



## Avsnittets namn: Kunskapens kraft i

## jämlikhetsarbetet

Längd: 43:32

Publicerad: 2.3.2026

### 00:00:07 Jani Toivola

Välkommen att lyssna på Ungdomssektorns kompetenscenter för likabehandlings podcast *Meneekö yhdenvertaisuus tunteisiin?* och att fundera på vad vi skulle kunna göra åt det tillsammans. Mitt namn är Jani Toivola och jag är programledare för den här podcasten. I det här avsnittet frågar vi varför kunskap är ett av de viktigaste verktygen i arbetet för jämlikhet. Vi fördjupar oss i hur utbildning, förståelse och korrekt information bygger trygga miljöer. Vi talar om hur fördomar uppstår, hur de kan brytas ned och hur aktörer inom ungdomssektorn kan stärka sin egen kompetens och därigenom också stöda ungas informations- och medieläskunnighet. Förhoppningsvis inspirerar avsnittet till att se kunskap som en resurs – både för professionella och för unga.

Jag funderade på temat ur mitt eget perspektiv. Åtminstone gjorde jag den iakttagelsen att jag är skådespelare, konstnär. Jag är kanske i grunden en känslomänniska. Man kunde till och med säga att jag har en ganska stark emotionell intelligens – en förmåga att genom känslan fånga upp olika frekvenser. Men samtidigt har jag nog ändå sedan ung ålder haft en slags rädsla för kunskap. Jag visste inte riktigt hur jag skulle förena känsla och kunskap. Senast när jag blev riksdagsledamot var jag förstås tvungen att ta till mig mycket ny kunskap och inse att jag måste förstå saker på ett helt annat sätt. Men man lär sig också att föra en slags dialog mellan känsloläsktagelser och kunskap – hur de i bästa fall kan nära, stärka och stöda varandra. En annan del av min relation till kunskap handlar om att jag som 20-åring flyttade till New York. Det kändes som att jag där för första gången fick ordentlig kunskap som hjälpte mig att förstå min egen identitet och var jag placerar mig i en historisk tidslinje – vad som har hänt före oss, vad som händer nu och vad som är möjligt i framtiden. Det var en viktig erfarenhet för en ung människa.

Nu har jag glädjen och äran att välkomna vår gäst i det här avsnittet: doktor, jämlikhetsutbildare och arbetslivsprofessor Shadia Rask. Välkommen.

### 00:02:28 Shadia Rask

Tack.

**00:02:30 Jani Toivola**

Hur låter min relation till kunskap och känsla i dina öron?

**00:02:36 Shadia Rask**

Det låter väldigt bra och som något jag genast vill ta fasta på och fortsätta med. Både tanken om relationen mellan kunskap och känsla och erfarenheten från USA – att få begrepp och kontext för sina egna upplevelser. Det var en utmärkt inledning på vårt samtal.

**00:03:01 Jani Toivola**

Härligt. Du får snart utveckla det, men det kunde vara fint att först höra lite om dig själv. Berätta om din bakgrund – vilken väg har du gått för att komma till där du är i dag och till de frågor du arbetar med?

**00:03:16 Shadia Rask**

Om jag börjar någonstans i mitten: Jag arbetade i 13 år vid Institutet för hälsa och välfärd som forskare och forskningschef. För drygt ett år sedan sade jag upp mig och blev företagare och jämlikhetsutbildare. Dessutom arbetar jag deltid som arbetslivsprofessor inom ett projekt. Frågor om socialt ansvar, mångfald och jämlikhet hör särskilt till mitt område. Men om jag ser ännu längre tillbaka och funderar på varför jag från början blev intresserad av ojämlikhet och rättvisa, så tänker jag att mycket har sina rötter i barndomen. Att vara en brun finländare och växa upp i en familj där min pappa var invandrare – att se vardagliga erfarenheter, utmaningar och orättvisor i det finländska samhället – även om jag som barn inte kunde formulera det så, inser jag som vuxen hur betydelsefulla de erfarenheterna har varit för min känslighet inför jämlikhetsfrågor. Jag bodde också flera år utomlands som barn och gick i internationell skola. Min mamma arbetade inom en FN-organisation, så där väcktes också mitt intresse för världen och internationalitet. Min egen utbildningsbakgrund är inom folkhälsovetenskap och hälsoskillnader mellan befolkningsgrupper.

