

## Rasismien puheeksiottaminen toiminnassa

*Dialogin ohjaaja: "Mikä tuo sinulle toivoa?"*

*Nuori 1: "Kun näkee antirasistisia julkaisuja ja niiden tykkäyksiä. Ja kun seuraa oikeita tyyppejä, joilla on hyvä asenne."*

*Nuori 2: "Kun näkee, että on hyviäkin ihmisiä olemassa, jotka oikeasti haluavat hyvää toisille ja kun näkee itsensä kaltaisia menestyneitä henkilöitä, jotka uskaltavat rikkoa stereotyyppioita."*

*Nuori 3: "Kun joku antaa tukea ja näyttää ettei ole yksin, auttaa löytämään ystäviä, jotka osaavat olla tukena."*

*Nuori 4: "Mutta ei vain yksittäiset ihmiset sanoisi rasismia vastaan, vaan joku oikeasti vaikutusvaltainen tyyppi sanoo, niin se luo toivoa. Esimerkiksi Sauli Niinistö vaikka."*

*Nuori 5: "Ja vanhemmat ja opettajat. Yksittäisellä ihmisellä on vaikutusta. Opettaja on auktoriteetti ja kun rohkaisee ja tukee, voi saada uskomaan itseensä. Tällä tavalla voi yksi ihminen saada aikaan paljon. Tai samalla yksi voi tuhota paljon."*

Syrjinnän, ulossulkemisen ja rasismien kokemuksia vastaan toimiminen on toiveikkaan tulevaisuuden rakentamista. Uskon valaminen siihen, että jokaisella on mahdollisuus kuulua itselleen merkityksellisiin yhteisöihin sekä vaikuttaa osana yhteiskuntaa, on tärkeää jokaisen hyvinvoinnin kannalta. Rasismien ja muun syrjinnän kokemukset voivat kyteä pinnan alla ja näytellä isoa osaa osallistujien arjessa niin harrastustoiminnassa, kuin sen ulkopuolellakin. Rasismien näkyminen mediassa, toiminnassa tai toiminnan ulkopuolella (muualla vapaa-ajalla, somessa, koulussa) koetut kokemukset voivat herättää tarvetta keskustelulle, ja tähän tarpeeseen on hyvä pyrkiä vastaamaan. Vastaavasti rasismista on oleellista puhua yhteisössä, mikäli yhteisön sisällä ilmenee rasismia.

Puheeksiottaminen omassa yhteisössä on tapa vahvistaa toimintaan osallistuvien turvataitoja sekä käydä keskustelua toiminnan säännöistä, toimintaperiaatteista ja yhteisestä käytöksestä. Sanojen tarjoaminen erilaisille kokemuksille, osallistujien omien rajojen vahvistaminen sekä vaikeista asioista puhumisen kynnyksen madaltaminen, voivat rohkaista toiminnassa mukana olevia kertomaan omista kokemuksistaan sekä osallistumaan toiminnan turvallisuutta edistävään keskusteluun.

## Puheeksiottamisen valmistelu

Puheeksi ottamiseen on hyvä valmistautua etukäteen. Ennen puheeksiottoa voi olla hyödyllistä huomioida esimerkiksi seuraavia asioita:

- Valmistaudu etukäteen ja lue aiheesta, jotta syrjintää kohdanneen ei tarvitse toimia opettajana tilanteessa, vaan hän voi keskittyä kertomaan kokemuksistaan.
- Mieti mitkä sanat ovat sinulle itsellesi helpoimpia käyttää. Tässä ohjeistuksessa on mukana valmiita lauseita ja kysymyksiä, joita voit hyödyntää. Voit kuitenkin muokata sanavalintoja sellaisiksi, että ne ovat sinulle luontevia.
- Voit harjoitella puheeksiottoa ja keskusteluja esimerkiksi työyhteisössä tai muiden aikuisten kanssa. Voit myös olla yhteydessä Et ole yksin -palveluun (<https://www.etoleyksin.fi>) jos kaipaat tukea puheeksiottoon.
- Jos haluat hyödyntää materiaaleja osana puheeksiottoa, tutustu niihin rauhassa ennen käyttöä.
- Pyri rakentamaan puheeksioton tilanteesta rauhallinen ja luottamusta herättävä. Mitä itse kaipaisit, jotta voisit olla tilanteessa rauhallinen? Millaisissa tilanteissa sinun on ollut helppo keskustella vaikeista asioista? Minkälaisen ihmisen kanssa sinun on helppo puhua luotettavasti?

