YHDENVERTAISUUDEN
NUORISOALAN
OSAAMISKESKUS

Syrjintätarinoita nuorisotyöstä

Alla on esimerkkitarinoita tilanteista, joita on tapahtunut nuorisotyössä. Voit muokata tarinoiden sanoitusta omaan toimintaympäristöösi sopivammaksi, jos koet sen helpottavan aiheen käsittelyä ja keskustelua. Pidä kuitenkin tarinat uskottavina.

Ohjeet:

Ennen työskentelyn aloittamista voit halutessasi johdatella osallistujat teeman äärelle kertomalla heille lyhyesti syrjinnästä ja siihen puuttumisen tärkeydestä.

Avaa keskustelu lukemalla tarina.

Keskustelkaa osallistujien kanssa siitä, miten tilanne voitaisiin hoitaa. Käytä tarvittaessa apukysymyksiä:

- Mitä työntekijän tulisi tehdä heti tilanteen tapahduttua / havaittuaan sen?
- Mitä voitaisiin tehdä jälkikäteen, jotta vastaava tilanne ei toistuisi?

Anna kaikille osallistujille mahdollisuus kertoa ajatuksistaan ja tunteistaan. Käyttäkää aikaa niin paljon, kuin kunkin keskustelun käyminen vie.

Tarinan perässä on esimerkkejä asioista, joita kannattaa tilanteen käsittelyssä ottaa huomioon. Ennen seuraavaan tarinaan siirtymistä, voit halutessasi lukea esimerkin tapauksen hoitamisesta tai vain todeta keskustelun tuottaneen hyvän tavan toimia. Kaikkia tarinoita ei tarvitse käydä läpi yhdellä kertaa.

Valmistaudu keskustelun ohjaajana myös siihen, että tarinat saattavat nostaa esiin hankalia tunteita, jos joku on esimerkiksi itse kokenut tarinassa kerrotun syrjintätilanteen. Varaa aikaa mahdolliselle jälkikeskustelulle osallistujien kanssa ja pyri rakentavaan vuorovaikutukseen.

Esihenkilöille:

Syrjintätarina 15 on esihenkilöille suunnattu syrjintätarina. Voit käsitellä muitakin syrjintätarinoita esihenkilönä seuraavien apukysymysten avulla:

- Mitä esihenkilö voi tehdä kuullessaan tai havaitessaan tilanteen?
- Miten esihenkilö voi tukea työntekijöitä tilanteen jälkeen?
- Mitä esihenkilö voi tehdä ennaltaehkäistäkseen vastaavia tilanteita?

YHDENVERTAISUUDEN
NUORISOALAN
OSAAMISKESKUS

Nuorten kanssa:

Tarinat on kirjoitettu nuorisotyöntekijöiden näkökulmasta, mutta materiaali sopii myös nuorten kanssa hyödynnettäväksi. Tällöin valikoi ennakkoon sopivat tarinat ja tee niiden sanoitukseen pieniä muokkauksia tarpeen mukaan.

Voit käyttää keskustelun tukena näitä apukysymyksiä:

- Mitä nuoret voisivat itse tehdä tilanteessa?
- Miten nuoret toivoisivat nuorisotyöntekijöiden toimivan tilanteessa?
- Mitä täytyisi tehdä, jotta vastaavia tilanteita ei sattuisi jatkossa?

1. tilanne: Seksuaalivähemmistöön kuuluva nuorisotyöntekijä kohdataan loukkaavasti

Tarina:
Nuorten kanssa keskustellessa nuorisotyöntekijä mainitsee ohimennen puolisostaan, joka on samaa sukupuolta. Nuorten edessä toinen työntekijä vastaa kiusaantuneesti: ”No mutta eiköhän näistä asioista voi olla puhumatta lasten kuullen?”

Miten hoitaa:
Paikalle sattunut kolmas työntekijä keskeyttää tilanteen ja muistuttaa, että erilaiset perhemuodot tai identiteetit eivät ole jotain, mitä pitää ”puhua vain aikuisten kesken”, vaan osa tavallista elämää. Jos tilanne jatkuu tai toistuu, tarvittaessa keskustellaan organisaation yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

Sopivan hetken tullen otetaan kaikkien kesken hetki, jossa puhutaan turvallisesta ilmapiiristä ja siitä, että jokaisella – myös aikuisilla – on oikeus tulla nähdyksi omana itsenään. Samalla ohjataan kertomaan asiasta esihenkilölle, jos joku kohtaa tämän suhteen haasteita.

