusion is never possible, and there will always be some extra work to be done to improve the situation. Mantra-questions are “who is excluded from this service, plan, program? Who is not represented? Whose voices are not heard here?” Keep doing the work, patiently and constantly. Raising and accepting criticism is also crucial, as without them things cannot improve and get better.

Suggestions for action

Recruitment practices

Ask yourself if fluency in Finnish is really needed in all the job positions. Include open job positions that do not necessarily require Finnish as a working language. Artistic expertise and work experiences cannot be valued merely on the basis of language proficiency.

Work culture

Be flexible, practice active listening, allocate extra time for intercultural interactions, have explicit and intentional safer space guidelines within the working teams.

Programming/Curating

Actively involve foreign born artists and cultural workers in creating the programmes, through already existing foreign background associations, but also through targeted open calls to get involved. Create spaces and occasions where Finnish artists and foreign background artists and cultural workers can meet and cooperate, in order to avoid the creation of artistic and cultural ghettos. For instance, promote networking events with interactive and thematic programs.





Practice recognition

Recognize the contribution of foreign background artists and cultural workers in terms of visibility and fair compensation (for example, do not ask to work for free!). Look at individuals and groups in their uniqueness, and do not assume that nationalities or ethnic backgrounds are homogeneous aspects of identity.

Provide knowledge and services

When planning services in the field of culture, arts and education, keep in mind the role of foreign backgrounds artists and cultural workers, as they bring different perspectives and they can help in reaching the needs of minorities and different groups. Provide physical spaces and make time for intercultural meetings and work together. Also, artists and cultural workers with the foreign background may not be familiar with the Finnish grant system, as they may come from countries where arts and culture is not financially supported in the same way as in Finland. So, organising workshops or seminars on the grants systems could be helpful for foreign background artists and cultural workers. Help service providers in arts and culture to involve artists and cultural workers with the foreign background in their activities, by organising meetings, training, events. Encourage multilingualism without the fear of imperfection.

Create accountability partnerships within municipalities, as well as across municipalities in collaboration with associations and stakeholders. For example, you can establish an inter unit group that focuses on DEIA&B issues. This group can meet regularly, set concrete goals, and define a timeline for achieving them. The inter unit group can also function as a “check in partner,” where colleagues support one another in addressing practical challenges and implementing inclusive practices.

Create a safe space for growing, learning, and also about experimenting and accepting the risk of mistakes and failures. Accept mistakes as learning experiences, and failures as tries-out.

Work on the structure of municipalities

Involve the managers and leaders, work on privileges and allyship, encourage and initiate book reading clubs around DEIA&B issues. Create accountability partnership routines within the municipality and across different units. Create a DEIA&B team that works across the different units. Provide training on DEIA&B to the municipality workers. Do not leave anyone alone.

Ilaria is passionate about advancing inclusion in Tampere, particularly for communities with foreign backgrounds.





5.3 Kuraattorin näkökulma

Christine Langinauer

Kulttuurin rikkaus ei synny pelkästään sen kuluttamisesta. Rikkaus tulee siitä, kun laaja joukko ihmisiä on mukana aktiivisesti luomassa ja muokkaamassa kulttuuria. Yhdenvertaisuustyö kuntien ylläpitämissä museoissa on tärkeä keino kehittää ja toteuttaa kulttuuritoimintaa. Samalla se antaa myös mahdollisuuden tehdä näkyväksi saavutettavuus-, moninaisuus- ja yhdenvertaisuustyötä.

Omassa tehtävässäni kuraattorina olen halunnut olla mukana muokkaamassa museokenttää ja kuratointityötä kohti yhdenvertaisempaa tulevaisuutta. Ensimmäinen askel tässä työssä on ollut vallitsevien normien havainnoiminen, kartoittaminen ja ymmärtäminen. Yleensä normit konkretisoituvat ja tulevat näkyviin vasta, kun jokin asia tai henkilö ei sovikaan vallitsevaan muottiin. Usein kyseessä ovat näkymättömät ja tiedostamattomat tavat ymmärtää ja hahmottaa esimerkiksi terveyttä, fyysisiä ominaisuuksia, sukupuolta, etnisyyttä, suomalaisuutta, taidetta ja taiteilijuutta. Vasta kun tunnistaa ja tiedostaa normit, niitä voi haastaa, kyseenalaistaa ja muuttaa. Miten määritellään, kuka on taiteilija tai asiantuntija, ketkä kuuluvat työyhteisöön, ketkä ovat päättävässä asemassa, minkälainen yleisö museolla on, ja miten näyttelytilassa tulisi käyttäytyä? Tai kuka voi tuntea itsensä tervetulleeksi, edellyttääkö näyttelyvierailu taustatietoja ja ennakkovalmisteluja, ja kuka puuttuu joukostamme.

Taidemuseoiden muuttuva kenttä

Taidemuseoiden ja kuraattoreiden roolit ovat viime vuosikymmenten aikana muuttuneet. Perinteisiä toimintamalleja on kyseenalaistettu ja niiden tehtävää ja vastuuta yhteiskunnassa on alettu tarkastella uudestaan eri näkökulmista. Museoita ei enää pidetä neutraaleina toimijoina ja paikkoina, jonkinlaisen sementoidun tiedon vaalijoina. On tiedostettu, että museoissa tehtävä työ,





kuten taidekokoelman kartuttaminen tai näyttelyiden toteuttaminen, tapahtuu – on aina tapahtunut tietynlaisten kehysten sisällä. Taideteosten keräämisen, tutkimisen, säilyttämisen ja esittelyn ohella museoihin on perinteisesti liittynyt ajatus museoista sivistävänä paikkana, joissa kävijöitä on valistettu historiasta ja pyritty synnyttämään ja vahvistamaan tiettyä, usein kansallista identiteettiä. Keinona on monesti ollut teosten ja taiteilijoiden arvottaminen keskenään nostamalla esiin vallitseviin normeihin sopivia esimerkkejä säilyttämisen ja tutkimisen arvoisista teoksista ja taiteilijoista. Näin ollen taiteilijoita, jotka taustansa, koulutuksensa, teosten aiheensa tai vaikkapa sukupuolensa takia ovat poikenneet tästä, ovat useimmiten jätetty tarkoituksella unohtuksiin. Tämän seurauksena taiteen historia ja kaanoni eli ”taiteen suuri kertomus” on aikaisemmin rakentunut hyvin yksipuoliseksi. Myös museotilaa ja teosten esitystapaa on aikojen saatossa muokattu tiettyjen ajatustapojen mukaisesti. Yhtenä esimerkkinä tästä on 1900-luvun alkupuoliskolla syntynyt idea ”puhtaasta taidekokemuksesta”, jonka ajateltiin voivan tapahtua minimoimalla muut ärsykkeet näyttelytilassa ja maalamalla seinät valkoisiksi. Tästä syystä monet taidemuseot ovat edelleen hyvin riisuttuja tiloja.

Kuraattori valintojen tekijänä

Tulkinta, uudelleenkatseminen, kaanonin purkaminen, taiteen ja sen historian kriittinen tarkastelu, monen eri näkökulmien esilletuominen ja yleisön osallistaminen ovat nykyään nousseet taideteosten keräämisen ja vaalimisen vierelle tärkeiksi osiksi museoiden toimintaa. Kuraattori, joka on perinteisesti toiminut enemmän taka-alalla, on nykyään hyvin näkyvä ja aktiivinen hahmo – varsinkin nykytaidekentällä. Hän osallistuu määrätietoisesti taidekentän tallentamiseen ja täten myös sen muokkaamiseen. Museoilla ja kuraattoreilla on keskeinen rooli siinä, miten yhteistä kulttuuriamme rakennetaan, kuvataan ja vahvistetaan. Nykyään ymmärretään, että neutraalia asemaa ei ole ja näyttelyiden tekijät joutuvat aina tekemään valintoja. Näiden asioiden tiedostamisesta huolimatta tutkimukset osoittavat, että erilaisista vähemmistöistä tulevat ihmiset ovat edelleen huomattavan aliedustettuina museoissa sekä tekijöinä, kokijoina että kuraattoreina.

Sanoista tekoihin

Kuten artikkelin alussa olevat esimerkkikysymykset osoittavat, tiedon kerääminen ja sen kriittinen tarkastelu on ensisijaisen tärkeää osana museoiden yhdenvertaisuus- ja normityötä. Miten näyttely- ja museotyötä on tehty, miten esimerkiksi näyttelyiden sisällöistä on päätetty, ja ketkä ovat päässeet niissä esille? Missä kontekstissa museo toimii, kenelle sen toiminta ja sisällöt ovat relevantteja? Näyttelyiden aiheiden valinta, käsittely ja esillepano ovat paitsi tärkeä osa yhdenvertaisuustyötä, myös tapa tuoda tätä työtä näkyväksi. Mitä enemmän





näyttelyissä tarkastellaan aiheita ja esitellään tekijöitä, joihin myös vähemmistöt voivat samaistua, sitä laajemmin ne tavoittavat erilaisia taustoja edustavia yleisöjä. Yksi tapa osallistaa erilaisia ihmisryhmiä on tehdä näyttelyitä juuri heidän kanssaan esimerkiksi inklusiivisen kuratoinnin menetelmin. Myös se miten asiat esitetään, miten saavutettavuus otetaan näyttelytilassa huomioon ja mitä näyttelyyn liittyvää on ostettavana museokaupassa, kuuluu olennaisesti näyttelytyöhön.

Yhdenvertaisuustyötä ja -ratkaisuja on tehtävä ja haettava yhdessä ja yhteistyössä sekä museon sisäisessä toiminnassa, että esimerkiksi yhteistyökumppanien, taiteilijoiden ja ostopalveluja tarjoavien tahojen kanssa. Suurimmat haasteet museoiden yhdenvertaisuustyössä ovat resurssit, yleensä aika ja raha. Tarvitaan myös päättäväisyyttä ja rohkeutta uusien toimintatapojen ja käytäntöjen rakentamisessa. Kunnan omistaman museon tulisi olla suunnannäyttäjänä tässä yhdenvertaisuutta edistävässä työssä. Tämä tarkoittaa, että työhön varataan riittävät resurssit jo budjetoinnin alkuvaiheessa. Kunnan pitää myös vaatia museoinstituutilta panostusta yhdenvertaisuustyöhön ja sen jatkuvan kehittämiseen.

Christine on helsinkiläinen kuvataiteen parissa työskentelevä kuraattori ja projektinvetäjä.





6. Kulttuurihyvinvointi osaksi kuntien ydintehtävää

Mira Haataja ja Aura Linnapuomi

Mitä ihmisessä tapahtuu, kun hän istuu hämärässä konserttisalissa ja antaa musiikin kantaa pois arjen kiireestä? Tai kun kirjaston hyllystä löytyvä kirja pukee sanoiksi tunteet, joita ei ole aiemmin osannut ilmaista? Entä hetki, jolloin palvelutalon yhteislaulussa oma ääni liittyy toisten ääniin ja syntyy kokemus yhteydestä – siitä, ettei ole yksin? Näissä hetkissä ei ole kyse vain ajankulusta tai viihteestä, vaan jostakin syvemmästä ja merkityksellisestä.

Yhä vahvemmin tunnistetaan, että taiteeseen ja kulttuuriin osallistuminen sekä niiden kokeminen tukevat ihmisen hyvinvointia monin tavoin. Tätä ilmiötä kuvataan käsitteellä kulttuurihyvinvointi.

Kulttuurihyvinvointi tarkoittaa sitä, että kulttuuri, taide ja luovat, merkitykselliset kokemukset nähdään olennaisena osana ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Ne vahvistavat terveyttä ja elämän merkityksellisyyden kokemusta tarjoamalla mahdollisuuksia osallistua, kokea, tehdä itse sekä tulla kohdatuksi ja kuulua joukkoon – iästä, taustasta, toimintakyvystä tai taloudellisesta tilanteesta riippumatta. Kulttuurihyvinvointiin kuuluu myös sosiaalinen hyvinvointi, sillä kulttuuri tarjoaa tilaisuuksia yhteisöllisyyteen, osallisuuteen ja yhdessä tekemiseen. Osallistuminen kulttuuritoimintaan voi vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vähentää yksinäisyyttä. (Ks. esim. CuWeRE 2026; Huhtinen-Hildén 2023; Taikusydän 2026a.)

Kun kulttuuri ymmärretään laajasti UNESCO:n tapaan tapoina elää, kokea ja rakentaa suhdetta ympäröivään maailmaan, kulttuurihyvinvointi ei rajoitu taidelaitoksiin tai esityksiin, vaan se ulottuu niihin arjen ympäristöihin ja kokemuksiin, joissa ihminen rakentaa suhdettaan itseensä, toisiin ja





ympäristöönsä. Tällöin myös luonto ja luontopalvelut voidaan nähdä osana kulttuurihyvinvointia erityisesti silloin, kun niitä tarkastellaan kulttuurisesti merkityksellisinä kokemuksina eikä pelkästään fyysisenä ympäristönä. Ihmisen luontosuhde on osa kulttuurista identiteettiä: tavat liikkua metsässä, puutarhan hoito tai hiljentyminen veden äärelle ovat kulttuurisesti rakentuneita ja merkityksellisiä. Luontokokemukset voivat synnyttää samanlaisia esteettisiä ja merkityksellisiä kokemuksia kuin taide – hetkiä, joissa ihminen kokee yhteyttä johonkin itseään suurempaan. Metsässä oleskelu voi vahvistaa osallisuuden ja merkityksellisyyden tunnetta sekä lievittää yksinäisyyttä myös tutkimusten mukaan. Kun kunta edistää asukkaidensa mahdollisuuksia kokea yhteyttä luontoon, se ei ainoastaan tue yksilön hyvinvointia, vaan vahvistaa myös ymmärrystä ihmisen paikasta osana laajempaa kokonaisuutta. Siksi esimerkiksi saavutettavat luontopolut ja terveystiemetsät ovat osa kokonaisvaltaista kulttuurihyvinvointia: ne avaavat mahdollisuuden luontoyhteyteen myös niille, joille liikkuminen ei ole itsestään selvää.

Kunnan kulttuurihyvinvointiin liittyvää työtä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Yksi niistä on **resurssit**: millaisia taloudellisia, rakenteellisia ja henkilöstöresursseja kunnissa ja hyvinvointialueilla varataan kulttuuripalveluihin? Budjetit, avustukset ja rakenteet eivät ole vain hallinnollisia kysymyksiä – ne määrittävät kenen arkeen kulttuuri todellisuudessa ulottuu. Jokainen rahoituspäätös kertoo **arvoista**. Kysymys on siitä, nähdäänkö kulttuuri asiana, joka ehkäisee yksinäisyyttä, vahvistaa mielenterveyttä ja rakentaa yhteisöä – vai nähdäänkö se vain kulueränä? Kun resurssit ovat riittävät ja niitä kohdennetaan viisaasti, kulttuuri voi tavoittaa myös ne, jotka eivät muuten löytäisi sen pariin. Myös uusi opetus- ja kulttuuriministeriön *Kulttuuripoliittisen selonteon toimeenpanosuunnitelma* (2026) suuntaa kuntia vahvistamaan kulttuurihyvinvoinnin rakenteita.

Taloudellisesti niukkoina aikoina kuntien katse kääntyy väistämättä säästöihin. Silloin vaarana on, että kulttuurihyvinvointi nähdään helposti joustavana menokohteena – asiana, jonka voi siirtää “parempiin aikoihin”. Mutta juuri silloin sen merkitys kasvaa. Kun arki kiristyy, yksinäisyys lisääntyy, mielenterveyden haasteet kasvavat ja eriarvoisuus syvenee. Jos kulttuurista leikataan, vaikutukset eivät jää kulttuuriin: ne heijastuvat kouluihin, sosiaali- ja terveyspalveluihin, nuorisotyöhön ja koko yhteisön ilmapiiriin. Taloudellisesti haastavina aikoina kunnissa joudutaan pohtimaan, mikä on lakisääteistä ja mikä “ylimääräistä”. Iso huoli on se, että ennaltaehkäisevä työ – kuten kulttuurihyvinvoinnin eteen tehdyt ponnistelut valuvat hukkaan. Kunta voi kuitenkin valita toisin. Se voi pitää kiinni rakenteista, jotka on jo rakennettu ja nähdä kulttuurihyvinvointi investointina eikä kulueränä. Kuntien kulttuuritoiminnalla on tärkeä rooli siinä, että taide ja kulttuuri tulevat yhdenvertaisesti osaksi asukkaiden hyvinvointia, terveyttä, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Olisi tärkeää nähdä kunnan tehtävä yhteisön rakentajana siten, että jokaisella on





mahdollisuus kokea, luoda, kuulua ja unelmoida. Kun nämä mahdollisuudet avautuvat, yhteiskunta vahvistuu.

Kunnan kulttuurihyvinvointiin liittyvä työ on myös ohjausta, **kehittämistä** ja hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (hyte) työtä sekä **rakenteita**. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen näkökulmasta kulttuurihyvinvointi ei ole irrallinen saareke, vaan osa strategista kokonaisuutta. Kunnissa hyte-koordinaatio kokoaa yhteen eri toimialoja – sivistystä, kulttuuria, liikuntaa, sosiaali- ja terveystalouksia sekä järjestöjä – yhteisten tavoitteiden äärelle. Kun kulttuuri tunnustetaan osaksi hyte-työtä, sen vaikutuksia voidaan seurata, arvioida ja kehittää pitkäjänteisesti. Keskeistä on sanoittaa kulttuurihyvinvointitoiminta vahvemmin osaksi kuntien hyvinvointisuunnitelmia. Samalla varmistetaan, ettei kulttuuri jää yksittäisten hankkeiden varaan, vaan juurtuu pysyväksi osaksi hyvinvointirakenteita. Lukuisat hyte-koordinaattorit kunnissa johtavat työtä tiedolla mutta tekevät sitä sydämellä.

Kulttuurihyvinvointitoiminnan **vaikuttavuuden arviointi** on hyvin tärkeää. Kuntien kulttuurihyvinvointiin liittyvän työn vaikuttavuuden arviointi on vielä kehittymässä. Tuore LAATUA! Kulttuurihyvinvointipalveluiden laatu- ja arviointiosaamisen vahvistaminen -hanke kehittää parasta aikaa kulttuuri-alan toimijoiden ja kulttuurihyvinvointipalveluita tuottavien ammattilaisten osaamista (Taikusydän 2026b). Voit lukea tämän julkaisun luvusta 4 *Tietoa tiedolla johtamiseen kuntien kulttuuritoiminnassa* lisää Kaikukortin vaikuttavuudesta yhtenä esimerkkinä kuntien ja hyvinvointialueiden kulttuurihyvinvointitoiminnan arvioimisesta.