## Keskustelun tarkoituksen avaaminen

On tärkeää käydä yhdessä läpi, miksi tämän keskustelun äärelle asetutaan. Rasismiin pitää puuttua. Se pitää tunnistaa ajoissa, siihen pitää puuttua matalalla kynnyksellä ja systemaattisesti. Nuoria ei saa jättää yksin heitä loukkaavissa ja vaarantavissa tilanteissa ja rasismia vastaan on tärkeää puhua. Rasismiin puuttuminen vaatii nimenomaan rasismista puhumista. Keskustelua käytäessä on hyvä pysähtyä miettimään, miksi keskustelua halutaan käydä:

- halutaanko saada aikaan muutosta
- tuoda esiin kokemuksia
- puretaanko asiaan liittyviä keskustelun haasteita
- opetellaanko yhdessä puhumaan haastavista aiheista
- haetaanko tukea ja kokemusta yhteenkuuluvuudesta.

Keskustelun tavoitteiden asettaminen voi auttaa pohtimaan onko kaikilla osapuolilla mahdollisuus osallistua keskusteluun, missä keskustelu olisi hyvä käydä sekä pitääkö keskustelusta jäädä myös jotain jälkiä ja seurata toimenpiteitä.

- Jos rasismia on ilmennyt toiminnassa, keskustellaan rasismia kokeneen ja rasistisesti toimineen henkilön kanssa erikseen.
- Osapuolten kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen voi olla oleellista käydä keskustelua myös yhteisön kanssa syrjinnän teemoista. Yhteisön kanssa voidaan käydä keskustelua esimerkiksi siitä, kuinka jokaisella on mahdollisuus toimia toistensa tukena, kuinka jokaisen käytöksellä on vaikutusta yhteisön hyvinvointiin, tai ovatko yhteisön jäsenet huolissaan syrjinnästä.
- Jos rasismi puhututtaa yhteisön jäseniä yleisellä tasolla, kuten uutisista nousseina tarinoina, voi keskustelua käydä yhteisesti. Mikä tarinassa on herättänyt huomion? Herättääkö se haastavia tunteita? Mihin on oleellista keskittyä?
- Rasismi voi vaikuttaa toimintaan osallistujien elämään toiminnan ulkopuolella, ja näin myös välillisesti toimintaan. Jos huoli osallistujan hyvinvoinnista herää, voi kahden keskeisestä keskustelusta olla hyötyä.

Pohdi myös, kenen vastuulla on, että keskustelut käydään. Usein vastuu rakentavista ja kasvattavista keskusteluista on ohjaajan tai vastuuaikuisen asemassa olevalla. Vastuu voi kuitenkin olla esihenkilön, toiminnanjohtajan, työsuojelun tai seurajohtajan vastuulla, mikäli kyse on henkilökuntaan liittyvästä rasismista ja syrjinnän kokemuksesta. Myös ulkopuolisiin toimijoihin voi olla yhteydessä. Tärkeintä on, että keskustelun ja kasvatuksen tarvetta ei ohiteta.

### **Apukysymyksiä keskusteluun rasismia kokeneen kanssa**

Keskustelun avaaminen voi tuntua vaikealta. Keskustelua käydessä ei kuitenkaan tarvitse olla valtavia tietovarantoja rasismista. Oleellisinta on pysähtyä kuulemaan toisen ihmisen kokemuksia ja tarpeita. Vastaavasti, jos toiminnassa on esiintynyt rasistista käytöstä, voi sen rajaamisen lisäksi olla oleellista kuulla miksi käytöstä on ilmentynyt.

Jos olet käymässä keskustelua rasismia kokeneen kanssa, on toisen ihmisen kokemuksen ja tarpeen kuuleminen olennaista. Kuinka hänen turvallisuuden tunnettaan voi lisätä? Onko toiminnan sisällä tarpeellista pyrkiä ennaltaehkäisemään tai puuttumaan rasismiin?

- *Mitä on tapahtunut? Mitä haluaisit kertoa kokemastasi?*
- *Missä tilanne on tapahtunut? Puuttuiko kukaan tilanteeseen?*
- *Mitä tunteita tai ajatuksia tilanne herätti sinussa?*
- *Mikä on vointisi ja jaksamisesi taso tällä hetkellä?*
- *Mitä me voisimme tehdä, jotta voisimme tukea hyvinvointiasi?*

### **Rasistiseen toimintaan puuttuminen tarkoittaa myös mahdollisten tekijöiden kanssa keskustelua**

Rasismi koetaan sanana usein hyvin leimaavana. Ihmiselle voi olla vaikeaa kohdata sitä, että on itse voinut toimia rasistisesti. Siksi on hyödyllistä viestiä, että kuka tahansa voi joskus toimia toista satuttavasti myös vahingossa tai ymmärtämättään toimintansa vaikutuksia. On tärkeää sanoittaa, kuinka arvostettavaa on, että uskaltaa tarkastella ja kehittää toimintaansa.

Parhaimmillaan rasistisen käytöksen johdonmukainen rajaaminen sekä sen vahingoittavien seurausten havainnollistaminen tukevat ihmisen halua muuttua, ja lopettaa rasistisen käytöksen. Varsinkin nuoret lapset voivat käyttäytyä ymmärtämättä tekojensa syitä ja seurauksia, jolloin aikuisen tehtävänä on saada heidät ymmärtämään miksi heidän tekojaan pitää rajoittaa, ja millä tavalla. Voit hyödyntää näitä kysymyksiä osana keskustelua:

- *Haluaisitko kertoa mitä on tapahtunut?*
- *Mikä on saanut sinut toimimaan näin?*
- *Olemme sopineet yhteisesti ja säännöissämme, että kunnioittaisimme toisiamme. Mitä ajattelet näistä säännöistä?*
- *Osaatko sanoa mistä ajatuksesi ovat syntyneet?*
- *Mitä voisimme tehdä yhdessä, jotta käytös ei pääsisi toistumaan?*
- *Tiedätkö, että kiusaaminen ja rasismi satuttavat ihmisiä ja yhteisöämme? Meidän pitää puuttua tämän kaltaiseen käytökseen. Mitä teemme, jos tämä käytös toistuu?*

## Yhteisön sisäisen keskustelun tueksi

Jos yhteisö haluaa keskustella rasismista yleisellä tasolla tai pohtia kuinka rasismiin voisi puuttua, voivat nämä kysymykset auttaa keskustelun eteenpäin viemiseen:

- *Millaisia ajatuksia tai kokemuksia sinulla on rasismista?*
- *Oletko kokenut tai todistanut rasismia jossakin arkisessa tilanteessa ja miltä se sinusta tuntui?*
- *Mikä auttoi tai esti sinua puuttumasta tilanteeseen?*
- *Miten voit itse tai voitte yhteisönä puuttua rasismiin?*
- *Millaista tukea, rohkaisua tai ymmärrystä rasismien kohteeksi joutuva tai rasismia sivusta seuraava tarvitsee?*
- *Keitä kaikkia pitäisi kuulla, jotta voisimme toimia yhdessä rasismia vastaan? Kenen pitäisi kuulla näitä keskusteluja?*
- *Kenen pitäisi ryhtyä toimenpiteisiin, jotta saisimme muutosta aikaan?*

Syventävät apukysymykset liittyvät tuntemusten ja näkökulmien tarkasteluun ja ymmärryksen lisäämiseen. Kysymysten tarkoitus ei ole luoda konfliktia, vaan haastaa keskustelijoita kertomaan syvemmin omista kokemuksistaan, ideoistaan ja kokemuksistaan. Esimerkkikysymyksiä voivat olla:

- *Miltä tämä kokemus sinusta tuntui?*
- *Sinulla vaikuttaa olevan asiaan tunneside – haluaisitko kertoa näistä tunteista lisää? Mitä niiden takana on, mikä herättää näitä tunteita?*
- *Sinulla vaikuttaa olevan asiaa kohtaan kiinnostusta ja paljon ennakkotietoa! Haluaisitko kertoa lisää – mikä on saanut sinut kiinnostumaan asiasta ja opiskelemaan? Mistä olet hakenut tietoa?*
- *Sinulla on hienoja ideoita! Osaatko sanoa mikä on tukenut ideoiden syntyä?*
- *Miksi juuri tämä asia on sinulle tärkeää? Kerro lisää mikä tekee siitä merkityksellistä?*
- *Mitä ajattelet siitä, että sinulla on juuri tämän kaltainen mielipide? Mikä kaikki voi olla tämän mielipiteen takana?*

## Rasismi on moniulotteista

Haastavista aiheista keskusteltaessa pyritään kohti kunnioittavaa dialogia, jossa on mahdollista tutustua toisten kokemuksiin ja näkemyksiin avoimesti. Tämä voi vaatia ristiriitojen kannattelua: hyväksyä eriävien mielipiteiden ja näkemysten olemassaolo sekä antaa niille mahdollisuus olla olemassa samanaikaisesti.