2. tilanne: Nuori kuulee kaverinsa syrjiviä kommentteja, mutta ei tiedä, mitä tehdä

Tarina:
Valkoinen suomalainen nuori kuulee nuorisotoiminnassa kaverinsa sanovan toisesta paikalla olevasta nuoresta: ”Sehän on ihan maahanmuuttajan näköinen, ei kai se oo oikeesti suomalainen?” Nuori hämmentyy, ei naura mukana, mutta ei myöskään sano mitään. Jälkikäteen häntä harmittaa, ettei reagoinut kaverin kommenttiin. Nuori kertoo tapahtuneesta nuorisotyöntekijälle viikkoa myöhemmin.

Tausta:
Nuori on itse tunnollinen ja oikeudenmukainen, mutta ei ole aiemmin ollut tilanteessa, jossa pitäisi puuttua kaverin puheisiin. Tapahtunut tilanne vaivaa häntä paljon.

Miten hoitaa:
Kiitetään nuorta siitä, että hän uskalsi nostaa asian esiin – kaverin toimintaan puuttuminen ei ole aina helppoa. Rohkaistaan nuorta siihen, että myös hiljainen puuttuminen (esim. poistuminen tilanteesta tai kertominen aikuiselle myöhemmin) on teko.

Otetaan esiin myös nuorisotyöntekijöiden vastuu siitä, että toiminnan yhteiset pelisäännöt (esim. turvallisemman tilan periaatteet) tulisi aina avata nuorille johdonmukaisesti. Seuraavaa kertaa varten voidaan esim. laittaa turvallisemman tilan periaatteet esille seinälle ja käydä ne läpi toimintaan osallistuvien nuorten kanssa. Lisäksi käydään nuorten kanssa keskustelua moninaisuudesta ja siitä, miten he voivat itse toimia nähdessään syrjintää.

Nuorille voidaan esimerkiksi antaa konkreettisia lauseita käyttöön sen varalta, että he menevät tilanteessa lukkoon:

– ”Toi ei ollut ok.”
– ”Tuo ei ollut kivasti sanottu.”
– ”Meidän ryhmässä kaikki saa kuulua mukaan.”

3. tilanne: Nuori kertoo rasistisen vitsin

Tarina:
Nuorisotoiminnassa yksi nuorista kertoo olevansa menossa kesälomareissulle Kiinaan, josta hänen äidin puolen sukunsa on kotoisin. Tämän kuultuaan nuoren kaveri vitsailee: ”Tsemppiä reissuun, toivottavasti tykkäät syödä koiraa!” Reissustaan kertonut nuori kimpaantuu kaverinsa kommentista ja sanoo sen olleen rasistinen. Vitsin kertonut nuori menee kaverinsa reaktiosta hämilleen ja puolustautuu sanomalla: ”Mä vaan vitsailin! Miten sä oot noin herkkä?”

Miten hoitaa:
Nuorisotyöntekijä puuttuu tilanteeseen sanomalla: ”Hei, äskeinen kommentti oli tosi loukkaava. Vitsit, jotka liittyvät toisten ihmisten kulttuuritaustoihin, voivat loukata, vaikka niitä ei tarkoittaisi pahalla. On myös tärkeää voida ottaa vastaan palautetta, jos toinen sanoo sinun toimineen loukkaavasti häntä kohtaan – ei vähätellä toistemme kokemuksia.”

Nuorten kanssa keskustellaan jatkossakin kunnioittavasta ja muut ihmiset huomioivasta kielenkäytöstä. Yhteisten pelisääntöjen (esim. turvallisemman tilan periaatteet) avulla opetellaan yhdessä ylläpitämään turvallista ja avointa keskusteluilmapiiriä, jossa toisten toimintaa saa kommentoida ilman, että se on hyökkäys. Muistutetaan nuoria, että on ok myös mokata joskus, kunhan yrittää toimia jatkossa paremmin.

Tilanteen mukaan reissustaan kertoneen nuoren kanssa voidaan käydä kahden kesken keskustelua tavoista, joilla hänelle voitaisiin saada nuorisotoiminnassa mukavampi ja turvallisempi olo. Toistuvat syrjintäkokemukset voivat aiheuttaa uusien syrjintäkokemusten pelkoa, jolloin rasistiset kommentit voivat tuntua erityisen raskailta. Kerrotaan nuorelle, ettei hänen tarvitse jäädä kokemustensa kanssa yksin.

4. tilanne: Vammainen nuori kohtaa alentavia kommentteja

Tarina:
Nuorisotyöntekijä kertoo nuorten ryhmälle ohjeistusta yhteiseen aktiviteettiin. Mukana on nuori, joka liikehtii ohjeistuksen aikana levottomasti ja taputtaa jalallaan maata toistuvissa sarjoissa. Toinen nuori turhautuu ja tokaisee hänelle: ”Voisitko sä lopettaa? Mä en pysty keskittymään!”

