

Att ta upp rasism i verksamheten

Dialogledaren: "Vad ger dig hopp?"

Ungdom 1: "När man ser antirasistiska inlägg och att folk gillar dem. Och när man följer rätt typer, som har bra attityd."

Ungdom 2: "När man ser att det finns bra människor som verkligen vill andra gott och när man ser framgångsrika personer som liknar en själv, och som vågar bryta mot stereotypier."

Ungdom 3: "När någon ger sitt stöd och visar att man inte är ensam, och hjälper till att hitta vänner som kan vara ett stöd."

Ungdom 4: "Men att inte bara enskilda människor opponerar sig mot rasism, utan att någon som verkligen är inflytelserik säger nånting, det ger hopp. Till exempel Sauli Niinistö."

Ungdom 5: "Också föräldrar och lärare. Varje enskild människa gör skillnad. Läraren är en auktoritet, och när läraren uppmuntrar och ger stöd kan det få en att tro på sig själv. På så vis kan en person åstadkomma mycket. Eller förstöra mycket."

Genom att motverka upplevelser av diskriminering, utestängning och rasism skapar man framtidshopp. Att ingjuta tro på att alla har möjlighet att höra till de gemenskaper som är viktiga för dem själva, och att alla kan påverka som en del av samhället, är viktigt för allas välbefinnande. Upplevelser av rasism och annan diskriminering kan pyra under ytan och spela en stor roll i deltagarnas vardag såväl i hobbyverksamheten som utanför den. Att rasism syns i medierna, i verksamheten eller utanför verksamheten (på övrig fritid, i sociala medier, i skolan) kan väcka ett behov av samtal, och det är bra att försöka tillgodose detta behov. På motsvarande sätt är det viktigt att tala om rasism i en gemenskap om rasism förekommer inom gemenskapen.

Att ta upp frågan i den egna gemenskapen är ett sätt att stärka deltagarnas förmåga att skydda sig själva samt att föra en diskussion om verksamhetens regler, principer och det gemensamma beteendet. Genom att erbjuda ord för olika upplevelser, stärka deltagarnas egna gränser och sänka tröskeln för att tala om svåra saker, kan man

uppmuntra dem som deltar i verksamheten att berätta om sina egna erfarenheter och delta i en diskussion som främjar verksamhetens säkerhet.

Förberedelser inför samtalet

Det är bra att förbereda sig i förväg på att ta upp frågan. Inför ett samtal kan det vara bra att beakta t.ex. följande saker:

- Förbered dig i förväg och läs på om ämnet så att den som utsatts för diskriminering inte behöver fungera som lärare i situationen, utan kan koncentrera sig på att berätta om sina erfarenheter.
- Fundera på vilka ord som är lättast för dig själv att använda. I den här anvisningen ingår färdiga fraser och frågor som du kan använda. Du kan också ändra ordvalen så att de känns naturliga för dig.
- Du kan öva dig på att ta upp ämnet till diskussion till exempel i arbetsgemenskapen eller med andra vuxna. Du kan också kontakta Du är inte ensam-tjänsten
- (<https://etoleyksin.fi/sv/>) om du behöver stöd för att ta upp ämnet.
- Om du vill använda det här materialet som en del av samtalet, är det bra om du bekantar dig med det i lugn och ro innan du använder det.
- Sträva efter att bygga upp en lugn och förtroendeingivande situation för samtalet. Vad skulle du själv behöva för att känna dig lugn i situationen? I hurdana situationer har det varit lätt för dig att diskutera svåra frågor? Vilken typ av person är det lätt för dig att prata med på ett förtroligt sätt?

Förklara syftet med samtalet

Det är viktigt att tillsammans gå igenom den bakomliggande orsaken till samtalet. Det är nödvändigt att sätta stopp för rasism. Den måste identifieras i tid, och åtgärder måste vidtas med låg tröskel och systematiskt. Det är viktigt att inte lämna unga ensamma i situationer som kränker dem eller äventyrar deras säkerhet, och det är viktigt att ta ställning mot rasism. För att ingripa mot rasism krävs det att vi talar om den. Under ett samtal är det bra att stanna upp och fundera på varför vi vill ha samtalet.

- Vill vi åstadkomma en förändring?
- Vill vi lyfta fram olika erfarenheter?

- Vill vi reda ut utmaningar som är kopplade till ämnet?
- Vill vi tillsammans lära oss att prata om utmanande ämnen?
- Söker vi stöd och en känsla av gemenskap?

Att ställa upp målen för samtalet kan hjälpa oss att fundera över om alla parter har möjlighet att delta i diskussionen, var samtalet bör äga rum samt om det också behöver dokumenteras och om åtgärderna behöver följas upp.