Tärkeitä näkökulmia kunnan kulttuurihyvinvoinnissa ovat **tilat ja saavutettavuus**. Kulttuuri tarvitsee fyysisiä ja symbolisia tiloja kuten kirjastot, kulttuuritalot, nuorisotilat, palvelukeskukset, koulut ja luontoympäristöt. Tilojen esteettömyys ja niissä tapahtuvan toiminnan saavutettavuus kaikille ovat tärkeitä, jotta jokainen voi osallistua ja kokea kulttuuria **yhdentavallisesti**. Kirjastot ovat hyvinvoinnin kannalta aivan erityisessä asemassa. Ne ovat maksuttomia, kaikille avoimia ja usein ensimmäinen paikka, jossa ihminen voi kohdata kulttuuria ilman kynnystä tai leimautumista. Kirjasto ei ole vain kirjojen lainaamo vaan tila oppimiselle, oleskelulle, keskustelulle ja luovuudelle – ja joskus jopa uuden elämänsuunnan löytämiselle.

Kulttuurihyvinvointiin liittyvä työ on myös **palveluita ja jalkautumista**. Kaikki eivät pääse kulttuurin äärelle omin voimin, joten kulttuurin on mentävä ihmisten luo. Jalkautuva työ – kuten kulttuuripalveluiden vieminen palvelutaloihin, kohtaamispaikkoihin, leipäjonoihin tai syrjemmälle asuinalueille – madaltaa osallistumisen esteitä. Ihmisiä kiinnostavat erilaiset asiat, joten esimerkiksi liikunnan ja luovuuden tai taidetoiminnan yhdistäminen kannattaa. Espoossa ikäihmisten liikuntaa varten kehitetty Senioripaku toimii nykyään myös luovuuden ja luovan liikunnan herättelijänä sekä kirjastopalvelujen esitteli-



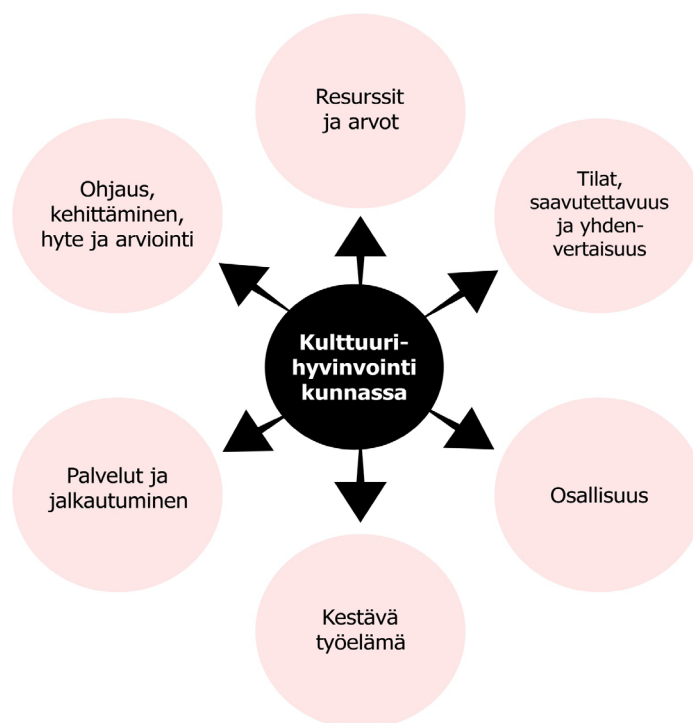


jänä. Senioripakun toiminta on jalkautuvaa kulttuurisen hyvinvoinnin edistämistä parhaimmillaan, sillä se toteutetaan monien eri alan toimijoiden yhteistyönä ja ikäihmiset ovat aktiivisesti mukana toiminnan suunnittelussa.

Osallisuus on kunnan kulttuurihyvinvointiin liittyvän työn ytimessä. Kyse ei ole vain palveluiden tarjoamisesta, vaan siitä, että ihmiset voivat vaikuttaa, osallistua ja tulla kuulluiksi. Kun kuntalaiset ovat mukana suunnittelemassa ja arvioimassa toimintaa, syntyy merkityksellisyyttä ja toimijuutta. Osallisuus rakentaa luottamusta – ja luottamus on hyvinvoinnin perusta. Kun ihminen huomaa, että hänen mielipiteellään on merkitystä, syntyy toimijuutta. Kun syntyy toimijuutta, syntyy toivoa. Kunnan pitää kiinnittää huomio myös syihin, jotka vähentävät osallistumista. Etsivän ja löytävän työn keinot voivat auttaa kuten esimerkiksi etsivän kulttuurisen vanhustyön toimintamalli (Innokylä 2023). Hyvinvointialueen kanssa yhteistyössä voi miettiä myös esimerkiksi neuvolohin toimintatapaa, jossa vanhempien orastavaa motivaatiota osallistumiseen herätellään motivoivan haastattelun keinoin tai kulttuurihyvinvoinnin puheeksioton mallilla (Innokylä 2024).

Kunnan kulttuurihyvinvointia voidaan tarkastella myös **kestävämmän työelämän** näkökulmasta. Taloudellisesti haastavina aikoina huomio kiinnittyy helposti rakenteisiin ja tehokkuuteen – siihen, miten työ organisoidaan ja mitä voidaan tiivistää. Silloin vaarana on, että luovuus, mielikuvituksen käyttö ja inhimillinen kohtaaminen nähdään ylimääräisinä, vaikka juuri ne kantavat työyhteisöä muutoksissa. Kunnissa kannattaakin pysähtyä miettimään, ruokkivatko arjen työtavat luovuutta ja osallisuutta: onko kalenterissa väljyyttä, jaetaanko vastuuta myös määräaikaikaisille työntekijöille, miten virheisiin tai epävarmuuteen suhtaudutaan, tai miten luovuus näkyy johtoryhmä- tai ohjausryhmätyöskentelyssä. Turvallinen ilmapiiri, jossa virheistä voi puhua avoimesti ja jossa sallitaan epäonnistuminen sekä osallisuutta tukevat työskentelytavat auttavat luovuuden herättämisessä. Yhdenvertaisuutta edistävä ja ihmisten moninaisuudet huomioiva työyhteisö näkee erilaisuuden etuna, joka ruokkii luovuutta ja johtaa kestävämpään työelämään ja kulttuuriin hyvinvointiin laajassa kontekstissa.





Kuva: Kulttuurihyvinvoinnin näkökulmat kunnassa

Kaikukortti kulttuurihyvinvoinnin rakenteena

Kunnilla, kuten hyvinvointialueillakin, on lakisääteinen tehtävä edistää terveyttä ja hyvinvointia. Lainsäädäntö velvoittaa kuntia ja hyvinvointialueita tekemään yhteistyötä keskenään sekä järjestöjen kanssa hyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi kuntien tulee seurata hyvinvoinnin toteutumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä hyvinvointikertomuksen avulla (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021, pykälä 6).

Kaikukortti on Suomessa laajalle – yli 120 kuntaan – levinnyt toimintamalli, joka edistää hyvinvointia mahdollistamalla tiukassa rahatilanteessa oleville nuorille, aikuisille, perheille ja ikäihmisille kulttuuripalveluiden käytön ja harrastamisen. Kulttuuria kaikille -palvelu on luonut yhdessä köyhyyttä kokevien ihmisten, kuntien, kulttuurialan ammattilaisten ja sosiaali- ja terveysalan toimijoiden sekä valtakunnallisten köyhyysasiantuntijoiden kanssa Suomeen Kaikukortti-verkoston. Toimintaa on ylläpidetty, kehitetty ja levitetty valtakunnallisesti vuodesta 2015 alkaen.

Kaikukortti-toiminnan arvona ja ytimessä ovat yhteiskehittäminen ja verkostotyö. Tavoitteena on koko ajan ollut luoda paikkoja ja areenoita yhteistyölle, vaikuttamismahdollisuuksille ja vertaiskohtaamisille. Kuntien ja hyvinvointialueiden arjen Kaikukortti-kysymyksiä käsitellään Kulttuuria kaikille -palvelun ylläpitämällä viikoittaisilla kyselytunneilla. Kaikukortin haltijat ja kortin kohde-ryhmä sekä Kaikukortti-kohteet ja jakajat ovat olleet mukana valtakunnallisissa





työpajoissa ja kokouksissa kehittämässä mm. mobiili-Kaikukorttia sekä Kaikukortin valtakunnallista toimintamallia. Erityisten Kaikukortti-raatien työstä voi lukea lisää luvusta 6.1. Kaikukortti avaa ovia – tehdään tilaa toivolle.

Kaikukortti ja sen tietokanta Kaikukanta luovat yhdessä rakenteen kunnan ja hyvinvointialueen yhteiselle työlle asukkaiden kulttuurihyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuden **edistämiseksi ja seuraamiseksi**. Alueelliset Kaikukortti-verkostot koostuvat paikallisista Kaikukorttia jakavista sosiaali- ja terveys-(sote) sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (hyte) palveluista ja toimijoista sekä paikallisista kulttuuri-, liikunta- ja luontokohteista. Alueelliset verkostot tapaavat vuosittain Kaikukortti-palautekokouksissa ja pitävät yhteyttä kortin käyttöön ja jakamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Yksittäinen kunta ja hyvinvointialue koordinoivat paikallista Kaikukortti-verkostoaan ja -toimintaansa yhdessä. Vastuun jakautuminen molemmille tahoille sitouttaa sektorirajat ylittävään yhteistyöhön ja tukee eri näkökulmien huomioimista sekä laajaa osaamista ja tietopohjaa Kaikukorttiin ja kulttuurihyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä.

Kunnassa Kaikukortin kotipesä on tyypillisesti kulttuuri- tai sivistystoimi, ja osassa kunnista myös hyvinvoinnin edistämisen tehtävät. Kunta nimeää Kaikukortille vastuuhenkilön, joka toimii yhteyshenkilönä hyvinvointialueeseen ja Kaikukortti-kohteisiin. Hyvinvointialueilla Kaikukortin kotipesä on usein konsernipalveluissa tai kehittämisspalveluissa. Myös hyvinvointialue nimeää Kaikukortin vastuuhenkilön, joka pitää yhteyttä kuntaan tai kuntiin sekä Kaikukorttia palveluissaan jakaviin työntekijöihin.

Kaikukorttia jaetaan myös järjestöjen, kirkon diakoniapalveluiden sekä kuntien palveluiden kuten etsivän nuorisotyön kautta. Kunta ja hyvinvointialue sopivat keskenään, kumpi vastaa yhteydenpidosta näihin Kaikukortin jakajiin.

Kunnan ja hyvinvointialueen Kaikukortti-vastuuhenkilöt muodostavat paikallisen Kaikukortti-toiminnan koordinoinnin ja kehittämisen *ytimen*. He täydentävät toistensa osaamista ja kehittävät toimintaa eri näkökulmista. Esimerkiksi Rovaniemen kaupungin ja Lapin hyvinvointialueen Kaikukortti-vastuuhenkilöt työskentelevät tiiviisti yhdessä ja välillä toisiaan tuuratenkin verkoston tarpeisiin vastatakseen ja alueellisen toiminnan kehittämiseksi.

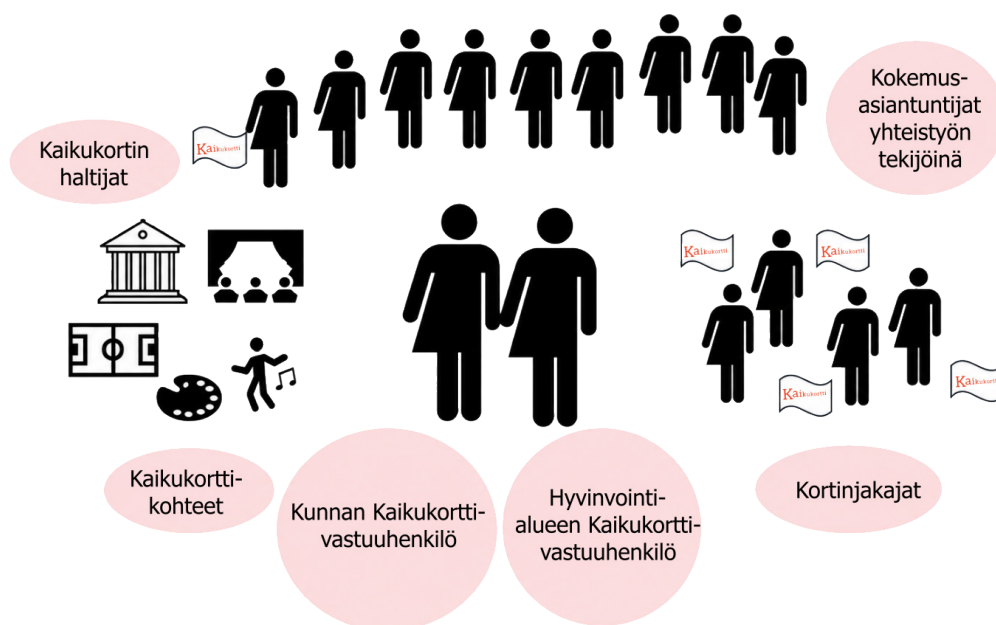
Kaikukortin jakajaorganisaatioihin ja Kaikukortti-kohteisiin nimetään Kaikukortti-yhteyshenkilöt, joiden tehtävänä on varmistaa, että oman organisaation henkilöstö tuntee Kaikukorttiin liittyvät käytännöt ja toimintatavat. Lisäksi yhteyshenkilöt osallistuvat paikallista Kaikukortti-toimintaa koskeviin palautekokouksiin ja koulutuksiin.

Kunta ja hyvinvointialue Kaikukortti-vastuuhenkilöineen ja Kaikukortti-kohteet ja Kaikukortin jakajaorganisaatiot Kaikukortti-yhteyshenkilöineen luovat yhdes-





sä paikallisen kulttuurihyvinvoinnin verkoston, jonka tavoitteena on kuntalais-
ten hyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuden edistäminen.



Kuva: Yksittäisen kunnan Kaikukortti-verkosto

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL seuraa kuntien toimia terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi TEAviisarilla (terveyden edistämisen aktiivisuus), jossa myös Kaikukortti toimii yhtenä indikaattorina. Kunnat ja hyvinvointialueet voivat lisäksi kerryttää hyvinvoinnin edistämisen kerrointa, eli ”hyte-kerrointa”. Tulevaisuudessa olisi tärkeää, että kunnat voisivat saada hyte-kerrointa monenlaisten kulttuurihyvinvointitoimien kautta, kuten myös esimerkiksi erilaisten taloudellista osallistumista mahdollistavien mallien kautta (nykyisin kerrointa voi saada kulttuurin vertaistoiminnan kautta).

Vaikka Kaikukortti on alun perin yhteiskehitetty erityisesti osallistumisen taloudellisen esteen poistamiseksi ja sosiaalisen saavutettavuuden edistämiseksi, moni kunta on alkanut viime vuosina mainostaa Kaikukortin viestintämateriaaleissa kaikille aina maksutonta kulttuuritarjontaa. Kaikukortin viestintäkanavien kautta onkin mahdollista tavoittaa monia taloudellisesti tiukassa tilanteessa olevia kuntalaisia ja esimerkiksi lapsiperheitä, jotka voivat hyötyä maksutonta tarjontaa koskevasta tiedosta. Tämä tukee kulttuuripoliittisessa selonteossa mainittua jokaisenoikeutta kulttuuriin ja lisää tietoisuutta kunnan panostuksista kulttuuriin ja hyvinvointiin.

Lisätietoa: [Kaikukortti TEA-viisarissa \(siirryt TEA-viisarin verkkosivuille osioon ”Taloudellinen tukeminen osallistumisen mahdollistamiseksi”\)](#)





Aura on Espoon Karakalliosta kotoisin oleva Kulttuuria kaikille -palvelun vs. toiminnanjohtaja.

Mira on sosiologi, psykiatrinen sairaanhoitaja, psykoterapeuttiopiskelija ja Kulttuuria kaikille -palvelun erityisasiantuntija, joka haltioituu mäntyisen kangasmetsän tuoksusta, taidenäyttelyissä ja hyvän kirjan äärellä.

Lähteet

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2026. *Kulttuuripoliittisen selonteon toimeenpanosuunnitelma 2026*. Kulttuuripoliittisen selonteon toimeenpanon sihteeristö. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja: 2026:6. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/e49b48f9-e0fb-4072-8089-6adc8ec962c6/content>. Haettu 30.3.2026.

CuWeRE 2026. Kulttuurihyvinvoinnin tutkimuksen ja koulutuksen osaamiskeskittyminen. Saatavilla: <https://cuwere.fi/>. Haettu 21.2.2026.

Espoon kaupunki 2026. Espoon Senioripaku Välkky. Saatavilla: <https://www.espoo.fi/fi/kulttuuri-ja-vapaa-aika/espoo-senioripaku-valkky>. Haettu 26.2.2026.

Huhtinen-Hildén, L. 2023. Miniluento: Mitä on kulttuurihyvinvointi? Kulttuurihyvinvointia käsittelevä miniluento toteutettiin Metropolian ammattikorkeakoulun ja Kulttuuria kaikille -palvelun yhteistyönä. Luento tuotettiin osana Kulttuuria kaikille -palvelun Kulttuurihyvinvointia ikäihmisille -hanketta. Saatavilla: <https://www.youtube.com/watch?v=RSZGclF8D9Q&t=6s>. Haettu 26.6.2024.

Innokylä 2023. *Etsivä kulttuurinen vanhustyö. Toimintamalli*. Saatavilla: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/etsiva-kulttuurinen-vanhustyo>. Haettu 27.6.2024.

Innokylä 2024. *Kulttuurihyvinvoinnin puheeksioton malli*. Luonnos toimintamalliksi. Saatavilla: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/kulttuurihyvinvoinnin-puheeksioton-malli>. Haettu 27.6.2024.

Taikusydän 2026a. *Kulttuurihyvinvoinnin sanasto*. Saatavilla: <https://taikusydan.turkuamk.fi/tietopankki/kasitteet/>. Haettu 21.2.2026.

Taikusydän 2026b. LAATUA! Kulttuurihyvinvointipalveluiden laatu- ja arviointiosaamisen vahvistaminen -hanke. Saatavilla: <https://taikusydan.turkuamk.fi/hankkeet/laatua/>. Haettu 30.3.2026.





6.1 Kaikukortti avaa ovia – tehdään tilaa toivolle

Mira Haataja

Kun kulttuuri kuuluu kaikille – Kaikukortti jo 10 vuotta

Kaikukortti on pieni kortti mutta iso teko kulttuurihyvinvoinnin eteen. Sen avulla myös taloudellisesti tiukoilla elävät ihmiset pääsevät osallistumaan taiteeseen ja kulttuuriin – kuten konsertteihin, museoiden näyttelyihin, teatteriesityksiin tai kursseille – maksutta. Joissain kunnissa kortti käy myös luontopalveluihin ja paikoin urheilutapahtumiin. Näin kulttuuri, liikunta ja luonto kietoutuvat yhteen osaksi kokonaisvaltaista kulttuurista hyvinvointia tavalla, joka on avoin ja saavutettavampi kaikille.