Tausta:
Nuorisotyöntekijä tietää, että pojalla on Touretten oireyhtymä. Tourette on lapsuudessa alkava neuropsykiatrinen oireyhtymä, jonka tunnusomainen piirre on tahattomat tic-oireet, kuten toistuvat, nopeat liikkeet ja äännähdykset. Kuormitustekijät, kuten kiire ja stressi, voivat vaikeuttaa tic-oireilua.

Nuorisotyöntekijä ei tiedä, onko kommentoineella nuorella neurokirjon piirteitä (esim. aistiyliherkkyys), jotka voi tehdä toistuvista äänistä tai liikkeistä erityisen kuormittavia.

Miten hoitaa:
Nuorisotyöntekijä keskeyttää tilanteen heti ja sanoo rauhallisesti, että nuoren kommentti oli loukkaava – kaikki ovat tervetulleita toimintaan juuri sellaisina kuin ovat. Jos joku nuorista kokee osallistumisen haastavaksi, siitä voidaan jutella kahden kesken työntekijän kanssa.

Myöhemmin työntekijä käy kommentoineen nuoren kanssa luottamuksellisen keskustelun siitä, mistä hänen turhautumisensa kumpusi – ilman, että nuorta leimataan tai syyllistetään. Työntekijä tiedostaa, että vaikka nuoren kommentti oli loukkaava, se on saattanut syntyä aidosta kuormituksesta. Jos nuoren reaktion taustalla on aistiyliherkkyys tai muu tuen tarve, myös hän voi saada tukea osallistumiseensa.

Työntekijä juttelee myös Tourette-nuoren kanssa kahden kesken ja kysyy, mikä toiminnassa tuntuu hänelle mukavalta ja mikä vaikealta. Tourette-nuorelta kysytään, mitä hän itse toivoisi muiden ymmärtävän Tourettesta tai hänen kokemuksestaan. Pohditaan tapoja, joilla kaikkien nuorten ymmärrystä (neuro)moninaisuudesta voitaisiin lisätä ilman, että yksittäinen nuori joutuu valokeilaan.

Työyhteisössä mietitään, miten toimintaa voitaisiin mukauttaa sopivammaksi myös kaikille neurokirjolla oleville. Toiminnan kehittämisessä kuullaan erityisesti nuorten omia toiveita. Esimerkiksi rauhallinen taukotila, johon nuori voi tarvittaessa vetäytyä, voi helpottaa kuormitusta. Työntekijä pohtii, miten ohjeistuksen anto voitaisiin toteuttaa saavutettavammin (esim. pienryhmissä tai puheen lisäksi kirjallisena). Tourette-nuoren stressiä (ja sen kautta tic-oireita) voi helpottaa myös esim. istuminen tilan takaosassa, jossa nuori ei koe olevansa yhtä paljon muiden katseiden alaisena.

5. tilanne: Maahanmuuttajanuori suljetaan ulkopuolelle

Tarina:
Nuorisotilalla toimii pieni sateenkaarinuorten ryhmä, jossa nuoret jakavat kokemuksiaan ja tarjoavat vertaistukea toisilleen. Nuorisotoiminnassa mukana oleva kongolaistaustainen nuori kertoo nuorisotyöntekijälle, että toivoisi pääsevänsä mukaan ryhmään. Ryhmässä

kuitenkin suhtaudutaan epäilevästi uutta tulokasta kohtaan ja yksi nuorista sanoo: ”Meille tulee epämukava olo, jos se on mukana. Eikö Afrikassa olla aika homofobisia?”

Tausta:
Kongolaistaustainen nuori on pohtinut viime aikoina omaa seksuaali-identiteettiään ja kaipaa kovasti ryhmän kaltaista turvallista ympäristöä, jossa hän pääsisi keskustelemaan ja viettämään aikaa muiden sateenkaarinuorten kanssa.

Miten hoitaa:
Nuorisotyöntekijä puuttuu kommenttiin ja sanoo sen sisältäneen rasistisia ennakkoluuloja. Pelkän etnisen taustan perusteella ei voi tietää, mitä toinen ajattelee ja millainen ihminen hän on. ”Te varmasti ymmärrätte vähemmistön edustajina, millaista on kohdata epäreiluja ennakkoluuloja.” Nuoria myös muistutetaan siitä, että Afrikka on kokonainen maanosa, jonka sisälle mahtuu paljon moninaisuutta ja erilaisia mielipiteitä.

Nuorilla on oikeus tuntea olonsa turvalliseksi ja kotoisaksi ryhmässä, mutta se ei oikeuta muiden sateenkaarinuorten ulossulkemiseen. Vaikka olisi totta, että toisen kulttuurissa on paljon sateenkaari-ihmisiä kohtaan vihamielisiä asenteita, se kertoo vain vahvemmin kyseisen nuoren (vertais)tuen tarpeesta.