**00:05:12 Jani Toivola**

Jag får lust att fråga – och du var redan inne på det – minns du själv från din barndom eller ungdom någon särskild fas eller stund? Om jag beskrev min New York-upplevelse som en tid när mina ögon öppnades och jag fick kunskap och terminologi som gav helt nya byggstenar och öppnade min identitet och min förståelse av världen – minns du något motsvarande?

**00:05:36 Shadia Rask**

Ja. När jag skrev färdigt min doktorsavhandling gjorde jag ett halvårs utbyte vid University of Pennsylvania i USA. Där hörde jag för första gången begrepp som vithetsprivilegium, internaliserad rasism och rasifiering. Jag fick ord för sådant jag själv upplevt. Till exempel skam eller känslor av underlägsenhet kopplade till mitt hår. Det var inte bara något som handlade om elvaåriga Shadia, utan om något större – internaliserad rasism. Det var en ögonöppnande erfarenhet att kunna placera privata upplevelser i ett större samhälleligt sammanhang. När populärkultur och medier visar en viss typ av ideal, och man inte kan identifiera sig med det, kan en ung människa tolka det som att man själv är fel. Då uppstår en internaliserad känsla av underlägsenhet.

**00:07:22 Jani Toivola**

Hur tänker du... Kanske jag säger det så här: jag var ungefär 20 när mina ögon öppnades och jag fick kunskap och terminologi. Fem år senare kom jag tillbaka till Finland. Jag tillhör en generation där jag då kom tillbaka till ett samhälle som inte riktigt vilade på den här kunskapen. Jag vet inte om du förstår vad jag menar. Det var en märklig känsla. Du har fått kunskap någonstans där den är en del av samhällsstrukturerna. Sedan kommer du hem – och där är den ganska lösryckt. Någon har kanske hört något om det, men det är inte förankrat i strukturerna. Du är lite yngre än jag och befinner dig i en annan generation, men väcker det här tankar hos dig?

**00:08:08 Shadia Rask**

Ja, absolut. Min erfarenhet placerade sig några år före våren 2020, när Black Lives Matter-rörelsen var stark – både internationellt men också för första gången i Finland såg vi verkliga demonstrationer, medierna skrev mer och det fanns en tydligare uppvaknad medvetenhet om att rasism inte är något som bara händer i USA eller i samhällets marginal. Jag hade disputerat några år tidigare. En delstudie i min avhandling handlade om hur vanligt det är med diskrimineringserfarenheter och deras samband med hälsa och välbefinnande. Jag började få intervjuförfrågningar från journalister och förfrågningar om utbildningar som rörde den här tematiken. Så på ett sätt sammanföll den ökade samhällsdebatten och det uppvaknade kunskapsbehovet med min egen möjlighet att bidra.

**00:09:26 Jani Toivola**

Hur betydelsefull ser du Black Lives Matter-perioden som en vändpunkt, specifikt i relation till det finländska samhället?

**00:09:36 Shadia Rask**

Jag ser nog att det var en betydelsefull – om inte en vattendelare, så åtminstone en tydlig punkt på tidslinjen. Samtidigt fanns det runt omkring den perioden många forskningspublikationer som lyfte fram hur utbredd diskriminering och rasism är i det finländska samhället. Bland annat rapporten Being Black in the EU, där Finland då placerades i topp bland de undersökta EU-länderna som det mest rasistiska landet enligt respondenterna. Där fanns också Akla Ahmadi's experimentella studie om namnrelaterad diskriminering, som också passerade nyhetströskeln. Dessutom flera befolkningsstudier från THL där man visade hur vanligt vardaglig diskriminering och rasism är bland personer med utländsk bakgrund. Också diskrimineringsombudsmannens egen utredning om erfarenheter bland personer med afrikansk bakgrund bidrog. Jag tänker att det fanns många små kunskapskorn och exempel som tillsammans påverkade och skapade ett uppvaknande.