Viime vuonna juhlittiin kymppisynttäreitä – Kaikukortti täytti 10 vuotta! Vuodesta 2015 vuoden 2025 loppuun mennessä on jaettu lähes 100 000 Kaikukorttia, ja niitä on käytetty yli 274 000 kertaa. Lapsille tehtyjä hankintoja tästä on noin 47 000. Luvut kertovat valtavasta määrästä elämyksiä, yhteisiä kokemuksia ja merkityksellisiä hetkiä eri puolilla Suomea. Kaikukortti ei ole vain kortti – se on avain elämyksiin, osallisuuteen ja siihen kokemukseen, että kulttuuri kuuluu kaikille, ei vain niille, joilla on varaa. Kaikukortti tekee kulttuurin ovista leveämpiä ja kynnyksistä matalampia.

Luovat kokemukset ja mielikuvitus vievät usein uusien asioiden, ihmettelyn ja jopa haltioitumisen äärelle. Psykologian tutkimus (Keltner 2023) kutsuu tätä kokemusta *awe*:ksi – haltioitumista, joka syntyy, kun kohtaa jotain itseään suurempaa. Tällaiset hetket voivat vahvistaa itsetuntoa, lisätä kiinnostusta muita kohtaan ja auttaa kokemaan oman elämän merkityksellisenä. Juuri tässä piilee Kaikukortin ja kulttuurihyvinvoinnin sydän: mahdollisuus kokea pieniä ihmeitä arjessa, ja löytää itsensä osana jotakin suurempaa.





Kunnat Kaikukortilla kulttuurihyvinvoinnin mahdollistajina – myös jatkossa?

Kulttuurihyvinvointi ei synny itsestään. Kunnissa se näkyy ennen kaikkea tilana, jossa jokaisella on mahdollisuus osallistua, kokea ja ilmaista itseään taiteen tai luovuuden kautta. Se on osa kunnan sivistyksellistä tehtävää ja hyvinvoinnin edistämistä. Erityisen tärkeä se on olosuhteissa, joissa taloudelliset esteet kaventavat mahdollisuuksia osallistua kulttuurielämään. Kaikukortti tarjoaa tähän konkreettisen välineen, joka vahvistaa yhdenvertaisuutta ja madaltaa osallistumisen kynnystä – useimmiten yhteistyössä hyvinvointialueiden kanssa.

Taloudellinen toimintaympäristö on kiristynyt. Kuntaliitto on varoittanut kuntien rahoituspohjan heikkenemisestä ja valtionosuuksien muutosten vaikutuksista palveluihin. Valtion ja kuntien haastava taloudellinen tilanne lisää painetta myös kulttuuripalveluihin. Juuri siksi on tärkeää tarkastella kulttuuria osana kuntien hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kokonaisuutta – ei erillisenä lisänä, vaan rakenteellisena osana ennaltaehkäisevää työtä.

Kulttuuripoliittisen selonteon (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2026, 29) toimenpiteiden yhtenä tavoitteena on, että kulttuurihyvinvointitoiminnan rakenteet kehittyvät ja vakiintuvat. Selonteossa kannustetaan lisäämään hyvinvointialueiden ja kuntien rahoitusjärjestelmiin mekanismeja, joilla kulttuurin hyvinvointivaikutuksia voidaan hyödyntää entistä tehokkaammin.

Kaikukortti-toiminta on jo käytössä yli 120 kunnassa ja 13 hyvinvointialueella. Kaikukanta-järjestelmän avulla kunnat saavat tietoa toiminnan laajuudesta ja käytöstä tiedolla johtamisen tueksi. Vaikuttavuus ei näy vain tilastoissa vaan ennen kaikkea ihmisten kokemuksissa. Oulun ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä (Hartikainen & Heikkinen 2021) siteerattiin Kaikukortin käyttäjää pysäyttävästi: *“Mulla on jo pienenä omaksuttu semmoinen niinku yksinäisen ja syrjäytyneen identiteetti, jota Kaikukortti osaltaan on auttanut pikkuhiljaa purkamaan... ja sitten minä niinku istun nyt jossain kaupunginteatterin konsertissa ihan luontevasti.”*

Koskettava palaute tiivistää olennaisen: kyse on mahdollisuudesta kuulua joukkoon, olla osa yhteistä tilaa ja kokea itsensä yhtä arvokkaaksi kuin muutkin. Kaikukortti ei tarjoa vain pääsylippua tapahtumaan, vaan avaa oven osallisuuteen ja uusiin kokemuksiin. Siksi kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyö tällä saralla on enemmän kuin hallinnollinen järjestely – se on investointi yhteisöllisyyteen.

Tiukassa taloustilanteessa kysytään helposti, onko tähän varaa. Mutta yhtä tärkeä kysymys on: onko varaa olla tukematta heikommassa asemassa olevia? Kaikukortti voi toimia ennaltaehkäisevänä tukimuotona, joka tuo arkeen merkityksellistä sisältöä ja vähentää yksinäisyyden, mielenterveyden haasteiden





ja syrjäytymisen riskejä. Kun perhe pääsee yhdessä osallistumaan ja aikuinen löytää paikan yhteisössä, ehkäistään samalla raskaampien ja kalliimpien terveyspalveluiden tarvetta.

Kyse ei ole vain kulttuurista. Kyse on siitä, ettei kukaan tipu kyydistä. Yksinäisyys on yksi aikamme suurista haasteista, ja kunnilla on keskeinen rooli tilojen ja mahdollisuuksien luomisessa kohtaamisille. Kaikukortti on tässä työssä enemmän kuin pääsylippu – se on mahdollisuus kuulua joukkoon.

Ratkaisevaa on, millaisia valintoja kunnissa tehdään. Kuntien päätöksillä ratkaistaan, kuinka monella on mahdollisuus tähän ensimmäiseen askeleeseen – siihen hetkeen, jolloin ihminen voi kokea olevansa osa yhteistä kulttuuria ja yhteiskuntaa.

Yhteiskehittäminen vahvistaa osallisuutta

Kaikukorttia ei ole kehitetty ylhäältä käsin vaan yhdessä niiden kanssa, joita se eniten koskettaa. Alusta asti on haluttu kuulla itse kortinhaltijoita – ja se on kannattanut. Esimerkiksi uusi MobiiliKaikukortti ja hyvinvoinnin mittaaminen Kaikukortin jakamisen ja uusimisen yhteydessä ovat juuri sellaisia yhdessä käyttäjien kanssa hiottuja uudistuksia.

Kaikukanta-järjestelmä mahdollistaa anonyymin vuoropuhelun: kortinhaltijoihin voidaan olla yhteydessä kyselyin. Toisaalta kortin käyttäjät voivat antaa suoraan palautetta Kaikukortti-kohteille. Tällä halutaan vahvistaa sitä, että jokaisen kokemus on arvokas ja että taide- ja kulttuuritoimijat saavat yhä enemmän tietoa siitä, miten heidän hyvä työnsä kantaa hedelmää.

Jotkut kunnat hyödyntävät Kaikukortin haltijoita aktiivisesti kehittämistyösään. Kortinhaltijoiden tavoittamiseen voi pyytää apua Kaikukorttia jakavilta tahoilta. Tampereella toimii säännöllisesti kokoontuva **Kaikukortti-asiantuntijaraati**, johon kuuluu kortinhaltijoiden lisäksi Kaikukortin kulttuurikohteiden edustajia, Kaikukortin jakajia ja kulttuuriluotseja. Neljä kertaa vuodessa kokoontuvassa raadissa suunnitellaan yhdessä vuoden kehittämistoimenpiteet. Raati on ollut mukana muun muassa valtakunnallisen Kaikukortin mobiiliversion kehittämisessä. Tulevana kehittämiskohteena on osallistumisen esteiden purkaminen. Raadissa käytetään dialogimenetelmiä ja turvallisemman tilan periaatteita. Tämä on hyvä esimerkki siitä, miten kortinhaltijoiden ääntä voidaan kuulla aidosti. (Tampereen kaupunki 2024; Ruusuvuori 2026.) Tällainen yhteiskehittäminen vahvistaa kokemusta siitä, että omalla äänellä on merkitystä – ja siitä syntyy sekä toimijuutta että toivoa.





Ilman tekijöitä ei synny Kaikukortinkaan taikaa

Kaikukortti-toiminta ei olisi mahdollinen ilman taide- ja kulttuuritoimijoita, jotka avaavat ovensa maksutta – vailla korvausta esimerkiksi yhteiskunnallisesta vastuunkannosta ja kulttuurin saavutettavuuden edistämisestä. Juhlavuonna julkaistu uudistettu Kaikukortin valtakunnallinen toimintamalli syntyi pitkän ja innostavan yhteiskehittämisen tuloksena. Koko Kaikukortti-verkoston kanssa tehdyssä uudistuksessa kuultiin erityisesti esittävän taiteen toimijoita ja haluttiin korostaa, että **Kaikukortti-kohteet tarjoavat palveluitaan hyvästä tahdostaan ja arvopohjaisesti.**

Kuntien olisi hyvä jakaa tarinoita taide- ja kulttuuritoimijoista, jotka ovat mukana Kaikukortti-toiminnassa – miten paljon hyvää he työllään jakavat, miksi he ovat mukana ja mitä se on tuonut heidän työhönsä. Ihannetapauksessa Kaikukortti-toiminnassa mukanaolo nähtäisiin bonuksena jokaiselle rahoituspäätökselle.

Viime vuosien valtion rahoituksen leikkaukset taide- ja kulttuurialaan sekä kuntien kiristynyt rahoitus voivat heijastua myös taidelaitoksiin – ja sitä kautta mahdollisesti Kaikukortin tarjontaan. Siksi on tärkeää pitää kulttuurin puolesta ääntä, ennen kuin ovia alkaa sulkeutua. Ilman tekijöitä ei synny Kaikukortinkaan taikaa.

Kaikukorttia ei olisi ilman Kulttuuri kaikille -palvelun valtakunnallista koordinaatiota. **Kaikukortti** kokoaa laajan ja monimuotoisen toimijajoukon yhteen yli sektorirajojen – kuntia, hyvinvointialueita, järjestöjä ja kulttuuritoimijoita. Vuosittain järjestettävässä Kaikukortti-verkostojen vastuuhenkilöiden tapaamisessa jokainen kunta ja hyvinvointialue saa “euroviisujen tapaan” tilan kertoa kuulumisensa: mikä toimii, mikä mietityttää, mitä on opittu. Näissä kohtaamisissa syntyy jaettu ymmärrys ja yhteinen suunta. Lisäksi Kulttuuria kaikille -palvelun järjestämät viikoittaiset, rennot aamukahvit toimivat Kaikukortin kyselytuntina ja vertaistukena – paikkana, jossa voi kysyä, jakaa ja oppia toisiltaan. Näin syntyy verkosto, jossa osaaminen liikkuu, kokemukset jaetaan ja Kaikukortti kehittyy yhdessä – ei ylhäältä ohjaten, vaan kentän todellisuuden huomioiden.

Työntekijät siltana Kaikukortin käyttöön – ovi omaankin hyvinvointiin

Kaikukortin käyttämisessä voi tulla vastaan monenlaisia mutkia. Ehkä tapahtumat eivät nappaa, kun ajattelee, ettei kulttuuri ole “mun juttu” – asenne, joka saattaa liittyä luokkaeroihin. Joskus ei vain jaksata tai mieliala on matalalla. Joskus esteenä on se, ettei paikalle pääse ilman apua, tilat eivät ole saavutettavia, tieto ei yksinkertaisesti tavoiteta tai viestintä ei ole riittävän selkeää. Jotkut taas pohtivat, onko paikka varmasti turvallinen myös sukupuolen tai vähemmistö-





tötaustan näkökulmasta, ja toimivatko kaikki turvallisemman tilan periaatteiden mukaisesti.

Juuri näissä kohdissa Kaikukorttia jakavat työntekijät – kunnissa, hyvinvointialueilla ja järjestöissä – ovat avainasemassa. He voivat raivata esteitä osallistumisen tieltä, houkutella osallistumaan ja osallistua yhdessä asiakkaan kanssa.

Kaikukortti toimii parhaiten silloin, kun sen idea viedään rohkeasti osaksi arkea. Palvelua tarjotaan kaikille kohderyhmän asiakkaille, ei vain niille, jotka jo valmiiksi käyvät museoissa. Mukaan pääsee matalalla kynnyksellä – vaikkapa kulttuurikaverin kanssa tai ryhmän mukana. Korttia jaetaan jopa leipäjonoissa, koska kulttuuri kuuluu kaikille.

Hauskaa – ja aika hienoa – on se, että Kaikukortin vaikutukset eivät jää vain asiakkaisiin. Kortin antaminen antaa mahdollisuuden tukea tiukassa rahatilanteessa olevien asiakkaiden elämän sisältöä. Myös Kaikukorttia jakavat työntekijät saavat siitä osansa. Asiakkailta tullut lämmin palaute tuo valoa työpäivään, ja kun kulttuuriin osallistutaan yhdessä, työn hierarkiat alkavat sulaa. Kyselyidemme mukaan kortti on lisännyt työntekijöiden omaa hyvinvointia. Se tuo työarkeen pilkahduksen luovuutta ja voi inspiroida pohtimaan, miten työtä voisi tehdä toisella tavalla – tavalla, jossa luovuus, yhdessä tekeminen ja osallisuus nousevat keskiöön. Näistä aineksista voi kasvaa hyvinvoiva ja kestävä työelämä.

Kaikukortin – tai laajemmin kulttuurihyvinvoinnin – taika on siinä, että se luo siltoja. Siltoja itseen, toisiin ja ympäröivään maailmaan. Ja joskus pieni kortti voi olla juuri se avain, joka avaa ovia myös työelämässä – uusiin suuntiin ja mahdollisuuksiin.

Kehittäjäkopla – seuraava askel yhdenvertaisuuden vahvistamisessa

Kaikukortin 10-vuotinen kokemus on osoittanut, että kulttuurin saavutettavuus ei ole enää vain kysymys lipuista tai hinnasta. Yhä useammin kyse on kohtaamisesta, turvallisuudesta ja siitä, osaammeko purkaa köyhyyteen, mielenterveyteen, yksinäisyyteen tai neuromoninaisuuteen liittyvää stigmaa. Taide- ja kulttuurialan toimijat ovatkin toivoneet lisää konkreettisia työkaluja ja osaamista kohdata ihmisiä, joiden elämäntilanne on haavoittuva.

Tähän tarpeeseen vastaa vuosina 2026–2027 toteutettava Kehittäjäkopla – hanke, jonka tavoitteena on lisätä osaamista syrjinnän ja köyhyyden vastaiseen työhön taide- ja kulttuurialalla. Hanketta koordinoi Kulttuuria kaikille -palvelu Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+) -rahoituksella. Hanke kokoaa yhteen taide- ja kulttuurialan, sosiaali- ja terveystieteen (sote) sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (hyte) asiantuntijat ja kokemusasiantuntijat.





Kehittäjäkoplassa rakennetaan moniammatillisia toimintatapoja, joissa kokemusasiantuntija toimii tasavertaisena, palkattuna asiantuntijana. Tavoitteena on vahvistaa alan osaamista stigman ja syrjinnän ehkäisemisessä sekä varmistaa, että taide- ja kulttuuripalvelut ovat aidosti turvallisia ja saavutettavia kaikille.

Kunnille hanke tarjoaa konkreettista tukea ennaltaehkäisevään hyvinvointityöhön. Se vahvistaa yhteistyötä kulttuuri-, sote- ja hyte-toimijoiden välillä sekä luo osaamispohjaa, jota voidaan hyödyntää laajasti kuntien palvelurakenteissa. Avoimia koulutuksia järjestetään Kaikukortti-verkoston kaupungeissa Kokkolassa, Kuopiossa, Rovaniemellä ja Espoossa.

Hankkeen tuloksena syntyy valtakunnallisesti hyödynnettävä Kehittäjäkopla-toimintamalli – ja konkreettiset askeleet syrjinnän vastaiseen työhön. Se on luonteva jatko Kaikukortin työlle: kun ovet on avattu, seuraava askel on varmistaa, että jokainen voi astua niistä sisään turvallisesti ja kokea kuuluvansa joukkoon. Kunnille tämä tarkoittaa vahvempaa osaamista ennaltaehkäisevässä työssä ja toimivampaa yhteistyötä sote- ja kulttuuripalveluiden välillä.

Kaikukortti antaa mahdollisuuden unelmoida

Kirjailija Mathias Rosenlund on hyvä esimerkki siitä, miten kulttuuri voi muuttaa elämän suunnan. Hän kertoi Kaikukortin väliaika-tilaisuudessa vuonna 2018 omasta matkastaan kirjailijaksi – ei helppo tie, sillä köyhyys ja yhteiskuntaluokka kulkivat mukana kuin painava reppu. Hän puhui rehellisesti siitä, miten vaikeaa on unelmoida, jos ei ole varaa edes perusasioihin. Mutta kirjastosta löytyi ikkuna toisiin maailmoihin, ja sattumalta kohdattu ihminen antoi kipinän uskoa siihen, että myös työväenluokan nuori voi opiskella yliopistossa. (Haataja 2018.)

Rosenlund sanoi osuvasti, että Kaikukortti voi avata oven kuvitella uudenlaisia tulevaisuuksia. Juuri tätä tarvitsemme lisää: mahdollisuuksia, toivoa ja hetkiä, jotka saavat uskomaan, että omalla elämällä voi olla monenlaisia suuntia. Kulttuuri ei ole ylläisyttä, vaan se on perusta, joka voi kantaa – varsinkin silloin, kun muut tukiverkot pettävät.

Kaikukortti ei siis ole vain lippu konserttiin tai museoon. Se voi olla ensimmäinen askel kohti unelmaa, joka muutoin jäisi syntymättä. Se voi sytyttää kipinän, joka kasvaa osallisuudeksi, toimijuudeksi ja jopa ammatiksi. Kaikukortti ei ole vain pääsylippu kulttuuriin – se on pääsylippu toivoon.

Mira on sosiologi, psykiatrinen sairaanhoitaja, psykoterapeuttiopiskelija ja Kulttuuria kaikille -palvelun erityisasiantuntija, joka haltioituu mäntyisen kangasmetsän tuoksusta, taidenäyttelyissä ja hyvän kirjan äärellä.





Lähteet

Haataja, M. 2018. Muistiinpanot tilaisuudesta Mathias Rosenlund: tie kirjailijaksi. Kaikukortin väliaika-tilaisuus, 29.5.2018. Ohjelma saatavilla: https://www.kulttuurikaikille.fi/kaikukortin_valiaika. Haettu 27.6.2024.

Keltner, D. 2023. *Awe: The New Science of Everyday Wonder and How It Can Transform Your Life*. Allen Lane.