6. tilanne: Uusi työntekijä kohdataan ennakkoluuloilla

Tarina:
Työpaikalle on palkattu uusi nuorisotyöntekijä, joka on tummaihoinen. Yksi nuorisotyöntekijöistä innostuu asiasta ja tokaisee: ”Mahtavaa, saadaan uusi vetäjä nuorten liikuntakerholle! Tummaihoiset ovat niin urheilullisia – näkeehän sen olympialaisissakin.”

Miten hoitaa:
Toinen työntekijä keskeyttää tilanteen ja muistuttaa, että jokainen ihminen on yksilö, eivätkä tiettyyn etniseen taustaan tai ihonväriin liittyvät stereotypiat päde jokaiseen. Etninen tausta on vain yksi osa ihmistä, joten kohdataan jokainen yksilönä. Huomioidaan, että positiivisetkin stereotypiat voivat olla rajoittavia ja aiheuttaa stressiä, jos uusi työntekijä ei vastaakaan häneen kohdistuvia ennakko-oletuksia.

Käydään esihenkilön johdolla keskustelua tiimin yhteisistä pelisäännöistä, joiden avulla taataan mahdollisimman turvallinen ilmapiiri sekä työyhteisössä että nuorten kanssa. Jos esihenkilö havaitsee laajemman tarpeen työyhteisön yhdenvertaisuusosaamisen päivittämiselle, voidaan ehdottaa esim. koko henkilöstölle pakollista koulutusta teemoista.

7. tilanne: Nuorisotyöntekijä tekee yleistävän olettamuksen

Tarina:
Nuorisotoiminnassa suunnitellaan yläasteikäisille nuorille suunnattua kulttuuriretkeä toiselle paikkakunnalle. Kun retkestä kerrotaan nuorille, yksi nuorisotyöntekijöistä tokaisee: ”Osallistumismaksu on vain 20 euroa, joten kaikki halukkaat voivat varmasti osallistua!” Kommentti särähtää toisen työntekijän korvaan, koska hän tietää joidenkin paikalla olevien nuorten olevan pienituloisista perheistä. Työntekijä ei kuitenkaan ole varma, onko työkaverin kommenttiin tarpeen puuttua.

Miten hoitaa:
Nuorisotyöntekijä vetää työkaverinsa myöhemmin sivuun ja ottaa asian puheeksi. ”Ymmärrän, että tarkoitit pelkkää hyvää, mutta kaikilla nuorilla ei välttämättä ole varaa osallistua retkelle. Yleistävä kommentti voi tuottaa nuorille ahdistusta ja saada heille kokemuksen, että he ovat erilaisia muihin nuoriin verrattuna.”

Työntekijä nostaa teeman esiin työyhteisön seuraavassa kokouksessa ja esittää toiveensa sille, että nuorilla voisi olla perheen taloudellisen tilanteen mukaan mahdollisuus pyytää retkelle osallistumiseen yksilöllistä tukea. Jotta kaikilla nuorilla olisi tasavertaiset mahdollisuudet osallistua toimintaan, se voi joskus edellyttää myös tilannekohtaisia mukautuksia.

8. tilanne: Nuori käyttää n-sanaa

Tarina:
Nuorisotyöntekijä kuulee ohimennen, kun nuorten kaveriporukassa käytetään n-sanaa. Vaikka tilanne tapahtuu nuorisotyöntekijän nähden, hän ei ole varma, kuuluuko nuorten keskinäisiin puheisiin sekaantua, sillä tiettävästi kaikki porukan nuorista ovat valkoisia, eikä ympärillä ole yhtään tummaihoista nuorta.

Miten hoitaa:
Nuorisotyöntekijä päättää puuttua tilanteeseen: ”Hei, äskeinen kommentti ei ollut ok. Ei ole hyväksyttyä käyttää n-sanaa – edes silloin, kun paikalla ei ole ketään, keneen se viittaa.” Puuttumista perustellaan kertomalla, että n-sanan käyttö on rasistista puhetta ja sanan käyttäminen missä tahansa tilanteessa normalisoi rasismia, eli tekee siitä ”normaalia” ja hyväksyttyä muiden silmissä. Keskustellaan nuorten kanssa siitä, millainen käytös tukee kaikkien turvallisuuden tunnetta.

Syrjivä puhe on tärkeää ottaa vakavasti, vaikka ympärillä ei olisi ketään, keneen puheella viitataan. Opittu puhe luo normeja, jotka toistuvat myös, kun vähemmistön edustaja on paikalla – omia puheita on siis tärkeää miettiä. Ulkonäön perusteella ei myöskään voi olla varma toisten taustoista.