**00:10:52 Jani Toivola**

Det väcker också tankar kring när något passerar nyhetströskeln – att det finns kunskap, men först när den får utrymme och synlighet börjar den skapa diskussion. Hur tänker du kring vilken betydelse kunskap har i arbetet med att förebygga diskriminering och främja jämlikhet?

**00:11:15 Shadia Rask**

Jag brukar ofta säga att om man inte själv upplever rasism eller diskriminering i sin vardag, så är det inte säkert att man kommer ihåg eller uppfattar det på samma sätt. Det kan uppstå en tanke – jag har till exempel hört det i utbildningar eller i samtal mellan föräldrar – att dagens klassrum är så mycket mer mångfacetterade än för några decennier sedan, och att bara det faktum att olikhet finns närvarande skulle innebära att våra barn och unga inte har fördomar och att dessa frågor inte är problem.

Jag tänker att man egentligen bara kan komma till en sådan slutsats om man själv inte möter den rasism och diskriminering som enligt forskning är genomgående och utbredd i det finländska samhället. Om man till exempel på sin arbetsplats själv passar in i normen – heteronormen, vithetsnormen, normen om funktionsförmåga – så kanske man inte i sin vardag uppmärksammar hur rummet ser ut. Finns det trösklar här? Om ens egen fysiska funktionsförmåga inte kräver att man fäster uppmärksamhet vid sådant, så kanske man inte gör det. Om ens kön eller identitet är binär och motsvarar normen, så kanske man inte reflekterar över om det finns könsneutrala toaletter. Den här typen av vardagliga exempel visar varför vi behöver kunskap – och att den upprepas – för att göra den verklighet synlig som inte nödvändigtvis är synlig om man tillhör majoritetsbefolkningen och passar in i en snäv, invand norm eller kategori som definierar vad vi tänker är " normalt", ett gott liv eller en god elev.

**00:13:39 Jani Toivola**

Du håller många jämlikhetsutbildningar. Hur ser relationen ut mellan kunskap och att den faktiskt förankras i praktiken? Hur kan jämlikhetsutbildning främja verklig förändring?

**00:13:52 Shadia Rask**

Det är en mycket bra fråga. Nu kan jag göra en tangent till kunskap och känsla. Jag fick vara med för några år sedan när THL utvecklade en webbutbildning om antirasism för professionella. Vi båda var med där. Där var sloganen: kunskap, färdighet, känsla. Jag tänker att där finns kärnan i effektiv utbildning. Det finns en kunskapsgrund – den bygger på forskningsbaserad kunskap. Det är något som gör mig särskilt upprörd i rasismrelaterade diskussioner i medier ibland: att man lyfter fram det som en åsiktsfråga. En person har upplevt något, en annan har inte upplevt det. Här är två personer – och så stannar det där. En bra utbildning bygger inte på en sådan falsk balans. Den bygger på forskningsbaserad kunskap. Men vi människor är också inställda på interaktion, berättelser och det mänskliga. Om vi enbart kommunicerar p-värden, prevalenser och procenttal, så landar de inte i människor. De stannar på avstånd. Därför behöver vi också känsla vid sidan av kunskapen.

Jag har själv skrivit kolumner för Yle i fyra år. Jag har märkt att det fungerar väldigt bra att ha en vardaglig anekdot vid sidan av den forskningsbaserade kunskapen – ett konkret exempel som gör det tydligt för läsaren eller lyssnaren vad det egentligen handlar om. Jag har fått mycket respons om att det är just genom ett sådant mänskligt exempel som det fastnar och stannar kvar – och börjar beröra.

Och till sist färdighet – verktygen. Hur omsätter vi konkret kunskap, insikt och känslan av att vilja göra något i praktiken och i strukturer? Så att det inte bara blir en enskild persons insikt, utan till exempel förändrar hur vi rekryterar på ett så icke-diskriminerande och inkluderande sätt som möjligt. Eller hur vi tänker när vi väljer bilder för visuell kommunikation – vilka syns där och är de stereotypa eller inte? Därför behöver vi denna treenighet: kunskap, färdighet, känsla.