Kuntaliitto 2025. *Kuntaliiton työvaliokunnan kannanotto budjettiriiheen 1.-2.9.2025*. Saatavilla: <https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Kuntaliiton%20ty%C3%B6valiokunnan%20kannanotto%20budjettiriiheen%202025.pdf>. Haettu 27.2.2026.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2026. *Kulttuuripoliittisen selonteon toimeenpanosuunnitelma*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2026:6. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/aa9e47a3-0349-4c49-9c18-e22a3a5a6bd4>. Haettu 27.2.2026.

Ruusuvuori, A. 2026. Sähköpostiviesti Mira Haatajan kanssa.

Tampereen kaupunki 2025. *Kaikukortti-raati täydentää vahvistuvaa Kaikukortti-tiimiä Tampereella*. Uutinen. Saatavilla: <https://www.tampere.fi/ajankohtais-ta/2025/12/08/kaikukortti-raati-taydentaa-vahvistuvaa-kaikukortti-tiimia-tampereella> . Haettu 20.5.2026.





6.2 Kulttuurista uusia ulottuvuuksia elämään

Marjo Oja-Kaukola

Kulttuuri kuuluu kaikille varallisuudesta riippumatta. Tiukassa rahatilanteessa olevat henkilöt voivat hankkia Kaikukortilla maksuttomia pääsylippuja esimerkiksi teatteriin, museoon, festivaaleille ja kansalaisopistoon sekä joihinkin liikuntapalveluihin ja urheilutapahtumiin. Kaikukorttia jakavat sosiaali- ja terveysalan ja hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen alan toimijat, jotka kuuluvat valtakunnalliseen Kaikukortti-verkostoon. (Kaikukortti.fi)

Haastateltavana on köyhyyden kokemusasiantuntija, jolla on Kaikukortti käytössä. Anonyymiuden vuoksi hänestä käytetään nimimerkkiä Henna.

Henna hankkii Kaikukortilla lippuja konsertteihin ja teatteriin, mutta myös näyttelyissä ja erilaisissa tapahtumissa tulee käytyä. Opistoihin hän kaipaasi lisää tarjontaa Kaikukortin haltijoille. Kaikukortti tekee hänelle kulttuurista saavutettavampaa.

”Kyllä se [Kaikukortti] merkkää sitä, että tulee helpommin lähdettyä. Tulee katseltua kaikki mahdolliset tarjonnat läpi. Se nyt on aivan totta, että taloudellinen tilanne on tällä hetkellä semmoinen, että ei ole mahdollisuutta käydä kovinkaan monissa kulttuuririennöissä ilman korttia. Että kyllä se laajentaa sitä mahdollisuutta aivan valtavasti”, Henna kertoo.

Kulttuuri tuo Hennan arkeen ja elämään uusia ulottuvuuksia ja saa kiinnostumaan asioista.

”Kun käy niissä tapahtumissa, saa tietinkin kaikenlaista uutta ajateltavaa. On kiva olla kärryllä siitä, mitä ylipäättään tapahtuu kulttuuririntamalla omassa kotikaupungissa. Sitten tulee tietinkin samalla seurattua myös kaikkea kulttuu-





rikeskustelua tarkemmin, luettua lehtiä ja googletettua niitä juttuja. Avaa semmoista omaa kulttuurista perspektiiviä ihan hirveästi.”

Henna toteaa vielä, että kulttuuri edistää hänen hyvinvointiaan monella tavalla.

”Sosiaaliset suhteet, ehkä sitä kaikenlaista elämän laajentumista. Varsinkin kun on tällä hetkellä työelämän ulkopuolella, niin se [elämä] saattaa helposti kaventua. Itsellä nyt ei oikeastaan ole sitä ongelmaa, mutta noin yleisesti ottaenhan elämä saattaa helposti kaventua sinne neljän seinän sisään. Kyllähän se sitten heti näkyy terveydessäkin. Pysy mieli vireänä ja tulee ihan jo teknisesti liikuttua enemmän.”

Myös terminä kulttuurihyvinvointi on Hennalle relevantti. Hänellä on näkemys, että hänen kotikaupungissaan siihen panostetaan tällä hetkellä aika paljon sekä kulttuuri- että hyvinvointipiireissä.

”Mulla on useampia lähipiirin ihmisiä, jotka tekevät töitä kulttuurihyvinvoinnin parissa. Olen kyllä tosi paljon kartalla ja näen sen hirveän tärkeänä työnä. No, kyllä se tavallaan liittyy omaankin elämään siten, että sitten on osallistunut näiden lähikontaktien pitämiin kulttuurihyvinvointihankkeisiin useampia kertoja”, hän sanoo.

Henna nostaa esille, että Kaikukorttia jakavien toimijoiden kautta voisi monissa kunnissa saada köyhyyden kokemusasiantuntijoita mukaan kulttuuripalveluiden tilaisuuksiin vaikuttamaan.

”Kulttuuri kuuluu kaikille – että se ei jäisi vain siihen, että kauniisti paperilla tai että me järjestetään noille jotain. Nimenomaan se vastavuoroisuus ja käyttäjien sitouttaminen mukaan siten, että se oikeasti olisi sitä yhdessä tekemistä eikä vain puolesta päättämistä ja puolesta järjestämistä. Eihän se taas aktivoi oikein ketään”, hän toteaa.

Hennan näkemyksen mukaan vertaistoimintaa ei omassa kotikaupungissa ole riittävästi.

”Mielenterveyskuntoutujat ja Klubitalo käy mahdollisesti satunnaisesti yhdessä jossain, mutta mulla ei ole ainakaan itsellä tietoa mistään muusta. Toisaalta mä en ole itse sitä kaivannut, niin enhän ole silloin sitä myöskään aktiivisesti etsinyt.”

Henna ei ole kohdannut kulttuurikaveritoimintaa, joka on monissa kunnissa käytössä oleva ratkaisu ihmisille, joille seuran puute on esteenä kulttuuritapah-tumiin osallistumiselle.





Hyvä esimerkki osallistumisen kynnyksen madaltamisesta on Tampereella järjestetty Kaikukortti-klubi, jossa Kaikukortin haltijat voivat ryhmässä tutustua kulttuuriin, esimerkiksi teatteriin.

Henna on työskennellyt maahanmuuttaneiden kotouttamisen parissa. Hänen mukaansa maahanmuuttaneet eivät useinkaan pääse osallisiksi kulttuurista.

”Eihän ne [maahanmuuttajat] hahmota kulttuurikenttää millään tavalla monettaakaan, eikä riitä voimavarat sen tutkimiseen. Ihmisillä on niin valtavasti kaikkea uutta ja ihmeellistä, ihan se arjen järjestely vie niin paljon resursseja”, Henna kertoo.

Hänen nähdäkseen maahanmuuttajat lähtisivät kulttuurin pariin parhaiten yhdessä muiden kanssa, esimerkiksi opetusryhmän kanssa. Myös erilaiset ohjeet helpottaisivat kulttuuriin osallistumista.

”Kulttuuritapahtumia kirjoitettaisiin auki, että henkilö, joka ei ole koskaan ollut jossain kulttuuritapahtumassa – että lähdettäisiin vaikka teatterin kanssa siitä, että miten sinne kuuluu pukeutua, ja sekin voi olla jo ihan kynnyskysymys. Miten se homma toimii, että päästään saliin asti ja kaikkea tämmöistä”, hän sanoo.

Erityisesti Henna toivoo, että kuntien kulttuuripalvelut panostavat viestintään. Etenkin Kaikukortilla saatavaa kulttuuritarjontaa olisi tarpeen nostaa enemmän viestinnässä esille, myös sosiaalisessa mediassa.

”Ilman perusteellista tiedotusta kaikissa mahdollisissa kanavissa toistuvasti, niin jää kyllä helposti pimentoon kaikki mahdollisuudet ja koko [Kaiku]kortti.”

Saavutettavaa viestinnästä tekevät varsinkin selkokieli ja esimerkiksi kuvalliset ohjeet, sillä ne palvelevat kaikkia. Henna toteaa, että kulttuuripalvelut panostavat nykyään hyvin esteettömyyteen, ja saavutettavuuteen liittyviä ohjeita on saatavilla. Lisäksi hän nostaa esille neurokirjolla olevat ihmiset, joita varten tehdyt ohjeet voivat auttaa muitakin kävijöitä.

”Tuntuu että lähes joka paikassa on vähintään se tieto, että onko tämä liikuntaesteisille millä tavalla esteetön. Nyt olen nähnyt joitain keissejä, joissa on paneuduttu myös esimerkiksi nepsypiirteisten ihmisten esteettömyysohjeisiin. On saatettu ottaa niihinkin jotain kantaa, mutta tuntuu, että se on vasta tulossa”, sanoo Henna.

Esimerkiksi Helsingissä taidemuseo Amos Rexissä on luotu autismiystävälliset ohjeet museovierailun tueksi. Henna toivoisi vastaavia ohjeita tehtävän laajemminkin kulttuuripuolella.





Kulttuuriin osallistumisen esteitä on tärkeä madaltaa, sillä kulttuuri tekee tutkitusti hyvää. Kysyttäessä haastateltava Hennalta edistääkö kulttuuri omaa hyvinvointiasi, vastaus on selkeä:

”No miten tuohon voisi olla vastaamatta muuta kuin kyllä!”

Marjo työskenteli Kulttuuria kaikille -palvelussa Kaikukortin asiantuntijana Helsingissä.





6.3 Lapinlahden Lähde – mielen ja hyvinvoinnin keskus

Katja Liuksiala

Lapinlahden taustaa ja eetosta

Lapinlahden entinen sairaala Helsingin keskustan kupeessa on Suomen ensimmäinen psykiatrinen sairaala. Se valmistui vuonna 1841. Lapinlahti on ainutlaatuinen kulttuuriperintökohde sekä aineettomasta että aineellisesta näkökulmasta. Arkkitehti Carl Ludvig Engelin suunnittelema sairaala on meren rannalla keskellä upeaa vanhaa puistoa, jonka monet vanhat puut ovat potilaiden istuttamia. Yliopistosairaalana siellä tehtiin kansainvälistäkin tutkimustyötä ja Lapinlahti tunnettiin Suomessa psykiatrian lippulaivana. Sairaalatoiminta loppui vuonna 2008.

Taiteen kosketusta

Taide, luovuus ja mielenterveys ovat Lapinlahdessa usein kulkeneet käsi kädessä Lapinlahden toimiessa vielä sairaalana. Sinne ohjautui potilaiksi myös kulttuurialan ihmisiä. Terveyttä kulttuurista -ajattelu eli Lapinlahden sairaalassa vahvana sen toiminnan loppuun saakka.

Vuonna 2013 joukko mielenterveysalan toimijoita silloisen Pro Lapinlahti -yhdistyksen johdolla teki aloitteen Lapinlahdesta mielen hyvinvoinnin ja kulttuurin keskuksena. Mieli ry:n kautta haettiin rahoitusta suunnitellulle toiminnalle. Ensimmäisessä hankkeessa olivat mukana Metropolia Ammattikorkeakoulu sekä Alvi ry. Taide ja kulttuuri määriteltiin heti alusta alkaen yhdeksi toiminnan pääteemoiksi. Periaate, että taide olisi matalan kynnyksen toimintaa, johon olisi myös mahdollista osallistua. Nyt Lapinlahdessa on vuokralaisina sekä taiteilijoille tiloja vuokraava Lapinlahden Tilajakamo että Lapinlahden Lähde, jonka toimintaan kuuluvat myös vuosittaiset sadat tapahtumat, vapaaehtoistoiminta, kaupunkiluontokeskus, Mental Museum sekä erilaiset hankkeet.





Lapinlahdessa kävijä “altistuu” helposti taiteelle, sillä pitkät seinätilat ja myös pienemmät tilat, kuten kahvila, ovat vaihtuvassa näyttelykäytössä. Tulipa kävijä vain mielenterveyttä edistävään ryhmätoimintaan, kahville, luennolle tai vaikkapa terapiaan, tulee hän kulkeneeksi vaihtuvien taidenäyttelyiden läpi. Harjoittelijamme ja kuntoutujammekin ovat kommentoineet, että se vaikuttaa herättävästi “kun täällä on joka paikassa taidetta”.

Kulttuuria on Lapinlahdessa monessa muodossa. Alue on itsessään kulttuurihistoriallisesti arvokas. Päärakennus on avoinna joka päivä. Talossa voi vierailla ja viettää aikaa ostamatta mitään. Lähes satapaikkaisessa auditoriossa on tarjolla teatteri-, musiikki- ja tanssiesityksiä. Tapahtumat ovat maksuttomia, sillä Lapinlahden Lähteellä tapahtumista ja hanke- ja vapaaehtoistoiminnasta vastaava Pro Lapinlahti mielenterveysseura ry tekee työtä yksinäisyyden vähentämiseksi. Lapinlahden sairaalan upea puisto tarjoaa myös yhdistyksen luontotoiminnalle hyvät puitteet. Yhdistys vastaa myös mielenterveyden hoidon historiasta kertovan Mental Museumin toiminnasta.

Taidetta ja toipujia

Tavalliselle kävijälle Lapinlahti on matalien kynnysten tapahtumien keidas. Lapinlahdessa järjestetään vuosittain yli 200 tapahtumaa, kaikkea musiikki- ja teatteriesityksistä, erilaisista kursseista ja työpajoista, puistokirpputoreihin ja puutarhakerhotoimintaan. Lisäksi käytävillä järjestetään vuosittain yli 30 näyttelyä.

Mental Museumiin kuuluvat perusnäyttelyn lisäksi mielenterveysteemaiset näyttelyt. Niitä on usein toteutettu yhteistyössä alan toimijoiden kuten esimerkiksi syömishäiriöyhdistysten tai kirjallisuusterapiayhdistysten kanssa. Näyttelytoiminnan toteuttaminen on pitkälti suunnitelmallista koordinointia. Pyrimme Lapinlahdessa myös olemaan ketteriä ja tarpeen vaatiessa järjestämään nopeallakin aikataululla, vaikka pienenkin näyttelyn jos sen arvioidaan tukevan henkilön akuuttia vointia, esimerkiksi mielenterveystoipujan toipumisprosessia. Pyrimme tukemaan koko prosessia näyttelyn suunnittelusta ja ripustuksesta viestintään ja avajaisiin. Monet ovat kokeneet tämän prosessin itsetuntoa kohottavaksi ja kokemus myös laajentaa käsitystä itsestä taiteilijana ja toimijana. Myös henkilöt, joilla on toimintakykyhaasteita somaattisten syiden takia, ovat voineet löytää taiteesta merkityksellistä toimintaa.

Kokeilukulttuuri

Lapinlahden Lähteen toimintaan on aivan alusta asti kuulunut salliva kokeilukulttuuri. Se antaa vapauden toimia ketterästi, kokeilla ja korjata ilman valtavia paineita. Toiminnassamme mukana olevat harjoittelijat, toipujat ja kymmenet vapaaehtoiset voivat ideoida työpajoja ja tapahtumia, kokeilla miten ne toimi-





vat ja sitten kokemuksen perusteella kehittää toimintaa. Toiminnassa on reilun kymmenen vuoden ajan ollut mukana satoja vapaaehtoisia. He ovat olleet mukana luomassa historiakierroksia, käsityöpiste Patinaa ja kirpputori Patinaa sekä kahvilaa ja museota. Uusin vapaaehtoistehtävämme on matalan kynnyksen Toivon Lähteen olohuoneen päivystäjän toimiminen. Siellä voi olla mukana käytyään Mieli ry:n tuki- ja kriisityön koulutuksen.

Tapahtumakirjoja

Lapinlahden Lähteen tapahtumissa on usein matalan kynnyksen taidepiste materiaaleineen. Yksi kävijä totesi Taiteiden yön tapahtumassamme, että kiva, että Taiteiden yössä saa itsekin taiteilla. Tapahtumissa voi olla niin kivien maalauspaikkoja, askartelua luonnonmateriaaleista kuin perinteistä piirtämistä ja maalaamistaakin.

Seuraavaksi avaan joitain esimerkkejä meidän tapahtumistamme:

- *Mental Health Art Week* -tapahtumaviikko (Mieli ry) on järjestetty Lapinlahdessa jo vuodesta 2014 alkaen. Skotlannista alun perin kotoisin oleva festivaali tarjoaa viikon ajan osallistavaa taidetta eri muodoissa. Toteuttajina voi olla toipujia tai teemat ovat mielenterveyteen liittyviä.
- *Lapinlahti loves art and life* puolestaan tarjoaa keskikesällä Lapinlahden syntymäpäivänä (11.7.) Suomen kuvataiteen päivän kanssa (12.7.) kesäisen taidetapahtuman, jossa ihmiset saavat useamman päivän ajan maalata kauniissa Lapinlahden puistossa. Pro Lapinlahti tarjoaa materiaalit.

Yhteistyötä kunnan kanssa

Pro Lapinlahti mielenterveysseura ry kolmannen sektorin toimijana tukee ja täydentää kaupungin kulttuurihyvinvointiin liittyvää toimintaa. Yhdistysten ja järjestöjen toiminta on osallistavaa ja ennaltaehkäisevää. Lisäksi se on paljon taloudellisempaa kuin niin sanottua korjaava työ. Lapinlahden Lähdeellä käy lähes viikoittain tutustujia julkisen puolen hoitoyksiköistä, joissa etsitään toipuville asiakkaille toimintamahdollisuuksia. Lapinlahti on historiansa ja nykyisen toiminnan kautta monelle turvallisempi tila, jossa saa olla oma itsensä ja kokeilla valmiuksiaan omien voimavarojensa mukaan. Moni onkin löytänyt mukaan vapaaehtoistoimintaan tai jää muuten aktiiviseksi kävijäksi ryhmissä tai tapahtumissa.

Katja on toimintakoordinaattori Pro Lapinlahti mielenterveysseura ry:ssä ja työskentelee mielenterveyden, luonnon ja kulttuurin parissa.





7. Moniäänisyyden ajatteleva luonnon monimuotoisuutena

Arlene Tucker & Maija Karhunen

Kasvit, eläimet ja mikrobit muodostavat yhteisön, ekosysteemin. Rikas lajien kirjo on elämän edellytys. Jo pelkästään Suomessa elää kymmeniä tuhansia lajeja. Sen ajatteleva tuntuu kutkuttavalta. Uteliaisuus herää. Metsäretkellä puita ja kukkia on innostavaa tunnistaa lajiensa edustajiksi, silti huomata niiden yksilölliset piirteet. Metsässä monimuotoisuus tuntuu itsestään selvältä, se ei uhkaa eikä pelota.

Ekosysteemin eri kerrosten tunnistaminen ja tutkiminen voi auttaa meitä ihmisiä tiedostamaan paremmin, kuinka monenlaisia luonnostaan olemme ja kuinka voisimme oppia elämään kestävämmän yhteisöissämme. Tässä artikkelissa ehdotamme leikkimielisesti mutta samalla täysin vakavissaan luonnon monimuotoisuutta kehykseksi, jonka avulla voidaan ymmärtää paremmin moniäänisyyden merkitystä.