- Om det har förekommit rasism i verksamheten, ska det föras ett separat samtal med den person som blivit utsatt för rasism och med den som har varit rasistisk.
- Efter samtalen med de berörda parterna kan det vara viktigt att diskutera frågor om diskriminering också med den övriga gemenskapen. Man kan till exempel diskutera hur var och en har möjlighet att stödja varandra, hur vars och ens beteende påverkar hela gemenskapens välbefinnande, eller om gemenskapens medlemmar är oroliga för diskriminering.
- Om det bland medlemmarna i gemenskapen finns behov att diskutera rasism på ett allmänt plan, till exempel om sådant som tas upp i nyheterna, kan man föra en gemensam diskussion. Vad är det i händelsen som har väckt uppmärksamhet? Väcker det svåra känslor? Vad är viktigt att fokusera på?
- Rasism kan påverka deltagarnas liv utanför verksamheten, och därmed också indirekt påverka verksamheten. Om det väcks oro för en viss deltagares välbefinnande, kan det vara bra att ha ett samtal mellan två personer.

Fundera också på vem som har ansvaret för att samtalen förs. Ofta ligger ansvaret för konstruktiva och fostrande samtal hos den som är handledare eller har vuxenansvar. Ansvaret kan dock även ligga hos en förperson, verksamhetsledare, arbetarskyddsansvarig eller föreningsledare, om det är fråga om upplevelser av rasism och diskriminering som berör personalen. Man kan också kontakta utomstående aktörer. Det viktigaste är att behovet av samtal och upplysning inte förbises.

Stödfrågor för att inleda samtalet

Det kan kännas svårt att inleda samtalet. Men det behövs inga enorma kunskaper om rasism för att föra ett samtal. Det viktigaste är att stanna upp och lyssna på andra personers upplevelser och behov. På motsvarande sätt, om det har förekommit rasistiskt beteende i verksamheten, kan det förutom att ringa in beteendet vara viktigt att reda ut varför det har uppstått.

Om du ska diskutera med någon som upplevt rasism är det viktigt att ta del av personens upplevelser och behov. Hur kan personens trygghetskänsla stärkas? Är det nödvändigt att inom verksamheten försöka förebygga eller ingripa i rasism?

- *Vad har hänt? Vad vill du berätta om din upplevelse?*
- *Var hände det? Var det någon som ingrep?*
- *Vilka känslor eller tankar väckte situationen hos dig?*
- *Hur mår du och hur orkar du just nu?*
- *Vad kan vi göra för att stödja ditt välbefinnande?*

Att ingripa mot rasistiskt beteende innebär också att samtala med de eventuella gärningspersonerna.

Rasism upplevs ofta som ett mycket stämplande ord. Det kan vara svårt för människor att inse att de själva kan ha agerat rasistiskt. Därför är det viktigt att förmedla budskapet att vem som helst ibland kan såra någon annan, även av misstag eller utan att inse konsekvenserna av sitt beteende. Det är viktigt att uttrycka hur uppskattat det är att våga granska och utveckla sitt eget beteende.

I bästa fall stärker en konsekvent avgränsning av rasistiskt beteende och en tydlig belysning av dess skadliga konsekvenser människors vilja att förändras och upphöra med rasistiskt beteende. Särskilt små barn kan säga och göra saker utan att förstå orsakerna till och konsekvenserna av sina handlingar, och då det är den vuxnas uppgift att få dem att förstå varför deras handlingar måste ändras och på vilket sätt. För en del av samtalet kan följande frågor användas:

- *Vill du berätta vad som har hänt?*
- *Vad fick dig att göra så här?*
- *Vi har tillsammans och i våra regler kommit överens om att vi ska respektera varandra. Vad tycker du om de här reglerna?*
- *Vet du var dina tankar kommer ifrån?*
- *Vad kan vi göra tillsammans för att beteendet inte ska upprepas?*
- *Vet du att mobbning och rasism sårar människor och skadar vår gemenskap? Vi måste ingripa i sådant här beteende. Vad tyckte du vi kan göra om det här beteendet upprepas?*

Till stöd för diskussion inom gemenskapen

Om gemenskapen vill diskutera rasism på ett allmänt plan eller fundera på hur man kan ingripa i rasism, kan följande frågor hjälpa till för att föra diskussionen framåt:

- *Hurdana tankar om och upplevelser av rasism har du?*
- *Har du själv upplevt eller sett rasism i en vardaglig situation, och hur kändes det för dig?*
- *Vad hjälpte dig att ingripa, eller vad hindrade dig från att ingripa i situationen?*
- *Hur kan du själv eller hur kan ni som gemenskap ingripa mot rasism?*
- *Hurdant stöd och hurdan uppmuntran eller förståelse behöver den som utsätts för rasism eller som bevittnar rasism?*
- *Vem alla behöver vi lyssna på för att kunna agera tillsammans mot rasism? Vem borde lyssna på de här diskussionerna?*
- *Vem borde vidta åtgärder för att vi ska få till stånd en förändring?*

De fördjupande stödfrågorna handlar om att granska känslor och perspektiv samt att öka förståelsen. Syftet med frågorna är inte att skapa konflikt, utan att uppmuntra deltagarna att berätta mer ingående om sina egna erfarenheter, idéer och upplevelser. Till exempel följande frågor kan användas:

- o *Hur kändes det för dig när du upplevde det här?*
- o *Det verkar som att du har en känslomässig koppling till frågan – vill du berätta mer om de här känslorna? Vad ligger bakom dem, vad är det som väcker dessa känslor?*
- o *Det verkar som att du är intresserad av den här frågan och har mycket förhandskunskap! Vill du berätta mer – vad har fått dig att bli intresserad av frågan och lära dig mer? Var har du hämtat informationen?*
- o *Du har fina idéer! Kan du säga vad som har bidragit till att idéerna har uppstått?*
- o *Varför är just detta viktigt för dig? Berätta mer om vad som gör det betydelsefullt?*
- o *Vad tänker du själv om att du har just den här åsikten? Vilka olika saker kan ligga bakom den här åsikten?*

Rasism är mångfacetterad

När vi diskuterar utmanande ämnen strävar vi efter en respektfull dialog där det är möjligt att öppet ta del av andras erfarenheter och synpunkter. Detta kan kräva att utrymme ges för motsättningar; att vi accepterar att det finns olika åsikter och synvinklar och ger dem utrymme att existera samtidigt. Att det finns olika åsikter och synvinklar betyder dock inte att vi accepterar beteenden som skadar eller utesluter medlemmar. Att ge utrymme för motsättningar samtidigt som man säkerställer en trygg miljö för deltagarna i samtalet kräver en stark närvaro och noggrann avvägning av den som leder samtalet. Det kan vara bra att redan i förväg fundera över spelreglerna för diskussionen samt eventuella metoder eller övningar som begränsar den.

Uppfattningen om rasism kan variera från person till person. Den som har upplevt rasistisk diskriminering som en del av det dagliga livet förhåller sig sannolikt på ett mycket annorlunda sätt till rasism än den som inte har upplevt diskriminering under sitt liv. Upprepade erfarenheter av diskriminering och kränkningar riktade mot en persons oföränderliga väsen kan göra personen mer känslig, utmattad, cynisk eller arg, och tydliggöra diskriminerande strukturer och attityder i samhället som andra inte lägger märke till.

När vi diskuterar rasism och diskriminering är det bra att fundera över följande punkter:

- *Vad ser vi ur vårt eget perspektiv?*
 - Utifrån vår egen bakgrund kan vi vara mer benägna att upptäcka och bemöta olika saker.
 - Vår egen bakgrund och livserfarenhet påverkar också hur vi tolkar olika situationer som inträffat. Vi kan tycka att en sak är obetydlig, medan den för någon annan är djupt kränkande eller stärker tidigare negativa erfarenheter.
 - Vårt perspektiv kan också vara en tillgång. Vi kan ha möjlighet att se utmaningar ur en synvinkel som möjliggör lösningar och försoning, där de som upplever konflikten inte kan se det. Vårt unika kunnande, våra nätverk och livserfarenheter kan i bästa fall fungera som resurser och nycklar.
 - Vad är det vi själva inte får syn på ur vårt perspektiv? Vilka erfarenheter och vilket kunnande har inte varit en del av vårt liv? Brist på erfarenhet och kunnande ska inte ses som en svaghet att dölja, utan som en möjlighet att lära sig.

- *Hurdana orsaker och konsekvenser ser vi utifrån vårt perspektiv?*
 - o Kan vi se de bakomliggande orsakerna till konflikten, och ta itu med dem? Om inte, vem skulle kunna? I bakgrunden kan det finnas olika attityder, normer, tidigare konflikter och värderingar, och att förstå dem kan främja dialogen.
 - o Vilka andra aktörer berörs av det som hänt? Hur ska de informeras? Ska familjen och vårdnadshavarna ta del av informationsflödet och diskussionen?
 - o Vilka åtgärder behövs för att situationen inte ska upprepas? I arbete med barn och unga är det bra att fundera över hur påföljderna också kan bli möjligheter till utveckling.
 - o Hur följer vi upp situationens utveckling? Vad behöver vi veta och vem ska vi lyssna på?

Till exempel en handledare och en ung person kan ha mycket olika erfarenheter av diskriminering, och bådas erfarenheter kan vara sanna samtidigt.

Samtalen kan vara utmanande och väcka olika känslor, såväl hos dem som deltar i diskussionen som hos de ledare och vuxna som möjliggör den. Det är helt normalt. Att känslor väcks kan vara ett tecken på att ämnet som diskuteras är viktigt. Man behöver inte vara ensam med dessa känslor och tankar, utan det är bra att söka stöd för att hantera dem inom ramen för vad som är möjligt. Den egna arbetsgemenskapen eller företagshälsovården kan erbjuda möjligheter att bearbeta händelsen, men dessutom kan professionell arbetshandledning, antingen enskilt eller tillsammans med arbetsgemenskapen, vara givande.

[Befolkningsförbundets Du är inte ensam-tjänst](https://etoleyksin.fi) (etoleyksin.fi) erbjuder också möjlighet att gå igenom situationer och händelser där frågor om diskriminering och rasism har kommit upp i fritidsverksamhet.