Nuorten n-sanan käyttöön puuttuessa on myös hyvä arvioida tilanteita sen pohjalta, kuka käyttää sanaa. Valkoisilla ihmisillä ei ole koskaan oikeutettua käyttää n-sanaa, mutta n-sanan käyttö voi olla tummaihoiselle nuorelle tärkeä tapa ottaa oma vähemmistöidentiteettinsä ”haltuun”. Kun n-sanan kaltaiset loukkaavat sanat omitaan takaisin vähemmistöyhteisön käyttöön, puretaan samalla niihin liittyviä syrjiviä merkityksiä.

Nuorisotyöntekijä puuttuu syrjintään ja rasismiin jatkossakin matalalla kynnyksellä. Vaikka puuttuminen ei tuottaisi hetkessä toivottua tulosta, aktiivinen puuttuminen viestii nuorille, millainen käytös on ja ei ole hyväksyttävää.

9. tilanne: Syrjintätilanne kaveriporukan sisällä

Tarina:
Nuorisotoiminnassa on mukana kaveriporukka, jossa on nuoria eri sukupuolista. Nuorisotyöntekijä kuulee ohimennen, kun yksi porukan pojista sanoo: ”Muijilla on ihan turha lähteä autolinjalle, kun eihän ne siellä kuitenkaan pärjää!”. Kun nuorisotyöntekijä puuttuu kommenttiin, porukan tytöt puolustavat häntä sanomalla: ”Ei se oo niin iso juttu, se vaan vitsaili.”

Miten hoitaa:
Tyttöjen vastauksesta huolimatta nuorisotyöntekijä tietää, että kommenttiin on tärkeää puuttua. ”Vaikka kommentti ei haittaisi teitä, ei se silti ole ok. Ei ole olemassa tyttöjen tai poikien aloja – tytöt voivat pärjätä hyvin siellä, missä pojatkin. Sukupuoli ei määritä kenenkään taitoja.”

Mietitään työyhteisössä, miten syrjivään puheeseen voitaisiin puuttua toiminnassa myös yksittäistä tapausta laajemmin. Huolehditaan kaikessa toiminnassa, että esim. eri ammateista tarjottaisiin mahdollisimman moninaisia esimerkkejä ja kuvastoa. Nuorille kerrotaan yhteisesti, että moninaisuus on rikkaus kaikilla aloilla.

Toiminnan suunnittelussa huomioidaan jatkossa, että tytöt saattavat pelätä joutuvansa ryhmän ulkopuolelle, eivätkä he tällöin välttämättä uskalla ilmaista aitoa mielipidettään syrjivistä kommenteista. Organisaatiossa voidaan pohtia, olisiko mahdollista järjestää myös erillistä tyttötoimintaa tai kertoa toiminnassa oleville tytöille toisten organisaatioiden tyttötoiminnasta.

10. tilanne: Transnuoren nimi sivuutetaan

Tarina:
Nuori, joka on hiljattain alkanut käyttää uutta etunimeä, osallistuu toimintaan ensimmäistä kertaa avoimesti transsukupuolisena. Yksi työntekijöistä käyttää jatkuvasti nuoren vanhaa nimeä ja sanoo: ”En mä jaksa muistaa, se on liian vaikeeta.”

Tausta:
Nuori on ollut aiemminkin mukana nuorisotoiminnassa, mutta jättäytyi jokin aika sitten pois syrjinnän ja vähättelyn pelon vuoksi. Nyt hän kokeilee osallistumista uudelleen.

Miten hoitaa:
Toinen työntekijä, joka kuulee tilanteen, ottaa kollegan kanssa keskustelun. ”Jos ei osaa, pitää opetella. Oikean nimen käyttäminen on nuorelle tärkeä asia ja hänen identiteettiään täytyy kunnioittaa.”

Muistutetaan, että opettelemme jatkuvasti uusia nimiä ihmisille, esim. jos tuttavan sukunimi muuttuu naimisiinmenon myötä. On ok, jos uutta nimeä ei heti muista, mutta täytyy silti yrittää aktiivisesti ja korjata itseään, jos vahingossa käyttää väärää nimeä. Aikuinen toimii esimerkkinä nuorille.

Myös nuorelle osoitetaan, että häntä tuetaan: Väärää nimeä käyttänyt työntekijä pyytää nuorelta anteeksi ja myös muita nuoria kehotetaan toimimaan muut huomioiden. Pohditaan, onko asia hyvä huomioida toiminnassa myös muuten, esim. uudet nimilaput.