Yhteiskuntamme on moninainen. Erilaiset äänet kyllä kuuluvat, mutta missä, kenelle ja kuinka kovaa? Entä kuunteleeko kukaan? Moniäänisyys koostuu, siihen liittyy tai se sisältää useamman kuin yhden henkilön näkökulman. Toistemme kuunteleva ja kuuleminen voi olla koskettavaa, energisoivaa, provosoivaa tai hankalaa, mutta vain harvoin se on merkityksetöntä.

Kun vallitseva kulttuuri tekee tilaa marginalisoiduille kulttuureille, moniäänisyys vahvistuu. Jokaisen pitää voida olla aktiivinen osallistuja ja vaikuttaja yhteiskunnassa, taiteessa ja kulttuurissa. Kuuntelemalla ja vahvistamalla erilaisia näkökulmia pääsemme lähemmäksi yhteiskuntaa, jossa osallisuus toteutuu – myös päätöksenteossa. Se on demokratian edellytys. Moniäänisyyden huomiointi on jo kuntien kulttuuritoiminnasta säädetyn lainkin mukaan kuntien velvollisuus. Se on edellytys sille, että kuntien kulttuuritoiminta ja kulttuuripo-





liittinen päätöksenteko voivat perustua yhdenvertaisuudelle ja olla eettisesti kestävä ja oikeudenmukaista.

Tekstimme johdattaa lukijan tämän luvun muihin artikkeleihin. Ruka Toivonen kirjoittaa turvallisemmista tiloista, Anna Sidorova Taiken dialogikorteista ja Meri Viinikainen osallistavasta budjetoinnista. Artikkelit tarjoavat erilaisia lähestymistapoja ja käytännön työkaluja moniäänisyyden vahvistamiseen.

Kukoistavan metsän kuvitteluleikki

Kuvittele ympärillesi mänty, kuusi, koivu, pähkinäpensas, haapa, vaahtera, jalava, lehmus ja leppä. Puut kurottelevat kohti, halailevat sinua joka puolelta ja etäämmältäkin. Erilaiset jäkälät verhoavat puita ja pehmeää maata, jota pitkin kasvaa syötävien sienien matto. Suomessa on tunnistettu yli 1 000 kukkivaa kasvilajia. Silmät tarkentuvat ja asettuvat lepäämään niiden väreihin: punaisiin, keltaisiin, sinisiin, ruskeisiin ja kaikkiin sävyihin niiden väliltä.

Kuten useimmat ihmisetkin, myös sammakkoeläimet aistivat ympäristönsä näkemällä, kuulemalla, maistamalla, haistamalla ja tuntemalla. Silmät, korvat, kieli, nenä ja iho ovat aistivia ruumiinosia. Hirvet ovat heikkonäköisiä, mutta niiden kuulo ja hajuaisti ovat erinomaiset. Hiiret ovat kaukonäköisiä ja niiden on käytettävä viiksiään tutkiakseen tilaa päänsä ympärillä. Aistit ovat elossa ja aktivoituvat, kun ne tavoittavat ympäriltään ainutlaatuisen elämän subjektiivisella kosketuksellaan. Aistit reagoivat ärsykkeisiin ympäristössä, kun se vain on jokaisen yksilöllisiin tarpeisiin nähden saavutettava.

Metsä kukoistaa monien erilaisten elämänmuotojen rinnakkaiselon ansioista. Maa on notkea ja täynnä ravinteita, jotka ovat peräisin sekä elävästä että kuolleesta aineksesta. Seetripuu saattaa kaatua mutta kaaduttuaan edistääkin orgaanisen aineksen muodostumista, joka on kriittisen välttämätöntä maaperän terveydelle ja ravinnonlähde monille eri lajeille ja eliöille. Metsässä koivun oksalla istuva, tuulella huojuva ja alas lentoon syöksyvä punarinta (*Erithacus rubecula*) on muuttolintu, joka napostelee marjoja tai tuoreita jauhomatoja, pitää metsämme täällä ja talvisin kauempana elinvoimaisina. Punarinta ja monet muut lajit syövät hedelmiä ja marjoja ja erittävät sitten siemeniä, joista voi myöhemmin kasvaa uusia puita, kasveja ja kukkia. Tämä on ratkaisevan tärkeää, kun halutaan säilyttää metsäluonnon monimuotoisuus ja tukea metsien luonnollista uusiutumista.

Yhteenkuuluvuuden tunne ja riippuvaisuus toisista

Kun moninaisuuden huomioiminen ja osallisuuden edistäminen priorisoidaan, päästään lähemmäs yhdenvertaisempaa ja oikeudenmukaisempaa yhteiskuntaa, johon on mahdollista tuntea yhteenkuuluvuutta. John A. Powell ja Stephen





Menendian toteavat, että ”kuuluminen (*belonging*) edellyttää vankkumatonta sitoutumista siihen, että erilaisuutta ei vain suvaita ja kunnioiteta (mikä ei ole mikään pieni asia väkivaltaisen toiseuden maailmassa), vaan varmistetaan, että kaikki ihmiset ovat tervetulleita ja tuntevat kuuluvansa yhteiskuntaan toimijoina eivätkä väliaikaisina vieraina” (Powell & Menendian 2024, 60). Yhdessä kehittämällä ja luomalla voidaan myös kuntien kulttuuritoiminnassa ja kulttuuripoliittisessa päätöksenteossa rakentaa tunnetta joukkoon kuulumisesta.

Yhdenvertaisuudessa on kyse siitä, että ihmisille annetaan se, mitä he tarvitsevat, jotta yhteiskunta olisi reilu ja oikeudenmukainen. Ei ole siis kyse siitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla. Tämä on yksi tapa erottaa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.

Saavutettavuuden edistäminen on edellytys sille, että voi tulla mukaan ja kuulua joukkoon. Kaikki saavutettavuuden osa-alueet on siis tärkeää pitää mielessä, koska olemme kaikki ainutlaatuisia olentoja, joilla on lukemattomia saavutettavuustarpeita.

Luonnon ekosysteemit ja ei-inhimilliset ekosysteemit ovat luonnostaan monimuotoisia ja keskenään riippuvaisia. Ekosysteemeissä kukin laji ja eliö on riippuvainen ja vaikuttaa muihin lajeihin esimerkiksi ravinnon, suojan, onnistuneen pölytyksen ja siementen leviämisen osalta. Yleisin keskinäinen riippuvuus koskee ravintoa, esimerkiksi yksinkertaisessa ravintoketjussa: ruoho → jänis → kettu. Jos yksi lajipopulaatio kasvaa tai pienenee, se voi muuttaa koko ekosysteemiä. Jos ravintoketjun ketut tapettaisiin, jänispopulaatio kasvaisi, koska ketut eivät enää saalistaisi. Ruoho vähenisi, koska lisääntynyt jänispopulaatio söisi sitä. Ekosysteemeissä hyvin pienillä muutoksilla voi olla merkittäviä seurauksia, joita voi olla vaikea ennustaa.

Luonnossa monimuotoisuus on siis hyödyllistä, oikeastaan välttämätöntä. Lajikato on todellinen, eksistentiaalinen uhka. Myös ihmisyhteisöissä moninaisuus ja moniäänisyys voidaan siis toivottavasti nähdä ymmärrettävinä, merkityksellisinä, ehdottoman tärkeinä ja väistämättöminä, jos ihmiskunta pyrkii kasvamaan kohti rauhanomaisempaa ja ymmärtäväisempää yhteiseloä.

Identiteetit ja intersektionaalisuus

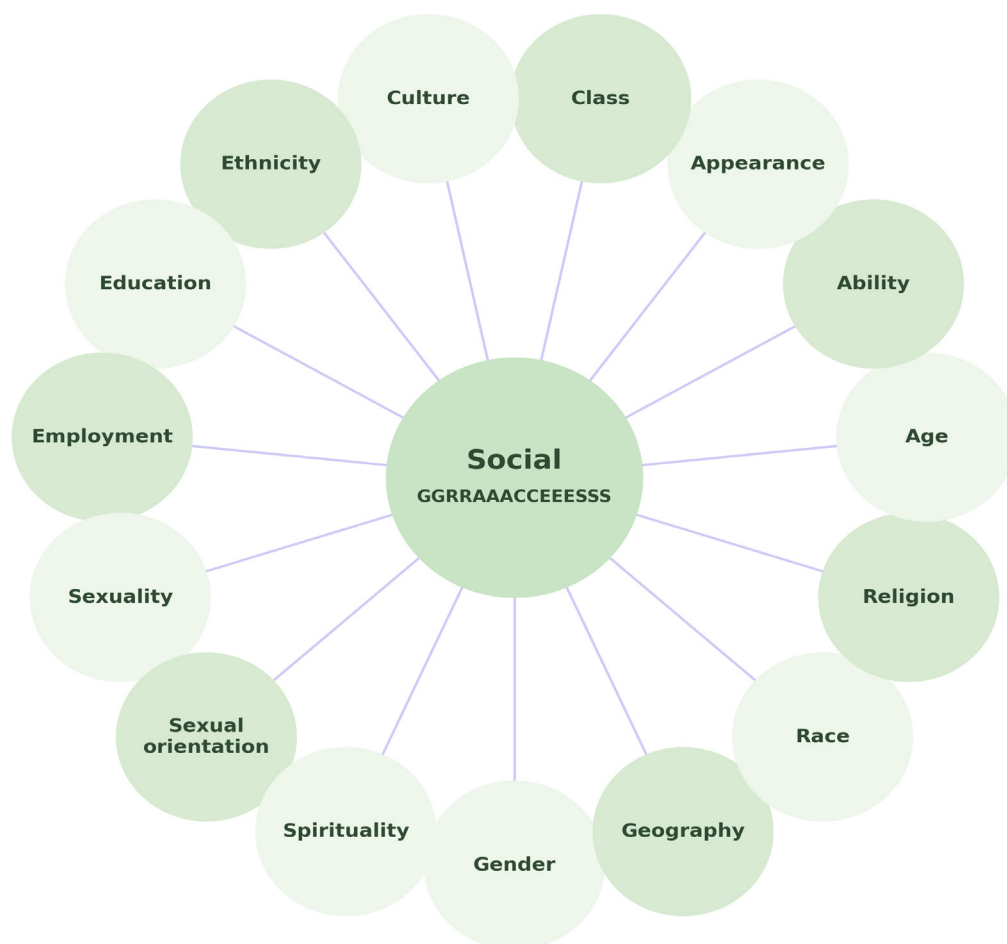
Tietoisuus siitä, miten luonnon eri osat vaikuttavat toisiinsa, voi auttaa lisäämään empatiaa, mutta myös rohkaisemaan kohti toimintatapoja, jotka hyödyttävät toisiamme. Englanninkielinen termi ”social GRRRAACCEESSS” on lyhenne, joka kuvaa henkilökohtaisten ja sosiaalisten identiteettien eri puolia. Nämä antavat ihmisille eritasoisia valta- ja etuoikeuksia. Termi on lyhenne englannin kielen sanoista sukupuoli, maantiede, rotu, uskonto, ikä, kyvykkyys, ulkonäkö, kulttuuri, luokka, koulutus, työllisyys, etnisyys, henkisyys, seksuaalisuus ja





seksuaalinen suuntautuminen. Jokainen näistä vaikuttaa identiteettiimme ja toimijuuteemme ja luo kokemusten ja näkökulmien rikkaan kudoksen koteihimme, työpaikoillemme ja yhteisöihimme.

Divac ja Heaphy (2005) kirjoittavat positioiden tutkimisen tärkeydestä vallan ja sosiaalisten GRRRAACCEEESSS:ien näkökulmasta. Se on tärkeää, sillä siten voidaan alkaa purkaa esihenkilön ja sosiaalityöntekijän sekä sosiaalityöntekijän ja asiakasperheen jäsenten välistä valtasuhdetta. Valtaeroja ei voida koskaan poistaa, mutta positioiden tekeminen näkyviksi ja niiden vaikutusten tutkiminen antaa ihmisille mahdollisuuden tehdä parempia valintoja tulevassa toiminnassaan.



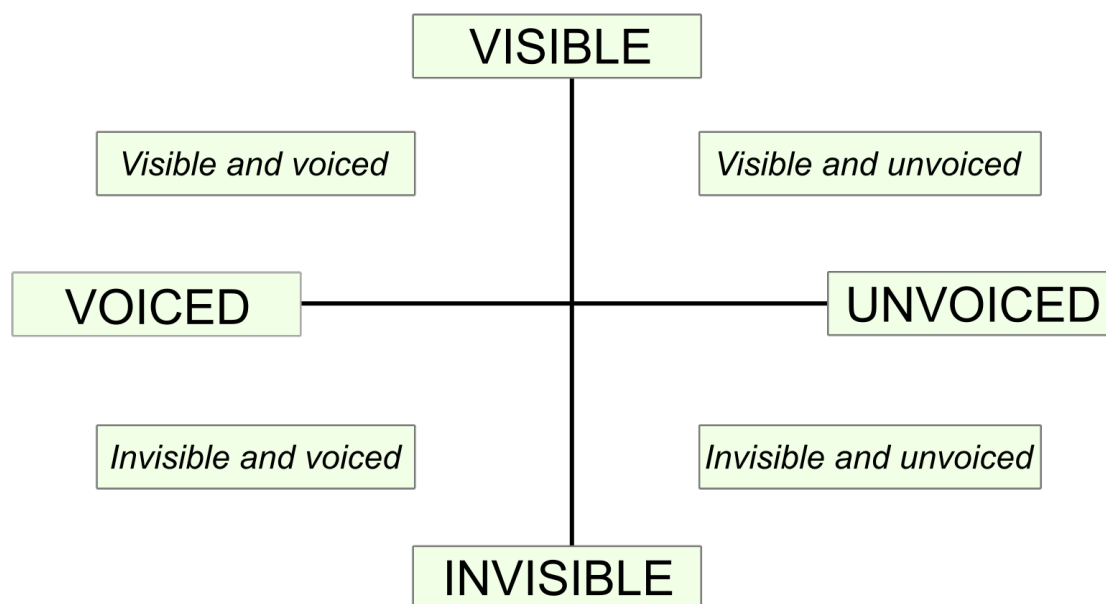
Kuva: Tekoälyllä luotu kuva GRRRAACCEEESSS-mallista (Burnham 2012).

Toimimme aina jossakin asiayhteydessä eli kontekstissa. Niiden sisällä on jatkuvasti liikkuvia osia. Kontekstia voi määrittää esimerkiksi se, ketkä kulloinkin osallistuvat, missä, milloin ja miten kauan. Sosiaaliset GRRRAACCEEESSS:it voivat olla ilmaistuja tai ilmaisemattomia, näkyviä tai näkymättömiä, alla olevan





mallin mukaisesti (Burnham, 2012). Voimme olla samanaikaisesti monia eri asioita ja ilmentää erilaisia identiteettejä tilanteesta riippuen. Identiteettimme voivat kehittyä, kadota ja ilmestyä uudelleen elämän eri aikoina. Identiteetti, mikä jollekin voi tuntua silminnähtävän ilmeiseltä, voi olla toiselle näkymätön. Ihmisen omaa toimijuutta identifioida itsensä (sisäisesti ja/tai julkisesti) haastavat samalla esimerkiksi yhteiskunnan normit, itseen ja lähimmäisiin kohdistuvat paineet ja koko globaali, poliittinen todellisuus. Jokaisella identiteetillä ja identiteettiryhmällä kussakin kontekstissa on kuitenkin oma äänensä, jokainen ääni on pätevä, ja se tulisi nähdä ja kuulla. Tähän kiteytyy se, miksi moniäänisyys on korvaamaton kulttuurisen ymmärryksen, hyvinvoinnin ja kestävyden kehitykselle.



Kuva: Näkyvyyden ja näkymättömyyden välisiä yhteyksiä (Burnham 2012).

Kun tarkastellaan sosiaalisia GGRRAACCEEESSS:eja ja näkyvyyden tai näkymättömyyden välisiä yhteyksiä, vahvistuu ymmärrys, että meidän on kehitettävä toimintaamme intersektionaalisen lähestymistavan pohjalta. Kimberlé Crenshaw keksi termin intersektionaalisuus vuonna 1989. Hän kuvaili sitä, miten toisiinsa kytkeytyvät valtajärjestelmät vaikuttavat heihin, jotka ovat yhteiskunnassa kaikkein syrjäytetyimpiä. Intersektionaalisuus on sellaisille analyyseille vastakkainen tapa hahmottaa todellisuutta, joissa kutakin syrjintä- tai väkivallaa käsitellään erikseen. Näin esimerkiksi ruskeaan naiseen tai henkilöön X kohdistuvaa syrjintää ei voida selittää yksinkertaisena ominaisuuksien tai identiteettien Y ja Z yhdistelmänä, vaan se on jotain monimutkaisempaa.

Kuten luonnossa muutenkin, myös ihmisten sekä ihmisten ja ei-inhimillisten kokemusten kesken vallitsevat keskinäiset riippuvuudet, joka ovat historiallisesti muuntuneet ja vaikuttaneet elämään maapallolla läpi aikojen. Intersekti-





onaalisuuden ymmärtäminen on lähtökohta sille, että heikommassa asemassa olevien tai syrjäytettyjen osapuolten arvokas olemassaolo yhteiskunnassa tunnustetaan ja voidaan luoda kaikille yhtäläinen pääsy palveluihin.

Tiedostaminen ja teot eivät silti aina välttämättä kulje käsi kädessä. GGRRAAAC-CEESSS ja intersektionaalisuus ovat välineitä, joiden avulla voidaan tiedostaa identiteetit, valta ja etuoikeudet, mutta ihmisten on silti tehtävä työtä luodakseen oikeudenmukaisempia järjestelmiä.

Inklusiivisella suunnittelulla luodaan tuotteita ja palveluja, jotka mahdollistavat monenlaisista taustoista tulevien ihmisten osallistumisen. Jos esimerkiksi museossa on kuulokkeilla kuunneltava ääniopastus, sen rinnalla tulisi olla voisi tekstiversio kuuroille tai huonokuuloisille museokävijöille ja erikielisiä käännöksiä. Moninaiset representaatiot kuvituksissa ja tapahtumien markkinoinnissa voivat paitsi houkutella myös tehdä erilaisia yleisöjä näkyviksi. Lomakkeet, joissa on sukupuolikategorioiden ”mies” ja ”nainen” lisäksi myös esimerkiksi ”muu”, tunnustavat sukupuolen moninaisuuden. Apuvälineiden käyttäjille esteettömät tilat mahdollistavat osallistumisen. Osallisuus ei tapahdu tiettyinä hetkenä palvelun tai tuotteen suunnittelun aikana vaan joka hetki. Se muuntuu, kehittyy ja kasvaa jatkuvasti käyttäjien kanssa. Koko prosessiin – tuotteen tai palvelun ideoinnista kehittämiseen ja julkistukseen asti – tulisi ottaa mukaan moninainen osallistujaryhmä.