Eriävien mielipiteiden ja näkemysten olemassaolo ei kuitenkaan tarkoita, että hyväksyisimme toiminnassa käytöstä, joka vahingoittaa tai sulkee ulos jäseniä. Ristiriitojen kannattelu samalla, kun varmistetaan turvallinen tila keskustelijoille vaatii keskustelun vetäjältä vahvaa läsnäoloa ja tarkkaa tasapainottelua. Keskustelun pelisäännöt sekä mahdolliset keskustelua rajoittavat käytännöt tai harjoitukset voi olla hyvä miettiä jo etukäteen.

Ymmärrys rasismista voi vaihdella henkilöstä toiseen. Jos rasistinen syrjintä on osa jokapäiväistä elämää, suhtautuu siihen todennäköisesti hyvin eri tavalla, kuin ihminen, joka ei ole kokenut syrjintää elämänsä aikana. Jatkuvat syrjinnän kokemukset ja ihmisen muuttumattomaan olemukseen kohdistuvat loukkaukset voivat herkistää, uuvuttaa, tehdä kyyniseksi tai vihaiseksi sekä nostaa esille yhteiskunnassa olevia syrjiviä rakenteita ja asenteita, joita toiset eivät huomaa.

Rasismista ja syrjinnästä keskusteltaessa on hyvä pohtia:

- *Mitä näemme omasta perspektiivistämme?*
  - Saatamme omasta taustastamme riippuen olla herkempiä huomaamaan ja kohtaamaan erilasia asioita.
  - Oma taustamme ja elämänkokemuksemme myös vaikuttaa siihen, kuinka ymmärrämme tapahtuneet tilanteet. Saatamme pitää vähäpitoisena asiaa, joka on toiselle syvästi loukkaavaa tai aiempia huonoja kokemuksia vahvistavaa.
  - *Perspektiivimme voi myös olla voimavara. Meillä saattaa olla mahdollisuus tarkastella haasteita sellaisesta tulokulmasta, joka mahdollistaa ratkaisuja ja sovintoa siellä missä ristiriitaa kokevat eivät sitä pysty näkemään. Ainutkertainen osaamisemme, verkostomme sekä elämänkokemuksemme voivat toimia voimavaroina ja avaimina.*
  - *Mitä emme pysty näkemään omasta perspektiivistämme? Mitkä kokemukset ja mikä osaaminen ei ole ollut osa elämäämme? Kokemuksen ja osaamisen puute ei ole heikkous, jota piilotella, vaan mahdollisuus oppia.*

- *Minkälaisia syitä ja seuraamuksia näemme asemastamme?*
  - Pystymmekö näkemään ristiriidan juurisyitä ja tarttumaan niihin? Jos emme, kuka voisi? Taustalla voivat vaikuttaa monenlaiset asenteet, normit, aiemmat ristiriidat ja arvot, joiden ymmärtäminen voi tukea dialogia.
  - Ketkä muut toimijat ovat kiinnittyneitä tapahtuneeseen? Kuinka informoida heitä? Pidetäänkö perhettä ja huoltajia mukana tiedonkulussa ja keskustelussa?
  - Minkälaiset toimenpiteet ovat tarpeellisia, jotta tilanne ei toistuisi? Lasten ja nuorten kanssa toimiessa on hyvä pohtia, kuinka varmistamme, että seuraamukset voisivat olla myös kasvun paikkoja.
  - Kuinka seuraamme tilanteen kehitystä? Mitä meidän pitää tietää ja ketä meidän pitäisi kuulla?

Esimerkiksi ohjaajalla ja nuorella voi olla hyvin erilaisia kokemuksia syrjinnästä, ja nämä kummatkin voivat olla samaan aikaan tosia.

Keskustelut voivat olla haastavia ja herättää monenlaisia tunteita niin keskustelijoissa kuin keskustelua mahdollistavissa ohjaajissa ja aikuisissa. Tämä on täysin normaalia. Tunteiden herääminen voi olla merkki siitä, että keskustellaan jostain tärkeästä. Näiden tuntemusten ja ajatusten kanssa ei kuitenkaan tarvitse jäädä yksin, vaan tukea niiden käsittelemiseen on hyvä hakea mahdollisuuksien puitteissa. Oma työyhteisö tai työterveys voivat tarjota mahdollisuuden purkamiselle, mutta näiden lisäksi ammatillinen työnohjaus joko yksin tai työyhteisön kesken voi olla antoisaa. Väestöliiton [Et ole yksin -palvelu](https://etoleyksin.fi) (etoleyksin.fi) tarjoaa myös mahdollisuuden käydä läpi tilanteita ja tapauksia, joissa syrjinnän ja rasismien kysymykset ovat nousseet esiin toiminnassa.