11. tilanne: Nuori puolustautuu ”rasistikortilla”

Tarina:
Nuorisotoiminnassa tapahtuu tilanne, jossa työntekijä joutuu pyytämään yhtä nuorista lopettamaan hetkeksi kaverilleen puhumisen, jotta kaikki kuulevat ohjeistuksen yhteiseen aktiviteettiin. Nuori puolustautuu tokaisemalla työntekijälle vitsikkäästi: ”Toi ei ollu reiluu, ootko sä joku rasisti?” Työntekijä hämmentyy, sillä vaikka nuori kuuluu etniseen vähemmistöön, hän ei ajattele toimineensa tilanteessa syrjivästi.

Tausta:

Nuori kohtaa rasismia toistuvasti muun muassa koulussa, harrastuksissaan ja julkisilla paikoilla.

Miten hoitaa:
Vaikka nuoren kommentti oli vitsikäs, nuorisotyöntekijä vastaa rauhallisesti: ”Olen pahoillani, että äskeinen tilanne tuntui susta epäreilulta. Mulle on tärkeää, että kaikilla on täällä

turvallista olla. On kuitenkin myös tärkeää, että kuulette ohjeistuksen, jotta se ei jää kenellekään epäselväksi.”

Myöhemmin nuorisotyöntekijä juttelee nuoren kanssa kahden kesken ja kysyy, haluaako avata kokemustaan tai reaktiotaan tarkemmin. Nuorta ei vähätellä, vaikka tilanteessa ei ilmenisi mitään, mitä työntekijä olisi tehnyt rasistisesti. Toistuvat syrjintäkokemukset voivat aiheuttaa ahdistusta ja uusien syrjintätilanteiden pelkoa, missä tapauksessa nuori ohjeistetaan lisätuen pariin.

Mietitään työyhteisössä, millaista tukea organisaation sisällä voitaisiin tarjota nuorille, jotka ovat kokeneet syrjintää tai rasismia. Jatkossakin vastaavat tapaukset käsitellään tilannekohtaisesti. Työntekijät tarkastelevat omaa toimintaansa kriittisesti ja ovat avoimia nuorten kommenteille sekä toimintatapojensa muuttamiselle.

Nuorille viestitään yhteisesti, että heillä on aina oikeus kertoa, jos työntekijä toimii heistä epäreilusti tai syrjivästi. Huomioidaan kuitenkin myös, ettei ”rasistikortti” saa toimia nuorten keinona paeta omaa vastuutaan. Nuorten kanssa jutellaan yhteisistä pelisäännöistä ja niihin sitoutumisesta.

12. tilanne: Autistinuoren toimintakykyä vähätellään

Tarina:
Nuorten valmennustoimintaan haluaa osallistua autistinuori. Kun neuromoninaisuuden huomioiminen toiminnassa otetaan esille työyhteisössä, yksi nuorisotyöntekijä toteaa: ”Kaikki menee niin vaikeeksi, jos se otetaan mukaan. Mitä se vois ees saada irti valmennuksesta?”

Miten hoitaa:
Muut työntekijät puuttuvat kommenttiin muistuttamalla, että neuromoninaisilla nuorilla on oikeus osallistua toimintaan, kuten muillakin nuorilla. Toimintaan täytyy olla mahdollisuuksien, yhteisten pelisääntöjen ja lain mukaan valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia, jotka takaavat erilaisten nuorten osallistumisen toimintaan.

Autismidiagnoosi ei myöskään kerro kaikkea nuoren toimintakyvystä tai osallistumismahdollisuuksista. Toiminnassa voi olla jo tietämättä mukana neuromoninaisia nuoria – moninaisuus on tärkeää huomioida, vaikkei se aina näkyisi ulospäin.

Työyhteisö hankkii lisää tietoa neuromoninaisuudesta muun muassa kouluttautumalla. Yhteiskunnan syrjivät rakenteet voivat olla osasyy neuromoninaisen nuoren tuen tarpeelle ja valmentajan ymmärrys aiheesta voi auttaa häntä havaitsemaan niihin liittyviä haasteita ja vastaamaan nuoren tuen tarpeeseen.

13. tilanne: Syrjivän nuoren kohtaaminen

Tarina:
Nuorisotyöntekijä kohtaa jalkautuvassa nuorisotyössä hänelle ennalta tuntemattoman nuoren. Nuori on avoin keskustelulle, mutta käyttää puheessaan toistuvasti syrjiviä ja rasistisia ilmauksia. Nuorisotyöntekijä haluaa puuttua nuoren puheisiin, mutta pelkää, että sen tekeminen suoraan ajaisi nuoren pois.