Moniäänisten näkökulmien hyödyt ja haasteet

Maataloudessa monokulttuuri johtaa samankaltaisiin ongelmiin, joita monokulttuurisuus voi luoda myös taiteeseen ja kulttuuriin. Maatalouden monokulttuurilla, eli yhden ja saman viljelykasvin kasvattamisella pellolla vuodesta toiseen, on monia haittoja. Se lisää tautien ja tuholaisien riskiä, koska muita kasvi- ja eläinlajeja ei ole rajoittamassa tautien leviämistä ja torjumassa rikkakasveja ja tuholaisia. Monipuolisempiin viljelyjärjestelmiin verrattuna monokulttuurissa tarvitaan enemmän torjunta-aineita. Saman viljelykasvin kasvattaminen vuodesta toiseen tyhjentää maaperää ravinteista ja johtaa maaperän uupumiseen. Maatilojen mittakaavan kasvu on johtanut koneellistumiseen, joka on lisännyt fossiilisten polttoaineiden käyttöä.

Yksipuolinen ja yhdenmukainen taide- ja kulttuurielämä ei ota huomioon yhteiskunnan moninaisuutta. Yllätyksettömyys tuntuu näivettävältä, tukahduttavalta ja uuvuttavalta. Kulttuuripoliittisessa päätöksenteossa ja kulttuuritoiminnan suunnittelussa tehdään valintoja, ja lopulta valinnat perustuvat omiin arvoihin. Jos viljellään aina samanlaista taidekäsitystä, yhdenvertaisuus ei toteudu. Alkaa tuntua siltä, että happi loppuu.





Kuten metsissä on tuhansia erilaisia kasveja ja eläimiä, on myös lukematon määrä erilaisia taiteen työkaluja ja tekniikoita, työskentelyn ja ajattelun tapoja. Maalava kuvataiteilija voi valita jo pelkästään akryylin, öljyn, temperan, guassin, akvarellin ja vahamaalauksen väliltä, tai sekoittaa näitä kaikkia. Ilmaisun mahdollisuuksia ja erilaisia lähestymistapoja taiteeseen on loputtomasti. Taidetta tehdään eri syistä, tavoitellen eri päämääriä. Estetiikat, traditiot ja taidemaut ovat moninaisia. Siksi kuntien kulttuuritoiminnan portinvartijoidenkin täytyy avautua ajattelevaan myös taiteen ”laatua” eri näkökulmista. Kuraattori Jussi Koitela kirjoittaa Kulttuuria kaikille -palvelun verkkosivuilla: ”Julkisesti rahoitetussa instituutiossa taiteen laatu mittarina tulisi korvata sillä, miten instituutio ja kuraattori toimivat yhdessä eri tavoin kehollisesti, poliittisesti ja kulttuurisesti sijoittuneen taiteen, ilmaisun, taiteilijoiden ja ihmisryhmien kanssa. Instituution tulisi mitata sitä, miten se sitoutuu erilaisiin, ja monesti konfliktissa toistensa kanssa oleviin, kulttuuriin kamppailuihin ja kokemuksiin.” (Koitela 2021)

Taide on kieli itsessään. Se on taiteilijoiden ääni. Se on väline ihmisyyden tutkimiseen ja ymmärtämiseen sekä tunteiden ja ajatusten käsittelemiseen. Taiteet toisaalta heijastavat, toisaalta luovat tapojamme ja arvojamme yhteiskuntana ja auttavat selittämään maailmaa, jossa elämme. Taide on voimakas väline, jonka avulla ihmiset ja yhteisöt voivat esimerkiksi ilmaista kulttuuri-identiteettiään. Taiteen tukahduttamisesta on paljon haittaa sekä taiteilijoille että taiteen yleisöille, siis kansalaisille, ihmisille. Ilmaisun ja vuorovaikutus estyvät. Jos mahdollisuuksia yhteyden toisten kanssa ei ole, ei ole keinoja ymmärtää ihmisiä ympärillä. Tämä voi olla katalysaattori mielenterveysongelmien ja pahoinvoinnin lisääntymiselle entisestään.

Punaisen Ristin selvityksen mukaan (Soivio, Hyry 2025) yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset ovat yleistyneet, etenkin nuorten ja nuorten aikuisten keskuudessa. Eriarvoisuuden ja syrjäyttämisen kokemukset ja kommunikaation vaikeudet voivat olla hyvin erilaisia pienillä, syrjäisemmillä paikkakunnilla ja isoissa kaupungeissa. Kuntien kulttuuritoimen työntekijät ovat ratkaisevia sillanrakentajia, jotka tuovat yhteen ihmisiä, ryhmiä ja yhteisöjä.

Johtopäätös

Moniäänisyys muodostuu laajasta kirjosta erilaisia representaatioita, erilaisia ihmisiä. Siihen sisältyy moninaisia ilmaisutapoja, näkökulmia, mielipiteitä, taitoja ja asiantuntemusta, elettyä ruumiillisuutta, kykyä, kulttuuritaustoja ja kokemuksia. Moninaisuuden hyväksyminen on myöntymistä kulttuurille, jossa kuunnellaan tätä moniäänisyyttä.

Jotta jotakin asiaa voi ymmärtää monitahoisesti, on usein tehtävä muutakin kuin vain omaksuttava faktoja eri lähteistä. Usein rikkainta oppimista tapahtuu,





kun ihmiset aktiivisesti ja vilpittömän kiinnostuneina kuuntelevat ja ottavat huomioon työ- ja opiskelutovereiden ja muiden kohtaamiensa ihmisten erilaisia, ainutlaatuisia näkökulmia. Se avaa uteliaisuuden ja ymmärryksen väyliä. Moniääniset näkökulmat laajentavat ajattelua, kehittävät empatiaa, lisäävät osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja luovuutta ja vähentävät ennakkoluuloja. Sitoutumalla toisten ihmisten erilaisiin näkökulmiin työssä, koulussa ja muissa ympäristöissä, voidaan synnyttää oivalluksia, joilla voi olla kauaskantoisiakin vaikutuksia.

Omat uskomukset ja käsitykset voivat kuitenkin joskus olla esteenä sille, että voi täysin avautua muiden ihmisten näkökulmille. Ihmiset usein olettavat, että muut katsovat maailmaa samalla tavalla kuin he itse.

Ennakkoluulot ovat sitkeitä tapoja tai tottumuksia tarkastella jotakin tai jotakuta vääristyneesti ilman perustetta. Taipumus käsitellä ja tulkita tietoa tavalla, joka on yhdenmukainen omien uskomusten kanssa, on yleinen. Silloin jää huomiotta tieto, joka on ristiriidassa aiemmin opitun kanssa. Usein tämä on tahatonta, jopa tiedostamatonta. Kun tulee ensin tietoiseksi omista ennakkoluuloistaan ja sitten taistelee niitä vastaan, moniäänisempiä näkökulmia voi olla mahdollista ottaa vastaan neutraalimmin mutta kuuntelevasti. Kun tiedostamattomia ennakkoluuloja paljastuu, tulemme tietoisemmaksi myös tekemästämme arvottamisesta. Entä jos kysytäänkin kysymyksiä olettamusten sijaan? Hallitsevien kulttuurien jatkuva kyseenalaistaminen ja normikriittisyys ovat olennaisen tärkeitä, jotta voidaan ylipäättään tunnistaa, mitkä äänet tulevat kuulluiksi ja mitkä ei ja miksi.

On monia strategioita luoda tiloja, joissa kaikki tuntevat itsensä kuulluiksi, nähdyiksi ja kunnioitetuiksi ja joissa ennakkoluuloja voidaan purkaa. Millaisia moniäänisyyden toteutumisen haasteita ja tarpeita juuri teidän kunnassanne on? Miten voisitte yhdessä luoda tiloja moniäänisyydelle? Seuraavissa artikkeleissa on joitakin ehdotuksia.

Arlene on oululaistunut taiteilija, moninaisuusagentti ja opettaja.

Maija on helsinkiläinen taidealan freelancer.

Lähteet

Burnham, J. 2012. Developments in social GRRRAACCEEESSS: Visible-invisible and voiced/unvoiced. Teoksessa: I-B. Krause (toim.). *Culture and Reflexivity in Systemic Psychotherapy. Mutual Perspectives*. Karnac.





Divac, A. & Heaphy, G. 2005. Space for GRRACCES: Training for cultural competence in supervision. *Journal of Family Therapy*, 27: 280–284.

Koitela, Jussi. 2021. [Ilmassa leijuva sopivuus. \(Linkki vie sinut blogitekstiin.\)](#) Kulttuurikaikille -palvelu 9.2.2021.

Powell, John A. & Menendian, Stephen 2024. *Belonging without Othering. How We Save Ourselves and the World*. Stanford University Press.

Soivio, Riikka & Hyry, Jaakko. 2025. [Yksinäisyysbarometri 2025 \(PDF\)](#). Verian/Punainen Risti. Haettu 25.6.2026.





7.1 Turvallisempia tiloja marginaaleista valtavirtaan

Ruka Toivonen

Turvallisemman tilan periaatteilla tarkoitetaan yhteisöllistä pyrkimystä tehdä tiloista ja tapahtumista lähestyttäviä ja mahdollistaa osallistuminen kaikille ihmisten taustaan katsomatta. Periaatteilla luodaan kunnioittavaa ilmapiiriä, tehdään yhteiset pelisäännöt näkyviksi ja toivotetaan tervetulleiksi nekin ihmisryhmät, joiden kokemus pelko syrjityksi tulemisesta nostaa kynnyksen osallistumiseen. Tämä artikkeli käsittelee turvallisempien tilojen historiaa ja niiden toteutumista nykypäivässä.

Turvallisempien tilojen lyhyt historia

Turvallisemman tilan periaatteet omaksuttiin Suomessa ensimmäisenä vallattuihin taloihin perustetuissa autonomisissa sosiaalikeskuksissa ja sateenkaarivähemmistöjen tee-se-itse-tapahtumissa. Tällaisia tiloja pyörittävät vapaaehtoiset pääsivätkin harjoittelemaan raskaan sarjan tunnetaitoja, jämäkkää viestintää, järjestyksenhallintaa ja organisaatiotaitoja – joskus 16 ikävuodesta alkaen. Näihin vallattuihin taloihin ja underground-klubeille syntyneet epäkaupalliset kulttuuritilat eivät aina olleet erityisen turvallisia. Sen lisäksi, että tyhjillään seisovien talojen sisäilmassa ja paloturvallisuudessa oli usein parantamisen varaa, nollabudjetilla pyörivissä kulttuuritiloissa oli harvoin riittävästi resursseja suojata tyttöjä, naisia ja marginalisoituja ihmisiä syrjinnältä ja häirinnältä. Turvallisuutta eivät lisänneet myöskään häätöuhkaukset ja äärioikeiston ilkivalta, minkä lisäksi kaikki tilojen käyttäjät eivät olleet turvassa päihdeongelmilta tai toisiltaan. Siksi oli tarve luoda uusia työkaluja, joiden kautta olisi mahdollista varmistaa kaikkien mukanaolevien henkilöiden syrjimättömyyttä.





Haasteista huolimatta, tai ehkä juuri niiden vuoksi, turvallisempien tilojen historiaan liittyy paljon hiljaista tietotaitoa ja epämuodollista asiantuntijuutta, jota suuremmat instituutiot ovat sittemmin saaneet hyödyntää. Haitallisia käytänteitä ja hyväveliverkostoja haastava #metoo lisäsi myös laajempaa kysyntää konkreettisille työkaluille häirinnän kitkemiseksi yhteiskunnallisista rakenteista. Vain vuosikymmenessä turvallisemman tilan käsite levisi marginaalisista alakulttuureista ja asettui taloksi vakiintuneempiin kulttuuritiloihin. Sittemmin turvallisempien tilojen periaatteista on tullut keskeinen osa etenkin taide- ja kulttuurialan sekä monien oppilaitosten ja korkeakoulujen yhdenvertaisuustyötä.

Ilmiössä on siis kyse sekä kulttuurin että mittakaavan muutoksesta. Marginaalisissa yhteisöissä syntyneet tavat edistää yhdenvertaisuutta ja itsemääräämisoikeutta, puuttua häirintään ja luoda uusia toimintatapoja ovat jatkuvassa liikkeessä mikrotasolta kohti makrotasoa: punkkeikoilta suuriin konserttisaleihin, kansankeittiöistä museoihin, epävirallisesta viralliseen, tee-se-itse-kulttuurista ammattimaisuuteen, jättömailta gentrifikaatioon.

Yhdenvertaisuustyö on prosessi, ei pakettiratkaisu

Miksi ihmeessä kuntien ja kulttuurialan toimijoiden sitten pitäisi kiinnostua turvallisempien tilojen periaatteista? Millainen kunta tai kulttuuripalvelu on turvallisempi tila ihan kaikille?

Turvallisemman tilan periaatteet viestivät jaetuista arvoista mutta niiden tulisi myös tarjota tapahtuman järjestäjille ja osallistujille toimintamalli puuttua häirintään sekä muiden haastavien tilanteiden varalle. Periaatteiden leviäminen monenlaisiin organisaatioihin kertoo siitä, että malleja on ainakin teoriassa helppo soveltaa erilaisissa tiloissa, tapahtumissa ja yhteisöissä. Yliopistoilla tai valtion taidelaitoksilla on varaa sijoittaa asiantuntijuuteen mutta alemmat yhteiskuntaluokat ovat näissä instituutioissa usein aliedustettuina. Turvallisemman tilan käsite syntyi epäsovinnaisissa, mutta aidosti avoimissa tiloissa. Näissä tiloissa pyrittiin voiton tavoittelun sijasta keräämään yhteen ihmisiä yhteiskunnan eri kerroksista. Tässä mielessä näillä tiloilla on yhteistä esimerkiksi leikkipuiston ja kirjastolaitoksen kanssa.

Yhdenvertaisuustyöhön liittyviä muutospaineita on kaiken kokoisissa organisaatioissa mutta taloudelliset resurssit toiminnan kehittämiseen eivät välttämättä jakaudu tasaisesti. Uusien toimintatapojen kehittäminen ja omaksuminen voi myös aiheuttaa henkistä vastarintaa, jos kuormittuneen henkilöstön odotetaan suoriutuvan työstä ilman riittäviä resursseja. Pienen kunnallisen toiminnan ei kannata tästä lannistua vaan pitää mielessä, että ison rahan organisaatioissa koetaan usein painetta suoriutua viestinnässä ja yleisötyössä





erinomaisesti. Se mikä näyttää korealta ulospäin, ei aina kerro talon sisäisestä ilmapiiristä.

Kohti rohkeampia tiloja

Kuntien pienissä ja suurissa organisaatioissa muutostyö aiheuttaa usein epävarmuutta. Epävarmuuteen puolestaan liittyy pelon, riittämättömyyden ja jopa häpeän tunteita, jotka tyrehtyttävät tehokkaasti luovuuden ja uteliaisuuden. Miksi turvallisempi tila pelottaa?

Täydellisyyden tavoittelu on myrkkyä toiminnan kehittämiseksi, etenkin jos kohtuuttomat vaatimukset syövät henkilöstön työhyvinvointia. Oma tai työkaaverin henkinen vastarinta voi turhauttaa mutta tunteiden kieltäminen johtaa kuitenkin pattitilanteeseen. Huoliajatukset kaventavat horisonttia eikä oppimista tapahdu. Turvallisempien tilojen alkujuurilla kyse ei ollut titteleistä tai täydellisyyden tavoittelusta. ”Turvallisen” sijasta on tapana käyttää sanaa ”turvallisempi”, koska turvattomuuden kokemukset ymmärrettiin väistämättömäksi osaksi yhteisönä toimimista ja kasvamista. Pysyvät muutokset ovat korulauseiden ja akateemisten termien sijasta konkreettisia tekoja, jotka voimaannuttavat yhteisöä alhaalta ylöspäin.

Viime aikoina olen yhä enemmän ajatellut turvallisempien tilojen sijasta rohkeampia tiloja. Rohkeus tarkoittaa eri asemassa oleville ihmisille eri asioita; pienellä paikkakunnalla vähemmistöön kuuluvalta vaaditaan rohkeutta sellaisissakin asioissa, jotka toisista tuntuvat arkipäiväisiltä. Paljon on kiinni siitä, miten rohkeasti hiljainen enemmistö asettuu puolustamaan heikommassa asemassa olevia. Turvallisemman tilan periaatteet viestivät jaetuista arvoista. Mutta jos vähemmistöön kuuluva joutuu pelkäämään syrjinnän tai väkivallan uhkaa, ympäröivästä yhteisöstä on löydyttävä rohkeutta puuttua tilanteeseen. Rohkeamman tilan periaatteet kertovat myös siitä, että tila mahdollistaa vaikeidenkin kysymysten käsittelemistä.

Ruka on Helsingissä varttunut runoilija, kirjoittaja, itseoppinut puutarhuri ja parempien maailmojen puolustaja.

Lähteet:

[Kulttuuria kaikille -palvelun turvallisemman tilan periaatteet \(siirryt Kulttuuria kaikille -palvelun verkkosivuille\)](#)





7.2 Vantaan osallistuva budjetointi: moninaiset tavat osallistua

Meri-Helmi Viinikainen

Osallistuva budjetointi on Brasiliassa syntynyt toimintamalli. Se syntyi tarpeesta parantaa asuinalueiden elinoloja ja vähentää alueiden välistä eriarvoisuutta. Sen ydin on antaa asukkaille päätösvaltaa julkisten varojen käyttöön ja sitä kautta mahdollisuuden vaikuttaa asuinalueidensa kehittämiseen. Osallistuvassa budjetoinnissa kiinnitetään huomiota siihen, että asukkaat otetaan mukaan suunnitteluvaiheesta päätöksentekoon asti. Menetelmän on todettu lisäävän molemminpuolista ymmärrystä, vuorovaikutusta ja luottamusta asukkaiden ja kaupungin hallinnon välillä.

Suomessa osallistuva budjetointi on yleistynyt 2010-luvun loppupuolella. Vantaalla osallistuvaa budjetointia on toteutettu yksittäisissä kaupunginosissa vuodesta 2018 alkaen. Vuosina 2023–2024 hanke toteutettiin ensimmäistä kertaa koko kaupungin laajuisena. Käytössä oli 1,2 miljoonaa euroa – asukkaat ideoivat ja päättivät mitä rahalla tehdään. Hankkeen aikana haluttiin varmistaa erilaisin keinoin, että budjetointi perustuu vantaalaisten todellisiin tarpeisiin ja kokemuksiin.

Kokemusasiantuntijat osana osallistuvaa budjetointia

Vantaan osallistuvan budjetoinnin kokemusasiantuntijat ovat vantaalaisia, jotka tuovat päätöksentekoon ja prosessiin omakohtaista kokemusta ja asiantuntemusta. Kokemusasiantuntijat tarjosivat arvokkaita näkökulmia digitaalisen äänestysalustan saavutettavuuteen sekä jakoivat tietoa hankkeesta ja keräsivät asukasideoita esimerkiksi sosiaali- ja hyvinvointipalveluiden piirissä olevilta vantaalaisilta.