**00:17:20 Jani Toivola**

En sak jag ofta känner igen hos mig själv och som jag har mött i många gemenskaper är frågan om hur man förankrar förändring och hur långsiktig processen är när det gäller jämlikhetsutbildning. Det kan ju hända oss mänskligt att om man ordnar en utbildning så får man en slags rus – nu ska allt göras om. Men hur länge bär det? Vad skulle vara en bra utbildningsprocess som stöder att förändringen inte försvinner lika snabbt som entusiasmen uppstod?



### 00:18:01 Shadia Rask

Jag gjorde nyligen en studie som publicerades i tidskriften Ammattikorkeakoulu-lehti. Tillsammans med doktoranden Heli Tikkanen gick vi igenom jämställdhets- och likabehandlingsplanerna vid Finlands yrkeshögskolor. Det finns 24 yrkeshögskolor och enligt lag är de alla skyldiga att bedriva jämställdhets- och likabehandlingsplanering. Det borde alltså finnas en aktuell plan vid varje yrkeshögskola. Så var det dock inte. Vi kunde inte hitta planer från alla i offentliga källor. Det är redan en brist. Det finns inte tillräckliga resurser för att övervaka hur denna skyldighet genomförs, och det följer inga sanktioner om planeringen inte har gjorts. Varför är detta väsentligt? Därför att planen är det viktigaste verktyget för långsiktigt och strategiskt jämlikhetsarbete. Det ska finnas en plan med tydliga åtgärder, tydligt ansvar – vem det hör till – inom vilken tidsram vad ska ske och hur det ska mätas om det har genomförts eller inte.

I vår artikel undersökte vi vilken roll personalutbildning hade i dessa planer. Var utbildning en åtgärd? Och om ja, vilket var målet? Vårt huvudfynd var att det är mycket vanligt att man utbildar personal i frågor som rör jämlikhet och mångfald. Men det intressanta var att målet oftast var ganska allmänt – eller till och med diffust – till exempel att "öka medvetenheten". Mer sällan var det specificerat vilket konkret mångfaldsproblem eller vilken fråga man ville öka medvetenheten om. Grundtanken i jämställdhets- och likabehandlingsplanering är ju att man först gör en nulägesanalys och identifierar vilka utvecklingsområden eller problem man vill åtgärda. Men ganska sällan var utbildningen kopplad till en tydligt definierad brist i kunskap eller ett specifikt problem. Som jämlikhetsutbildare ser jag att det finns en risk att utbildningen då blir väldigt allmän, när den inte är förankrad i något tydligt: handlar det om antirasism, könsmångfald, tillgänglighet? Ämnet är så brett att det behövs mer specifik avgränsning och fördjupning. En annan tydlig observation var att man i planerna oftast mätte om utbildningen genomförts och hur många som deltagit – alltså kvantitativa mått. Men vad säger det egentligen? "Vi har genomfört en utbildning och 32 personer deltog." Det säger inget om vad de lärde sig, vilka insikter som uppstod eller om det faktiskt förändrar praxis och lever kvar i vardagen och i processerna. Vår rekommendation var att man i högre grad borde stärka kvalitativ uppföljning: Vilka insikter har uppstått? Hur har det påverkat personalens tillfredsställelse? Har rapporterade diskrimineringserfarenheter förändrats? Vilka förändringar har skett i processer? Alltså: vad är nuläget – och i vilken riktning vill vi gå?

### 00:23:00 Jani Toivola

Ja, väldigt viktiga perspektiv. Jag fick en tanke när du talade om att först definiera vad vår utmaning eller smärtpunkt är. Kan det ibland vara så att det i sig kräver att vi som gemenskap ser oss i spegeln? Att vi inte bara inleder en generell process för att det är tidsandan, utan att vi måste erkänna att vi inte är perfekta här. Att vi som gemenskap gör oss sårbara.

Jag menar inte att det är ett skäl att låta bli, men det är intressant att fundera på om det påverkar varför man ibland börjar på en väldigt allmän nivå – så att man inte riktigt behöver ta ägarskap.

#### **00:23:56 Shadia Rask**

Det är lättare så. Då kan man tänka att "nu har vi gjort något". En vanlig utmaning när det gäller utbildning och kompetensutveckling är att de som frivilligt söker sig till utbildningar ofta redan är de som är intresserade och redan vet mycket. Ofta har de också en personlig koppling till ämnet – antingen genom egna erfarenheter eller genom någon närstående. Det innebär att man ofta i utbildningssituationer befinner sig bland likasinnade. Hur får man då nya insikter och kompetens att spridas i hela organisationen? Där har jag ofta lyft fram Helsingfors stad som ett gott exempel. För några år sedan skrev Helsingfors stad in i sin jämställdhets- och likabehandlingsplan att alla stadens 38 000 anställda ska genomföra en virtuell jämlikhetsutbildning tillsammans med sin arbetsgemenskap. När jämlikhetskompetens prioriteras på samma nivå som till exempel informationssäkerhet eller dataskydd – sådana utbildningar som vi är vana vid att genomföra regelbundet – så var det ett ambitiöst mål. Och genomförandet följdes upp, till exempel i utvecklingssamtal. Det är ett exempel på att det är möjligt att prioritera och ge tyngd åt jämlikhetskompetens genom att sätta ett mål som gäller hela organisationen.

#### **00:25:56 Jani Toivola**

Ja det låter väldigt bra. Jag har själv, ur ett annat perspektiv, mött i många organisationer det här som hänger ihop med likasinnade. Jag har också mött många människor som säger att de i sin organisation är den enda "experten", inom citationstecken. Och då händer det lätt att alla frågor som ens lite tangerar temat dumpas på den personen. Då växer eller ökar inte heller förståelsen hos de andra i gemenskapen i praktiken. Även om de samtidigt kan arbeta med frågorna, så flyttas ansvaret alltid över på någon annan. Och det är förstås inte hållbart i längden – inte heller för gemenskapen. Men om vi går vidare från utbildningstemat – låt oss tala lite om fördomar och stereotyper, och särskilt ur ungdomssektorns perspektiv. Vad borde aktörer inom ungdomssektorn förstå om mekanismerna bakom fördomar och stereotyper – hur de uppstår och hur de fungerar?

#### **00:26:56 Shadia Rask**

En bra utgångspunkt, även om den kan låta självklar, är att vi alla är exponerade för fördomar och tankefällor. Det är mänskligt att vi alla har fördomar. På ett sätt behöver vi dem – annars skulle vi vara helt överbelastade om vi gick genom vardagen utan någon form av förförståelse och alltid måste tolka varje situation helt från noll. Men problemet uppstår när fördomar börjar styra våra beslut och val på sätt som gynnar vissa grupper och missgynnar eller diskriminerar andra – och vi inte är medvetna om det. Alltså en slags

mänsklig suck: det handlar inte om att vara en god eller ond människa. Det är helt enkelt så att vi alla har kognitiva bias. Det är ett arbete som var och en måste göra inför spegeln. Samtidigt – om vi tänker på ungdomssektorn och hur unga påverkas av hur världen ser ut – så har jag en anekdot som har stannat kvar hos mig. Den berättades för mig av en professionell inom ungdomssektorn. Han var själv av somalisk bakgrund och arbetade i chefsposition. Han berättade att han en kväll hade varit med ungdomar, hängigt med dem och spelat bollspel. De hade haft väldigt roligt. Nästa dag kom samma ungdomar in i lokalen och frågade: "Var är den där typen som vi var med i går?" Ungdomsarbetarna svarade: "Det var vår chef. Han var här för att se hur det går för oss." Ungdomarna blev förvånade: "Var det er chef?" Det var första gången de hade sett en man med somalisk bakgrund i chefsposition, med vita finländska anställda under sig. Det rubbade deras föreställningar om vad som är möjligt och vad som är verkligt i samhället. De återkom till det många gånger. Det som har stannat kvar hos mig i många år är hur unga observerar det omgivande samhället. Därför spelar representation roll. Vilka människor ser du – eller ser du inte – i olika positioner? Det påverkar din framtidshorisont och vad som känns möjligt. Om de enda svarta eller bruna anställda i skolan är städare eller arbetar i köket, så börjar det påverka och snedvrider bilden av vad som är möjligt för mig.

#### **00:31:20 Jani Toivola**

Precis så. Jag hade själv en erfarenhet nyligen. Jag var och talade i en skola, och när jag kom in i auditoriet kunde jag genast se att det var en väldigt mångfacetterad gemenskap med många olika bakgrunder. Man kalibrerar ju alltid lite: okej, nu är vi på den här nivån. Vi hade vår gemensamma stund. Det som överraskade mig efteråt var att en stor grupp svarta och bruna unga kom fram till mig. Nästan alla sa på olika sätt att detta var första gången i deras skola som en person som såg ut som dem talade inför auditoriet. Det fick mig att inse att det är två olika saker – eller att de kan ske samtidigt. Som du sa i början: vi kan observera barns och ungas gemenskaper och tänka att allt redan händer där. Men vi glömmer ibland den andra cirkeln runt omkring dem – den miljö där de växer upp och söker efter vad som är tillåtet och möjligt.

#### **00:32:24 Shadia Rask**

Det får mig att tänka på vårt första möte. Jag satt i publiken och du stod på scenen. Jag har berättat det här för dig tidigare, men jag vill dela det igen. Jag var abiturient och såg en föreställning på Nationalteatern. Det var första gången jag upplevde att vuxna som såg ut som jag talade om erfarenheter som jag själv hade, men saknade ord för som brun finländare. Det blev synligt och sant. Jag grät och skrattade samtidigt. Och här kommer vi kanske igen tillbaka till betydelsen av konst och kunskap – kunskap och konst – och känsla.

### **00:33:23 Jani Toivola**

Vad fint att höra. Jag kan kanske också göra en länk här. Jag tänker att du i relation till mig är en förebild inom kunskap och forskning. Jag tillhör en generation där jag inte såg speglar i den världen. Det skapar säkert gränser kring vad som tillhör mig. Och också ganska stereotypa tankar som: "Okej, jag kan vara underhållare. Jag kan vara tolk för känslor. Jag kan dansa er svimfärdiga, eftersom jag har den här kroppen som rör sig." Men det där är inte mitt område. Så jag inser att du säkert har sett speglar som visar: "Man kan gå den där vägen." Det är möjligt. Och det har säkert stärkt dig. Samtidigt är det viktigt att speglar kan gå åt alla håll. Det är inte alltid den äldre som visar vägen för den yngre. Vi kan i olika skeden vara speglar för varandra. Samma sak gäller unga i dag – vem som visar vägen mot framtiden är inte självklart.

### **00:34:53 Shadia Rask**

Precis. Och olika roller.

### **00:34:54 Jani Toivola**

Vi talade tidigare om kunskap. Om vi tänker på ungas värld – sociala medier, traditionella medier – så är vi omgivna av en enorm informationsmängd. Men hur tänker du kring jämlikhet, ungas rättigheter och kunskap? Hur kan vi stöda deras förmåga att navigera i informationsflödet – medieläskunnighet och liknande?

### **00:35:24 Shadia Rask**

En mycket bra fråga – och också svår. Vi har organisationer som THL som producerar tillförlitlig kunskap. Jag vill till exempel tipsa om webbutbildningen om antirasism för professionella. Och den här podcasten innehåller också många avsnitt med bra kunskap. Men hur använder vi den typen av information? Om vi tänker på den yngre generationen – hur är vi närvarande på TikTok eller var de än befinner sig? Hur når vi dem som inte går in på [www.thl.fi](http://www.thl.fi)?

Det får mig att tänka på en forskningsartikel jag var med och skrev tillsammans med Helsingfors universitet. Vi analyserade webbplatser för ungas mentalvårdstjänster, särskilt den visuella kommunikationen – bilderna. Vi undersökte hur unga med olika utseende representerades. Huvudfyndet var att svarta och bruna unga i stort sett var osynliga på webbplatser för grundläggande mentalvårdstjänster. De sidor där svarta och bruna unga syntes var engelskspråkiga tjänster eller sådana kopplade till invandring eller integration. Även här: lyckas vi kommunicera på ett sätt som tilltalar alla unga och skapar en känsla av att de har tänkt på mig? Eller visar vi omedvetet ett snävt bildspråk som gör att vi talar förbi en betydande del av målgruppen? Och sedan undrar vi varför de inte söker sig till oss – våra dörrar är ju öppna för alla. Men det är en illusion. Att vi professionella tänker att dörrarna är öppna betyder inte att varje ung person upplever sig välkommen eller trygg i

de rummen. Eller att de ser vuxna som de kan identifiera sig med i personalen. Därför är jämlikhetsutbildning och kunskap avgörande, så att vi inte – till exempel i vår kommunikation – gör val som exkluderar dem som faktiskt hör till vår målgrupp.

**00:38:47 Jani Toivola**

Tyvärr börjar vår tid ta slut. Det finns många fler riktningar vi kunde ta, men kanske de får vänta till nästa samtal. Kanske en sista fråga: Vad är det viktigaste verktyget du skulle vilja ge – eller påminna – dem som arbetar med unga om, ur ett jämlikhetsperspektiv?

**00:39:16 Shadia Rask**

Ett viktigt råd som jag ofta ger – och som kräver balans – är att å ena sidan möta varje ung person som individ, utan fördomar och så närvarande som möjligt i interaktionen. Å andra sidan är det viktigt att vi har kunskap om att det på befolkningsnivå finns vissa frågor och särskilda utmaningar kopplade till minoritetsbakgrund eller migrationsbakgrund. Vi behöver vara medvetna om dem som professionella. Hur gör man båda samtidigt? Låt oss ta att tala om rasism. Det är en viktig färdighet att kunna ta upp rasism i samtal. Genom att ta upp det signalerar vi: "Jag vet att det här finns. Jag är medveten om att det existerar. Jag klarar av att höra om det." Men särskilt i ungas kontext – när en av de viktigaste behoven är att få tillhöra och vara lik andra – är det viktigt att inte ständigt understryka olikhet. Att inte alltid bli placerad i ett fack eller sedd genom sin olikhet. Att ge utrymme för självdefinition. Identitetsfrågor lever i tiden och är situations- och platsbundna. Att vara lyhörd och ge utrymme för det.

**00:41:41 Jani Toivola**

Det låter väldigt bra och viktigt. Jag fick själv i går frågan i en skola hur man stöder en ung person med två kulturella bakgrunder. Och jag landade också i att det kan finnas en miljon faser – vad man identifierar sig med just då, vad man utforskar. Det viktigaste är ett tryggt rum att reflektera och undersöka, och att kunna förändra sin relation till de olika delarna av sin identitet. Det behöver inte lösas fast.

**00:42:14 Shadia Rask**

Precis.

**00:42:17 Jani Toivola**

Tack Shadia för din tid och din visdom – känslan och kunskapen. Det är mycket värdefullt för oss. Allt gott framöver.

**00:42:25 Shadia Rask**

Tack Jani.



**00:42:28 Jani Toivola**

Jag brukar alltid avsluta med en liten utmaning till lyssnarna. Det som stannar kvar hos mig är det du sa – jag vet inte om du sa det exakt så – men något i stil med: "Jag klarar av att höra." Det känns väldigt värdefullt i samtal om rasism: att jag frågar, jag klarar av att höra, och jag skapar utrymme för det. Jag fascineras av relationen mellan känsla och kunskap. Så kanske jag vill utmana ungdomssektorn och olika ungdomsgemenskaper att samtala om känsla och kunskap. Observera: vem är stark i känsla? Vem är berättare? Vem är stark i att samla och strukturera kunskap? Vilka samtal kunde uppstå i er gemenskap om båda får plats och skapar förbindelse? Vi hörs igen – allt gott.