Tausta:
Nuori on yksinäinen ja vaarassa syrjäytyä. Hän etsii kuulumisen ja samaistumisen kokemuksia sosiaalisesta mediasta, jossa hän on saanut vaikutteita äärioikeistolaisista ideologioista.

Miten hoitaa:
Nuorisotyöntekijä pysyy rauhallisena ja arvioi vaihtoehtojaan tarkkaan. Jos työntekijä tapaa nuoren kahden kesken, voi olla ratkaisevaa priorisoida luottamussuhteen rakentamista. Tavoitteena on saada nuorelle kokemus kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta. Vaikka työntekijä ei voi hyväksyä nuoren aatteita, hän pyrkii kysymään niistä tuomitsematta tai haastamatta niitä suoraan – keskittyen erityisesti nuoren omiin kokemuksiin ja tunteisiin.

Jos nuori kohdataan muiden nuorten läsnä ollessa, on tärkeää puuttua tilanteeseen suoraviivaisemmin, jotta rasistisia ilmaisuja ei normalisoida hiljaisuudella. Puuttuminen tehdään tällöinkin hienovaraisesti ja se kohdistetaan kieleen, ei henkilöön. Keskustelussa työntekijä ilmaisee, että nuori on käytöksestään huolimatta arvokas ihminen.

Työntekijä tiedostaa, ettei nuorten asenteisiin vaikuttaminen tapahdu hetkessä, vaan se on pitkäjänteisen työskentelyn tulos. Tilanteen jälkeen työntekijä pyrkii ylläpitämään avointa keskusteluyhteyttä nuoreen. Mahdollisuuksien mukaan nuoren kanssa jutellaan myös kahden kesken, jotta voidaan rauhassa kartoittaa hänen tilannettaan ja tarjota tukea. Nuorelle voidaan tarjota mahdollisuuksia havaita toimintansa ongelmallisuus itse esimerkiksi näyttämällä, että hän voi löytää merkityksellisiä ihmiskontakteja ja kuuluvuuden kokemuksia myös syrjivän ideologian ulkopuolelta.

Organisaatiotasolla nuorisotyöntekijöille tarjotaan väyliä haastavien tilanteiden käsittelyyn, erityisesti vähemmistöön kuuluvien työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen huomioiden. Raskaista kokemuksista ja hyväksi todetuista toimintatavoista keskustellaan työyhteisössä avoimesti.

14. tilanne: Vähävarainen nuori kokee yksinäisyyttä

Tarina:
Etsivä nuorisotyöntekijä tapaa nuoren, joka harkitsee toisen asteen opintoihin palaamista. Nuori asuu kaukana ystävistään ja koulusta, johon hän haluaisi hakea. Kun nuorisotyöntekijä kannustaa nuorta hakemaan haluamaansa kouluun, nuori on hetken hiljaa ja sanoo sitten rauhallisesti: "Emmä voi, ku koulumatka on niin pitkä, eikä mulla oo varaa maksaa kallista bussilippua, et edes pääsisin kouluun. Mul ei oo ees varaa nähä mun kavereita, ku asun ihan skutsissa. Hävettää aina selitellä, miks en pääse mukaan menoihin."

Tausta:
Nuori asuu yksin ja vastaa omasta taloudestaan. Hän on joutunut muuttamaan syrjemmäksi, jotta hänellä olisi varaa maksaa vuokra. Nuorella ei ole läheisiä, keneltä pyytää taloudellista apua.

Nuori on tottunut siihen, että osallistuminen maksulliseen toimintaan on epävarmaa ja usein hän joutuu kieltäytymään viime hetkellä tai keksimään tekosyitä. Hän pelkää leimautumista, eikä hän tahdo kavereiden tai aikuisten sääliä. Nuori toivoisi kouluun paluulta yksinäisyyden tunteen vähenemistä.

Miten hoitaa:
Etsivä nuorisotyöntekijä ei lähde vähättelemään, vaan hän vastaa rauhallisesti: ”Kiitos, että sanoit tuon suoraan. Tosi moni nuori joutuu miettimään tätä, eikä sun kuuluisi joutua selittelemään.” Nuorisotyöntekijä korostaa nuorelle, ettei hän ole yksin ongelmansa kanssa ja etsivän nuorisotyön tarkoituksena on auttaa nuorta löytämään keinot päästä opiskelemaan sekä tukea nuorta rakentamaan hänelle mielekästä elämää.

Työntekijä siirtää tilanteen käytännön ratkaisuihin, mutta nuoren ehdoilla. Myöhemmin voidaan jutella lisää siitä, mitä vähävaraisuus tekee nuoren arjelle: esim. onko hänellä ruokahuolia tai miten hän voisi ottaa tilanteensa puheeksi ystäväpiirissään. Ohjataan nuori tarvittaessa lisätuen pariin.

Työyhteisön tasolla varmistetaan, että nuorille suunnatussa toiminnassa on aidosti maksuttomia vaihtoehtoja.

15. tilanne: Vastuu yhdenvertaisuuden edistämisestä jakautuu epätasaisesti työyhteisön sisällä

Tarina:
Työntekijä lähestyy esihenkilöä asiasta, jonka on havainnut työyhteisössä. Hänen mukaansa tiimissä on jäseniä, jotka edistävät yhdenvertaisuusasioita aktiivisesti muun muassa hankkimalla monipuolista tietoa aiheesta ja hyödyntämällä työssään yhdenvertaisuutta

edistäviä materiaaleja. Samalla hän on kuitenkin huomannut, että jotkut työyhteisön jäsenistä kokevat yhdenvertaisuutta edistävän työn turhana ”lisätyönä”. Työntekijät ovat kommentoineet yhdenvertaisuusasioita muun muassa sanomalla, että ”Eiks se riitä, et kohdellaan kaikkia samalla tavalla?” ja ”Voisiksä puhuu ton nuoren kaa noista sateenkaariasioista, kun mä en tiiä niistä hirveesti?”

Työntekijä kokee, että osaamisen pitäisi jakautua tasaisesti työyhteisössä ja kaikkien pitäisi olla valmiita kantamaan vastuuta toiminnan yhdenvertaisuudesta. Hän ehdottaa, että puutteellista osaamista voisi tarvittaessa täydentää koulutuksilla tai pyytämällä apua työkaverilta. Työntekijä myös kertoo, että näiden asioiden puheeksi ottaminen tuntuu vaikealta. Hän pelkää, että leimaa työkaverinsa huonoksi työntekijäksi, vaikka kyseessä saattaa olla työkaverin epävarmuutta ottaa haltuun uusia kokonaisuuksia ja haastaa omaa ammatillista osaamistaan.

Miten hoitaa:
Esihenkilö kiittää työntekijää asian ilmi tuomisesta ja kertoo olevansa samaa mieltä siitä, että yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien yhteinen asia. Esihenkilö lupaa ottaa asian puheeksi seuraavassa tiimipalaverissa tai kehittämispäivässä.

Tiimipalaverissa/kehittämispäivässä otetaan yhteiseksi keskustelunaiheeksi yhdenvertaisuus. Esihenkilö voi lähestyä asiaa muun muassa yhteisellä keskustelulla siitä, miten yhdenvertaisuus jo toteutuu nuorten kanssa tehtävässä työssä. Tämän tarkoituksena on huomioida, mitä hyvää jo tehdään sekä tunnistaa yhdenvertaisuutta edistävät toimet. Esihenkilön on syytä painottaa, että yhdenvertaisuuslaki ja nuorisolaki velvoittavat kaikkia edistämään yhdenvertaisuutta työssään. Keskustelussa on tärkeää huolehtia, että kaikki pääsevät ääneen, jotta ei käy niin, että ainoastaan yhdenvertaisuusasioista kiinnostuneet ovat äänessä.

Keskustelun alussa painotetaan, että yhteistä keskustelua käydään hyvässä hengessä: ketään ei arvoteta, ja kaikille annetaan tilaa pohtia, reflektoida, kysyä ja myös olla väärässä. Ennen keskustelua voidaan käydä läpi turvallisemman tilan tai keskustelun periaatteet, joiden noudattamiseen jokainen sitoutuu.

Keskustelun päätteeksi voidaan esimerkiksi jakaa erilaisia työtehtäviä, joiden tavoitteena on yhdenvertaisuuden edistäminen toiminnassa. Alkuun voi päästä esimerkiksi hyödyntämällä valmiita materiaaleja, jotka auttavat määrittämään kehittämiskohteita työyhteisössä. Materiaalien pohjalta työntekijät voivat myös arvioida omaa toimintaansa (esim. Yhdenvertaisuuden nuorisoalan osaamiskeskuksen Nuorisotoiminnan syrjivien rakenteiden tarkistuslista). Työyhteisö voi yhdessä päättää mahdollisista yhdenvertaisuuskoulutuksista, joihin jokaisen työntekijän – myös esihenkilön – on osallistuttava.

Jatkossa esihenkilö voi huolehtia jokaisen työntekijän yhdenvertaisuusosaamisen kehittymisestä ja ylläpitämisestä muun muassa kahdenkeskeisillä keskusteluilla. Näissä

keskusteluissa työntekijöiltä voi kysyä, millaista yhdenvertaisuusosaamista he tarvitsevat ja toivovat sekä selvittää yhdessä, mistä osaamista voisi hankkia.