Muunkieliset työpajat ja materiaalit

Osana hanketta järjestettiin myös työpajoja, joissa asukkaat saivat vapaasti ideoida omia ajatuksiaan asuinalueittensa parantamiseksi. Työpajat toteutettiin usein suoraan järjestöjen tiloissa, jossa asukkaat jo valmiiksi viettivät aikaa. Järjestöyhteistyö ja tulkkien palkkaus teki mahdolliseksi järjestää monikielisiä työpajoja. Näin asukkaat pystyivät esittämään ideoita myös omalla äidinkielellään. Selkokielisten materiaalien ja monikielisen viestinnän avulla haluttiin tehdä hanke saavutettavammaksi.

Digituki, paperiosallistuminen ja osallisuuspuhelin

Vaikka Vantaan osallistuvan budjetoinnin ideointi ja äänestys toteutui pääosin verkossa, läpi hankkeen oli mahdollista osallistua myös i paperisten ideointi- ja äänestyslomakkeiden avulla. Lomakkeet olivat esillä kirjastoissa ja yhteisötiloissa, sillä kaikilla asukkailla ei ole pääsyä sähköisiin kanaviin. Osallisuuspuhelin puolestaan tarjosi linjan, jonka vastaajaan asukkaat pystyivät soittamaan ja kertomaan omia ideoitaan. Asukkaille tarjottiin digitukea asukastiloilla ja Vantaa-infoissa prosessin eri vaiheissa.

Kouluyhteistyö ja Vaikuttajapäivä

Kouluyhteistyö oli keskeinen osa Vantaan osallistuvaa budjetointia. Ideointia toteutettiin osana opetusta. Näin lapset ja nuoret saatiin mukaan osallistuvaan budjetointiin. Äänestysikäraja oli 13 vuotta. Yläkouluissa ja 2. asteen oppilaitoksissa järjestettiin äänestystuokiota osana koulupäivää. Vaikuttajapäivässä lapset ja nuoret kaikista Vantaan kouluista pääsivät vielä kehittämään äänestysten voittaneiden hankkeiden toteutusta yhdessä kaupungin asiantuntijoiden ja päättäjien kanssa.

Yhteenveto

Vantaan osallistuva budjetointi osoittaa, kuinka monipuolisia mahdollisuuksia asukkaiden osallisuuden tukemiseen on. Kokemusasiantuntijoiden ja kouluyhteistyön hyödyntäminen, monikieliset ja selkokieliset viestintämateriaalit sekä digitaalisen ja paperisen osallistumisen mahdollistaminen ovat osana luomassa toimintamalleja, joissa asukkaiden äänet saadaan aikaisempaa kuuluvammin osaksi päätöksentekoa. Parhaimmillaan osallistuva budjetointi voi vahvistaa asukkaiden osallisuutta myös laajemmin kaupunkien toiminnassa.

Meri työskentelee kaupunkiympäristön parissa Helsingissä ja toimi aiemmin Vantaalla osallisuuskoordinaattorina.

[Lisätietoja osallistavasta budjetista Vantaalla \(siirryt OsallistuvaVantaa-verkkosivuille\)](#)





7.3 Yhdenvertainen Oulu2026 eli miten lisätä moniäänisyyttä ja tehdä kulttuuri-ilmastonmuutosta

Anna Litewka-Anttolainen

Oulu on Euroopan kulttuuripääkaupunki vuonna 2026. Titteli kuuluu Oulun lisäksi 39 kaupunkiin ja kuntaan. Euroopan kulttuuripääkaupungin Oulu2026:n keskeinen pääteema on kulttuuri-ilmastonmuutos. Teeman päätavoitteet ovat muun muassa luoda kunnissa kulttuurielämyksiä, joita jokainen voi kokea, luoda kohtaamisia ja yhdistää ihmisiä. Kulttuuri-ilmastonmuutoksen myötä kulttuurista tulee osa kaikkien kuntalaisten elämää ja käsitys kulttuurin näkemisestä ja kokemisesta laajenee.

Yhdenvertaisen kulttuurin toteuttaminen on kulttuuri-ilmastonmuutoksen ytimessä. Muutos ei toteudu, jos emme varmista, että kulttuuriset oikeudet toteutuvat jokaisen kohdalla. Euroopan kulttuuripääkaupungin tittelin hakuvaiheessa kehitettiin Oulu2026 yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusstrategia Oulun kaupungin ja mukana olevien 39 kunnan yhdenvertaisuustyön tueksi. Sen peruseriaatteen ovat rohkeus, turvallisuus, mahdollisuudet sekä moniäänisyys. Moniäänisyys tarkoittaa strategian mukaan taiteen ja kulttuurin sisältöjen moninaisuutta ja moniarvoisuutta, ja sitä voidaan edistää muun muassa parantamalla kulttuurin saavutettavuutta ja huomioimalla moninaisuutta kaikissa valinnoissa, kuten sisällöissä sekä rekrytoinneissa ja kuratoinneissa.

Kulttuurielämän runsaudessa ja tapahtumien paljoudessa moniäänisyys ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys. Kysymys on siitä, miten saadaan ulkopuolelle jääneiden ääni kuulumaan, kulttuuri-ilmaisut näkymään ja identiteetit mukaan niin, että ne tulisivat osaksi kuntien kulttuurielämän valtavirtaa, eivätkä olisi poikkeuksia, erityisryhmien tapahtumia tai yhden teemapäivän juhlia.





Unescon kulttuurista moninaisuutta koskeva yleismaailmallinen julistus korostaa:

Vuorovaikutuksen, uudistusten ja luovuuden lähteenä kulttuurinen moninaisuus on yhtä välttämätön ihmiskunnalle kuin luonnon moninaisuus on luonnolle.

Pysymällä samassa planetaarisen hyvinvoinnin merkityksissä on välttämätöntä todeta, että juuri moniäänisyys on kulttuuri-ilmastonmuutoksen edellytys, sillä se laajentaa näkökulmia ja kokemuksia, avartaa ajattelutapoja ja luo uusia kulttuurihorisontteja.

Rakenteellinen syrjintä on usein moniäänisyyden lisäämisen ja sen valtavirtaistamisen esteenä kunnissa.

Kohti yhdenvertaista Oulua

Me haluamme Yhdenvertainen Oulu2026 -hankkeen³⁵ kautta tukea Euroopan kulttuuripääkaupunkivuotta 2026 ja alueen kulttuuritoimijoita. Tarkoituksena on vahvistaa meidän kaikkien osaamista tunnistaa ja purkaa kulttuurialan syrjiviä rakenteita.

Tarkoituksena on vahvistaa yhteistä tietoisuutta ja osaamista yhdenvertaisen kulttuurin tuottamiseksi. Hankkeen alueeseen kuuluu Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun kunnat. Hankkeen alussa järjestimme noin 70 työpajaa, joissa yhdessä Oulu2026:n kuntien kanssa lähdimme kartoittamaan tärkeimpiä kehittämiskohteita. Tavoitteenamme oli pohtia tapoja lisätä moniäänisyyttä kysymällä miten jokainen voi omalta osaltaan tehdä kulttuuri-ilmastonmuutosta. Lähestyimme laajasti kuntien julkisia kulttuuripalveluita sekä kolmannen sektorin edustajia. Saimme hyvän ja kiinnostuneen vastaanoton, joka osoitti, että tahtotila ja tarve kehittää moninaisuustyötä on suuri.

Yhteiskehittämisen ensimmäisessä vaiheessa tärkeintä oli yhdenvertaisuuden nykytilanteen arviointi. Oli tunnistettava, minkälaista syrjintää kunnissa tapahtuu tai voi tapahtua. Jotta pystyimme seuraavaksi kehittämään oikeita ja tehokkaita toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi, oli tiedostettava, minkälaisiin ryhmiin syrjintä kohdistuu.

Kuntien ja kaupunkien tunnistamat isoimmat haasteet olivat muun muassa puutteet esteettömyyden ja saavutettavuuden toteutumisessa, kulttuuritarjonnan monipuolistamisen haasteet ja alueellisen saatavuuden puutteet sekä viestinnän saavutettavuuden ongelmat. Toimijat nostivat myös monesti esiin osallistumisen esteitä, kuten esimerkiksi pitkiä etäisyyksiä ja hankalia kulku-yhteyksiä, sosiaalisia ja taloudellisia esteitä, erilaisten ryhmien huomioimista

35 Yhdenvertainen Oulu2026 - Moninaisuuden edistäminen ja vähemmistöryhmien osallisuuden vahvistaminen Pohjois-Pohjanmaalla ja Kainuussa -hanke oli Euroopan unionin osarahoittama.





tiedottamisessa, uusien yleisöjen ja aliedustettujen ryhmien tavoittamista, yhteyden saamista vähemmistöryhmiin sekä moninaisuuden puutetta työyhteisöissä. Vakavana ongelmana nähtiin myös ennakoluulot ja asenteet, jotka vaikuttavat negatiivisesti yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

Tunnistettu ja tiedostettu haaste oli myös yhdenvertaisuussuunnitelmien puute tai henkilöstöjen vähäinen tieto suunnitelmien tavoitteista ja toimenpiteistä sekä työntekijöiden roolista ja vastuusta suunnitelman toteuttamisessa. Hankkeen vetämissä kehittämistyöpajoissa tuli esiin, että monesti yhdenvertaisuuden edistäminen nähtiin ylimääräisenä tehtävänä eikä jokaisen työntekijän perustyönä.

Haasteita ja kehittämistarpeita löytyi paljon, mutta samalla tarve saada tietoa ja vahvistaa yhdenvertaisuus- ja moninaisuusosaamista osoittautui suureksi. Suurin osa Oulu2026-alueen kunnista osallistui Yhdenvertainen Oulu2026-hankkeen koulutuksiin ja yhteiskehittämiseen.

Ymmärrys siitä, että yhdenvertaisuustyö on jatkuva muutosprosessi, joka edellyttää pitkäjänteisyyttä, sitoutumista ja ennen kaikkea konkreettisia tekoja, johti hankkeessa tiiviimpään yhteistyöhön, jonka tarkoituksena oli työskennellä käytännössä kunnissa ja organisaatioissa tunnistettujen kehittämistarpeiden kanssa.

Yhdenvertainen Oulu2026 -hankkeen ja kuntien kulttuuritoimijoiden konkreettisia kulttuuri-ilmastonmuutostekoja moniäänisyyden varmistamiseksi ovat muun muassa:

Yhdenvertainen kulttuurijohtaminen -verkosto vahvistaa kulttuurialan johtavien osaamista.

Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun kulttuurin johtotehtävissä työskentelevät jakavat osaamistaan vertaismentoroinnin prosesseissa. Verkostoitumisen ja yhteiskehittämisen keskittyminen alan yhdenvertaisuuskysymyksiin tukee johtajien sitoutumista sekä edesauttaa yhdenvertaisuuden saamista osaksi organisaatioiden kokonaisvaltaista toimintaa. Yhteistyössä Kainuun liiton Kaipo-hankkeen kanssa. Hankkeen tavoitteena on kulttuurin vahvistuvien verkostojen luominen Kainuussa ja Pohjois-Pohjanmaalla.

Strategiatyö juurruttaa yhdenvertaisuuden edistämistä osaksi jokaisen työntekijän perustyötä.

Kajaanin taidemuseon koko henkilöstö arvioi edellisen kauden saavutettavuussuunnitelman toteutumista ja vaikuttavuutta koko taidemuseon toiminnan kannalta sekä omien työtehtäviensä näkökulmasta. Arvioinnin pohjalta suunnitelma päivitettiin ja sen tavoitteet ja toimenpiteet konkretisoitiin.





Kulttuurikohteiden esteettömyyskartoitukset saavutettavuuden parantamiseksi.

Kajaanin Kongressi- ja kulttuurikeskus Kaukametsässä toteutettiin esteettömyyskartoitus, joka toi esiin sekä toimivia että parannettavia asioita, kuten opasteiden ja esteettömyysinformaation lisäämisen tärkeys tai tarve ratkaisuille, joilla voi huomioida paremmin näkö- tai kuulovammaisia ja hajusteyliherkkiä henkilöitä.

Romanikahvilat edistävät hyviä väestösuhteita.

Romanikahvilan idea nousi Oulun romaniyhteisön omasta aloitteesta ja yhteisön edustajat toimivat kahviloiden ylläpitäjinä sekä vastaavat niiden kulttuuriohjelmasta. Tavoitteena on tuoda näkyviin romanikulttuuria, edistää romanien osallisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä luoda kohtaamispaikkoja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi. Yhteistyössä: Oulun kaupungin Monikulttuurikeskus Villa Victor ja Pohjois-Suomen aluehallintovirasto.

Pyhäjärven kansainvälinen kahvila maahanmuuttaneiden kulttuuri-osallisuuden vahvistamiseksi.

Pyhäjärven kunnan kulttuuripalvelut käynnistivät kansainvälisen kahvila-toimintamallin, jonka tavoitteena on saada yhteys alueen maahanmuuttaneihin asukkaisiin, vahvistaa kulttuurien välistä vuoronpuhelua ja kehittää paikallisen kulttuurielämän saavutettavuutta ja moninaisuutta.

Yhteinen kulttuurisuunnittelu kuurojen ja kuulovammaisten nuorten kanssa.

Kansainvälisen kuurojen viikon tapahtumien suunnittelu yhdessä kuurojen ja kuulovammaisten nuorten aikuisten kanssa tuo näkyväksi viittomakielistä kulttuuria ja taidetta sekä edistää kulttuuritoiminnan saavutettavuutta kuurojen, kuulovammaisten ja kuulonäkövammaisten yleisöjen näkökulmasta. Toteutuksen tavoitteena on samalla luoda yhteyksiä ja vahvistaa yhteistyötä kuurojen nuorten ja Oulun kaupungin nuorisopalveluiden välillä. Toteutuksessa ovat mukana Oulun kaupungin nuorisopalvelut, Kuurojen Liitto, Kuuloliitto sekä Suomen kuurosokeat ry.

Yhdenvertainen Oulu2026 -hankkeen kokemukset osoittavat, että yhdenvertaisuus- ja moninaisuustyön kehittäminen osaksi Euroopan kulttuuripääkaupungin ja sen kaikkien 40 kunnan toteutusta ja kulttuuri-ilmastonmuutosta oli merkityksellinen, innostava ja luova prosessi, johon kunnilla oli suuri tarve ja tahto sitoutua.

Anna on moninaisuusagentti ja toimi Oulun kulttuurisäätiö sr:n Yhdenvertainen Oulu2026 -hankkeen projektipäällikkönä.





7.4 Dialogikortit tuovat tietoa ja osaamista kuntien moninaisuustyöhön

Anna Sidorova

Kuntien taide- ja kulttuurialan toimijat ovat keskellä suurta muutosta, johon vaikuttavat taloudelliset, rakenteelliset sekä väestömuutokset. Kuntien ikä- ja kulturenne muuttuu, ja samalla Suomeen muuttaa paljon ihmisiä eri puolilta maailmaa. Miten kunnalliset kulttuuripalvelut voivat valmistautua näihin muutoksiin ja hyödyntää niiden tuoman potentiaalin? Yksinkertaista vastausta ei ole, mutta Taiteen eli Taiteen edistämiskeskuksen (1.1.2026 alkaen Taiteen edistämiskeskuksen tehtävät siirtyivät Taide- ja kulttuurivirastolle) eri paikkakunnilla järjestetyt työpajat kuntien kulttuurisihteereiden, kulttuurituottajien sekä moninaisuusagenttien kanssa osoittavat, että tarvitaan enemmän toivoa, tietoa ja osaamista muutosten hallintaan.

Osaamisen vahvistamiseksi Taiteen on yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Kulttuurin kaikkien palvelun kanssa kehittänyt työkalun – Kulttuurin moninaisuuden ja kestävä kehityksen Dialogikortit. Kortit tarjoavat käytännönläheisen tavan käynnistää syvällistä keskustelua ja konkreettisia toimia kulttuurisessa moninaisuudessa ja yhdenvertaisuudessa. Ne auttavat organisaatioita ja kuntia tarkastelemaan omia rakenteitaan ja toimintatapojaan moninaisuuden näkökulmasta. Työpajoissa käsitellään konkreettisesti, kuinka taiteen ja kulttuurin kentällä voidaan tehdä tilaa eri kulttuuritaustoista tuleville ihmisille, ehkäistä syrjintää ja rasismia. Tavoite on luoda ympäristöjä, joissa moninaisuus nähdään voimavarana eikä uhkana. Kortit tarjoavat käytännön välineitä myös siihen, miten voidaan varmistaa kuntien kulttuuripalvelujen olevat saavutettavuus ja inklusiivisuus koskemaan kaikkia väestöryhmiä.

Dialogikortit ovat loistava työkalu, koska ne luovat turvallisen ja strukturoituneen ympäristön käsitellä herkkiä ja joskus hankalia aiheita avoimesti ja rakentavasti. Ne tarjoavat konkreettisia esimerkkejä ja pohdintakysymyksiä, jotka auttavat osallistujia jäsentämään omia ajatuksiaan ja kehittämään toimintatapojaan moninaisuuden edistämiseksi. Työpajoissa syntyy usein uusia ideoita vietäviksi suoraan käytäntöön kulttuuripalvelujen kehittämisessä. Tämä on





erityisen arvokasta, se takaa, ettei muutos jää pelkiksi puheiksi, vaan konkretisoituu koko yhteisöä hyödyttäväksi toiminnaksi.

Dialogikorttien käyttö ja moninaisuusagenttien rooli

Dialogikortteja käytetään työpajoissa. Korttien mukana tuleva ohjekirja neuvoa, miten työpajan voi järjestää. Erittäin toimiviksi ovat osoittautuneet työpajat, joissa Kulttuuria kaikille -palvelun kouluttamat moninaisuusagentit (kts. luku 2.2.) toimivat vetäjinä. Moninaisuusagenttien laaja osaaminen, fasilitointikokemus ja syvä ymmärrys käsiteltävistä teemoista tarjoavat tukevan pohjan työpajojen toteutukselle. Agentteina toimivat eri taustaiset ja monikieliset taiteilijat ja kulttuuriammattilaiset tuovat työpajoihin monipuolisia näkökulmia ja esimerkkejä siitä, kuinka erilaiset kokemukset voivat rikastuttaa kulttuuri-toimintaa. Heidän läsnäolonsa luo työpajoihin inklusiivisen ilmapiirin, jossa moninaisuus nähdään voimavarana.

Dialogikorttityöskentely ja yhteistyö moninaisuusagenttien kanssa luovat kunnille ja kulttuuritoimijoille vahvan pohjan kulttuurisen moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työpajojen aikana käyty keskustelu ja herätetyt ajatukset tarjoavat konkreettisia ideoita ja kehityskohteita, joita kunnissa voidaan lähteä viemään eteenpäin. Tärkeää on, että työpajoista saatu tieto ja osaaminen juurtuvat osaksi kuntien kulttuuritoimien arkea. Kunnat voivat esimerkiksi tarkastella omia kulttuuripalvelujaan ja -ohjelmiaan moninaisuuden näkökulmasta, kehittää inklusiivisia toimintamalleja ja varmistaa, että taide- ja kulttuuripalvelut ovat saavutettavissa kaikille väestöryhmille. Lisäksi kuntien kulttuuritoimilla on mahdollisuus edistää monikulttuuristen tapahtumien ja hankkeiden suunnittelua sekä luoda yhteistyöverkostoja, jotka vahvistavat yhteisöjen yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tärkeää on myös, että kunnissa jatketaan moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden teemojen käsittelyä säännöllisesti ja pitkäjänteisesti. Näin kulttuuriin liittyvät muutokset saavat tukevan ja pysyvän jalansijan.

Moninaisuusagenttien toiminta mukaan lukien dialogikorttityöpajat on osoittanut, että kuntien kulttuuritoimet ja taide- ja kulttuuriorganisaatiot voivat kehittyä aidosti syrjimättömiksi ja tasa-arvoisiksi yhteisöiksi. Ne oppivat ottamaan aktiivisesti huomioon erilaisten väestöryhmien tarpeet ja näkökulmat. Tämä työ ei ainoastaan lisää yhteisöjen yhteenkuuluvuutta, vaan myös vahvistaa taiteen ja kulttuurin merkitystä kaikille saavutettavana ja jaettavana voimavarana.

Dialogikorttien vaikutus ja palaute työpajoista

Dialogikortit julkaistiin Taiteen edistämiskeskuksen nettisivuilla kesällä 2023. Kulttuuri- ja taidealan organisaatiot voivat maksutta tilata painetut Dialogikortit omaan käyttöön. Vuoden 2024 loppuun mennessä kortteja on tilattu lähes





500 eri organisaatioon ympäri Suomea. Yksittäisiä tilauksia on yhteensä yli 1500. Korttien tilaajina ovat olleet kunnat ja kuntien kulttuuriosastot, koulutuslaitokset, taidelaitokset sekä erilaiset järjestöt. Kortit ovat saaneet näkyvyyttä myös ulkomailla, mikä osoittaa niiden laajaa sovellettavuutta ja arvostusta. Dialogikortteja saa suomen-, englannin- ja ruotsinkielisinä.

Taiken toimesta syksyllä 2023 ja keväällä 2024 järjestettiin yli 20 dialogikorttityöpajaa, joihin osallistui yhteensä noin 250 ihmistä. Työpajoja pidettiin pääkaupunkiseudun lisäksi muualla Suomessa, kuten Tampereella, Oulussa, Turussa, Joutsassa, Seinäjoella, Porissa ja Kemissä. Työpajoista saatu palaute on ollut erittäin positiivista; osallistujat ovat kokeneet työpajat silmiä avaaviksi ja ajatuksia herättäviksi. ”Työpajasta sai konkreettisia ideoita ja kehitysajatuksia sekä tunteen, että muutos voi olla mahdollinen”, eräs Dialogikorttityöpajan osallistuja kirjoitti palautteessa. Muiden palautteiden joukossa on mm. ”Kortit auttoivat miettimään ja jäsentämään omia ajatuksia.” ”Työpaja avasi silmiä myös muiden näkökulmista.” ”Tämä työpaja opetti siitä, että voi luulla tietävänsä, mutta oikeasti ei tiedä.”

Vaikka saatu palaute on ollut erittäin positiivista, on tärkeä muistaa, että kulttuurinen moninaisuus ei ole vain ympäröivää todellisuutta. Se on myös tavoite, joka vaatii aktiivista ja pitkäjänteistä toimintaa. Moninaisuusagenttien toiminta ja dialogikortit tarjoavat yhdessä erinomaiset välineet tämän tavoitteen saavuttamiseksi; ne auttavat tekemään ensimmäisiä askeleita tai vahvistavat jo olemassa olevaa osaamista. Muutos ei tapahdu hetkessä. Se on prosessi, jossa siirrytään tunnistamisesta ja ymmärryksestä kohti muutostahtoa ja konkreettista toimintaa. Kuntien kulttuuritoimijoiden on sitouduttava jatkuvaan kehittämiseen ja avoimeen, yhdenvertaiseen dialogiin. Dialogikortit ja moninaisuusagentit voivat osaltaan tukea kulttuurialan ammattilaisille suunnattua jatkuvaa koulutusta, joka auttaa juurruttamaan moninaisuuden huomioimisen osaksi päivittäistä työtä ja organisaatioiden toimintakulttuuria. Tärkeintä on, että muutoksen tahti pysyy yllä ja että kuntien kulttuuritoimi toimii aktiivisesti moninaisuuden edistämiseksi kaikilla tasoilla.

*Vantaalainen Anna työskentelee kulttuuripolitiikan ja kulttuurisen moninaisuuden kysymysten parissa Taide- ja kulttuurivirastossa (Kuvi).*³⁶

[Lisää tietoa dialogikorteista löydät tämän linkin kautta \(siirryt Taiken sivuille\)](#)

³⁶ Taide- ja kulttuurivirasto (Kuvi) on 1.1.2026 toimintansa aloittanut virasto, joka jatkaa Kansallisen audiovisuaalisen instituutin ja Taiteen edistämiskeskuksen tehtäviä.





8. Linkkejä ja vinkkejä

8.1 Verkostoja ja koulutuksia

- Taide- ja kulttuurivirasto: [Taiteen ja kulttuurin alan antirasistinen verkosto ARVO \(siirryt Kulttuuria kaikille -palvelun sivulle\)](#)
- Kulttuuria kaikille -palvelu: [Moninaisuusagentit \(siirryt Kulttuuria kaikille -palvelun sivuille\)](#)
- Catalysti: [Catalystin taiteilijahakemisto \(siirryt Catalystin sivulle\)](#)
- Globe Art Point: [Creatives Database \(siirryt Globe Art Poointin sivulle\)](#)
- [Tilaa taiteilijuuteen hanke: Onko maailma valmis? Kirjoituksia taiteesta ja vammaisuudesta \(siirryt Tilaa taiteilijuuteen -sivustolle\)](#)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: [Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille \(siirryt verkkokoulutuksen sivuille\)](#)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: [Mielenterveyteen ja riippuvuuksiin liittyvä stigma ja syrjintä -koulutus \(siirryt Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sivuille\)](#)

8.2 Menetelmiä ja hankkeita

- Kulttuuria kaikille palvelu: [Kaikukortti \(siirryt Kaikukortin sivuille\)](#)
- Taide- ja kulttuurivirasto: [Dialogikortit \(siirryt Taiken sivuille\)](#)
- Kulttuuria kaikille -palvelu: [Tilaa taiteilijuuteen -hanke \(2022–2024\) \(siirryt Tilaa taiteilijuuteen -hankkeen sivuille\)](#)
- [Taiteilijan taikasauva -hanke \(2024–2026\): Vammaiset ja viittomakieliset taiteilijat yhdenvertaisina toimijoina \(siirryt Taiteilijan taikasauva -hankkeen sivulle\)](#)





8.3 Sanastoja

- [Valtioneuvosto: Tasa-arvosanasto \(PDF\)](#)
- Kulttuuria kaikille -palvelu: [Museoiden saavutettavuuden ja moninaisuuden tarkistuslista \(siirryt Kulttuuria kaikille -palvelun sivuille\)](#)
- Seta: [Sateenkaarisanasto \(siirryt Setan sivulle\)](#)
- KSL-opintokeskus: [Syrjimätön kieli \(siirryt KSL-opintokeskuksen sivuille\)](#)

8.4 Yhdenvertaisuus-, saavutettavuus- ja moninaisuusoppaita ja -työkaluja

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL: [Yhdenvertaisuuden edistäjän opas \(siirryt Julkari-palveluun\)](#)
- Työterveyslaitos: [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa? \(siirryt Työterveyslaitoksen sivuille\)](#)
- Kulttuuria kaikille -palvelu: [Museoiden saavutettavuuden ja moninaisuuden tarkistuslista \(siirryt Kulttuuria kaikille -palvelun sivuille\)](#)
- Taiteilijan taikasauva -hanke (2024–2026): [Saavutettavuus-snacksit – haaste taidekentän toimijoille \(siirryt Taiteilijan taikasauva -hankkeen sivustolle\)](#)
- DuvTeatern: [TIKSI – Luovan saavutettavuuden opas -selkokieli ja kuvailu-tulkkaus osaksi taiteellisia ratkaisuja \(siirryt DuvTeaternin sivuille\)](#)
- Opetushallitus: [Kielitietoisuus \(siirryt Opetushallituksen sivulle\)](#)
- Luckan: [Tips om tillgänglighet suomeksi \(siirryt Tillgängligt.fi -sivustolle\)](#)
- Kuntaliitto: [Yleisten kirjastojen saavutettavuussuositus \(siirryt Kuntaliiton sivuille\)](#)
- Kansalaisopistojen liitto: [Kohti kaikkien kansalaisopistoa – Kansalaisopistojen saavutettavuusopas \(siirryt peda.net-sivustolle\)](#)

8.5 Hyödyllisiä linkkejä viestinnän saavutettavuuteen

- Kulttuuria kaikille -palvelu: [Entä saavutettavuus? Ohje kulttuurikohteen saavutettavuudesta viestimiseen \(siirryt kulttuuria kaikille -palvelun sivuille\)](#)
- Taideyliopisto: [Viestinnän saavutettavuuden ABC \(siirryt Taideyliopiston sivuille\)](#)
- Näkövammaisten liitto: [Ohje selkeän julkaisun suunnitteluun \(siirryt Näkövammaisten liiton sivuille\)](#)





- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL: [Sukupuolitietoinen viestintä \(siirryt Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sivuille\)](#)
- Selkokeskus: [Selkokielen käsikirja \(siirryt Selkokeskuksen sivuille\)](#)
- Papunet: [Ohjeita ja oppaita saavutettavien verkkosivujen tekemiseen \(siirryt Papunetin sivuille\)](#)
- LL-Center – lätt svenska i Finland: [Opas selkoruotsiin \(siirryt LL-centerin sivuille\)](#)

8.6 Oppaita ja vinkkejä rakennetun ympäristön esteettömyyteen

- Invalidiliitto: [Esteettömyys- ja saavutettavuuskartoittajat \(siirryt Invalidiliiton sivuille\)](#)
- Invalidiliitto: [Invalidiliiton esteettömyystyö \(siirryt Invalidiliiton sivuille\)](#)
- Invalidiliitto: [Esteettömyyden tarkistuslistat \(siirryt Invalidiliiton sivuille\)](#)
- Paralympiakomitea: [Pohjat tilojen esteettömyyskuvailuihin \(siirryt Suomen Paralympiakomitean sivuille\)](#)
- Lasten Liike: [Tarkista tilan toimivuus -video \(siirryt YouTubeen\)](#)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö: [Avustukset kulttuuritilojen peruskorjauksiin ja perustamishankkeisiin \(siirryt Opetus- ja kulttuuriministeriön sivuille\)](#)

8.7 Harrastamisen saavutettavuuteen liittyviä linkkejä:

- Lastenkulttuuriliitto: [Saavutettavampi harrastus -toimintamalli \(siirryt Saavutettavampi harrastus -sivustolle\)](#)
- Lastenkulttuuriliitto: [Saavutettavampi harrastus -suositukset \(siirryt Saavutettavampi harrastus -sivustolle\)](#)
- Lastenkulttuuriliitto: [Saavutettavuuden arvioinnin Liikennevalo -työkalu \(siirryt Saavutettavampi harrastus -sivustolle\)](#)
- Lastenkulttuuriliitto: [Saavutettavampi harrastus -merkki \(siirryt Saavutettavampi harrastus -sivustolle\)](#)
- ArtsEqual -hanke (2015-2021): [Kohtuullinen mukauttaminen musiikinopetuksen yhdenvertaisuuden edistäjänä \(siirryt ArtsEqualin sivuille\)](#)
- ArtsEqual -hanke (2015-2021): [Saavutettavuus ja esteettömyys taiteen perusopetuksen lähtökohtana \(PDF\)](#)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö: [Harrastamisen Suomen malli \(siirryt Harrastamisen Suomen mallin sivuille\)](#)





- SATA2 -hanke (2018–2019): [Saavutettavuusopas lastenkulttuurikeskuksille ja taiteen perusopetuksen oppilaitoksille \(PDF\)](#)
- SATA2 -hanke (2018–2019): [Taideavustaja -koulutus \(siirryt YouTube-videon\)](#)
- Ehyt ry: [Musliminuori harrastaa – opas ohjaajalle kulttuurisensitiivisyyteen \(PDF\)](#)
- Vammaiset tytöt -media: [Harrastukset \(siirryt Vammaiset tytöt -sivustolle\)](#)
- Tampereen kaupunki: [Harrastelähete \(siirryt Tampereen kaupungin sivuille\)](#)
- Väestöliitto: [Et ole yksin -kampanja estää syrjintää lasten- ja nuorten urheiluharrastuksissa \(Siirryt Väestöliiton sivuille\)](#)

8.8 Tutkimuksia ja selvityksiä

- Cupore & Kulttuuria kaikille -palvelu: [Avaus - Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä -hanke, ulkomaalaissyntyisten ja -taustaisten taiteilijoiden ja kulttuurialan työntekijöiden osallisuus suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä -hankkeen 2017–2020 loppuraportti \(PDF\)](#)
- Suomen Kulttuurirahasto ja E2 -tutkimus: [Maahanmuuttajat oppivat kulttuuripalveluissa suomalaisuudesta \(2026\) \(siirryt Suomen Kulttuurirahaston sivuille\)](#)
- Helsingin kaupunki: [Selvitys turvapaikanhakijoiden palvelutarpeista – lähtökohtia kirjastopalvelujen kehittämiseksi \(PDF\)](#)
- EAPN – Fin: [Köyhyysvahti 2025 – Johtuuko köyhyys Suomessa rakenteista vai käytännöistä? \(PDF\)](#)
- Kuntaliitto: [Kuntalaisten tyytyväisyys kulttuuripalveluihin \(siirryt Kuntaliiton sivuille\)](#)
- Cupore: [Peruspalvelujen arviointi 2023: kuntien kulttuuritoiminta \(siirryt Cuporen sivuille\)](#)

8.9 Tapahtumia

- Monikielinen kirjasto: [Satakielikuukausi \(siirryt Satakielikuukauden sivuille\)](#)
- Vammaishistoriakuukauden verkosto: [Vammaishistoriakuukausi \(siirryt Vammaishistorian verkoston sivuille\)](#)
- Sateenkaarihistorian ystävät ry: [Sateenkaarihistoriakuukausi \(siirryt Sateenkaarihistorian ystävät ry:n sivuille\)](#)





- EAPN Fin – Suomen köyhyyden vastainen verkosto: [Köyhyysviikko \(siirryt EAPN Fin – Suomen köyhyyden vastaisen verkoston sivuille\)](#)
- UrbanApa: <https://www.stophatrednow.fi/>

8.10 Järjestöjä ja toimijoita

- Antirasistiset taiteilijat ART ry: <https://artry.org/>
- Autismisäätiö: <https://www.autismisaatio.fi/>
- ADHD-liitto: <https://adhd-liitto.fi/>
- Allergia-, iho- ja astmaliitto: <https://allergia.fi/>
- Catalysti: <https://catalysti.fi/>
- EAPN Fin – Suomen köyhyyden vastainen verkosto: <https://www.eapn.fi/eapn-fin/>
- Erilaisten oppijoiden liitto: <https://www.eoliitto.fi/>
- Etnisten suhteiden neuvottelukunta: <https://oikeusministerio.fi/etno>
- Finlandssvenska teckenspråkiga: <https://dova.fi/>
- Förbundet De Utvecklingsstördas Väl: <https://www.fduv.fi/sv/>
- Förbundet Finlands Svenska Synskadade: <https://www.synforbundet.fi/>
- Globe Art Point: <https://www.globeartpoint.fi/>
- InfoFinland: <https://infofinland.fi/>
- Invalidiliitto: <https://www.invalidiliitto.fi/>
- Kehitysvammaliitto: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/>
- Kulttuuria kaikille -palvelu: <http://www.kulttuuriakaikille.fi>
- Kulttuuriyhdistys Suomen EUCREA: [Facebook: Kulttuuriyhdistys Suomen Eucrea ry](#)
- Kuuloliitto: <http://www.kuuloliitto.fi>
- Kuurojen liitto: <http://www.kuurojenliitto.fi>
- Kuurojen Taiteilijakilta: <http://www.taiteilijakilta.fi>
- Kynnys ry: <http://www.kynnys.fi>
- Lapinlahden Lähde: <https://lapinlahdenlahde.fi/>





- LL-Center: <http://www.ll-center.fi>
- Lyhytkasvuiset ry: <https://www.lyhytkasvuiset.fi/>
- Me Itse ry: <https://www.tukiliitto.fi/toiminta/me-itse-ry/>
- Mielenterveyden keskusliitto <http://www.mtkl.fi>
- MIELI Suomen Mielenterveys ry <http://www.mieli.fi>
- Moniheli: <https://moniheli.fi/>
- Näkövammaisten liitto: <http://www.nakovammaistenliitto.fi>
- Näkövammaisten Kulttuuripalvelu: <http://www.kulttuuripalvelu.fi>
- Regnbågsallians Svenskfinland: <http://www.regnbagsallians.fi>
- SAMS – Samarbetsförbundet kring funktionshinder: <http://www.samsnet.fi>
- Sateenkaariperheet: <http://www.sateenkaariperheet.fi>
- Selkokeskus: <http://www.selkokeskus.fi>
- Seta: <http://www.seta.fi>
- Suomen Pakolaisapu: <http://www.pakolaisapu.fi>
- Tasa-arvovaltuutettu: <http://www.tasa-arvo.fi>
- TATU ry: <http://www.tatury.fi>
- Trans ry: <http://www.transry.fi>
- Trasek: <http://www.trasek.fi>
- Ursa Minor: <http://www.ursaminor.fi>
- Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta VANE: <http://www.stm.fi/vammaisten-henkiloiden-oikeuksien-neuvottelukunta-vane>
- Vammaisperheyhdistys Jaatinen: <https://www.jaatinen.info/>
- Vamlas – Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö: <https://vamlas.fi/>
- Vammaisten maahanmuuttajien tukikeskus Hilma: <https://tukikeskushilma.fi>
- Vanhustyön keskusliitto: <http://www.vtkl.fi>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu: <http://www.yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi>



Kulttuuria kaikille -palvelun julkaisuja 1/2026

ISBN (PDF) 978-952-6677-80-4

ISBN (DOC) 978-952-6677-81-1

ISSN 2341-913X



www.kulttuuriakaikille.fi
www.kulturforalla.fi
www.cultureforall.fi



**Svenska
kulturfonden**

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET