



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Darya Biranvand Höysniemi

## Rodullistamisen teemat

Työpaja viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

9.11.2020

Tekijä Otsikko	Darya Biranvand Höysniemi Rodullistamisen teemat Työpaja viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoille
Sivumäärä Aika	47 sivua + 2 liitettä 9.11.2020
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Ulla Saukkonen Lehtori Kirsi Lautala
<p>Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan rodullistamista ilmiönä ja pohditaan rasismien eri muotoja. Rodullistaminen on sosiologian käsite, jolla viitataan ilmiöön, jossa ihmisen yhteiskunnallinen asema määrittyy sosiaalisten ”rotujen” kautta. Opinnäytetyön tuotoksena on työpaja, jonka tavoitteena oli lisätä ymmärrystä rodullistamisen teemoista, selventää käsitteitä sekä auttaa tunnistamaan rodullistamista sosiaalialan työssä. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat esimerkiksi rodullistaminen, rasismi, antirasistinen sosiaalityö sekä valkoisuusnormi.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena kehittämistyönä Metropolia Ammattikorkeakoululle. Teoriatiedon keräämisen ja työpajamateriaalin koostamisen jälkeen työpaja järjestettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoille Myllypuron kampuksella. Työpajan kesto oli noin kaksi tuntia ja osallistujina oli kuusi opiskelijaa. Työpajassa avattiin käsitteitä liittyen rodullistamiseen, rasismiin, mikroaggressioihin, valkoisuuteen sekä valkoisuusnormiin. Työpajatoiminnan teoreettisina viitekehyksinä ja menetelminä toimivat osallistavat menetelmät, dialoginen vuorovaikutus sekä reflektion periaatteet.</p> <p>Opinnäytetyön tuotoksena on yhdenvertaisuuskoulutus työpajan muodossa. Opinnäytetyö osoitti, että osallistavat menetelmät, dialoginen vuorovaikutus ja reflektio toimivat menetelminä rodullistamisen teemoista oppimiseen ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyö osoitti myös, että rodullistamisen käsitteestä on yleisesti kuultu, mutta käsitteen määrittäminen oli monelle hankalaa. Osallistajat kokivat saaneensa työpajasta rodullistettujen ihmisten kohtaamiseen informaatiota, jota he voivat hyödyntää sekä tulevaisuuden työssään, että arjessaan. He pitivät työpajassa käsiteltyjä aiheita tärkeinä ja ajankohtaisina.</p> <p>Opinnäytetyö antaa mallin siitä, miten yhdenvertaisuuskoulutusta voi järjestää rodullistamisen teemoista sosiaalialan ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön aiheista voi kehittää laajemman oppimiskokonaisuuden, jota hyödyntää erilaisissa oppilaitoksissa opintojaksoilla, joilla käsitellään yhteiskunnan monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen tai syrjintään liittyviä teemoja.</p>	
Avainsanat	Rodullistaminen, rasismi, antirasistinen sosiaalityö, valkoisuusnormi

Author Title	Darya Biranvand Höysniemi Racialization A Workshop for Final Year Social Services Students
Number of Pages Date	47 pages + 2 appendices Autumn 2020
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Instructors	Ulla Saukkonen, Senior Lecturer Kirsi Lautala, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to produce a workshop on the themes of racialization. The aim was to clarify racialization as a concept as well as to help understanding different forms of racism and identifying racialization within social work. The thesis was made for Metropolia University of Applied Sciences.</p> <p>The thesis was carried out as a functional development work. After I compiled a workshop material, I held the workshop for six of the final year social services students of Metropolia University of Applied Sciences at the Myllypuro campus. The two-hour workshop contained definitions of concepts related to racism, anti-racism, racialization and whiteness. Principles of participatory methods, dialogic interaction and reflection serve as theoretical reference frames for the workshop activities.</p> <p>The outcome of the thesis is a workshop. The thesis showed that participatory methods, dialogic interaction and reflection serve as methods for learning about the themes of racialization in a polytechnic university. The thesis also showed that the concept of racialization is commonly heard of, but defining the concept was tricky for many. The participants felt they had received helpful information from the workshop both for their future work and their everyday lives. On the whole, they considered the topics to be important and current.</p> <p>The thesis provides a model of how equality education can be organized on the themes of racialization in the social sphere. Furthermore, topics of the workshop could be developed into a broader learning module in social studies.</p>	
Keywords	Racialization, racism, anti-racist social work, whiteness norm

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Metropolia Ammattikorkeakoulu ja sosionomitutkinto	4
3	Yhdenvertaisuuden edistäminen sosiaalialalla	5
3.1	Yhdenvertaisuus	5
3.2	Sosiaalialan ammattieettiset arvot	6
3.3	Yhdenvertaisuuskoulutusta käsitteiden määrittelemisen kautta	8
3.3.1	Rasismi ja mikroaggressiot	9
3.3.2	Rodullistaminen	13
3.3.3	Valkoisuus ja valkoisuusnormi	15
3.3.4	Antirasismi ja liittolaisuus	16
3.3.5	Valkoinen etuoikeus	18
3.3.6	Positiivinen syrjintä, käänteisrasismi ja värisokeus	19
4	Käsitetyöpajan osallistavat menetelmät	22
4.1	Dialogisen vuorovaikutuksen avulla ymmärtävään oppimiseen	24
4.2	Reflektiivisyydellä syvempää ymmärrystä ja uusia näkökulmia	25
4.3	Ohjaajan rooli ja tehtävät	27
4.3.1	Ohjaus työmuotona ja kohtaamisena	27
4.3.2	Ohjaajan vuorovaikutus ohjaustilanteessa	29
4.3.3	Miten ohjaaja voi edistää dialogista vuorovaikutusta?	30
5	Toiminnallisen osuuden raportti ja arviointi	32
5.1	Prosessikuvaus	32
5.2	Työpajan toteutus	33
5.3	Työpajatoiminnan arviointi	36
6	Pohdinta	38
	Lähteet	41
	Liitteet	
	Liite 1. Tiedote työpajasta	
	Liite 2. Työpajan PowerPoint-esitys	

## 1 Johdanto

Rasismi, antirasismi ja muut rodullistamisen teemat ovat erittäin ajankohtaisia tänä päivänä, mutta rodullistamisesta ei olla puhuttu yleisesti valtaväestön kesken (Keskinen – Andreassen 2017: 64). Rodullistuneista valtasuhteista ja rasismista puhuminen herättää usein vastustusta ja tunnereaktioita (Keskinen – Seikkula 2015). Tänä vuonna rasismi- ja rodullistamiskeskustelu on kuitenkin saavuttanut valtaväestön täysin uudella tavalla. Yhdysvalloista lähtöisin oleva Black Lives Matter -liike sekä poliisiväkivaltaa ja rasismia vastustaneet mielenosoitukset ovat lisänneet keskustelua rasismista, valkoisesta etuoikeudesta sekä rodullistuneista valtasuhteista. Yhdysvalloissa ja Britanniassa rodullistamista, rasismia ja ”rotuun” liittyviä suhteita on tutkittu historiallisista syistä laajasti jo vuosikymmenien ajan (Puuronen 2011: 11). Pohjoismailla sen sijaan on ajateltu olevan hyvin pieni rooli kolonisaatiossa ja Suomen on ajateltu pysyneen kolonisaation ulkopuolella. Tämä on johtanut siihen, ettei siirtomaahistoriaa tai rakenteellisen rasismin yhteyttä kolonialismin aikaisiin arvoihin tai ajatuksiin usein tunnusteta tai tunnisteta julkisessa keskustelussa. Vasta viime vuosina postkolonialismin näkökulmasta tehdyt tutkimukset ja rodullistamisen diskurssi ovat lisääntyneet Pohjoismaissa. (Keskinen – Andreassen 2017: 64.) Kolonialistisen politiikan kohteena ovat Suomessa esimerkiksi saamelaiset. Muita rodullistettuja ryhmiä Suomessa ovat esimerkiksi venäläiset, romanit ja afrosuomalaiset. (Puuronen 2011: 8; Keskinen – Alemanji – Himanen – Kivijärvi – Osazee – Pöyhölä – Rousku 2018: 2; ks. myös Adoptoidun ääni 2019.) Käytän ”rotu”-käsitettä heitomerkkien kanssa osoittaakseni, että se on sosiaalisesti konstruoitu, eikä todellinen.

Tutkijat Pohjoismaissa ovat yhtä mieltä siitä, että näkyvästi erilaisten vähemmistöjen syrjinnästä on tullut hienostuneempaa viimeisen 20 vuoden aikana, ja että yksi syrjinnän negatiivisista vaikutuksista on yhteiskunnan polarisoituminen yhä entisestään. (Hervik 2019: 4) EU-jäsenmaiden asenteiden kehittymistä voidaan tutkia vuodesta 2008 asti toteutettavan syrjinnän eurobarometritutkimuksen avulla. Vaikka Suomi vuonna 2018 todettiin Euroopan Unionin perusoikeusviraston tekemän selvityksen mukaan Euroopan Unionin rasistisimmaksi maaksi, näkyy vuoden 2015 ja 2019 eurobarometritutkimusten vertailussa suomalaisten asenteiden muuttuneen sallivammaksi kaikkia vähemmistöryhmiä kohtaan. Esimerkiksi vuonna 2015 barometrin mukaan etniseen vähemmistöön kuuluvan henkilön hyväksyisi korkeaan poliittiseen asemaan 55 % ihmisistä, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 79 %. Suomalaisten osuus oli lähellä EU-keskiarvoa. (Euroopan

unionin perusoikeusvirasto 2018: 43; European Commission 2015; European Commission 2019.)

Rasistisia ideologioita voidaan avoimesti ilmaista, mutta ne voivat myös olla juurtuneena syvällä asenteissa, arvoissa ja stereotyyppioissa, tiedostamattomina. Joissakin tapauksissa yksilöt ylläpitävät stereotyyppioita ja uskomuksia alitajuntaisesti ja ne iskostuvat järjestelmäämme ja rakenteisiimme. On tärkeä tiedostaa, että rasismi ja rodullistaminen ovat läpäiseviä ja monitahoisia, mutta myös tilannesidonnaisia ilmiöitä. Ne voivat jossain tapauksissa olla normalisoituneita yhteiskunnassamme siihen pisteeseen, ettei niitä huomaa. Niiden ihmisten, jotka eivät koe rasismin tai rodullistamisen vaikutuksia on helppo kieltää niiden todellisuus. Rasismi ja rodullistaminen on ensin tunnistettava ja tunnustettava, jotta voidaan torjua niiden vaikutukset. (Human rights and equity office n.d.) Yksi tämän opinnäytetyön tavoitteista on tarjota työkaluja rasismin ja rodullistamisen tunnistamiseen sosiaalialan työssä.

Rodullistaminen tarkoittaa sosiologian näkökulmasta rasismin ytimessä olevaa prosessia, jossa ryhmiin liitetään tiettyjä niitä määritteleviä ominaisuuksia ja oletuksia esimerkiksi tapakulttuurista, kielestä, historiasta, uskonnosta ja kyvyistä. Ominaisuuksiin liittyvillä oletuksilla perustellaan ihmisten välinen arvojärjestys sekä sosiaalisissa suhteissa että valtarakenteissa. Määrittely perustuu pitkälti ennakkoluuloihin, pelkoihin ja stereotyyppioihin ja rodullistettuihin ryhmiin liitetyt merkitykset nähdään usein synnynnäisinä ja muuttumattomina. Rodullistaminen tapahtuu usein myös tiedostamatta tai alitajuntaisesti. Rodullistaminen näkyy tietyissä konteksteissa vahvemmin kuin toisissa, eikä se aina läpäise kaikkia elämän osa-alueita. Henkilöä voidaan rodullistaa yhdessä ympäristössä, esimerkiksi koulussa tai työpaikalla, kun taas toisessa ihmistä ei kohdata tai kohdella rodullistaen. Rodullistaminen liittyy siis tietoihin tai tiedostamattomiin ajatusmalleihin ja assosiaatioihin, joiden perusteella erilaisten ryhmien edustajia kohdellaan syrjivästi. (Molina 2005: 95; Miles 1989; Puuronen 2011: 64–65; ks. myös Kaukinen – Moua 2020.)

Opinnäytetyön ajatus on tullut tarpeesta ymmärtää enemmän rodullistetuista valtasuhteista. Idea tuli ollessani Ghanassa harjoittelussa. Opin siellä rodullistamiseen, rasismiin ja rodullistuneisiin valtasuhteisiin liittyviä asioita, jotka olisin halunnut oppia jo ennen harjoittelua. Ghanassa opin käytännössä, miten paljon muun muassa ulkonäkömme vaikuttaa kohtaamiseen, ennakkoluuloihin ja oletuksiin toisista ihmisistä. Huomasin, miten tiedostamatta teemme oletuksia ihmisistä, joita kohtaamme ja kuinka syvällä odotukset ja

oletukset ovat. Opinnäytetyön aihe on henkilökohtaisesti tärkeä ja siksi opinnäytetyön tekijän rooli objektiivisena tarkkailijana on ollut haasteellinen täyttää. On ollut haastavaa nähdä omien itsestäänselvyyksien taakse, kun rodullistamista näkee läheltä päivittäin. Rodullistaminen on myös sensitiivinen aihe, joka herättää paljon tunteita. Se on aihe, jota ei-rodullistetun on usein vaikea havaita, tunnistaa tai lähestyä. Voidakseen edistää yhdenvertaisuutta ja tehdä aidosti töitä tasa-arvon eteen, olisi mielestäni sosiaalialan ammattilaisten saatava aiheesta koulutusta ja tietoa ajoissa, jo opiskellessaan ammat-tiin. Oman näkemykseni mukaan sosiaalialan opiskelijoille tulisi tarjota työkaluja tunnistaa rasismi, rasistiset ajattelutavat ja rodullistamisen ilmiö sekä työympäristössä että it-sessään. Toimintatapojen ja normien kriittistä tarkastelua tulisi opettaa ja rodullistamisen ilmiöstä tulisi puhua. Mielestäni olisi tärkeää, että sosiaalialan opiskelijat ja ammattilaiset olisivat tietoisia ja tuntisivat rodullistetun vähemmistön ja valtaväestön välisen vuorovai-kutuksen vahvuudet ja vastuut.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on järjestää työpaja viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoille. Työpajan tavoitteena on ammatillisen kasvun ja kehityksen tuke-minen lisäämällä tietoa ammatilliseen yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista rodullistami-sen näkökulmasta. Tavoitteena on avata rodullistamisen ilmiötä sekä herättää keskus-telua muun muassa opiskelijoiden omasta roolistaan rodullistetuissa valtasuhteissa. Voi-daksemme tehdä tasa-arvoisempaa sosiaalityötä, on mielestäni tärkeää tunnistaa rodul-listamisen ilmiö ja tiedostaa oma rooli siinä.

Kohderyhmäksi valikoitui viimeisen vuoden sosionomiopiskelijat, sillä heillä on takanaan suurin osa sosionomin koulutuksen edellyttämistä opinnoista ja heillä on luultavimmin jo paljon reflektiokykyä. Viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoilla on myös todennäköisesti työkokemusta alalta ja he osaavat yhdistää jo oppimaansa työpajassa tarjottuun tietoon. Sosionomin tutkintoon kuuluu opintoja liittyen yhdenvertaisuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen, ja käsitetyöpaja rodullistamisen teemoista syventää opiskelijoiden osaamista näistä aiheista.

Ojasen (2009) mukaan ohjaustyön tärkein muutospyrkimys on syvemmän ymmärtämi-sen tason löytyminen. Uuden oppimisen esteenä toimivat arkikäsitusten taustalla usein olevat tiedostamattomat perusoletukset. (Ojanen 2009: 25–27, 171.) Jotta päästäisiin tiedon lisäämisen tavoitteisiin, toimivat opinnäytetyön toiminnallisen osuuden teoreetti-sinä lähtökohtina ja viitekehyksinä osallistavat menetelmät, dialoginen vuorovaikutus,

reflektio sekä ohjaajan vuorovaikutus ohjaustilanteessa. Osallistavilla menetelmillä pyritään jakamaan ja hyödyntämään kaikkien osaamista ja tietoa sekä tuottamaan ryhmänä parempi ja laajempi ymmärrys käsiteltävistä teemoista (KSL Opintokeskus 2017: TJS Opintokeskus n.d.). Dialogisen vuorovaikutuksen tarkoitus on tuottaa oppimista edistävä kannustava ilmapiiri ja sitä kautta auttaa ymmärtävään oppimiseen pääsemistä (Alhanen – Ahtiainen – Kansanaho – Kangas – Soininen – Soini 2012: 63; Ojanen 2009: 65). Reflektiivisyyden tarkoitus on auttaa tunnistamaan tunteita, tuottamaan uutta tietoa, tarkastella tilanteita ja toimintatapoja uusista näkökulmista (Ojanen 2009: 76–77, 85; Tiuraniemi 2002). Ohjaajan vuorovaikutus ohjaustilanteessa vaikuttaa tiedon konstruointiprosessiin, eli ohjattavien tietoon omista käsityksistä. Ohjaajalla on suuri vaikutus tavoitteiden saavuttamiseen, siksi ohjaajan vuorovaikutuksen luonteen ymmärtäminen on tärkeää. (Ojanen 2009: 121.)

## **2 Metropolia Ammattikorkeakoulu ja sosionomitutkinto**

Tämä opinnäytetyö on tehty Metropolia Ammattikorkeakoululle. Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden kohderyhmänä toimii viimeisen vuoden sosionomiopiskelijat. Metropolia on vuonna 2007 perustettu kansainvälinen ja monialainen ammattikorkeakoulu, joka toimii pääkaupunkiseudulla. Metropolia koulutetaan kulttuurin, liiketalouden, sosiaali- ja terveysalan sekä tekniikan asiantuntijoita ja kehittäjiä. Metropolian strategia tähtää uudistumiseen ja tavoitteena on kehittää osaamista, kilpailukykyä sekä yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Metropolia opiskeli keväällä 2020 noin 16 400 opiskelijaa, joista noin 4 900 oli sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita. (Metropolia 2020a.)

Sosionomi on sosiaalialan tutkintonimike, johon valmistutaan sosiaalialan ammattikorkeakoulusta. Sosionomin ammattikorkeakoulututkinnon voi suorittaa useassa eri ammattikorkeakoulussa ympäri Suomen. Sosionomitutkinnon kesto on Metropolian (2020a) mukaan keskimäärin 3,5 vuotta ja sen laajuus on 210 opintopistettä. Sosionomin ammatillisen ydinosaamisen perustana toimivat sosiaalialan eettinen osaaminen, sosiaalialan lainsäädännön ja palveluiden tuntemus, asiakastyön osaaminen sekä kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen. (Metropolia 2020a.) Sosiaalialan eettinen osaaminen sisältää ihmisarvon, yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistämisen sekä oman ja ammattialan toiminnan eettisesti perustellun reflektion. Kriittisellä ja osallistavalla yhteiskuntaosaamisella tarkoitetaan hyvinvoinnin ja sosiaalisen osallisuuden edistämistä, syrjäytymisen ehkäisyä yhteiskunnassa ja yhteisöissä, vaikuttamistyötä



sekä osallistavien ja valtaistavien toimintatapojen käyttöä. (Arene 2017.) Sosionomitutkimuksen on tarkoitus antaa valmiudet eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten ohjaus- ja kasvatustyöhön sosiaalialalla. Tavoitteena on antaa valmiudet yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin, voimavarojen ja toimintakyvyn vahvistamiseen sekä syrjinnän ehkäisemiseen. (Metropolia 2020a.)

Sosionomit voivat työskennellä julkisella tai yksityisellä sektorilla, järjestöissä tai yrittäjinä. Sosiaalialan työ voi liittyä muun muassa ihmisten ja yhteisöjen osallisuuden lisäämiseen, palvelujen tuottamiseen, ongelmien ennaltaehkäisemiseen, ratkaisuvaihtoehtojen etsimiseen, arviointiin ja seurantaan, päätöksentekoon tai heikommassa asemassa olevien asioiden ajamiseen. (Talentia n.d.) Sosionomi voi työskennellä asiantuntijatehtävissä muun muassa varhaiskasvatuksessa, lastensuojelussa, perhetyössä, nuorisotyön ohjaus- ja kasvatustehtävissä, vanhustyössä, vammaistyössä, päihdetyössä, mielenterveystyössä, kuntouttavassa työtoiminnassa sekä projekti- ja järjestötehtävissä (Metropolia 2020a; Talentia n.d.). Vaikka työ voi näyttää eri organisaatioissa hyvinkin erilaiselta, yhdistää sosiaalialan ammattilaisia se, että he tarkastelevat asioita ja ilmiöitä sosiaalisen näkökulman ja viitekehyksen kautta, heillä on yhteiskuntatieteellinen tietopohja ja yhteinen, ammattieettinen arvopohja. Sosiaalialan työllä on yhteiskunnallinen asema sekä yhteiskunnallisia velvoitteita. Työ on usein vaativaa ja vastuullista ja sen vaikutukset voivat koskettaa syvällisesti yksittäisen ihmisen elämää ja elämisen ehtoja. (Talentia n.d.)

### **3 Yhdenvertaisuuden edistäminen sosiaalialalla**

#### **3.1 Yhdenvertaisuus**

Yhdenvertaisuuden periaate viittaa Suomen perustuslaissa ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä sekä syrjinnän kieltoon. Syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla tarkentavat yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, rikoslaki sekä työlainsäädäntö. Yhdenvertaisuus tarkoittaa samanarvoisuutta riippumatta henkilön sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kielestä, uskonnosta ja vakaumuksesta, iästä, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta tai muusta henkilöön liittyvästä asiasta. (Oikeusministeriö n.d.)

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisia, työnantajia, koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia muuttamaan olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista (Ihmisoikeusliitto 2020). Yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista. Kansalaisjärjestöillä on keskeinen asema eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämässä. (Oikeusministeriö n.d.) Yhdenvertaisuuden edistämisen työkaluna käytetään yhdenvertaisuussuunnittelua. Yhdenvertaisuuslain velvoittamaa yhdenvertaisuuden edistämistä toteutettaessa ja arvioidessa tulee ottaa huomioon kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt erotte-luperusteet. Edistämistoimenpiteillä yritetään turvata kaikkien henkilöiden yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua, edetä tyouralla sekä käyttää eri viranomaisten palveluita. (Oikeusministeriö n.d.)

### 3.2 Sosiaalialan ammattieettiset arvot

Sosionomin työtä ohjaa sosiaalialan ammattihenkilöstön eettiset ohjeet ja periaatteet. Sosiaalialan ammattietiikan merkitys korostuu entisestään yhteiskunnan ollessa vahvassa muutoksessa. Sosiaalialan eettiset periaatteet sisältävät ihmisoikeudet, ihmisarvon sekä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden. (Talentia 2017: 3, 7.) Ihmisoikeudet ovat kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa määriteltyjä oikeuksia, jotka kuuluvat yhtäläisesti kaikille ihmisille. Ne suojaavat yksilöitä ensisijaisesti julkisen vallan väärinkäytöltä ja ovat kansainvälisen oikeuden normeja. Ihmisoikeuksiin kuuluu käsitys siitä, että kaikilla ihmisillä on yhtäläinen ihmisarvo ja oikeus loukkaamattomuuteen. Perustuslaissa säädetään yhdenvertaisuudesta ja turvataan perusoikeudet, eli ihmisarvon loukkaamattomuuden sekä yksilön oikeudet ja vapauden edistää oikeudenmukaisuutta. Ketään ei saa syrjiä esimerkiksi sukupuolen, etnisen taustan, iän tai terveydentilan takia. (Ihmisoikeuskeskus 2014: 4–7.) Sosiaalisella oikeudenmukaisuudella viitataan tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen sekä resurssien jakautumiseen. Yksi sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kulmakiviä on negatiivisen syrjinnän vastustaminen. Sosiaalialan ammattilaisen velvollisuus on estää esimerkiksi kulttuuriin, poliittisiin mielipiteisiin, fyysisiin ominaisuuksiin, uskontoon tai muuhun vakaumukseen kohdistuva syrjintä. Myös ihmisen kykyihin, ikään, sukupuoleen, siviilisäätyyn, sukupuoliseen suuntautumiseen sekä yhteiskunnalliseen tai taloudelliseen asemaan kohdistuvaa syrjintää tulee estää. Vähemmistöjä tukevalla toiminnalla, positiivisella diskriminaatiolla, pyritään vaikuttamaan eri väestönsiin, jotta heillä olisi yhdenvertaiset ja tasapuoliset oikeudet valtaväestöön verrattuna. Erilaisuuden ja monimuotoisuuden tunnistaminen ja hyväksyminen on myös osa sosiaalista oikeudenmukaisuutta. (Talentia 2017: 10, 20.)

Vaikka Suomen lainsäädäntö ja useat kansainväliset ihmisoikeussopimukset turvaavat oikeutta elää ilman syrjintää, kokee moni silti syrjintää arjessaan. (Ihmisoikeusliitto 2020.) Henkilöt, jotka kuuluvat ryhmiin, joihin kohdistuu negatiivisia stereotypioita ja ennakkoluuloja, ovat erityisen alttiita syrjinnälle. Syrjintätilanteet vaihtelevat eri ryhmien kohdalla ja syrjinnän tunnistamiseen voi auttaa erityiskysymysten tunteminen. Oikeusministeriö mainitsee esimerkkejä syrjinnästä ja yhdenvertaisuuteen vaikuttavista tekijöistä eri väestöryhmien kohdalla: Romanit kohtaavat ennakkoluuloja, jotka heikentävät heidän työmahdollisuuksia, Romaniperheille asetetaan erityisehtoja asuntoja vuokratesaan, saamelaisnuoret kokevat syrjintää kulttuurisen taustansa takia, pyörätuolilla liikkuvat eivät pääse esteellisiin kauppoihin, luokkahuoneisiin tai työpaikkoihin, seksuaalivähemmistöihin kohdistuu viharikollisuutta, vieraskielisen nimen omaavan ihmisen on vaikeampi työllistyä kuin kantasuomalaisen nimen omaava ja näkyvään vähemmistöön kohdistuu nimittelyä ja väkivaltaa julkisilla paikoilla. (Oikeusministeriö n.d.)

Sosiaalialan työtä sanotaan suhdeperustaiseksi työksi. Työn onnistuminen perustuu usein luottamuksellisen suhteen rakentamiseen asiakkaan ja työntekijän välille. (Talentia 2017: 31.) Sosiaalialan ammattilaisen on tiedostettava, että yksilöllisten tekijöiden lisäksi asiakkaan elämäntilanteeseen vaikuttaa laajempi elämänpiiri, kuten ystävät, perhe, asuinyhteisö, saatavilla olevat palvelut ja poliittinen toimintaympäristö (Talentia 2017: 18). Sosiaalialalla dialogisuus, asiakkaan kuunteleminen ja ymmärtäminen ovat tärkeitä välineitä hyvän vuorovaikutussuhteen muodostamiseksi, ja voidakseen luoda hyviä asiakassuhteita on mielestäni sosiaalialan ammattilaisen ymmärrettävä syvällisesti omien arvojen ja lähtökohtien lisäksi asiakkaansa lähtökohtia ja kokemusmaailmaa. Ammattilaisen tulee ymmärtää asiakasta ja häneen vaikuttavia yhteiskunnan rakenteita, jotta voisi olla aidosti asiakaslähtöinen, mikä on ammattieettisestä näkökulmasta puhuttaessa sosiaalialan työn keskiössä. Asiakaslähtöisyydellä tarkoitetaan muun muassa itsemääräämisoikeuden kunnioittamista ja asiakkaan äänen kuulemistä. (Talentia 2017: 15–16.)

Sosiaalialan ammattilaisen velvollisuuksiin kuuluu oman osaamisensa päivittäminen ja jatkuva kehittäminen (Talentia 2017: 3). Höltän (2017) mukaan työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen on yhdenvertaisuuden edistämisen keskiössä. Hänen mukaansa oppiminen edellyttää omaa halua ymmärtää moninaisuutta sekä yhteiskunnallisten normien ja rakenteiden vaikutusta vähemmistöjen elämään. Kriittisyys kuuluu Höltän mukaan oman toiminnan yhdenvertaisuuden arviointiin. Asioita tulisi Höltän mukaan pohtia työntekijöiden kokemuksen, asenteiden ja tietotason kautta. Hölttä ehdottaa työtöteen

siirtämistä kohti normitietoisuutta, välttääkseen vahvistamasta vähemmistöjen elämää hankaloittavia normeja. (Hölttä 2017.)

Tässä opinnäytetyössä halutaan lisätä tietoa yhdenvertaisuudesta rasismiin, rodullistamiseen sekä näkyvän vähemmistön ja valtaväestön välisiin suhteisiin liittyvän tutkimuksen näkökulmasta. Kun yhdenvertaisuuskoulutusta järjestetään viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoille, voidaan olettaa, että he tietävät mitä yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus tarkoittavat. Työpajaa järjestäessä oli kuitenkin lähdeittävä oletuksesta, ettei rodullistamisen teemoista tiedetä. Työpajaan ilmoittautuessa ei ollut vaatimuksia tiedon tasosta, eikä Metropolian aiemmissa opinnoissa olla käsitelty aiheita. Osallistujilla voisi myös olla paljonkin tietoa ennestään, muun kuin koulun kautta.

### 3.3 Yhdenvertaisuuskoulutusta käsitteiden määrittelemisen kautta

Syrjintää ja eriarvoisuutta on lähestytty kielitieteessä muun muassa siitä näkökulmasta, miten kieli, sosiaaliset käytänteet ja valta kytkeytyvät toisiinsa. (Korhonen 2019: 1) Sillä, miten määrittelemme sanoja ja käsitteitä, on merkitystä. Sanat osoittavat, miten ymmärrämme todellisuutta, ne muovaavat vuorovaikutusta sekä paljastavat tiettyjä käsityksiä valtasuhteista ja ihmisten asemasta maailmassa. Ne myös vaikuttavat toimintaan. Sanat sekä tuovat esiin, että rakentavat informaatiopolkuja, paljastaen alitajuntaisia oletuksia, jotka tukevat ajatuksia ja käyttäytymisiä. Sanojen ja merkityksien kyseenalaistaminen on paljon muuta kuin semantiikasta väittelemistä. (Dominelli 2008: 8.) Ymmärrys kielessä piilevästä ideologisuudesta on kasvanut ja on ymmärretty, miten todellisuus rakentuu muun muassa kielellisessä vuorovaikutuksessa. Nämä oivallukset ovat vaikuttaneet maailmaan muun muassa niin, että yritetään luoda uutta, syrjimätöntä kielenkäyttöä purkaaksemme eriarvoisuutta tuottavia rakenteita. (Korhonen 2019: 1–2) Monet tahot, kuten esimerkiksi kansalaisjärjestöt ovat viime vuosien aikana luoneet sanastoja edistääkseen yhdenvertaisempaa vuorovaikutusta (ks. esim. Fem-R 2019). Kendin (2019) näkee käsitteiden määrittelemisen merkittävimpinä askeleina kohti antirasistisuutta. (Kendi 2019: 17.) Tiettyjen rasististen ilmaisujen ymmärtäminen historiallisessa kontekstissa on myös tarpeellista rasismin purkamiseen (Dominelli 2008: 10).

Seuraavaksi esittelen käsitteitä ja ilmiöitä, jotka ovat tärkeitä silloin, kun tarkastellaan syrjiviä tai eriarvoistavia rakenteita tai rasismin ja rodullistamisen tunnistamista.

### 3.3.1 Rasismi ja mikroaggressiot

Rasismien käsite tarkoittaa ihmisen tai ihmisryhmän arvottamista alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella. Racistista dynamiikkaa sosiaalisissa suhteissa ei aina tunnusteta tai tunnisteta, jolloin rasismia on vaikea vastustaa. (Suomen Punainen Risti 2012; Dominelli 2008: 7.) Rasismi liittyy valtaan ja vallankäyttöön ja sitä ilmenee monessa eri muodossa. Se aiheuttaa eriarvoistumista ja vahingoittaa sen kohteiden lisäksi koko yhteiskuntaa (Suomen Punainen Risti 2012). Dominellin mukaan on tärkeää tunnistaa rasismien eri muotojen välisiä kytköksiä. Tiedostaminen auttaa välttämään rakenteellisen rasismien vahvistamista antirasistisessa työssä. (Dominelli 2008: 7.) Rasismi on aina sidoksissa yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja valtasuhteisiin, joissa jotkut saavat äänensä kuuluviin, kun taas toiset joutuvat vaikenemaan (Kanninen – Markkula 2011: 24). Seikkula (2017) kuvaa rasismia sanoiksi, teoiksi ja käytännöiksi, joiden yhteisenä nimittäjänä on valkoisuuden jäsentämä hierarkia (Seikkula 2017). Kendi (2019) määrittelee rasismia yhdistelmänä rasistisia käytäntöjä ja rasistisia ideoita, jotka tuottavat ja normalisoivat rodullistettua epätasa-arvoa. Rasistinen käytäntö on Kendin mukaan mikä tahansa toiminta, joka tuottaa tai ylläpitää rodullistettua epätasa-arvoa. (Kendi 2019: 18.)

Rasismi paikannetaan usein nykypäivän julkisessa keskustelussa oikeistolaisiin ääriilikeisiin tai valkoista ylivaltaa kannattaviin yksilöihin, vaikka rasismien juuret ovat historiassa. Rasismien tutkijat ovat toistuvasti kiistäneet selitykset rasismien yksioikoisuudesta. He ovat osoittaneet, miten rasismi on integroitu moniin rakenteisiin ja tahoihin ja että rasismi on muuttuva, monimutkainen ja monitahoinen ilmiö, jota ei pidä pelkistää yhdeksi erityiseksi historialliseksi tulkinnaksi tai yhdeksi, eristettäväksi ulottuvuudeksi. Viimeaikainen muutos intersektionaalisuuden suuntaan heijastaa tätä rasismien monimutkaisten suhteiden tunnustamista muiden syrjinnän muotojen ohella. (Hervik 2019: 9.) Intersektionaalisuudella tarkoitetaan risteäviä tai leikkaavia eroja. Intersektionaalisuuden käsite kuvaa sitä, miten esimerkiksi ihmisen kansalaisuus, sukupuoli, yhteiskuntaluokka, toimintakyky, ikä tai seksuaalinen suuntautuminen vaikuttavat ihmisen asemaan yhtä aikaa ja suhteessa toisiinsa. Tasa-arvon edistäminen edellyttää intersektionaalisuuden näkökulmasta erilaisten yhteiskunnallisten erojen tunnustamista ja huomioimista yhtä aikaa ja suhteessa toisiinsa. (Thl 2020a.)

Yksi varhaisimmista rasismien muodoista on biologinen rasismi. Biologinen rasismi voidaan jäljittää alkaneeksi 1400-luvulla, varhaisen kolonialismin aikana ja jatkuneen 1700-

sekä 1800-luvulle asti. Ajatuksena oli, että eri ”ihmisroduilla” olisi toisistaan poikkeavia biologisia ja muuttumattomia ominaisuuksia, joiden perusteella luotiin arvojärjestys. Biologisen rasismien jälkeen nousi tieteellinen rasismi. Tieteellinen rasismi yritti tutkimuksen ja mittausmenetelmien avulla osoittaa ns. ”valkoisen rodun” paremmuuden muihin kansoihin verrattuna. Tämä rasismien muoto legitimoiti kolonialismia ja tuki muun muassa natsismien ideologiaa. Tieteellinen rasismi perustui biologiseen kehitykseen ja se sisälsi myös sosiaalisia ja kulttuurisia kehitysvaiheita, joiden joista viimeisin ja korkein aste oli valkoinen Eurooppa. (Pripp – Öhlander 2012: 88–91.) Myöhemmin on osoittautunut, ettei ”rotuja” voi luokitella biologisessa mielessä. Väitteille, joiden mukaan ihmisten ihonväri olisi yhteydessä älykkyyteen tai sosiaalisiin ominaisuuksiin, ei ole löytynyt todisteita. Rodullistettujen ryhmien sisällä näyttäisi myös olevan enemmän geneettistä vaihtelua kuin ryhmien välillä. (Puuronen 2011: 50.)

Dominelli (2018) jakaa rasismien kolmeen tasoon: yksilöiden välinen, rakenteellinen ja kulttuurinen rasismi. Nämä kolme tasoa ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Ne sulautuvat arkeen sekä ammatilliseen elämään ja niissä on päällekkäisiä elementtejä.

Yksilöiden välisellä rasismilla Dominelli tarkoittaa yksityishenkilön ennakkoluuloja ja asenteita rodullistettua ihmistä tai ryhmää kohtaan. (Dominelli 2018: 19–21.) Suomessa rasismi ymmärretään yleisesti pitkälti tekona tai tapahtumana yksilöiden tai ryhmien välillä (Adoptoidun ääni 2019; Dear white people 2019). Kun rasismi määritellään ainoastaan yksilöiden ongelmaksi, jäävät rasismien rakenteelliset ulottuvuudet pimentoon. Rakenteellisella eli institutionaalisella rasismilla tarkoitetaan Dominellin (2018) mukaan käytäntöjä, joissa ammatilliset ja poliittikkojen toiminnat määrittävät kelpoisuuden ja oikeudet sosiaalisiin resursseihin sulkemalla joitain ihmisiä toisia enemmän ulkopuolelle. Ryhmät, jotka eivät ole täysin onnistuneet menestymään järjestelmässä, ovat usein rodullistettuja vähemmistöjä, jotka poikkeavat normista. Kolmas taso, kulttuurinen rasismi taas koostuu niistä sosiaalisista arvoista, perinteistä, ideoista ja normeista, jotka ohjaavat ihmisten ja ryhmien välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja antavat arvoa joillekin ja devalvoivat toisia. Kulttuurisen rasismien perusajatuksia ovat valkoisen ja länsimaisen kulttuurin ylivoimaisuus toisiin kulttuureihin nähden. (Dominelli 2018: 20–21.) Prippin ja Öhlanderin (2012) mukaan kulttuurin käsite on 1900-luvun loppupuolella korvannut ”rotu” -käsitteen. Näin etnisistä ideologioista, jotka koskevat eri kulttuurien ominaisuuksia, on tullut perusta ihmisten laittamiselle hierarkkiseen järjestykseen sekä eri ryhmien syrjäytymisen selittämiseksi. Biologialla on toki edelleen merkitystä kulttuurisessa rasismissa niin, että tietyt

ulkoiset piirteet, niin sanotut fenotyyppiset piirteet, liitetään vahvasti tiettyihin ominaisuuksiin, kykyihin ja arvoihin, toisin sanoen kulttuurisiin ominaispiirteisiin. Kulttuurisella rasismilla on usein selkeä vaikutus, se on havaittavissa tilastollisena kaavana esimerkiksi asunto- ja työmarkkinoilla ja se on suurimmaksi osaksi tiedostamatonta niiltä, jotka sitä harjoittavat. (Pripp – Öhlander 2012: 88–91.)

Pripp ja Öhlander (2012) esittelevät yhtenä rasismin ulottuvuutena jokapäiväisen rasismin, joka ilmenee yleensä enemmän tai vähemmän hienovaraisesti. Jokapäiväisessä rasimissa on kyse toistuvista arjen käyttäytymisistä, jotka muistuttavat historiallisista järjestyksistä tai luovat näitä järjestyksiä uudelleen. Jokapäiväinen rasismi ei useinkaan ole tahallista tai edes tietoista. Se voi olla esimerkiksi katseita, eleitä, kehonkieltä, tietynlaista puhetta tai kysymyksiä, esimerkiksi ”Mistä olet kotoisin? Puhutpa hyvää suomea!” tai näennäisesti viattomia asenteita ja ennako-oletuksia. Jokapäiväinen rasismi ei ole yksittäinen, tietylle henkilölle suunnattu teko, vaan se koostuu toistuvista kohtaamisista ja käyttäytymisistä, jotka muodostavat tietyn kaavan yksilön arjessa ja elämässä. (Pripp – Öhlander 2012: 88–91.) Näitä toistuvia kohtaamisia ja käyttäytymisiä kutsutaan myös mikroaggressioiksi.

Mikroaggressioilla tarkoitetaan tahallisia tai tahattomia viestejä, joilla ilmaistaan rodullistettuun vähemmistöön kuuluvalla hänen ulkopuolisuutensa valkoiseen enemmistöön perustuvassa yhteiskunnassa (Sue – Capodilupo – Torino – Bucceri – Holder – Nadal – Esquilin 2007: 274). Mikroaggressiot ovat – toisin kuin avoin ja tarkoituksellinen rasismi – hienovaraisempia ja usein vaikeammin havaittavia rasismin muotoja, joita rodullistettu vähemmistö kohtaa vuorovaikutuksessaan valkoisen valtaväestön kanssa (Solórzano – Ceja – Yosso 2000: 60). Mikroaggressiot ovat lyhytkestoisia ja arkipäiväisiä verbaalisia, toiminnallisia tai visuaalisia loukkauksia, jotka ovat integroituneet arjen vuorovaikutustilanteisiin niin kyseenalaistamattomasti, ettei niiden rasistisuutta usein havaita (Sue ym. 2007: 271, 273). Valtaväestöön kuuluvat eivät useimmiten tiedosta, että heidän asenteensa ja ennakkoluulonsa voidaan kokea loukkaavina. Tämän tyyppinen tiedostamattomuus on tyypillistä mikroaggressioille. (Solórzano ym. 2000: 60.)

Sue ym. (2007) ovat jaotelleet mikroaggressiot kolmeen tasoon: mikroväkivaltaan, mikroloukkauksiin ja mikromitätöintiin. Mikroväkivalta on tietoista, suoraa ja avointa toimintaa, jonka tarkoituksena on loukata yksilöä tai yksilön edustamaa ryhmää. Mikroväkivalta voi olla sanallista, kuten nimittely tai sanatonta, kuten fyysinen välttely julkisissa tiloissa.

Mikroväkivalta on siis tahallista ja suoraa toimintaa, kun taas mikroloukkaukset ja mikromitätöinti ilmenevät tahattomammin. Mikroloukkauksiksi kutsutaan toimintaa tai kommentteja, joilla ei niin sanotusti tarkoiteta pahaa, mutta jotka välittävät selkeästi loukkaavan viestin rodullistettuun vähemmistöön kuuluvalla henkilölle. Mikromitätöinti on toimintaa, jossa nimensä mukaisesti mitätöidään tai kielletään rodullistettuun vähemmistöön kuuluvan henkilön tunteita, ajatuksia tai kokemuksellista todellisuutta. Mikromitätöinti voi ilmetä esimerkiksi niin, että rodullistettu henkilö kertoo toiseuttamisen kokemuksestaan valtaväestöön kuuluvalla henkilölle, joka kieltää, mitätöi tai vähättelee kertojan kokemusta toteamalla, ettei kukaan tarkoittanut mitään pahaa tai että hän vain kuvittelee saavansa syrjivää kohtelua. (Sue ym. 2007: 273–275.) Pripp ja Öhlander (2012) ehdottavat, että jokapäiväisen rasismien ja mikroaggressioiden vaikutusta yksilöiden elämässä pitäisi tarkastella tarkemminkin (Pripp – Öhlander 2012: 88–91).

Michaela Moua kertoo Adoptoidun ääni -podcastissa (2019) omia kokemuksiaan ja huomioitaan rasismista ja mikroaggressioista. Hänen mukaansa on mahdollista, että jokainen näkyvään vähemmistöön kuuluva ihminen Suomessa kohtaa mikroaggressioita jossain vaiheessa elämäänsä. Mikroaggressiot voivat Mouan kokemuksen mukaan vaikuttaa harmittomilta ja ne puetaan usein mielenkiinnon kaapuun. Moua arvioi, ettei rodullistetulle ihmiselle usein anneta vaihtoehtoa itse kertoa hyvinkin intiimejä asioita vaan koetaan lähtökohtaisesti, että on hyväksyttävää kysyä asioita esimerkiksi ihmisen taustoista tai vanhempien avioliittotatuksesta. Kysyttäessä henkilöltä mistä hän on kotoisin, ei vastauksena yleensä riitä esimerkiksi kaupunki tai kaupunginosa Suomessa, vaan halutaan tietää jotain ihan muuta. Kysymällä toiseuttavia kysymyksiä, kuten esimerkiksi ”Miten puhut noin hyvää suomea?” sanotaan Mouan mukaan vähemmistön edustajalle hänen rikkovan suomalaisuuden normia ja tietyllä tavalla kysytään, että ”Mitä oikeastaan teet täällä?”. Mikroaggressiot ovat Mouan mukaan toiseuttamisen mekanismeja. (Adoptoidun ääni 2019.)

Toiseudella tarkoitetaan sitä, kun ihminen tai ryhmä poikkeaa normaalista, eli siitä mitä itse edustaa. Oma identiteetti rakentuu aina suhteessa toiseen ja toiseuden käsitettä käytetään tutun ja vieraan suhteen jäsentämiseen. Toiseuttaminen (englanniksi *Othering*) tarkoittaa sitä, kun ”toinen” alistetaan tai suljetaan ulkopuolelle. (Löytty 2005a: 9.) Toiseuttamisessa on aina kyse valtasuhteista ja se tarkoittaa yksilöiden luokittelemista kahteen hierarkkiseen ryhmään: he ja me. Toiseus on seurausta prosessista, jolla hallitseva ryhmä (me) asettaa itsensä keskiöön tai sulkee ulkopuolelle muita ryhmiä (he, toi-



set) luomalla identiteettejä toiseuttamisen kohteelle tai kohteille sekä luomalla eroja ”heidän” ja ”meidän” välille. Erot voivat olla todellisia tai kuviteltuja ja perustuvat usein stereotyyppioihin, jotka ovat pitkälti leimaavia ja yksinkertaistavia. (Staszak 2009: 43–47.) Toiseuden käsite on lähellä erilaisuuden käsitettä. Käsitteiden välinen ero on siinä, että erilaisuus on lähinnä kuvaileva ja toiseus puolestaan on strateginen, sosiaalisesti rakentunut käsite, jonka avulla analysoidaan valtasuhteita. Esimerkiksi monikulttuurisuudesta puhuttaessa erilaisuus saa poliittisen latauksen ja muuttuu toiseudeksi. (Löytty 2005b: 181–182.) Toinen on olemassa vain suhteessa itseen, ja päinvastoin. Valtasuhteiden epäsymmetria on keskeistä toiseuden rakentamisessa. Ainoastaan valtaa pitävässä asemassa oleva ryhmä voi määrätä erityispiirteensä arvon (identiteettinsä) ja devalvoida muiden erityispiirteitä (toiseutta) samalla, kun se määrää syrjiviä toimenpiteitä. (Staszak 2009.) Toiseus on läsnä representaatioissa sekä poliittisella kentällä esimerkiksi siinä, ettei ”toinen” usein pääse itse tuottamaan sitä diskurssia, jossa hänen toiseutensa tulee määritellyksi, vaan valtaa pitävät puhuvat hänen puolestaan. Toiseuttavaa toimintaa on myös se, kun ”toinen” nähdään uhrina ja autettavana tasavertaisen toimijan sijaan. (Horsti 2005: 88.)

### 3.3.2 Rodullistaminen

Rodullistamisella viitataan erotteluprosesseihin, joissa ihmisiä tai ryhmiä kategorisoidaan ja arvioidaan heidän pinnallisten piirteiden (esimerkiksi ihonvärin tai hiusten) tai kulttuuristen piirteiden (esimerkiksi uskonnon tai kielen) perusteella. Ihmisiin tai ihmisryhmiin, joita rodullistetaan, liitetään yleensä ennakoajatuksia tai stereotyyppioita. (Puuronen 2011: 64–65.) Rodullistaminen voi siis tapahtua väitettyjen biologisten erojen tai kulttuurierojen perusteella, usein yhdistäen elementtejä molemmista kategorioista (Keskinen – Andreassen 2017). Molina (2005) selittää myös rodullistamisen yhteiskunnallisena prosessina, joka erottelee ihmiset, vakiinnuttaa nämä erottelut ja oikeuttaa tiettyjä valta-asemia perustuen näihin ihmisten väitettyihin eroihin (Molina 2005: 95). Esimerkkejä rodullistetuista ryhmistä Suomessa ovat venäläiset, romanit, saamelaiset ja afro-suomalaiset (Adoptoidun ääni 2019).

Ymmärtääkseen rodullistamisen käsitettä on avattava käsitettä ”rotu”. Käytän opinnäytetyössäni käsitettä ”rotu” lainausmerkeissä osoittaakseni, että termi on kiistanalainen ja sosiaalisesti rakennettu, eikä biologisesti johdettu (ks. esim. Puuronen 2011: 49; Dominnelli 2008: 7). Vaikka ”rotu” -käsitteen käyttämiselle ei ole tieteellistä perustaa, on se erittäin hyödyllinen ja tärkeä ymmärrettäessä valtasuhteita (Molina 2005: 103–104).

”Rotu”-käsitteellä on usein negatiivinen konnotaatio, eikä siitä puhuta Suomessa tai Pohjoismaissa yleisesti (Hervik 2019: 10). ”Rotu” -käsitteen on ajateltu kuuluvan vain rasisiin puhetapoihin (Puuronen 2011, 29 viite1). ”Rotua” ei voi liittää käyttäytymiseen tai geeneihin, eikä myöskään pelkästään fysiologisiin ominaisuuksiin. ”Rodun” luonne on sosiaalinen ja ensisijaisesti poliittinen kategoria, joka jäsentää yhteiskunnallisia valtasuhteita. Se on historiansa vuoksi ongelmallinen ja poliittisesti herkkä käsite. Rasismin historia pohjautuu ”rodun” käsitteeseen ja se on tuottanut sosiaalisen erontekojen järjestelmän, joka perustuu ihonväriin ja fyysiseen ulkomuotoon. ”Rotu” on aiemmin yhdistetty biotieteisiin ja ulkomuodollisten erojen on väitetty kertovan älyllisestä ja fyysisestä kapasiteetista, seksuaalisuudesta sekä sivilisoitumisen asteesta. (Vuolajärvi 2014: 266.) Ymmärrämme siis ”rodun” sosiaalisesti ja kulttuurisesti rakennettuna kategoriana, jolla on silti todellisia vaikutuksia ihmisten elämään (Keskinen – Näre – Tuori 2015).

Valkoisuuden ja ”rodun” käsitteitä vältetään usein rasisen ajattelujärjestelmän uusintamisen pelossa (Puuronen 2011: 29 viite 1). ”Rodun” käsite liittyy olennaisesti rasismiin ja valkoisuuden valta-asemaan. ”Rotu” -käsitteeseen liittyy kiusallisia mielle yhtymiä ja siksi sitä on pyritty välttämään korvaamalla käsite muilla sanoilla ja käsitteillä, kuten esimerkiksi kulttuuri ja etnisyys. Käyttämällä käsitteitä kuten kulttuuri ja etnisyys ajatellaan, ettei uusinneta rasisia oletuksia niin sanotuista ”ihmisroduista”. (Keskinen – Näre – Tuori 2015.) ”Rodun” käsitteen karttaminen ja sen korvaaminen etnisyyden tai kulttuurin käsitteillä voi kuitenkin olla ongelmallista, sillä se voi johtaa siihen, että erontekoihin liittyviä valtasuhteita ei tarkastella, eikä rasismia nimetä tai analysoida (Vuolajärvi 2014). Puuronen väittää, että käsitteiden välttäminen voi vaikeuttaa valkoisuuden normin ja sen seurauksien kyseenalaistamista suomalaisessa yhteiskunnassa (Puuronen 2011: 64). Lindfors arvioi, että valkoisuudesta olisi tärkeä puhua, jotta voitaisiin purkaa niitä normeja, jotka ylläpitävät rakenteellista rasismia (Lindfors 2019). Molinan (2005) mukaan myös ”rodun” ja rasismin käsitteet ovat paradoksaalisesti välttämättömiä taistellesamme rotujen mukaan järjestettyä valtasuhteiden rakennetta ja epätasa-arvoa vastaan. Käyttäessämme lievempiä termejä, kuten etnisyys, kulttuuri, muukalaispelko tai ksenofobia, vältämme keskeiseen ongelmaan keskittymistä ja viivästyttämme siten tarvittavaa tietoisuutta yhteiskuntaamme juurtuneista rasisista käsityksistä. (Molina 2005: 104.) ”Rodusta” tai rodullistamisesta puhuttaessa valtaerot ovat siis selvemmin esillä kuin puhuttaessa näennäisen neutraalein ja tasa-arvoisin käsittein (Keskinen – Näre – Tuori 2015). Puhumalla ”rodusta” ja valkoisuudesta voidaan tehdä näkyväksi normijärjestelmä, joka säätelee ”rotujen” välisiä suhteita. Tässä normijärjestelmässä valkoisuus on luotu

etuoikeutetuksi ja valtaa pitäväksi. (Hübinette – Hörnfeldt – Farahani – León Rosales 2012: 16.)

### 3.3.3 Valkoisuus ja valkoisuusnormi

Keskinen ja Andreassen (2017) ehdottavat, että puhuttaessa ”roduista” ja rodullistamisesta, tulisi diskurssiin myös lisätä keskustelu valkoisuudesta (Keskinen – Andreassen 2017). Seikkulan (2017) mukaan valkoisuus ei ole yksiulotteinen valtarakenne, vaikka se merkitseekin valtaa ja etuoikeutta. Valkoisuus ei pelkisty tulkintaan ihonväristä, vaan valkoisuus ymmärretään monisäikeisenä ideaalina. Vaikka valkoisuutta tunnistetaan ulkoisten piirteiden, esimerkiksi ihon pigmentin, hiusten tekstuurin tai silmien muodon perusteella, ei valkoisuus ole ruumiinpiirteiden ominaisuus. Valkoisuus on ulkoisten piirteiden perusteella tehty tulkinta, joka liittyy yhtä lailla vaatetukseen, puhuttuun kieleen, uskonnollisiin symboleihin kuin kansalaisstatukseen. Muun muassa näistä ominaisuuksista valkoisuuden ideaali rakentuu. (Seikkula 2017.)

Rodullistaminen on suhteellinen prosessi, jossa valkoisuutta ei yleensä määritellä erikseen. Valkoisuus on valkoisille usein näkymättömydessään voimakas positio. Usein esimerkiksi tummaihoisuus samaistetaan ”rodun” merkitsijäksi, kun taas valkoisuuden ei nähdä liittyvän rotuun tai rodullistamiseen samalla tavalla. Olisi tärkeää reflektoida sitä, miksi rajaamme rodullistettu-termin käsittämään kaikkea muuta kuin valkoisuutta. Tällainen käsitteellistäminen tekee sen, että valkoisuus on tai pysyy ikään kuin näkymättömänä ja hegemonisen vallan lähtökohtana. Valkoisuus toimii usein siis lausumattomana normina, jota vastaan toisia mitataan ja määritellään luomalla hierarkioita paitsi ihmisryhmien kesken, mutta myös elämäntapojen, piirteiden, asuinalueiden ja muiden kesken. (Keskinen – Andreassen 2017: 66.)

Gabay (2018) selittää valkoisuuden etuoikeusjärjestelmänä, joka on historiallisesti saanut tietyt valkoisena tai valkoisempina pidetyt ihmiset todennäköisemmin kokemaan sosiaalista ja taloudellista kohotusta, kuin rodullistettuihin vähemmistöihin kuuluvat ihmiset. Gabay (2018) jakaa valkoisuuden määritelmän kolmeen eri merkitykseen:

1. Asema. Valkoisuus on rakeenteellisen etuoikeuden asema.
2. Näkökulma. Valkoisuus on niin sanottu näkökulma, josta valkoinen ihminen voi katsoa itseään, muita sekä ympäröivää yhteiskuntaa.

3. Kulttuurillisia käytäntöjä. Valkoisuus viittaa joukkoon kulttuurillisia käytäntöjä, jotka ovat yleensä merkitsemättömiä ja nimeämättömiä. (Gabay 2018: 15–20.)

Vuolajärven (2014) mukaan valkoisuuden ei usein tulkita merkitsevän identiteettiä tai toimivan erottavana ominaisuutena. Valkoisuuden ollessa normi, alkaa se helposti merkitä erityisen rodullistuneisuuden sijaan vain ihmisyyttä. Valkoisuuden ei aina nähdä kuuluvan tietylle ihmiselle tai ihmisryhmälle, vaan se tulee näkyviin suhteessa rodullistettuihin toisiin, eli ei-valkoisiin. (Vuolajärvi 2014: 273). Sonya Lindfors kertoo Dear white people -radio-ohjelmassa (2019) valkoisuuden olevan luonnollista, näkymätöntä ja samalla haluttua. Hän vertaa valkoisuusnormia vammattomuusnormiin, heteronormiin, binäärisyyden normiin sekä cis-sukupuolinormiin. (Dear white people 2019.) Valkoisuusnormin piirissä elävät voivat elää arkea joutumatta kyseenalaistetuksi ja selittämään elämäntapojaan ja valintojaan, sillä valkoisuusnormi suojaa heitä. Siksi rodullistetut valtasuhteet voivat jäädä näkymättömiksi yhdestä suunnasta katsoen, vaikka normista poikkeavat huomauttavat päivittäin niiden läsnäolon. (Keskinen – Näre – Tuori 2015: 2.)

#### 3.3.4 Antirasismi ja liittolaisuus

Antirasismia kuvataan muun muassa yhdenvertaisuuden edistämisenä, aktiivisena syrjinnän vastustamisena sekä rasismista oppimisena (Alemanji – Seikkula 2018: 180). Antirasismi tarkoittaa siis rasisminvastaisuutta. Antirasistiseksi käytännöksi kutsutaan Kendin (2019) mukaan kaikkia toimintoja, jotka tuottavat tai ylläpitävät tasa-arvoa rodullistettujen vähemmistöjen ja valtaväestön välillä. Ihminen voi jokapäiväisellä toiminnallaan joko lisätä, ylläpitää tai vähentää eriarvoisuutta ja syrjiviä käytäntöjä ja antirasistinen toiminta pyrkii aina jälkimmäiseen, eli vähentämään eriarvoisuutta ja syrjintää. Antirasismi lähtee liikkeelle siitä, että rasismin ongelma on erilaisissa käytännöissä ja yhteiskunnassa harjoitetussa politiikassa, eikä yksilössä (Kendi 2019: 17–20).

Yhdenvertaisuuslaki kieltää välillisen tai välittömän syrjinnän muun muassa etnisen taustan tai uskonnon perusteella. Välittömäksi syrjinnäksi kutsutaan sitä, kun henkilöä kohdellaan häneen liittyvän syyn takia epäsuotuisammin kuin toista henkilöä on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Laissa määritetään, ettei positiivinen erityiskohtelu tai kohtelu, jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ole syrjintää. (1325/2014§ 8, § 10, § 9.) Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisilla, työnantajilla ja koulutuksen järjestäjillä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (1325/2014, § 5, § 6, § 7). Alemanji (2016) esittää, ettei yhdenvertaisuuslaissa kuitenkaan tarjota

selkeitä keinoja, miten yhdenvertaisuutta tulisi edistää jokapäiväisessä elämässä, ja että lainsäädäntö on voimaton käsittelemään kysymyksiä, jotka liittyvät rasismiin muuttuvaan luonteeseen Suomessa. Koska laissa ei määritetä rasismiin torjuntaa koskevia toimenpiteitä, ovat rasisminvastaiset käytännöt Suomessa hyvin erilaisia keskenään. Rasisminvastaisissa käytännöissä myös käsitellään Alemanjin mukaan erilaisia rasismiin tasoja hyvinkin erilaisten ja usein ristiriitaisten lähestymistapojen kautta. (Alemanji 2016: 52.)

Antirasistisen sosiaalityön lähtökohtana ovat rodullistetut sosiaaliset suhteet. Antirasistisen sosiaalityön tavoitteena on purkaa yhteiskunnasta rassistisia suhteita ja dynamiikkaa. (Dominelli 2018: 10.) Monilla elämän alueilla tuotetaan ja säädellään ”rotuun” liittyvää tietoa, esimerkiksi mediassa, koulujärjestelmässä, oikeusjärjestelmässä, työelämässä, taiteessa ja populaarikulttuurissa (Dei – Calliste, 2000: 21). Antirasistista sosiaalityötä on esimerkiksi rassistisiin käytäntöihin puuttuminen sekä henkilökohtaisella että kollektiivisella tasolla organisaatioissa ja instituutioissa, rodullistettujen vähemmistöjen kuunteleminen ja heiltä oppiminen sekä yhteistyön tekeminen rodullistettuihin vähemmistöihin kuuluvien ihmisten kanssa. Yhteistyötä voi tehdä asettamalla yhteisiä tavoitteita sekä perustamalla tasa-arvoisia kumppanuuksia. (Dominelli 2018: 10.) Antirasistisen kasvatuksen avulla voidaan tehdä perustavanlaatuisia rakenteellisia ja sosiaalisia muutoksia yhteiskunnassa. Antirasistisen kasvatuksen on tarkoitus tehdä näkyväksi rakenteissa olevaa rasismia sekä purkaa järjestelmiä, jotka mahdollistavat sosiaalisen sortamisen. Antirasistisessa kasvatuksessa keskitytään ryhmien välisiin valtasuhteisiin ja tehdään sillä näkyväksi ryhmien välistä eriarvoisuutta. (Dei – Calliste 2000: 21.)

Tietoisuuden lisääminen on yksi antirasistisen työn kulmakivistä. Oman todellisuutensa purkaminen saa ymmärtämään paremmin arjen käytäntöihin ja ammatillisiin rutiineihin sisältyviä rasismiin liittyviä monimutkaisuuksia. Jo tiedostaminen auttaa siis usein purkamaan sosiaalisia prosesseja ja valtasuhteita. Tietoisuuden lisääminen luo antirasistisia näkemyksiä sosiaalialaan liittyvään työhön avaamalla rodullistetun vähemmistön kokemuksia rasismista. (Dominelli 2018: 11.) Ihmisten kokemuksia rasismista tulee kuunnella ja ottaa tosissaan. Oleellista rasismiin vastustamiseksi ja hävittämiseksi on Dominellin (2008) mukaan ei-rodullistettujen ihmisten sitouttaminen ongelman ratkaisuun (Dominelli 2008: 10). Rasismiin tunnistamisen lisäksi antirasistisen sosiaalityön tekeminen edellyttää sen ymmärtämistä, että ei-rodullistetuilla ihmisillä on erilainen suhde rasismiin, kuin rodullistetuilla ihmisillä. Ei-rodullistettujen ihmisten rooli on myös erilainen rasismiin purkamisessa verrattuna rodullistettujen vähemmistöjen edustajiin. (Dominelli 1997: 15.)

Ei-rodullistettujen ihmisten oman roolin ja etuoikeuden tiedostaminen rasistisissa viitekehyksissä on keskeistä. Myös tiettyjen rasististen ilmaisujen ymmärtäminen historiallisessa kontekstissa on tarpeellista rasismin purkamiseen. (Dominelli 2008: 10.) Identiteetin teoreettinen ymmärtäminen ja käsittely on myös erityisen tärkeää antirasistisen sosiaalityön harjoittajalle (Dominelli 2018: 41).

Antirasistisessa työssä puhutaan usein liittolaisuudesta tai liittolaisesta. Liittolainen (englanniksi *Ally*) tarkoittaa henkilöä, joka osoittaa tukensa ihmiselle, joka on jossain asiassa vähemmän etuoikeutettu kuin hän itse on. Liittolainen haluaa edistää yhdenvertaisuutta. Liittolaisuudesta puhutaan usein, kun ihminen haluaa olla tukena ja puuttua havaitsemaansa syrjintään esimerkiksi tiettyä väestöryhmää kohtaan. Liittolainen ei itse kuulu kyseiseen väestöryhmään. (Rauhankasvatusinstituutti n.d.) Hän voi esimerkiksi olla antirasistiseen toimintaan osallistuva valkoinen ihminen tai naisasialiikettä tukeva mies. Liittolaisuuteen kuuluu Wekesan (2020) mukaan muun muassa omien etuoikeuksien tunnistaminen ja hyväksyminen. Kunnioittavan ja yhdenvertaisuutta edistävän kielen käyttö kuuluu myös liittolaisuuteen, sekä muiden etuoikeutettujen epäkunnioittavaan käytökseen puuttuminen. Wekesa korostaa, että liittolaisuus on tekoja. (Wekesa 2020.)

Dominellin (2018) mukaan sosiaalialan ammattilaiset usein olettavat, että henkilökohtainen suvaitsevaisuus ja sitoutuminen tasa-arvoon perustuvaan ammattietikkaan mahdollistaa ei-rasistisen työskentelyn, mutta että näin ei todellisuudessa ole (Dominelli 2018: 10). Huolimatta siitä, toteuttaako ihminen itse rasistisia toimintamalleja, hyötyy valkoinen ja ei-rodullistettu ihminen eriarvoistavista rodullisista suhteista. Etuoikeutettujen tulisi Dominellin mukaan tunnistaa asemansa ja luopua siitä, jotta rasismia ja eriarvoistavia valtasuhteita ja rakenteita voitaisiin purkaa. (Dominelli 1997: 15.) Hyötyä, jota valkoiset ja ei-rodullistetut ihmiset saavat ihonväristään, on kutsuttu valkoiseksi etuoikeudeksi.

### 3.3.5 Valkoinen etuoikeus

McIntosh (1988) on kuvannut valkoista etuoikeutta (englanniksi *White Privilege*) ”näkyvämmäksi repuksi”, sillä monet valkoiset ihmiset eivät näe erilaisia tapoja, joilla valkoinen etuoikeus vaikuttaa heidän jokapäiväiseen elämäänsä (McIntosh 1988). Valkoinen etuoikeus tarkoittaa etulyöntiasemaa, joka valkoisilla ja ei-rodullistetuilla ihmisillä on tummaihoisiin, aasialaisiin ja muihin näkyviin vähemmistöihin nähden, sekä vauraudellisesti, että sosiaalisesti (Murdoch – McAloney – Kocaman 2019: 205). Valkoinen etuoikeus on rakenteellista. Puhtaasti ihonvärimme perusteella jotkut saavat enemmän etuoikeuksia

kuin toiset. Etuoikeudet tarjoavat pääsyn resursseihin, vaikutusmahdollisuuksiin ja valtaan. Valkoinen etuoikeus on myös tiettyjen negatiivisten asioiden, esimerkiksi epäilyjen, ennakkoluulojen, stereotypisoinnin ja eksotifoinnin puuttumista elämästä. Valkoinen etuoikeus on tietynlaista suojaa vihalta, häiriköinniltä ja väkivallalta. Se on keskiössä elämistä, ymmärretyksi tulemistä sekä kuuluvuuden tunnetta. (Kendall 2017; McIntosh 1988.) Etuoikeuksiin liittyy myös se, että saa paljon tilaa yhteiskunnassa, esimerkiksi tilaa ilmaista omia mielipiteitään (Wekesa 2020). Valkoinen etuoikeus tekee sen, että ihminen mielletään neutraaliksi, luonnolliseksi ja niin sanotusti normaaliksi (Dear white people 2019). Valkoisuus on näkökulma, mistä asioita katsotaan ja mihin muita verrataan. Tämän takia valkoiset ihmiset voivat katsoa itseään yksilöinä, eivätkä tietyn kulttuurin tai ryhmän edustajina. Se, että hyötyy valkoisuudesta ei tarkoita, että valkoinen ihminen ei voisi olla syrjitty. Valkoinen ihminen voi olla syrjitty esimerkiksi seksuaalisen suuntautumisen, sosioekonomisen luokan tai vammaisuuden takia, mutta se ei poista niitä hyötyjä tai etuoikeuksia, jotka johtuvat ihonväristä. (Kendall 2017.) McIntosh (1988) listaa yli neljäkymmentä asiaa, jotka kuvaavat, mitä valkoinen etuoikeus käytännössä voi olla. Tässä McIntoshin listalta muutama esimerkki:

- Minua ei koskaan pyydetty puhumaan kaikkien etnisen ryhmäni ihmisten puolesta.
- Voin käyttää käteistä tai luottokortteja kaupassa ilman, että luotettavuuttani epäillään ihonvärini takia
- Voin helposti ostaa julisteita, postikortteja, kuvakirjoja, onnittelukortteja, nukkeja, leluja ja lastenlehtiä, joissa on itseni ja lasteni näköisiä ihmisiä
- Voin käydä ostoksilla melko varmana siitä, etteivät vartijat seuraa minua fyysisesti tai katseellaan. (McIntosh 1988.)

### 3.3.6 Positiivinen syrjintä, käänteisrasismi ja värisokeus

Positiivinen syrjintä eli positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa vähemmistöjä tukevaa toimintaa ja sellaista erilaista kohtelua, jolla pyritään tosiasialliseen yhdenvertaisuuden edistämiseen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen ja poistamiseen. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään muun muassa erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perus-

teella. (Yhdenvertaisuuslaki § 9, § 11) Positiivisella erityiskohtelulla pyritään vaikuttamaan eri väestönsiin, jotta heillä olisi yhdenvertaiset ja tasapuoliset oikeudet valtaväestöön verrattuna. (Talentia 2017: 20.) Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa ihmisten oikeasuhtaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaaminen. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden turvaaminen tapahtuu haavoittuvassa asemassa olevien väestöryhmien asemaa ja olosuhteita parantavina erityistoimenpiteinä. Positiivinen erityiskohtelu mahdollistaa esimerkiksi palveluiden tarjonnassa, oppilaan kouluun hyväksymisessä tai rekrytoinnissa henkilöön liittyvän syyn huomioimisen. Positiivista erityiskohtelua saa harjoittaa vain siinä määrin kuin se on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi välttämätöntä eikä siitä saa tulla muita ryhmiä syrjivää (Thl 2018, Yhdenvertaisuusvaltuutettu n.d.) Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisia, työnantajia, koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia muuttamaan olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista (Ihmisoikeusliitto 2020). Julkisessa keskustelussa positiivinen erityiskohtelu mielletään usein ”käänteiseksi syrjinnäksi” tai rodullistettuun tai näkyvään vähemmistöön liittyvissä asioissa ”käänteiseksi rasismiksi”.

Kendi (2019) herättää keskustelua vertaamalla tavallisen kansalaisen pyrkimystä niin sanottuun ”rotuneutraaliuteen” äärioikeiston pyrkimykseen valkoiseen etnostaattiin. Kendin mukaan ”rotuneutraaliuden” rakenne luo käsityksen, että mikä tahansa käytäntö, joka suojelee tai edistää rodullistettuihin vähemmistöihin kuuluvien ihmisten asemaa on ”käänteistä syrjintää” valtaväestöä tai ei-rodullistettuja kohtaan. (Kendi 2019: 20.)

Käänteisrasismista tai rasismista valkoisia kohtaan puhutaan Keskinen ja Seikkulan (2015) mukaan usein, kun halutaan vakuuttaa, ettei yhteiskunnallisissa olosuhteissa ole vikaa. Se on käsite, johon törmää usein verkkokeskusteluissa ja ajoittain myös arkipuheissa. Käänteisrasismista puhuminen antaa ymmärtää, että kaikki ihmiset olisivat yhtä alttiita rasismien kokemiselle, että kaikki olisivat samalla viivalla. Rasismista on kuitenkin kyse vain silloin, kun puheet tai teot viittaavat valtajärjestykseen, joka ilmenee tiettyjen ryhmien systemaattisena syrjintänä. Keskinen ja Seikkula (2015) vertaavat käänteisrasismia siihen, että heterot joutuisivat kokemaan homofobiaa tai vammattomat syrjintää vammaisuuden perusteella. Käänteisrasismiin vetoaminen ja väite, että rasismi kohdistuu myös valkoiseen valtaväestöön, tarkoittaa rodullistettujen valtasuhteiden kieltämistä. (Keskinen – Seikkula 2015.) Vaikka yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, 5§, 6§, 7§) velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta, hyödynnetään Keskinen ja Seikkulan mukaan Suomessa positiivista erityiskohtelua harvoin (1325/2014, 5§, 6§, 7§; Keskinen – Seikkula 2015).



Alemanjin (2016) mukaan antirasistisen kasvatuksen vaarana on, että se voi jopa vahvistaa rodullistamista ja rasismia, jota vastaan sen on tarkoitus taistella. Elämme Alemanjin (2016) mukaan aikaa, jolloin puhutaan ”rasismista ilman rotuja”, mitä hän kutsuu uusliberalistiseksi yritykseksi siirtyä rasismiin ulkopuolelle ymmärtämättä täysin ”rodun” historiaa ja siihen liittyviä rasistisia seurauksia. Kun antirasistinen kasvatus ei pysty kriittisesti tutkimaan valtasuhteita vakiintuneissa tavoissa ja tiedossa, tai kun se ei aidosti priorisoi rodullistettujen ryhmien luovan vastustuksen kautta tuotettua tietoa, voi se vahvistaa ja tuottaa lisää rodullistettuja sosiaalisia suhteita yhteiskunnassa. (Alemanji 2016.)

Habelin (2012) mukaan niin sanotun värisokean ihmisen perusajatus on, että olemme kaikki samanlaisia, että keskustelu ihmisten erilaisuuksista ainoastaan jakaa ihmisiä ja asettaa meidät toisiamme vastaan ja että eroavaisuuksien korostaminen – mahdollinen rasismi – on vain tietämättömyyttä kömpelöiltä ihmisiltä, jotka eivät tarkoita mitään pahaa. Tämänlainen ajattelutapa on Habelin (2012) mukaan verrattavissa ajattelun kanssa, jossa nähdään rasismi pelkkänä rodullisina ennakkoluuloina, eikä rakenteellisena tai tiedostamattomana asiana. Habel (2012) väittää, että ei-rodullistetut ihmiset, jotka eivät tiedosta rasismia rakenteellisuutta, välttävät sitä syyllisyyttä ja häpeää, joka tulee määrittämällä rasismi etuoikeuksiin ja valta-asemiin perustuvana. Rasismia perustessa etuoikeuksiin ja valta-asemiin valkoinen ihminen hyötyy rasismista, tietoisesti tai tiedostamattaan. (Habel 2012: 105.) Värisokeus, jonka mukaan ihmiset eivät ikään kuin ”näe” ihonväriä, aiheuttaa haasteita jokapäiväisen rasismia ymmärtämiseen. Kun ”rodusta” ja rodullistamisesta ei puhuta, voi rodullistettujen ihmisten olla vaikea määrittellä ja sanoittaa rodullistamiseen liittyviä syrjinnän kokemuksiaan. On siis tunnistettava mihin niin sanottu värisokeus voi johtaa – vaikeuteen puhua jokapäiväisestä rasismista ja mikroaggressioista. (Mångkulturellt centrum 2014: 5, 57.)

Habelin mukaan niin sanottu värisokea ihminen välttelee usein keskustelua rasismista ja joutuu epä mukavuusalueelleen, jos keskusteluun painostetaan. Välttelemisen lisäksi asiaan kuuluu usein hiljainen tai varauksellinen neutraalisuus suhteessa käsiteltävään asiaan. (Habel 2015: 105.) Tätä ilmiötä kutsutaan valkoiseksi hauraudeksi (englanniksi *White Fragility*). Valkoinen haaraus on tila, jossa pienetkin määrät niin sanottua ”rodullista” stressiä laukaisevat puolustusreaktioita, kuten argumentointia, hiljaisuutta tai stressiä aiheuttavan tilanteen jättämisen. Stressitila voi myös laukaista erilaisia tunnereaktioita, kuten vihaa, pelkoa tai syyllisyyttä. Puolustusreaktiot ja tunteet syntyvät halusta palauttaa tilanne tuttuun ja turvalliseen. Stressitila johtuu siitä, että niin sanottu rodullisesti

tuttu tila keskeytyy. (DiAngelo 2011: 57.) Valkoisuuteen ja valkoiseen etuoikeuteen liittyvälle syyllisyydentunteelle on englanninkielinen termi, *White Guilt*. Grzankan (2010) mukaan *White Guilt* eli valkoinen syyllisyys liittyy valkoisten ihmisten omien ansaitsemattomien etuoikeuksien tunnistamiseen ja tietoisuuteen valkoisten ja ei-rodullistettujen ihmisten roolista rasismin historiassa. Se tarkoittaa syyllisyyttä muun muassa siitä, miten valkoiset ihmiset ovat kohdelleet alkuperäiskansoja historian saatossa sekä syyllisyyttä siitä, mitä seurausta näillä tapahtumilla on tähän päivään. Valkoisessa syyllisyydessä valkoinen ihminen ja hänen tunteensa ovat keskiössä ja siksi se tarjoaa rajalliset mahdollisuudet muuttaa sosiaalisia suhteita ja rakenteellista epäoikeudenmukaisuutta. (Grzanka 2010.)

#### 4 Käsitetyöpajan osallistavat menetelmät

Ohjauksessa käytettävät menetelmät ja lähestymistavat määräytyvät ohjaustilanteen tavoitteen tai tavoitteiden mukaan (Vänskä – Laitinen-Väänänen – Kettunen – Mäkelä 2011: 19). Päästäkseni tiedon lisäämisen tavoitteisiin, toimivat osallistavat menetelmät, dialoginen vuorovaikutus, reflektio sekä ohjaajan vuorovaikutus ohjaustilanteessa opinäytetyön toiminnallisen osuuden teoreettisina lähtökohtina ja viitekehyksinä. Ohjausmenetelmien valintaan vaikuttaa myös käsitys ohjattavista ja heidän rooleistaan (Vänskä ym. 2011: 19). Työpajaan osallistuvat ovat viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoita, joilla on suurin osa opinnoista takanaan. Viimeisen vuoden sosionomiopiskelijat ovat käsitelleet sosiaalialalle ominaisia käsitteitä, kuten reflektio, dialogisuus ja vuorovaikutus, joten menetelmät ovat työpajaan osallistuville tuttuja ennestään. Opiskelijat ovat tutustuneet menetelmiin opintojensa aikana ja mahdollisesti käyttäneet niitä itse. Viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoilla on myös opintojensa aikana kehittynyt kyky reflektoida ja ajatella laaja-alaisesti asioita eri näkökulmista. Opiskelijoilla on takanaan harjoittelujaksoja, joiden takia he todennäköisesti pystyvät peilaamaan sekä työpajassa käytettäviä menetelmiä, että työpajan informaatiota sosiaalialan käytännön työhön.

Osallistavia menetelmiä voidaan käyttää ohjauksen työkaluina, kun halutaan, että jokainen pääsee ääneen tai vaikuttamaan toiminnan eri vaiheisiin. Osallistavien menetelmien tavoitteena voi olla esimerkiksi ryhmäenergian nostaminen, myönteisen ilmapiirin luominen ja ryhmän jäsenten välisen luottamuksen lisääminen. (KSL Opintokeskus 2017.) Työpajassa käsiteltävät aiheet ovat sensitiivisiä, joten luottamusta osallistujien kesken tarvitaan. Osallistaviksi menetelmiksi kutsutaan KSL Opintokeskuksen (2012) mukaan myös työkaluja tai harjoituksia, joilla ohjataan ohjaustilannetta. Niiden avulla saadaan

kaikkien ääni kuuluviin ja pystytään jakamaan ja hyödyntämään kaikkien osaamista ja tietoa. Ne antavat mahdollisuuden nähdä ja oivaltaa erilaisia näkökulmia tutusta tai tuntemattomasta aiheesta. Olennaista on itsensä ilmaiseminen tai osallistuminen myös muilla tavoilla kuin puhumalla. (KSL Opintokeskus 2017) Osallistavilla menetelmillä pyritään antamaan kaikille mahdollisuus osallistua. Pyrkimys on myös tuottaa ryhmänä parempi ja laajempi ymmärrys aiheista, tässä tapauksessa rodullistamisen teemoista, kuin mihin yksilö olisi pystynyt. (TJS Opintokeskus n.d.)

Yksi esimerkki työpajassa käytettävästä osallistavasta menetelmästä on post it -lappujen käyttö. Suunnitelmana on pyytää osallistujia kirjoittamaan post it -lapulle heidän määritelmiään rasismista. Laput kerätään ja kun käydään läpi rasismien eri tasoja, voidaan osallistujien kirjoittamia lappuja asettaa tietyn tyyppisen rasismien alle, esimerkiksi Dominellin (2018: 19–20) mainitsemien henkilökohtaisen, rakenteellisen tai kulttuurisen rasismien alle. Näin esimerkit jäävät mahdollisesti paremmin mieleen. Post it -laput mahdollistavat myös anonyymiteetin.

Ennen toimintaa on hyvä perustella ryhmälle, miksi tietty menetelmä on käytössä. Perustelulla on monta tarkoitusta: ryhmän tutustuttaminen, luovan ilmapiirin synnyttäminen, uusien näkökulmien oppiminen tai saada heidät keskittymään. Toiminnan jälkeen on myös tärkeä purkaa harjoitus tai toiminta myös sanoin: Millainen tunne jäi toiminnasta? Millaisia ajatuksia toiminta herätti? Tarkoitus purkamisella on kokemusten reflektointi ja avoimen puhumisen harjoittelu, jolloin toiminnan tarkoitus voi myös avautua ryhmän jäsenille uudella tavalla. (KSL Opintokeskus 2017)

Ohjaamisen yleisiä tavoitteita ovat viestinnällinen selvyys, ohjattavien kuunteleminen ja mahdollisten väärinkäsitysten purkaminen sekä ohjattavien johdattaminen analyttiseen kyselyyn ja synteisien näkemiseen (Ojanen 2009: 173). Ohjaustyön tärkein muutospyrkimys on Ojaseen (2009) mukaan syvemmän ymmärtämisen tason löytyminen. Uuden oppimisen esteenä toimivat arkikäsitysten taustalla usein olevat, tiedostamattomat perusoletukset ja Ojanen (2009) puhuu myös metatietoisuuden herättämisestä, eli olemassa olevan käyttöteorian tiedostamisesta. (Ojanen 2009: 25–27, 171–172.) Käyttöteoria tarkoittaa ihmisen henkilökohtaisia, sisäisiä sääntöjä ja viitekehyksiä. Käyttöteoria toimii enimmäkseen tiedostamattomasti, mutta tutkiessaan omaa käyttöteoriaansa ihminen voi alkaa ymmärtää mihin hänen uskomuksensa, arvonsa ja tietonsa perustuvat (Ojanen 2009: 86). Kun tavoitteena on lisätä tietoa ja ymmärrystä rodullistamisen teemoista, on tärkeä reflektoida henkilökohtaisia, sisäisiä käytäntöjä ja viitekehyksiä.

#### 4.1 Dialogisen vuorovaikutuksen avulla ymmärtävään oppimiseen

Käsitteenä dialogi tulee kreikan kielestä. Dialogi koostuu dia- ja logos -sanoista, jotka tarkoittavat läpi ja merkitystä. Dialogin suomenkielinen vastine on kuunteleva keskustelu. (Thl 2020b.) Vuorovaikutus tarkoittaa vastavuoroista kommunikaatiota tai suhdetta. Vuorovaikutuksessa olevat osapuolet vaikuttavat toisiinsa ja saavat aikaan muutosta toisisaan. Parhaimmillaan tämä muutos näkyy esimerkiksi uuden oppimisena, tietoisuuden syvenemisenä tai inhimillisenä kasvuna. (Hämäläinen 1999.)

Dialoginen ohjaussuhde on Ojasen (2009) mukaan kasvatussuhte ja dialogi kommunikation menetelmänä merkitsee eri asiaa kuin pelkkä keskustelu. Se on keino ymmärtää itseä ja toimintatapojaan paremmin ja se voi merkitä esimerkiksi kokemuksen työstämistä uudenlaisen ymmärtämisen saavuttamiseksi. (Ojanen 2009: 61.) Dialogi perustuu Alhasen ym. (2012) mukaan muiden ihmisten kiireettömälle kuuntelemiselle, oman näkökulman rajojen tiedostamiselle sekä muiden huomioonottamiselle ja näkökulmien hahmottamiselle. (Alhanen ym. 2012: 63.) Dialoginen ohjaustilanne etenee siis yhteisenä prosessina, jonka edellytyksenä on tasapuolisuus ja kunnioitus (Vänskä ym. 2011: 58).

Alhasen ym. (2012) mukaan dialoginen vuorovaikutus tuottaa oppimista ja luovuutta edistävän kannustavan ilmapiirin (Alhanen ym. 2012: 63). Dialogin avulla työstetään käsitteiden ja abstraktin tasoa ja dialogisen työskentelyn tavoitteena on auttaa synnyttämään ja hahmottamaan uudenlaisia analyyseja ja synteesejä. Dialogi ei ole kuitenkaan koskaan pelkkää kognitiivista sisältöä, vaan vuorovaikutusta, jossa ollaan läsnä aidosti. Dialogin avulla voi päästä ymmärtävään oppimiseen, sillä voidaan ymmärtää toisten näkemyksiä sekä saada merkityksiä toiminnan kohteena oleville asioille. Yhteisten asioiden pohtimisessa ja edistämisessä voivat jokaisen yksilön kokemukset olla arvokkaita ennakkoimattomalla tavalla. (Alhanen – Soini – Kangas 2019; Ojanen 2009: 65.) Dialogin tarkoitus on auttaa ymmärtämään työpajassa käsitellyjä rodullistamisen teemoja syvällisemmin ja muustakin, kuin omasta näkökulmasta. Alhanen ym. luonnehtivat dialogia yhteiseksi pohdinnaksi, jonka kohteena ovat asioille annetut merkitykset. (Alhanen ym. 2019)

Ihmiset eivät Alhasen ym. mukaan ole yleensä tietoisia omien merkitysten ainutlaatuisuudesta ennen kuin kohtaavat erilaisia tapoja hahmottaa asioita. Dialogin avulla yksilö voi tarkistaa, täydentää ja rikastuttaa omia merkityksiään. (Alhanen ym. 2019.) Puhuttaessa rodullistamisesta on dialogi välttämätön, sillä ilmiötä ja sen teemoja voi olla vaikea

tunnustaa, jos ei sitä ole itse kokenut tai nähnyt läheltä. Dialogin avulla voi ei-rodullistettu esimerkiksi ymmärtää, miksi mikroaggressiot voivat olla negatiivisia niiden kohteelle, vaikkei yksilö itse tarkoita tai halua toiminnallaan pahaa. Dialogin avulla voi myös esimerkiksi sosiaalialan opiskelija ymmärtää, miksi voi olla hyvä välttää mikroaggressioiden tuottamista sosiaalialan asiakastyössä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Dialogisen vuorovaikutuksen avulla voi paremmin ymmärtää myös esimerkiksi valkoisuuden tai etuoikeuden käsitteitä, joita on hyvä ymmärtää tehdessään töitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon eteen. Sosiaalialan suhdeperustaisessa työssä on tärkeä ymmärtää asiakkaidensa kokemusmaailmaa, jotta voi tehdä aidosti asiakaslähtöistä työtä (Talentia 2017: 31) Dialogissa ilmaistaan ja selvitetään merkityserojen taustalla vaikuttavia erilaisia kokemuksia, joiden perusteella ihmiset katsovat, käsittävät ja tutkivat asioita eri tavoin (Alhanen ym. 2019). Alhanen ym. (2019) korostavat, että vain käsittämällä, mil-laisten kokemusten varassa muiden ihmisten merkityksensä ovat muodostuneet, voi saavuttaa syvällisen ymmärryksen toisten ihmisten erilaisista tavoista hahmottaa maailman tapahtumia ja ilmiöitä (Alhanen ym. 2019).

Dialogi perustuu keskinäiseen luottamukseen ja ihmisten avoimuuteen. Sitä ei voi pakottaa, mutta sitä voi edistää olemalla itse dialoginen vuorovaikutuksessaan ohjaajana. Dialogi tulee siis toiminnan alusta asti ottaa esiin ja sitä tulee pohtia yhdessä ryhmän kanssa. (Alhanen ym. 2019.)

#### 4.2 Reflektiivisyydellä syvempää ymmärrystä ja uusia näkökulmia

Reflektio tarkoittaa syvällistä ymmärrystä omasta sekä toisen sisäisestä maailmasta subjektiivisten kokemusten tasolla. Käytännön tieto ja teoreettinen tieto integroituvat reflektiivisyydessä. Reflektiivisyys edellyttää sitä, että suhtaudutaan omakohtaisesti ja vastuullisesti omaan tekemiseen. Parhaimmillaan reflektointi on omien ajatusten ja uskomusten perusteiden tarkastelua. (Ojanen 2009: 152, 76–77.) Käsitellessä rodullistamisen teemoja ja valta-asetelmia, sekä omaa roolia rodullistetuissa valta-asetelmissä, on reflektio menetelmänä ja työkaluna tärkeä. Reflektiota käytettiin sekä työpajan toteutuksessa osallistujien kanssa, että opinnäytetyön tekijän henkilökohtaista suhdetta aiheisiin pohtiessa.

Omaa ammatillista toimintaa voi tarkastella eri näkökulmista ja toimintaa voi kehittää tarkastelun pohjalta. Sitä, kun asiantuntija tarkastelee esimerkiksi työtoimintansa kohdetta,

suhdettaan työn kohteeseen tai omaa toimintaansa työympäristössä, kutsutaan reflektiivisyydeksi asiantuntijan työssä. (Tiuraniemi 2002: 165.) Reflektiivisyys kuuluu sosionomin ammattiosaamiseen (Talentia 2017: 49). Keskeistä reflektiivisyydessä asiantuntijan työssä on oman toiminnan arviointi ja kehittäminen. Reflektiivisen tarkastelun kohteena voi oman ammatillisen toiminnan lisäksi olla emootiot ja motivaatio, jotka vaikuttavat toiminnan säätelyyn sekä toimivat toimintaympäristön ja toiminnan informaation lähteinä. (Tiuraniemi 2002: 165–167.)

Reflektio on siis väline, jonka avulla on mahdollista irtautua selvänä pitämistään totuuksista ja tarkastella tilanteita ja toimintatapoja uudentlaisista näkökulmista. Reflektointi on tietoista ajattelua, joka johtaa usein uudentlaiseen ymmärrykseen tai tietoisuuteen. Reflektio synnyttää ja tuottaa kehittyntää ajatuskulttuuria ja se on keino yhdistää oma uskomusjärjestelmä teoreettisen tai ulkopuolelta tulevan tiedon kanssa. Reflektiokyvyn kehittämiseen tarvitaan avointa, molemminpuolista sekä vastavuoroista dialogia. (Ojanen 2009: 76–77, 85.)

Valtaosa oppimisesta tapahtuu tiedostamatta. Ohjaajan tehtävä on tukea ohjattavia itsensä, ajatustensa ja tunteensa tunnistavaan oppimiseen. (Ojanen 2009: 121, 152.) Tietämättömyyden tunnistamisen kautta tapahtuu tiedostaminen ja oppiminen. Ajatukset ovat usein tiedostamattomia ja siksi niitä voi olla vaikea kohdata. (Ojanen 2009: 75.) Tietoisuuden lisääminen on myös yksi antirasistisen työn kulmakivistä ja epätasa-arvoasioiden muuttumisen edellytys (Wekesa 2020; Dominelli 2008: 11; Dear white people 2019). Sosiaalialalla tarvitaan jatkuvasti kriittistä reflektiota, jotta sosiaalisia hierarkioita ja alistavia rakenteita ei vahvistettaisi työskentelyssä (Mattsson 2014: 9).

Oman todellisuutensa purkamisen saa ymmärtämään paremmin arjen käytäntöihin ja ammatillisiin rutiineihin sisältyviä rasismiin liittyviä monimutkaisuuksia. Tiedostaminen auttaa purkamaan sosiaalisia prosesseja ja valtasuhteita, jotka yhdistävät henkilökohtaisen käyttäytymisen sosiaalisiin suhteisiin. Nämä sosiaaliset suhteet usein ylläpitävät tiettyjä sosiaalisia kantoja ja edistävät joidenkin sosiaalista osallisuutta samalla, kun ne edistävät toisten syrjäytymistä. (ks. esim. Ojanen 2009: 78; Dominelli 2018: 11.) Tietoisuuden lisääminen luo antirasistisia näkemyksiä sosiaalialaan liittyvään työhön esimerkiksi paljastamalla rodullistettujen vähemmistöjen kokemuksia rasismista (Dominelli 2018: 11). Ammatillisessa toiminnassa reflektiivisyys on Karvisen ja Niinikosken (2005) mukaan osa prosessia, jossa jäsennetään uudelleen toiminnan ja rakenteen välistä suh-

detta. Yksilön tietoisuus ja kriittisen reflektiivinen suhde työhön on tärkeää ammattikäytäntöjen kehittämistä ja muutosta ajatellen. (Karvinen-Niinikoski 2005.) Reflektio lisää siis itsetietoisuutta sekä luo itsessään mahdollisuuden muuttaa ajattelua ja käyttäytymistä. Itseymmärryksen kautta ymmärretään paremmin toisia, mikä lisää ammatillista kehitystä. (Ojanen 2009: 78, 81.)

### 4.3 Ohjaajan rooli ja tehtävät

#### 4.3.1 Ohjaus työmuotona ja kohtaamisena

Ohjauksesta puhutaan toimintatapojen, lähestymistapojen ja työmenetelmien joukkona. Ohjaus voidaan siis nähdä työmuotona, kohtaamisena, jossa ohjaajan ja ohjattavien yhteisenä tavoitteena on ohjattavien oppiminen. Yksi tapa ajatella ohjaustyötä on, että ohjauksessa ohjaustyötä tekevä henkilö asettuu ohjattavan palvelukseen ja tarjoaa hänelle aikaa, huomiota ja kunnioitusta. (Vänskä ym. 2011: 16.) Ojasen (2009) mukaan taas ohjauksen lähtökohtana pitäisi olla se, että ohjaaja ja ohjattavat yrittävät ymmärtää yhdessä (Ojanen 2009: 151). Vaikka Ojanen (2009) painottaakin yhteistä ymmärtämistä, toimii ohjaaja kuitenkin hänen mukaansa pääasiallisena tiedon tuojana. Ohjaajan tärkein tehtävä on Ojasen (2009) mukaan tukea ohjattavan tiedon konstruointiprosessia, mikä tarkoittaa tietoisuutta omista käsityksistä. Hän korostaa itsensä, ajatustensa ja tunteensa tunnistamaan oppimista. (Ojanen 2009: 121.) Onnistunut ohjaus on siis Ojasen mukaan samaan aikaan auttava interaktio ja aktiivisen tiedonkäsittelyn areena. Ohjaaja tuo uutta tietoa mutta rauhoittaa ohjattavaa myös tilanteissa, joissa hän ei vielä tiedä. (Ojanen 2009: 121, 171–172.)

Tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttaa myös ohjaushetken tunneilmasto ja ohjattavien motivaatio. Vänskän ym. (2011) mukaan ryhmän vastuu on vetäjällä. Vetäjän rooli on raskaampi, mitä heikompi motivaatio ryhmän jäsenillä on käsiteltävään asiaan. Ryhmän vetäjä voi vaikuttaa ryhmän motivaatioon, sillä ryhmän henki syntyy ensisijaisesti ryhmässä käytettävistä toimintatavoista. (Vänskä ym. 2011: 88.) Vaikka ryhmän vastuu on vetäjällä, auttaa sekä ohjaajaa että ohjattavia vuorovaikutuksen luonteen ymmärtäminen (Ojanen 2009: 121). Ryhmässä tunteista syntyy tunneilmasto, esimerkiksi optimistinen ja hyvä henki tai pessimistinen mieliala, joka vaikuttaa muun muassa siihen, miten ryhmä toimii, miten se reagoi erilaisiin tilanteisiin ja minkälaisia tuloksia ryhmä saavuttaa. Tunneilmasto riippuu muun muassa siitä, millaisia ihmisiä ryhmässä on, mitkä ryhmän tehtävät ja tavoitteet ovat sekä siitä, ovatko kaikki sitoutuneet tavoitteiden saavuttamiseen.

(Vänskä ym. 2011: 91.) Ohjaaja voi omalla toiminnallaan edistää positiivisen tunneilmaston syntymistä heti ryhmän alussa. Ohjaajan tärkein tehtävä tunneilmastoon liittyen on mahdollistaa ryhmän toiminta niin, että jokaisella osallistujalla on turvallinen olo ryhmässä. (Vänskä ym. 2011: 98.)

Vänskä ym. (2011) ovat tehneet ”hyvän ohjauksen” muistilistan, joka auttaa positiivisen tunneilmaston luomiseen:

- Positiiviset odotukset työpajasta. Ohjaajan omat odotukset ryhmästä vaikuttavat hänen ohjaustapaansa.
- Kaikille tervetullut ja odotettu olo. Tervehdi jokaista työpajaan tulijaa ja ilmaise hymyllä tai sanoin iloa hänen saapumisestaan ryhmään.
- Opettele osallistujien nimet, jos mahdollista. Puhuttele nimillä ja käytä tarvittaessa nimilappuja.
- Varmista, että jokainen saa äänensä kuuluviin ryhmässä. Tarvittaessa jaa pienempiin ryhmiin tai pidä kierroksia, joissa kaikki saavat puheenvuoron.
- Kestä hiljaisia hetkiä, jotta ryhmä aktivoituisi keskustelemaan. Ohjaajan ollessa koko ajan äänessä ryhmä passivoituu helposti.
- Ylläpidä vireystasoa vaihtelulla. Luennoimisen lisäksi olisi hyvä käyttää aikaa pienemmissä ryhmissä keskustellen tai tehtäviä tehden. Taukojumppa virkistää sekä mieltä että kehoa.
- Selvitä heti ryhmässä syntyneet hankaluudet, jos vaan pystyt.
- Muista myönteinen puhetapa, leikkisyys ja hymyn voima. Ihminen on taipuvainen matkimaan puhekumppaninsa ilmeitä. Ilmeet puolestaan herättävät tunteita. Jos mahdollista, irrottele ja panosta myös siihen, että ryhmässä on hauskaa. Hyvä tutustumisharjoitus saa ryhmän lämpiämään ja nostaa positiivista henkeä. (Vänskä ym. 2011: 99.)



#### 4.3.2 Ohjaajan vuorovaikutus ohjaustilanteessa

Ohjaajalta vaaditaan, että hän tuntee vuorovaikutuksen rakentumisen elementit ja työkalut ja osaa soveltaa niitä ohjaustilanteissa. Omat vahvuudet ja heikkoudet vuorovaikuttajana ja persoonana on hyvä tiedostaa. (Vänskä ym. 2011: 35.) Ojanen (2009) listaa muutamia ohjauksen kannalta tärkeitä persoonallisia ominaisuuksia tai ammatillisia sitoumuksia tehtävään: ohjaajan kyky kuulla ja havaita, eli siis ohjaajan empatia, affektiivinen sävy sekä herkkyyys ja vakavuus viestien vastaanottamisessa. Ohjaajalla tulisi myös olla kykyä ottaa ohjattavan tunteet vakavasti ja täydestä, hänellä tulisi olla kommunikatiivinen välittömyys, vastaanottavuus sekä lämmin ja positiivinen suhtautumistapa. Yksi tärkeä piirre ohjaajalla on kontrollointikyky, mikä ilmenee käytännössä esimerkiksi rajojen asettamisessa. Muita tärkeitä piirteitä ovat ohjaajan motivaatio, aktiivisuus ja yhteistoiminnallisuus sekä ohjaajan tunne omasta vaikuttavuudestaan. (Ojanen 2009: 141–142.) Ohjaajan tulisi oman toiminnan ja vuorovaikutuksen pohtimisen lisäksi systemaattisesti kerätä palautetta omasta vuorovaikutuksesta. Kehittääkseen osaamistaan voi myös esimerkiksi videoida omia vuorovaikutustilanteita ja analysoida niitä. (Vänskä ym. 2011: 35.)

Tärkeä osa vuorovaikutusta on kieli ja tapa puhua. Vänskän ym. (2011) mukaan kielen avulla luodaan ja rakennetaan merkityksiä vuorovaikutustilanteissa ja kieli toimii myös työvälineenä ohjauksessa. Kielen ja valitsemiemme sanojen avulla heijastamme omia todellisuksiamme, käsityksiämme ja ymmärrystämme käsiteltävistä asioista, mutta samalla myös rakennamme ja muovaamme yhteistä ymmärrystä ja yhteiskuntaa. Kielen lisäksi ohjaajan on keskityttävä sanattomaan viestintään. Ohjaaja voi monella tapaa edistää positiivista vuorovaikutusta ohjaustilanteessa. Ensinnäkin eleillä ja asennoilla on väliä. Kun ohjaaja on rento ja avoin ja tervehtii heti tulijaa, hän viestii tasavertaisesta vuorovaikutuksen halusta, mikä saattaa tukea osallistujia. Toinen elementti on tilan käyttö. Ohjaaja voi kierrellä tilassa osallistujien luona ja tietoisesti siirtyä pois työpöytänsä takaa. Äänenpainotukset, voimakkuus intonaatiot ja sävy ovat osana sanattomaa viestintää. Ohjaajan äänenvoimakkuuden vaihtelevuus ryhmäohjaustilanteessa tekee ohjauksesta ilmeikkäämpää. Näin hän pystyy myös painottamaan tärkeitä asioita ja aiheita. Ilmeillä voi ohjaaja myös viestiä omia tunnetilojaan, myötäelämistä ja kannustustaan ohjattaville. Katsekontaktin käyttö on tärkeä elementti sanattomassa viestinnässä. (Vänskä ym. 2011: 36, 48.)

Fyysisten ehtojen lisäksi on tärkeä tutkia emotionaalista ilmapiiriä. Ojanen (2009) painottaa, että ohjaajalla on velvollisuus luoda turvalliset sisäiset ja ulkoiset ehdot ohjattaville. Ohjauksessa ehtona ohjattavan kehitykselle on ”mielen avaaminen” ja virikkeiden työstäminen niin, että niistä syntyy ohjauksessa uusia oppimiskokemuksia. Oppimisympäristöllä tarkoitetaan sekä sisäistä että ulkoista oppimisympäristöä, kasvatuksellista ilmapiiriä, joka antaa mahdollisuuden luoda uutta tietoa. Sisäinen oppimisympäristö muodostuu siitä, miten ohjattava ja ohjaaja asettuvat ohjaustilanteeseen ja sitoutuvat työskentelemään, yhdessä ja erikseen, erillisinä subjekteina. Ulkoinen oppimisympäristö tarkoittaa esimerkiksi riittävän ajan tarjoamista sekä sopivaa, häiriötöntä tilaa. (Ojanen 2009: 148–150.) Ryhmän vuorovaikutukseen vaikuttavat myös tilaratkaisut ja ryhmätilan istumajärjestys. Paras järjestys on piiri, jossa ohjaaja on tasavertaisena jäsenenä muiden kanssa, sillä silloin vuorovaikutus kulkee vapaasti ryhmän jäseneltä toiselle (Vänskä 2011: 97–98).

#### 4.3.3 Miten ohjaaja voi edistää dialogista vuorovaikutusta?

Ohjaustilanteen vuorovaikutus rakentuu yhdessä kaikkien toimijoiden kesken, mutta osaava ohjaaja voi tehdä ohjauksellisia aloitteita, jotka tukevat dialogin syntymistä (Vänskä ym. 2011: 59). Alhasen ym. (2012) mukaan ohjaajan on kerrottava tapahtuman alkuun, millaiseen vuorovaikutukseen työpajassa tähdätään ja mitä apua dialoginen vuorovaikutus voi antaa. Ohjaajan antama esimerkki, eli hänen tapansa ohjata keskustelun kulkua ja osallistua siihen, on tärkein dialogista vuorovaikutusta edistävä tekijä. Dialogiseen vuorovaikutukseen valmistelu alkaa ohjaajan osalta jo ennen työpajaa, esimerkiksi mielen rauhoittamisella, jotta kykenee aidosti kuuntelemaan osallistujia ja auttamaan heitä pysähtymään sekä kuuntelemaan itseään ja toisia. Työpajan aikana on huolehdittava, että kaikenlaiset kokemukset pääsevät esille ja otetaan vakavasti. Ohjaajan pyrkimys on kuunnella ja nostaa esille osallistujien sisäistä vuoropuhelua. Dialogista vuorovaikutusta edistää osallistujien liittyminen toistensa puheen sisältöihin, minkä suuntaan ohjaaja voi viedä vuorovaikutusta esimerkiksi kysymällä, mitä ajatuksia tietyt puheenvuorot aiheuttavat muissa osallistujissa. Ohjaaja voi myös tuoda esiin erilaisia asioiden välisiä yhteyksiä itse. (Alhanen ym. 2012: 64–65.) Ohjaaja siis johdattelee dialogista kanssakäymistä. Tavoitteena on auttaa keskustelua kehkeytymään sisäsyntyisesti, ohjattavien ehdoilla ja kiinnostuksesta lähtevänä ja niin, että osanottajat saisivat itselleen rakennustaitoja. Uudistumisen kriteerinä on kyky katsoa itsestään selvyyksien taakse ja löytää niille perusteet. (Ojanen 2009: 68.)

Ohjauksen haasteena voi olla se, että ohjaajalla on paljon itsestäänselvyyksiä, jolloin hän ei osaa ottaa huomioon, että asiat voivat olla muille epäselviä. Tällöin vaarana on, että ohjaaja kuormittaa ohjattavaa tiedolla. Dialogisuus mahdollistaa sen, että näkee toisen ihmisen ajattelusta jotain, mitä itse ei ole nähnyt. Dialogisuus ohjauksessa voi valaista ohjattavien lisäksi ohjaajaa omasta ajattelustaan. (Ojanen 2009: 68.) Muita haasteita dialogisessa vuorovaikutuksessa on, että voi syntyä jännitteitä ja ristiriitaisia näkemyksiä käsiteltävistä asioista, jolloin saattaa viritä väittelyä tai nopeaa pyrkimystä kompromissiin. Ohjaaja saattaa kokea halua sovittelua tai lievittää syntyneitä jännitteitä, mikä voisi tyrehdyttää aidon dialogin. Jännitteisiä näkökulmia tulisi käsitellä rinnakkain, mikä tukee kokonaisuuden näkemistä. Parhaimmillaan kokonaisuuden näkeminen tuottaa uusia oivalluksia ja auttaa osallistujia muuttamaan omia ennakkokäsityksiä. (Alhanen ym. 2012: 71.) Rakentavassa dialogissa ohjaaja pyrkii auttamaan ennakoasenteiden ja syntyneiden väärinkäsitysten purkamisessa. Hän auttaa ohjattavaa syvempään työskentelyyn sekä näkemään analyyseja ja synteesejä olemalla itse kokonaisvaltaisesti läsnä. Ohjaajan kuuluu aistia ohjattavia herkästi ja reagoida luonnollisesti, terveesti ja rakentavasti, välttämällä väittelyä, kilpailua, puolustautumista tai mitätöintiä. (Ojanen 2009: 139–140.)

Dialogisen vuorovaikutuksen tavoite on työpajatoiminnan avulla päästä dialogiseen reflektioon. Dialogista reflektiota edistäviä yleisiä periaatteita ovat Alhasen ym. (2012) mukaan muun muassa erilaisten näkökulmien tavoittelu, arkikielessä pysyminen, jännitteiden käsitteleminen rinnakkain ja piiloon jääneiden seikkojen etsintä. Se, että voidaan lähestyä pohdittavaa asiaa vapaasti erilaisista näkökulmista käsin, edistää reflektiivistä oppimista. Ohjaajan tehtävä on tukea reflektiivistä oppimista auttamalla osallistujia rauhassa miettimään ja tuomaan esiin oman kokemuksensa ja ajatustensa eri puolia. Osallistujien omat kokemukset muodostavat lähtökohdan, jolle uudet opittavat asiat rakentuvat ja siksi ohjaajan on syytä ottaa huomioon alussa esille tulevat, ilmeisimmät ja useimmin toistetut mielipiteet ja ajatukset. (Alhanen ym. 2012: 69.) Työpajan alussa on siis lähdeksi liikkeelle siitä, mitä työpajan osallistujat jo tietävät rodullistamisen teemoista. Koska rodullistamisen teemoja ja käsitteitä ei olla käsitelty sosionomin tutkinnon aikana, voi dialogisen vuorovaikutuksen avulla päästä ymmärrykseen siitä, millaista tietoa osallistujilla aiheesta on ennestään.

Yksi työväline kohti dialogista vuorovaikutusta on avoimien kysymysten esittäminen. Avoimien kysymysten käyttö avaa ohjaajalle osallistujan näkökulmaa ja siirtää osallistu-

jalle vuoron ohjausvuorovaikutuksessa. Kysymykset mahdollistavat osallistujan puhumisen omin sanoin ja hänen oman näkökulmansa esilletulon keskustelussa. Avoimet kysymykset mahdollistavat myös tietämyksen johdattamisen ohjattavan kognitiiviselle tasolle ja edistävät ohjattavan tarkkaavaisuutta ja sitoutumista toimintaan. Ne käynnistävät usein aktivaatiotasoa ja henkisiä prosesseja ja näihin prosesseihin vaikuttavat ohjaajan esittämät kysymykset ja reagoititapa. (Ojanen 2009: 140.) Kysymysten tarkoitus on siis johdatella keskustelua, eivätkä ole ohjauksen itsetarkoitus (Vänskä ym. 2011: 37).

Alhasen ym. (2012) mukaan dialogista vuorovaikutusta voi ryhmätilanteessa edistää ja harjoitella myös muilla menetelmillä. Yhtenä esimerkkinä on pareittain käytävä kuuntelu ja keskustelu, jossa tähdätään dialogisen vuorovaikutuksen käynnistämiseen ja vilkastuttamiseen ryhmämuotoisissa ohjaustilanteissa. Työpajan tai tilanteen alkuun osallistujat jakautuvat pareihin ja asettuvat toisiaan vastapäätä. Yksi pari keskustelee valitusta teemasta toisten kuunnellessa. Sen jälkeen seuraava pari pohtii ääneen, mitä ajatuksia edellisen parin kuunteleminen toi. Isommassa ryhmässä parit voi korvata pienryhmillä. (Alhanen ym. 2012: 70.)

## 5 Toiminnallisen osuuden raportti ja arviointi

Toiminnallinen opinnäytetyö tarkoittaa opinnäytetyötä, jossa voidaan esimerkiksi ratkaista jokin ongelma, kuvailla prosessia ja analysoida sen vaiheita tai esimerkiksi kehittää jotain alan käytäntöä. Toiminnallista opinnäytetyötä kutsutaan myös monimuotoiseksi opinnäytetyöksi ja sen tavoitteena on synnyttää käytännöllinen tuotos, esimerkiksi toimintatapa, malli tai palvelu. (Metropolia 2020b) Opinnäytetyön toiminnallinen osuus koostui käsitetyöpajan toteuttamisesta Metropolian viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoille. Työpajan tarkoitus oli ammatillisen kasvun ja kehityksen tukeminen lisäämällä tietoa ammatilliseen yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista, rodullistamisen näkökulmasta. Tavoitteena oli tarjota työkaluja rasismien ja rodullistamisen tunnistamiseen sosiaalialan työssä sekä herättää keskustelua muun muassa opiskelijoiden omasta roolista rodullistetuissa valtasuhteissa.

### 5.1 Prosessikuvaus

Opinnäytetyöprosessi alkoi teorian tiedon keräämisellä, työpajamateriaalin koostamisella ja yhteistyökumppanin etsimisellä. Tapasin syksyllä 2019 Metropolia Ammattikorkeakou-

lun tutkintovastaavan ja sovimme, että työpaja rodullistamisen teemoista sopisi Metropolian tarpeisiin. Saatua työstettyä työpajamateriaalin, otin yhteyttä Fem-R järjestöön, jonka kaksi edustajaa kävi koostamani työpajamateriaalin läpi kanssani.

Työpajamateriaalin valmistuttua, sovittiin Metropolian tutkintovastaavan kanssa työpajan ajankohdaksi 5.2.2020. Tiedote työpajasta lähetettiin sähköpostitse viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoille heidän tutoropettajiensa kautta. Kun ilmoittautumisia oli tullut muutama, varasin tilan työpajan pitämistä varten Metropolia Myllypuron kampukselta. Tilan vaatimuksina olivat iso näyttö PowerPoint-esitystä varten, mahdollisuus aamupalatarjoiluille sekä jokseenkin intiimi ja suljettava tila, sillä työpajassa käsitellyt aiheet ovat sensitiivisiä.

Työpajassa tarvittavat materiaalit ja välineet olivat tietokone, suuri näyttö, HDMI-johto, post it -lappuja ja kyniä. Varasin mukaan myös aiheeseen liittyviä kirjoja, joihin osallistujat saivat halutessaan tutustua työpajan päätteeksi. Työpajassa tarjoiitiin aamupalaa sekä kahvia ja teetä. Olin etukäteen ilmoittautumisen yhteydessä pyytänyt osallistujia kertomaan erityisruokavalioidensa ja ostanut tarvikkeet sen mukaan. Kahvit ja teet tilasin kouluruokalan, Sodexon kautta. Tarjoilujen hinnaksi tuli yhteensä noin 40e.

Työpaja toteutettiin keskiviikkona 5.2.2020 Metropolia Ammattikorkeakoulun yhteistyötilassa MPA1016 klo 9–11. Työpajaan osallistui kuusi viimeisen vuoden sosionomiopiskelijaa. Tila oli varattu klo 8–12, jotta olisi aikaa valmistella ennen sekä siivota työpajan jälkeen. Aikaa oli myös varattu, jos työpaja herättäisi enemmän keskustelua tai joku haluaisi jäädä työpajan jälkeen juttelemaan.

## 5.2 Työpajan toteutus

Työpajaa ennen olin määrittänyt työpajan tavoitteet ja keston. Olin miettinyt sisällön tarkasti osallistujien perusteella ja suunnitellut jokaisen osion huolella. Olin ottanut huomioon osallistujien määrän ja yrittänyt miettiä, millainen heidän tiedon tarpeensa on. (ks. esim. Kantojärvi 2012: 41–53.) Oli lähdeettävä oletuksesta, ettei osallistujilla olisi mitään tietoa rodullistamisen teemoista. Työpajan tiedotteessa ei ollut aiempaa tietovaatimusta aiheista, eikä opinnoissa ollut kursseja aiheesta. Oli myös varauduttava siihen, että osallistujilla voisi paljonkin tietoa aiheista ennestään, oman elämänsä ja kiinnostuksensa kautta.

Työpajan alkuun koetin varmistaa positiivisen tunneilmaston luomisen painamalla mieleeni osallistujien nimet, toivottamalla heidät tervetulleiksi sekä ilmaisemalla iloa heidän saapumisestaan ryhmään. Tunneilmasto vaikuttaa Vänskän ym. (2011) mukaan muun muassa siihen, miten ryhmä toimii, miten se reagoi erilaisiin tilanteisiin ja minkälaisia tavoitteita ryhmä saavuttaa (Vänskä ym. 2011: 88–91, 98). Alussa kutsuin osallistujat myös mukaan dialogiseen vuorovaikutukseen keskustelemalla ja sopimalla heidän kanssaan käytettävistä menetelmistä. Alhasen ym. (2012) mukaan ohjaajan antama esimerkki, eli hänen tapansa ohjata keskustelun kulkua ja osallistua siihen, on tärkein dialogista vuorovaikutusta edistävä tekijä. (Alhanen ym. 2012: 64–65).

Työpaja alkoi esittelyosuudella, jossa esittelin itseni, työpajan tarkoituksen sekä työpajan rakenteen. Kävimme läpi myös sääntöjä työpajaan liittyen ja esittelin ryhmälle turvallisemman tilan periaatteen sekä dialogisen vuorovaikutuksen piirteitä. Työpajassa käytettäviä menetelmiä kannattaa perustella ryhmälle, jos haluaa esimerkiksi tutustuttaa ryhmää, synnyttää luovaa ilmapiiriä tai saada heidät keskittymään (KSL Opintokeskus 2017). Turvallisemman tilan periaatteet olin luonut eri sivustojen turvallisemman tilan periaatteita sekä dialogisen vuorovaikutuksen periaatteita mukaillen:

- Kaikilla on vapaus olla oma itsensä ja ilmaista itseään vapaasti
- Mikään kysymys ei ole tyhmä tai nolo
- Käsittelemme arkoja ja epämukavia aiheita, on pystyttävä keskustelemaan asiallisesti ja muita kunnioittaen
- Jos et ole varma tai jokin mietityttää sinua – kysy
- Jos jokin asia häiritsee sinua – sano
- Jos loukkaat vahingossa toista – pyydä anteeksi (ks. esim. Alhanen ym. 2012: 63; Pesäpuu ry 2018; Ruskeat Tytöt n.d.):

Ohjaajan kuuluu siis mahdollistaa ryhmän toiminta niin, että jokaisella osallistujalla on turvallinen olo ryhmässä (Vänskä ym. 2011: 98). Ensimmäisen osion loppuksi pidimme esittelykierroksen sekä kävimme läpi osallistujien odotuksia työpajasta. Tämän tyyppis-

ten osallistavien menetelmien tarkoitus oli myönteisen ilmapiirin luominen ja ryhmän jäsenten välisen luottamuksen lisääminen, jolloin osallistujan olisi helpompi oppia tai oivaltaa työpajassa käsiteltyjä rodullistamisen teemoja. (ks. esim. KSL Opintokeskus 2017). Dialoginen ohjaustilanne etenee yhteisenä prosessina, jonka edellytyksenä on tasapuolisuus ja kunnioitus. Se perustuu kiireettömälle kuuntelemiselle, oman näkökulman rajojen tiedostamiselle sekä muiden huomioonottamiselle. (Vänskä ym. 2011: 58; Alhanen ym. 2012: 63.)

Työpajan toinen osio oli käsitteet. Kävimme läpi erilaisia käsitteitä, termejä ja sanoja liittyen rodullistamisen teemoihin. Aloitin yleisemmistä käsitteistä, kuten rasismin eri tasoista, joista edettiin mahdollisesti tuntemattomampia, vaikeampia tai epämääräisempiä käsitteitä kohti, kuten esimerkiksi valkoisuus, mikroaggressiot tai etuoikeudet. Osallistavaksi menetelmäksi olin suunnitellut post it -lappujen käytön, mutta keskustellessani osallistujien kanssa menetelmästä, se päätettiin yhteisesti jättää pois. Osallistajat osallistuivat jo mielestäni hyvin toimintaan. Epäilin myös, ettemme ehtisi käydä läpi kaikkea suunniteltua.

Työpajan toteutuksessa reflektiivisyys oli läsnä kolmessa pääaasiallisessa ulottuvuudessa: reflektio vuorovaikutuksessa osallistujien kanssa, osallistujien reflektoidessa omia työskentelytapoja sosiaalialalla suhteessa työpajan sisältöön sekä ohjaajan reflektoidessa omaa asemaa ja asenteita liittyen työpajan aiheisiin. Reflektiolla liittyen ohjaajan vuorovaikutukseen osallistujien kanssa tarkoitetaan Tiuraniemen (2002) mukaan sitä, kun ohjaaja palauttaa tai heijastaa takaisin sen, mitä osallistuja työpajassa sanoo. Samoja sanoja käytetään ja sama olennainen sisältö toistetaan, minkä osallistuja on juuri sanonut. Tämän lisäksi reflektio pitää sisällään nonverbaalisen tunnesisällön, joka osallistujan viestiin liittyi. Ohjaajan tehtävä on toimia peilinä osallistujille, heijastaen takaisin osallistujien sanomat. Reflektiota tapahtuu etenkin, kun peilatessa avautuu osallistujan keskeinen tunnesisältö asiaan, joka on ilmaistu nonverbaalisesti. Tämän tyyppisissä ryhmätilanteissa reflektion tarkoitus on auttaa tunnistamaan tunteita tai näkemään asioita tai tilanteita uudessa valossa. Työpajassa käytettiin myös tutkivaa reflektiota, mikä tarkoittaa sitä, että ohjaaja ja osallistajat tutkivat yhdessä, mitä tunteita käsiteltävät aiheet herättävät. Reflektiolla ryhmätilanteessa pyritään tunnistamaan tunteita, joita rodullistamisen teemat aiheuttavat itsessä. Tunteiden tarkastelu voi auttaa lisäämään ymmärrystä tai tuottamaan uutta tietoa. (Tiuraniemi 2002: 165–171.) Reflektoin myös läpi koko työpajan itseäni, tunteitani, reaktioitani sekä omia asenteitani.

Työpajan aikana yritin huolehtia siitä, että kaikenlaiset kokemukset ja ajatukset pääsisivät esille. Ohjaajan tehtävänä on kuunnella ja nostaa esille osallistujien sisäistä vuoropuhelua (Alhanen ym. 64–65). Osallistujat liittyivät työpajan aikana toistensa puheen- vuorojen sisältöihin, mikä itsessään edistää dialogista vuorovaikutusta. Yritin myös ohjata vuorovaikutusta osallistujien kesken kyselemällä ja tuomalla esiin asioiden välisiä yhteyksiä. Tämän tavoitteena oli auttaa keskustelua kehkeytymään sisäsyntyisesti, kiinnostuksesta lähtevänä sekä ohjattavien ehdoilla, mikä taas voi tuottaa uusia oivalluksia. (Ojanen 2009: 68.) Käytin työpajassa avoimia kysymyksiä, kuten esimerkiksi ”Miltä valkoisuudesta puhuminen tuntuu?” tai ”Miten valkoisuusnormi näkyy omassa elämässäsi?”, tukeakseni dialogista vuorovaikutusta (ks. esim. Ojanen 2009: 140).

Kolmannessa osuudessa keskustelimme siitä, miten sosionomin työssä voisi hyödyntää näitä tietoja ja mistä löytää lisää tietoa. Kävimme läpi helppoja tapoja lisätä tietoa rodullistamisen teemoista arjessa ja osallistujat selasivat mukana tuomiani kirjoja. Keskustelun jälkeen pidimme lyhyen tauon. Tauon jälkeen keskustelimme työpajan herättämistä tunteista ja ajatuksista. Toiminnan jälkeen on KSL Opintokeskuksen (2017) mukaan tärkeä purkaa harjoitus tai toiminta myös sanoin: Millainen tunne jäi toiminnasta? Millaisia ajatuksia toiminta herätti? Tarkoitus purkamisella on kokemusten reflektointi ja avoimen puhumisen harjoittelu, jolloin toiminnan tarkoitus voi myös avautua ryhmän jäsenille uudella tavalla. (KSL Opintokeskus 2017). Olin suunnitellut pitäväni niin sanotun fiiliskieroksen, jossa kaikki saisivat vuorollaan kertoa tunnelmistaan, mutta keskustelu sujui ilman vuorottelua ja kaikki saivat puheenvuoroja ja pääsivät ääneen.

Olin valmistautunut käsittelemään työpajasta nousseita negatiivisia tuntemuksia, mutta osallistujilla ei tuntunut nousseen niitä. Annoin mahdollisuuden olla yhteydessä jälkepäin sähköpostitse, jos kysymyksiä vielä nousisi. Työpajan loppuksi jaoin osallistujille laput, joihin sai laittaa palautetta ja ajatuksia työpajasta. Suuntaa antavia kysymyksiä olivat ”Mikä toimi työpajassa” ja ”Kehitysideoita jatkoa varten”. Sovimme, että palautteen voi laittaa myös sähköpostitse, ja sen teki viisi kuudesta opiskelijasta. Lähetin osallistujille Powerpoint-esityksen sähköpostitse ja kiitin heitä osallistumisesta.

### 5.3 Työpajatoiminnan arviointi

Työpajatoiminnan arvioinnissa käytin muun muassa kirjallista ja suullista palautetta, jota sain osallistujilta. Osallistujat kokivat oppineensa ja saaneensa uutta tietoa työpajasta.



He pitivät aiheita tärkeinä sosiaalialan työssä sekä ajankohtaisina. Työpajaan osallistuminen oli vapaaehtoista ja tästä voi päätellä, että työpajaan osallistuneet olivat jo kiinnostuneita oppimaan rodullistamisen teemoista. Vaikka osallistujat kokivat tiedon lisääntyneen työpajatoiminnan avulla, ei työ ole kattava kuvaus siitä, miten tieto rodullistamisen teemoista lisääntyy työpajatoiminnan avulla. Jälkikäteen ajatellen olisi ollut hyvä kerätä täsmällisempää kirjallista palautetta, jotta olisin voinut arvioida tiedon lisäämisen tavoitteiden toteutumista tarkemmin. Osallistujat olisivat voineet esimerkiksi täyttää kyselyn sekä ennen että jälkeen työpajatoiminnan. Näin olisi ollut mahdollista määritellä tietämisen taso ennen toimintaa, verrata jälkimmäisen kyselyn tuloksia ensimmäiseen sekä saada tarkempia tuloksia kehittämistyön vaikuttavuudesta ja tiedon lisääntymisen tasosta.

Ohjaustyön tavoitteet täyttyivät suurimmaksi osaksi. Dialoginen vuorovaikutus ja reflektio olivat läsnä läpi työpajan. Reflektoin koko ajan myös omia ajatuksiani ja asenteitani. Vänskän ym. (2011) mukaan ohjaajan on kestettävä hiljaisia hetkiä, jotta ryhmä aktivoituisi keskustelemaan (Vänskä ym. 2011: 99). Vaikka edettiin nopeasti ja annoin jonkin verran aikaa reflektointiin ja kysymyksille, olisi jokaiselle teemalle ja reflektoinnille omasta mielestäni voinut antaa enemmänkin aikaa. Kaikki suunnitellut osallistavat menetelmät olisi ehditty toteuttaa. Osallistujat tosin kokivat palautteen mukaan saaneensa tarpeeksi aikaa reflektioon ja osallistumiseen. Palautteissa koettiin työpajan kokonaisuuden ja asiasisällön olleen selkeä, laaja ja hyvin rakennettu. Osallistujat kokivat saaneensa uutta tietoa rodullistamiseen liittyvistä käsitteistä. Tunnelmasta ja vuorovaikutuksesta tuli positiivista palautetta sekä siitä, että kaikki osallistujat otettiin hyvin huomioon. Kehitysehdotuksena tuli stereotyyppien käsittelemistä tarkemmin, esimerkiksi rodullistettuihin vähemmistöihin kuuluvien seksuaalisoinnista tai eksotifioimisesta. Aiheet koettiin tärkeiksi ja ammattipätevyyttä kehittäviksi ja osallistujat kokivat kaipaavansa tämältyypisiä kursseja sosionomin perusopintoihin.

Opinnäytetyö osoittaa, että työpajatoiminta, osallistavat menetelmät, dialoginen vuorovaikutus sekä reflektio toimivat menetelminä rodullistamisen teemoista oppimiseen. Opinnäytetyö osoittaa myös, että rodullistamisen käsitteestä on yleisesti kuultu, mutta että käsitteen määrittely on monimutkaista ja monesti hankalaa. Rodullistamisen ilmiö on tilannesidonnainen ja muuntuva, ja rodullistamista voidaan kokea eri tavoin riippuen siitä, missä roolissa ihminen itse on. Rodullistamisen käsitteistön ymmärtäminen voi auttaa tunnistamaan rodullistamista ja valtasuhteita sosiaalialan työssä. Käsitteistön ymmärtäminen ja sisäistäminen voi viedä aikaa.

Sosiaalialan ammattilaiselle tämä opinnäytetyö antaa esimerkin siitä, miten sensitiivisiä yhdenvertaiseen kohtaamiseen liittyviä aiheita voi käsitellä sosiaalialalla. Opinnäytetyössä toteutettua työpajaa voi käyttää mallina vastaavan rodullistamisen teemoista olevan työpajan toteutuksessa.

## 6 Pohdinta

Tässä opinnäytetyössä järjestettiin työpajatoiminnan avulla yhdenvertaisuuskoulusta rodullistamisnäkökulmasta Metropolia ammattikorkeakoulun viimeisen vuoden sosionomeille. Yhdenvertaisuuskoulutus järjestettiin työpajan muodossa, ja sen tarkoituksena oli lisätä tietoa rodullistamisen teemoista, selventää käsitteitä sekä auttaa tunnistamaan rodullistamista ilmiönä sosiaalialan työssä. Työpajassa käsiteltävät aiheet liittyivät muun muassa rasismiin, rodullistamiseen sosiaalialan työssä, rodullistettujen valta-asetelmien tiedostamiseen sekä siihen, miten valta-asetelmien tiedostaminen voi auttaa yhdenvertaiseen kohtaamiseen sosiaalialan asiakastyössä. Työpajaan osallistui kuusi Metropolia Ammattikorkeakoulun viimeisen vuoden sosionomiopiskelijaa. Työpajatoiminnan teoreettisina viitekehyksinä ja menetelminä toimivat osallistavat menetelmät, dialoginen vuorovaikutus sekä reflektion periaatteet.

Osallistujat kokivat saaneensa työpajasta rodullistettujen vähemmistöjen kohtaamiseen uutta informaatiota, jota he voivat hyödyntää sekä tulevaisuuden työssään että arjessaan. He pitivät työpajassa käsiteltyjä aiheita tärkeinä ja ajankohtaisina. Työpajaan osallistuminen oli vapaaehtoista, joten työpajaan osallistuneilla oli mahdollisesti jo ennestään kiinnostusta ja motivaatiota rodullistamisen teemoista oppimiseen. Vaikka osallistujat yleisesti kokivat tiedon lisääntyneen työpajatoiminnan avulla, ei työ ole kattava kuvaus siitä, miten tieto rodullistamisen teemoista lisääntyy työpajatoiminnan avulla. Palautteen kerääminen osallistujilta sekä etu- että jälkikäteen olisi antanut tarkempia tuloksia tiedon lisäämisen tavoitteiden analyysissa. Opinnäytetyö osoittaa kuitenkin, että työpajatoiminta, osallistavat menetelmät, dialoginen vuorovaikutus sekä reflektio toimivat menetelminä yhdenvertaisuuskoulutuksen järjestämiseen ja tiedon lisäämiseen sosionomiopiskelijoille. Menetelmät toimivat erityisen hyvin sensitiivisten aiheiden, kuten rasmin ja rodullistamisen käsittelyyn sosiaalialalla. Opinnäytetyöprosessin aikana osoittautui, että opinnäytetyön toiminnallinen osuus olisi voinut toimia myös aiempien vaiheiden opiskelijoille. Työpajan olisi voinut toteuttaa esimerkiksi toisen vuoden opiskelijoille osana ”Vahvistaminen, eettisyys ja työn haasteet” - opintokokonaisuutta.

Haasteena opinnäytetyön tekemisessä on ollut objektiivisena tai puolueettomana sivustakatsojana pysyminen. Opinnäytetyön tekijän tulisi aktiivisesti pyrkiä tiedostamaan omat asenteensa ja uskomuksensa sekä yrittää toimia niin, etteivät ne vaikuttaisi työhön liiaksi (Saaranen-Kauppinen – Puusniekka 2006). Objektiivisuuden vaatima ulkopuolelle asetuminen voi olla haastava toteuttaa, kun on itse kokenut tai nähnyt läheltä perheen tai ystävien kokeman rodullistamisen vaikutuksia. Olen kuitenkin reflektoinut asenteitani ja asemaani läpi opinnäytetyöprosessin ja yrittänyt toimia niin, etteivät ne vaikuttaisi työhön liikaa.

Toinen haaste opinnäytetyöprosessissa oli aiheen raskaus ja emotionaalinen lataus. Keskinen ja Seikkulan (2015) mukaan rodullistuneista valtasuhteista eli rasismista puhuminen aiheuttaa usein vastustusta ja tunnereaktioita, mutta työpajatoiminnassa vastustusta ei näkynyt (ks. Keskinen – Seikkula 2015). Tunnereaktioita syntyi työpajan aikana, ja niitä pystyttiin sanoittamaan ja käsittelemään. Alemanjin (2016) mukaan rasismista on vaikea keskustella Suomessa ja keskustelu rasismista koetaan helposti henkilökohtaiseksi syyttelyksi, mutta tätä ei myöskään näkynyt työpajan aikana (ks. Alemanji 2016: 63). Osasyynä siihen voi olla edellä mainittu työpajaan osallistumisen vapaaehtoisuus. Työpajaan osallistuivat ihmiset, jotka olivat avoimia oppimaan ja refleктоimaan aiheiden herättämiä tunteita. Aihe saattoi olla tuttu työpajaan osallistuville tai heillä saattoi olla esimerkiksi antirasistista ajattelua ennestään. Aiheen avaaminen sellaiselle työpajan ulkopuoliselle henkilölle, jolla ei ollut aiempaa tietoa rodullistamisesta, oli uuvuttavaa emotionaalisesti. Havaitsin opinnäytetyöprosessin aikana, että moni valtaväestöön kuuluva ei ole tullut ajatelleeksi omia etuoikeuksiaan rodullistettuihin ihmisiin verrattuna, jolloin esimerkiksi mikroaggressioiden vaikutuksia kohtaamisessa on vaikea havaita. Sen sijaan, että puhuttaisiin rasismista rakenteellisena asiana, keskitytään usein rasisti- tai rasismi-sanan määrittelyyn tai todistelemaan sitä, ettei itse ole rasisti. Rasismin uskotaan yleisesti liittyvän vain yksilöiden väliseen kanssakäymiseen, eikä rasismin rakenteellisuutta aina ymmärretä, jos ei siitä ole omakohtaista kokemusta. Ihmisten pelko leimautua rasistiksi muuttaa usein keskustelun painopistettä (ks. esim. Alemanji 2016: 63). Koulutuksen saaminen ja tiedon lisääminen aiheista voisi auttaa näihin haasteisiin. Olisi toivottavaa, että Suomessa tehtäisiin enemmän asennetutkimusta sekä tutkimusta siitä, miten asenteet tulevat käytännössä ilmi. Tieteellinen tutkimus toimisi pohjana koulutukselle ja koulutuksen avulla tietoisuus näistä asioista lisääntyy.

Rodullistamisesta ei puhuta juurikaan sosionomiopintojen aikana eikä opintoihin kuulu tällä hetkellä opintoja antirasismista. Samaan aikaan rodullistamisen teemat ja rasismi ovat pinnalla yhteiskunnallisessa keskustelussa. Esimerkkinä tästä on kesällä 2020 vi-reille laitettu kansalaisaloite, jossa ehdotetaan antirasistisen strategian ja kriittisen näkö-kulman kurssin lisäämistä yhteiskunnallista valtaa käyttävien ammattien koulutusten opetussuunnitelmiin. Yhteiskunnallista valtaa käyttävinä ammatteina mainitaan opetus-alat, virkavalta sekä terveydenhuollon ammatit. Aloite on 8.11.2020 mennessä kerännyt 22 503 kannatusilmoitusta. (Kansalaisaloite.fi 2020a) Jos aloite saa vähintään 50 000 kannatusilmoitusta, voi aloitteen toimittaa eduskunnan käsiteltäväksi (Kansalaisaloite.fi 2020b). Tämä kertoo aiempaa suuremmasta kiinnostuksesta yhdenvertaisuusasioihin myös rodullistamisen näkökulmasta.

## Lähteet

Adoptoidun ääni 2019. Jakso 14 - Rasismi ja rodullistaminen, vieraana Michaela Moua. Podcast. Saatavilla osoitteessa <<https://www.mixcloud.com/Adoptoidunaani/adoptoidun-%C3%A4%C3%A4ni-jakso-14-rasismi-ja-rodullistaminen-vieraana-michaela-moua/>>. Haettu 9.9.2019.

Ahmed, Warda 2016. Suomi ei ole valmis, koska minua ei ole kulttu. Teoksessa Lindfors, Sonya (toim.): TOISEUS 101. Näkökulmia toiseuteen. Helsinki: UrbanApa. 45–53.

Alemanji, Aminkeng – Seikkula, Minna 2018. What, Why and How Do We Do What We do? Teoksessa Alemanji, Aminkeng (toim.): Antiracism Education In and Out of Schools. London: Palgrave Macmillan. 171–193.

Alemanji, Aminkeng 2016. Is there such a thing...? : A study of antiracism education in Finland. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto, opettajankoulutuslaitos. Luettavissa osoitteessa <<http://urn.fi/URN:ISBN:951-51-2559-0>>.

Alhanen, Kai – Ahtiainen, Olli-Pekka – Kansanaho, Anne – Kangas, Marko – Soininen, Jarkko – Soini, Tiina 2012. Työnohjauksen käsikirja. Dialoginen vuorovaikutus. Helsinki: Tammi.

Alhanen, Kai – Soini, Tiina – Kangas, Marko 2019. Dialoginen johtaminen ja vallankäyttö. Dialogiakatemia. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <https://dialogiakatemia.fi/2019/12/26/dialoginen-johtaminen-ja-vallankaytto/>>. Luettu 20.10.2020.

Arene 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <[http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitka\\_raportti\\_fin.pdf?t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428)>. Luettu 1.11.2020.

Dear White People 2019. Mahadura & Özberkan - rohkeat suomalaiset, jotka eivät pelkää ravistella yhteiskuntaa ja valtarakenteita. Radio-ohjelma 3.10.2019. Yle Areena - verkkopalvelu. Saatavilla osoitteessa <<https://areena.yle.fi/audio/1-50282906>>. Haettu 3.10.2019.

Dei, George – Calliste, Agnes 2000. Mapping the terrain: Power, knowledge and anti-racism education. Teoksessa Dei, George – Calliste, Agnes (toim.): Power, knowledge and anti-racism education: A critical reader. Halifax: Fernwood Publishing. 11–22.

DiAngelo, Robin 2011. White Fragility. The International Journal of Critical Pedagogy 3. Saatavilla osoitteessa <<http://libjournal.uncg.edu/ijcp/article/view/249/116>>. Luettu 16.9.2019.

Dominelli, Lena 1997. Anti-racist social work. Second edition. London: Macmillan Press.

Dominelli, Lena 2008. Anti-racist social work. Third edition. London: Palgrave.

Dominelli, Lena 2018. Anti-racist social work. Fourth edition. London: Palgrave.

Euroopan unionin perusoikeusvirasto 2018. Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Being Black in the EU. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf)>. Luettu 6.6.2020.

European Commission 2015. Discrimination in the EU in 2015. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/yearFrom/1974/yearTo/2019/search/discrimination/surveyKy/2077>>. Luettu 1.10.2020.

European Commission 2019. Discrimination in the EU. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/yearFrom/1974/yearTo/2019/search/discrimination/surveyKy/2251>>. Luettu 1.10.2020.

Fem-R 2019. Intersektionaalisen feminismin abc lyriikoiden avulla. Blogiteksti 9.10.2019. Saatavilla osoitteessa <<http://www.fem-r.fi/intersektionaalisen-feminismin-abc-lyriikoiden-avulla/>>. Luettu 16.10.2019.

Gabay, Clive 2018. Imagining Africa: Whiteness and the Western Gaze. Cambridge: Cambridge University Press.

Grzanka, Patrick 2010. White Guilt: Race, Gender, Sexuality and Emergent Racisms in the Contemporary United States. Väitöskirja. College Park: University of Maryland, Department of Philosophy. Saatavilla osoitteessa <[https://www.researchgate.net/publication/277228626\\_White\\_Guilt\\_Race\\_Gender\\_Sexuality\\_and\\_Emergent\\_Racisms\\_in\\_the\\_Contemporary\\_United\\_States](https://www.researchgate.net/publication/277228626_White_Guilt_Race_Gender_Sexuality_and_Emergent_Racisms_in_the_Contemporary_United_States)>. Luettu 6.3.2020.

Habel, Ylva 2012. Challenging Swedish Exceptionalism? Teaching while Black. Teoksessa Freeman, Kassie – Johnson, Ethan (toim.): Education in the Black Diaspora: Perspectives, Challenges, and Prospects. London: Taylor & Francis Ltd. 99-122.

Hervik, Peter 2019. Racialization in Nordic Countries: An Introduction. Teoksessa Hervik, Peter (toim.): Racialization, Racism, and Anti-Racism in the Nordic Countries. Approaches to Social Inequality and Difference. London: Palgrave Macmillan. 3–39.

Horsti, Karina. 2005. Vierauden rajat: monikulttuurisuus ja turvapaikanhakijat journalismissa. Tampere University Press.

Human rights and equity office n.d. Understanding racialization: creating a racially equitable university. University of Guelph. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://www.uoguelph.ca/diversity-human-rights/sites/uoguelph.ca.dhr/files/public/UnderstandingRacialization.pdf>>. Luettu 4.11.2020.

Hübinette, Tobias – Hörnfeldt, Helena – Farahani, Fataneh – León Rosales, René 2012. Kritisk ras- och vithetsforskning. Om ras och vithet i det samtida Sverige. Inledning. Teoksessa Hübinette, Tobias – Hörnfeldt, Helena – Farahani, Fataneh – León

Rosales, René (toim.): Om ras och vithet i det samtida Sverige. Botkyrka: Mångkulturellt Centrum. 11–37.

Hämäläinen, Juha 1999. Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Hölttä, Heta 2017. Yhdenvertaisuus vaatii normien tiedostamista. Teoksessa Axelin, Henni (toim.): Kunnallisen nuorisotyön tulevaisuusodotukset 2017. Saatavilla osoitteessa <[https://issuu.com/allianssiry/docs/knt17\\_netsti\\_korjattu](https://issuu.com/allianssiry/docs/knt17_netsti_korjattu)>. s. 48. Luettu 31.10.2020.

Ihmisoikeuskeskus 2014. Mitä ihmisoikeudet ovat? Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/@Bin/4357041/IOK-mita-ihmisoikeudet-suomi-2016-DIGI.pdf>>. Luettu 5.11.2020.

Ihmisoikeusliitto 2020. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://ihmisoikeusliitto.fi/tyomme/yhdenvertaisuus-ja-syrjinta/>>. Luettu 27.10.2020.

Kanninen, Satu – Markkula, Heli 2011. R-sana. Kirja rasismista ja siihen puuttumisesta. Helsinki: Pelastakaa lapset.

Kansalaisaloite.fi 2020a. Antirasistiset strategiat ja kriittinen näkökulma opintosuunnitelmiin. Kansalaisaloite.fi. Saatavilla osoitteessa <<https://www.kansalaisaloite.fi/fi/aloite/6764>>. Luettu 8.11.2020.

Kansalaisaloite.fi 2020b. Ohje aloitteen vastuuhenkilölle – Kansalaisaloitteen valmistelu ja vireillepano. Saatavilla osoitteessa <<https://www.kansalaisaloite.fi/fi/ohjeet/ohje-vasuuhenkilolle>>. Luettu 6.8.2020.

Kantojärvi Piritta 2012. Fasilitointi luo uutta, menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Alma Talent.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve 2005. Reflektiivisyys ja asiantuntijuus. FinSoc: Sosiaalialan menetelmien arviointi 2. Saatavilla osoitteessa <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77518/Finsoc2\\_2005.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77518/Finsoc2_2005.pdf?sequence=1)>. Luettu 28.6.2020.

Kaukinen, Ruut – Moua, Michaela 2020. Rasismikokemukset vaikuttavat opiskelijan mielenterveyteen. Haaga-Helia e-Signals. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://esignals.fi/kategoria/vastuullisuus/rasismikokemukset-vaikuttavat-opiskelijan-mielenterveyteen/#87a09283>>. Luettu 25.10.2020.

Kendall, Frances 2017. Understanding White Privilege – An Introduction. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <[https://ied.unt.edu/sites/default/files/Understanding%20White%20Privilege-%202017\\_0.pdf](https://ied.unt.edu/sites/default/files/Understanding%20White%20Privilege-%202017_0.pdf)>. Haettu 6.3.2020.

Kendi, Ibram X. 2019. How to Be an Antiracist. Oneworld Publications, Lontoo.

Keskinen, Suvi – Aminkeng Atabong, Alemanji – Himanen, Markus – Kivijärvi, Antti – Osazee, Uyi – Pöyhölä, Nirosha – Rousku, Venla 2018. Pysäytetyt – Etninen profilointi Suomessa. Svenska social och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <[http://www.profiling.fi/wp-content/uploads/2018/04/Pysaytetyt\\_SUOM.pdf](http://www.profiling.fi/wp-content/uploads/2018/04/Pysaytetyt_SUOM.pdf)>. Luettu 31.3.2020.

Keskinen, Suvi – Andreassen, Rikke 2017. Developing theoretical perspectives on racialisation and migration. *Nordic Journal of Migration and Research* 7 (2), 64–69.

Keskinen, Suvi – Näre, Leena – Tuori, Salla 2015. Valkoisuusnormi, rodullistamisen kritiikki ja sukupuoli. *Sukupuolentutkimus* 28 (4). 1–5.

Keskinen, Suvi – Seikkula, Minna 2015. Käänteisrasismin mahdottomuus. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://raster.fi/2015/10/27/kaanteisrasismin-mahdottomuus/>>. Luettu 28.6.2020.

Korhonen, Maija 2019. Moniäänistävä ja uudelleen muotoilevaa puhetta rodusta ja sukupuoliudesta. Pro-gradu -tutkielma. Helsingin Yliopisto. Saatavilla osoitteessa <[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/302752/Korhonen\\_Maija\\_Pro\\_gradu\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/302752/Korhonen_Maija_Pro_gradu_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y)>. Luettu 5.11.2020.

KSL Opintokeskus 2017. Osallistavat menetelmät – Vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Osallistavat-menetelm%C3%A4t-KSL-verkko.pdf>>. Luettu 1.11.2020.

Lindfors, Sonya 2016. TOISEUS 101. Näkökulmia toiseuteen. Helsinki: UrbanApa.

Löytty, Olli 2005b. Teoksessa Rastas, Anna – Löytty, Olli – Huttunen, Laura (toim.). *Suomalainen vieraskirja: Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Tampere: Vastapaino. 161–175.

Löytty, Olli. 2005a. Toiseuttamista ja tilakurittomuutta. Teoksessa: Löytty, Olli. (toim.): *Rajanylityksiä: Tutkimusreittejä toiseuden tuolle puolen*. Helsinki: Gaudeamus. 7–26.

Mattsson, Tina 2014. Intersectionality as a useful tool: Anti-oppressive social work and critical reflection. *Affilia: Journal of women and social work* 29 (1), 8–17.

McIntosh, Peggy 1988. White privilege and male privilege: A personal account of coming to see correspondences through work in women's studies. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://www.collegeart.org/pdf/diversity/white-privilege-and-male-privilege.pdf>>. Luettu 10.10.2019

Metropolia 2020a. Sosiaaliala AMK, päiväopiskelu. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/amk-tutkinnot/sosiaaliala>>. Luettu 6.3.2020.



Metropolia 2020b. Toiminnallisen opinnäytetyön erityispiirteitä. Kulttuurialan opinnäytetyöohje. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://wiki.metropolia.fi/pages/viewpage.action?pageId=57182852>>. Luettu 30.9.2020.

Miles, Robert 1989. Racism. London: Routledge.

Molina, Irene 2005. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. Teoksessa De los Reyes, Paulina – Kamali, Masoud (toim.): Bortom vi och dom. Tukholma: Edita Norstedts. 95–113.

Murdoch, Alexandra – McAloney-Kocaman, Kareena 2019. Exposure to Evidence of White Privilege and Perceptions of Hardships Among White UK Residents. Race and Social Problems 11, 205–211.

Mångkulturellt centrum 2014. Afrofobi för webben. En kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://mkcentrum.se/wp-content/uploads/2014/12/Afrofobi-20140203-f%C3%B6r-webben.pdf>>. Luettu 22.3.2020.

Oikeusministeriö n.d. Yhdenvertaisuus. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://yhdenvertaisuus.fi>>. Luettu 27.10.2020.

Ojanen, Sinikka 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino.

Pesäpuu ry 2018. Turvallisen tilan periaatteet. Pesäpuu ry. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://pesapuu.fi/wp-content/uploads/2018/09/Turvallinentila.pdf>>. Haettu 26.1.2020.

Pripp, Oscar – Öhlander, Magnus 2012. Att uppfatta rasism i Sverige. Om glassreklam och normstrider. Teoksessa Hübinette, Tobias – Hörnfeldt, Helena – Farahani, Fataneh – León Rosales, René (toim.): Om ras och vithet i det samtida Sverige. Botkyrka: Mångkulturellt Centrum. 85–109.

Puuronen, Vesa 2011. Rasistinen Suomi. Helsinki: Gaudeamus.

Rauhankasvatusinstituutti n.d. Kuinka olla hyvä liittolainen? Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <[https://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2018/11/kuinka\\_olla\\_hyva\\_liittolainen.pdf](https://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2018/11/kuinka_olla_hyva_liittolainen.pdf)>. Luettu 18.9.2020.

Ruskeat tytöt n.d. Turvallisempien tilojen periaatteet. Ruskeat Tytöt. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://www.ruskeatytot.fi/turvallisempien-tilojen-periaatteet/-rt-live>>. Luettu 26.1.2020.

Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Saatavilla osoitteessa <<https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/>>. Luettu 27.10.2020.

Seikkula, Minna 2017. Valkoisuuden luokkajako. Koneen säätio. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://koneensaatio.fi/valkoisuuden-luokkajako-2/>>. Luettu 28.6.2020.

Solórzano, Daniel – Ceja, Miguel – Yosso, Tara 2000. Critical race theory, racial microaggressions, and campus racial climate: The experiences of African American college students. *Journal of Negro Education* 69 (1/2), 60–73.

Staszak, Jean-François 2009. Other/Otherness. Teoksessa Kitchin, Rob – Thrift, Nigel (toim.). *International Encyclopedia of Human Geography*. Oxford: Elsevier Science. 43–47.

Sue, Derald – Capodilupo, Christina – Torino, Gina – Bucceri, Jennifer M. – Holder, Aisha M. B. – Nadal, Kevin L. – Esquilin, Marta 2007. Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist* 62 (4), 271– 286.

Suomen Punainen Risti 2012. Mitä rasismi on? Punainen risti. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://www.eirasismille.fi/mita-on-rasismi>>. Luettu 16.9.2019.

Talentia 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilöstön eettiset ohjeet. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>>. Haettu 30.10.2019.

Talentia n.d. Talentialaisten yleisimmät ammatit ja tutkinnot. Sosiaalialan työt. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/amatit-ja-patevyudet/amatit-ja-tutkinnot/>>. Luettu 6.3.2020.

Thl 2018. Sosiaali- ja terveystalvelujen yhdenvertaisuuden käsitteet. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://thl.fi/documents/890257/905529/Sosiaali-+ja+terveystalvelujen+yhdenvertaisuuden+k%C3%A4sitteet/aa8ade63-9046-479b-898e-900608099396>>. Luettu 2.10.2020.

Thl 2020a. Intersektionaalisuus ja sukupuoli. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/intersektionaalisuus-ja-sukupuoli>>. Luettu 18.9.2020.

Thl 2020b. Dialogisuus ammattilaisen ja perheen välillä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <[https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon\\_tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/dialogisuus\\_ammattilaisen\\_ja\\_perheen\\_valilla](https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/dialogisuus_ammattilaisen_ja_perheen_valilla)>. Luettu 13.9.2020.

Tiuraniemi, Juhani 2002. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Niemi, Pekka – Keskinen, Esko (toim.): *Taitavan toiminnan psykologia*. Turku: Turun Yliopisto. 165–195.

TJS Opintokeskus n.d. Osallistavat menetelmät. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://www.tjs-opintokeskus.fi/opas-yhdistyksille/jasentilaisuudet/osallistavat-menetelmat>>. Luettu 1.11.2020.

Vuolajärvi, Niina 2014. Rotu etnisten suhteiden tutkimuksessa. Teoksessa Irni, Sari – Meskus, Mianna – Oikkonen, Venla (toim.): Muokattu elämä — teknotiede, sukupuoli-  
suus ja materiaalisuus. Tampere: Vastapaino. 264–301.

Vänskä, Kirsti – Laitinen-Väänänen, Sirpa – Kettunen, Tarja – Mäkelä, Juha 2011. On-  
nistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita  
Prima.

Wekesa, Sophia 2020. Antirasismi tanssissa. Luento 2.7.2020. Vantaa: SADE ry.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu n.d. Positiivinen erityiskohtelu. Syrjintä ja yhdenvertaisuus.  
Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://syrjinta.fi/positiivinen-erityiskohtelu>>.  
Luettu 2.10.2020.

## Tiedote työpajasta

# Työpaja 5.2. Metropolia Ammattikorkeakoulussa: ”Rodullistamisen teemat”

**Miten ulkonäkö vaikuttaa tapaasi kohdata ihmisiä asiakastyössä? Mitä tarkoittaa rodullistaminen ja miksi ihmisen ihonväri pitää määritellä – eikö se ole rasistista? Tule mukaan työpajaan, jossa avataan mm. käsitteitä rodullistaminen, valkoisuus, valkoinen etuoikeus, POC, mikroaggressio sekä toiseuttaminen. Käsitetyöpaja auttaa sinua tunnistamaan ja ymmärtämään rodullistamista ilmiönä sekä omaa rooliasi sosiaalialalla rodullistetuissa valtasuhteissa.**

Rodullistamisen teemat ovat erittäin ajankohtaisia tänä päivänä, mutta rodullistamisesta ei puhuta yleisesti valtaväestön kesken. Puhumattomuus johtuu usein tietämättömydestä, mutta myös pelosta loukata tai sanoa väärin. Työpaja on osa opinnäytetyötä ja se on suunnattu Metropolian viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoille. Sinulla ei tarvitse olla mitään etukäteistietoa aiheista, sillä työpajan aikana on mahdollisuus keskustella ja kysyä asioista, jotka mietityttävät. Työpajan vetäjänä toimii opinnäytetyön tekijä ja aiheeseen perehtynyt Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelija.

Työpajan jälkeen pidetään lyhyehkö keskustelutilaisuus työpajan herättämistä ajatuksista. Keskustelutilaisuudesta kerätään nimettömänä materiaalia opinnäytetyöhön, joka julkaistaan vuoden 2020 aikana.

Mukaan mahtuu noin 10 opiskelijaa ja tarjolla on aamukahvia sekä pientä purtavaa.

**Aika:** Keskiviikko 5.2.2020 klo 9–11

**Paikka:** Myllypuron Kampus, tilasta saat tietoa myöhemmin

**Ilmoittautumiset 29.1.2020 mennessä sähköpostitse:** [daryab@metropolia.fi](mailto:daryab@metropolia.fi)

- ilmoitathan myös erityisruokavaliostasi

Ps. Laita viestiä, jos et pääse 5.2. mutta haluaisit osallistua työpajaan. Kevään aikana on tarvittaessa mahdollista järjestää myös toinen työpaja.

Lisätietoja:

Darya Biranvand Höysniemi

Opiskelija, Metropolia Ammattikorkeakoulu

[daryab@metropolia.fi](mailto:daryab@metropolia.fi)

## Työpajan PowerPoint-esitys



# Käsitetyöpaja RODULLISTAMISEN TEEMAT

Darya Biranvand Höysniemi

Paikka: Metropolia AMK  
Aika: 5.2.2020 klo 9-11  
Osallistujat: Metropolia AMK:n viimeisen vuoden  
sosionomiopiskelijat  
Yhteistyökumppanit: Metropolia AMK, Fem-R järjestö

24Slides



## TYÖPAJAN RAKENNE

- Esittely**  
Kuka minä olen  
Mikä tämä työpaja on?  
Turvallisempi tila  
Odotukset työpajasta
- Käsitteet**  
Onko sanoilla väliä?  
Eri käsitteet ja niiden  
merkityksiä
- Keskustelua**  
Kysymyksiä  
What to do?  
Mistä lisää tietoa?
- Lopetus**  
Fiilikset  
Lopetus

2

# ESITTELY

Kuka olen?

- 
- 
- 
- 
- 
- 

Turvallisempi tila?

- Kaikilla on vapaus olla oma itsensä, ilmaista itseään vapaasti ja olla osallinen
- Mikään kysymys ei ole tyhmä tai nolo
- Käsittelemme arkoja ja epämurkavia aiheita, on pystyttävä keskustelemaan kunnioittaen
- Asiallisuus ja kunnioitus
- Jos et ole varma tai jokin mietityttää sinua – kysy.
- Jos jokin asia häiritsee sinua – sano
- Jos loukkaat vahingossa toista – pyydä anteeksi.

Mikä tämä työpaja on?

- Osa opinnäytetyötä Metropolia Ammattikorkeakoululle
- Yhteistyö Fem-R -järjestön kanssa
- Työpajan tarkoitus
  - lisää tietoa
  - selventää käsitteitä
  - auttaa ymmärtämään ja tunnistamaan rodullistamisen ilmiötä
  - auttaa tunnistamaan omaa rooliaamme rodullistetuissa valta-asemissa sosiaalialalla

Valokuvat, some

- Lupa käyttää loppukeskustelun materiaalia opinnäytetyössä
- Odotukset työpajasta
- Tutustumiskierros



3

# KÄSITTEET

Onko sanoilla väliä?

Ihminen määrittelee itse millä sanoin hän haluaa itsestään puhuttavan

## Sanat ja termit muovaavat ja luovat todellisuutta

### Rodullistaminen

**Prosessi**, jossa ihmisryhmään liitetään ihonvärin/uskonnon/etnisen taustan perusteella tiettyjä piirteitä, ominaisuuksia, ennakkoluuloja ja stereotyyppioita.

Ihminen, joka poikkeaa valkoisuuden normista, mielletään yleensä automaattisesti "toiseksi", erilaiseksi, yleensä "maahanmuuttajaksi".

### Rodullistettu

Ihminen, jota rodullistetaan yhteiskunnassa.

### PoC, WoC, Ruskea

PoC = Person of colour  
WoC = Woman of colour

Person of colour (tulee Yhdysvalloista ja) tarkoittaa niitä henkilöitä, joita ei yhteiskunnassa nähdä valkoisina. PoCeista puhutaan myös ruskeina ihmisinä (kts. esim. Ruskeat Tytöt).

4

## KÄSITTEITÄ

Rasismien eri tasoja

### Henkilöiden välinen rasismi

**Yleisin käsitys rasismista** = yksityishenkilön harjoittama henkilökohtainen rasismi. Ennakkoluuloja, negatiivisia asenteita ja toimintaa, jotka kieltävät tietyiltä ihmisryhmiltä arvokkuuden ja tasa-arvon. Usein avointa, esim. nimitytely

### Rakenteellinen rasismi

**Käytäntöjä**, joissa ammattilaisten ja poliitikkojen toiminnot määrittävät kelpoisuuden ja oikeudet sosiaalisiin resursseihin sulkemalla joitain ihmisiä toisia enemmän ulkopuolelle.

Esimerkiksi työsyörintä, syrjintä opinnoissa, tulkien puute, maahanmuuttajien toistuvat tarkastukset kaduilla & julkisissa paikoissa, asioiden huomion kiinnittäminen vähemmistöjen edustajiin kaupoissa, ravintolaan pääsyn evääminen jne.

### Sisäistetty rasismi (internalized racism)

Kun rasismien kohteeksi joutuvat henkilöt alkavat sisäistämään yhteiskunnan heille antamia merkkejä vähempiarvoisuudesta.

### “Käänteisrasismi”, reverse racism

Rakenteellisesti alistettu ryhmä ei voi syrjiä rakenteellisesti vahvempaa ryhmää.

5

## KÄSITTEITÄ

### Mikroaggressiot (eng. microaggressions)

**Tahallisia tai tahattomia viestejä**, joilla ilmaistaan rodullistetulle hänen ulkopuolisuutensa valkoiseen enemmistöön perustuvassa yhteiskunnassa.

Tyypillistä mikroaggressioille on se, **etteivät valtaväestöön kuuluvat useimmiten tiedosta, että heidän asenteensa ja ennakkoluulonsa voidaan kokea loukkaavina.**

Esim. puhutaan englantia kun tavataan ensimmäistä kertaa, kysytään mistä henkilö on kotoisin, kosketetaan erinäköisiä hiuksia (esim. afrohiuksia) kysymättä. Mikroaggressiot pohjautuvat oletuksiin siitä, ettei henkilö puhu suomea tai voi olla kotoisin Suomesta, koska käsitys suomalaisuudesta on kapea ja sisällyttää usein vain valkoiset ihmiset.

**Mikroaggressiot pohjautuvat yleensä tiedostamattomiin ennakkoluuloihin.** Ne ovat *toiseuttavia\** tekoja, jotka muistuttavat niiden kohteelle jatkuvasti siitä, että hän on erilainen.

### Toiseuttaminen (eng. othering)

Toisen ihmisen tai ryhmän kohtelemista olennaisesti erilaisena kuin itseä tai ryhmää, johon kuuluu. Toiseuttamisella tarkoitetaan ihmisen lokeroimista toiseen sosiaalisesti alisteisempaan luokkaan. Osa toiseuttamisen prosessia on myös identiteetin luominen toiseuttamisen kohteelle.

### Ally – liittolainen

**Ihminen, joka tukee toiminnallaan sorrettua ryhmää, jonka jäsen ei itse ole.**

Liittolainen voi olla esimerkiksi naisasialiikettä tukeva mies tai antirasistiseen toimintaan osallistuva valkoinen.

6

# VALKOISUUS

Mitä valkoisuus on?

- Sosiaalinen konstruktio (sosiologia)
- Yhteiskunnallinen asema ja ilmiö
- Etuoikeus, samalla tavalla, kuten miessukupuoli, cis-sukupuoli ja heteroseksuaalisuus ovat etuoikeuksia

Mitä tuntuu puhua valkoisuudesta?

Valkoisuudesta on tärkeä puhua,  
jotta voimme purkaa niitä normeja,  
jotka ylläpitävät rakenteellista  
**rasismia**

Michaela Moua

7

**Etulyöntiasema,**  
**Tiettyjen negatiivisten asioiden puuttumista**

esim. epäilyjen, ennakkoluulojen, stereotypisoinnin ja eksotifoinnin puuttumista

Suojaa vihalta, häiriköinniltä ja väkivallalta

Mahdollisuus hengähtää, sulautua, olla näkymätön, olla "perus" ja "normaali"

Kuuluvuuden tunnetta, ymmärretyksi tulemistä ja keskiössä elämistä

Representaatiota

Sitä, ettei asiantuntijuuttasi epäillä

Lisää esimerkkejä:  
Peggy McIntosh 1989  
White Privilege:  
Unpacking the Invisible  
Knapsack  
- 26:n kohdan lista  
etuoikeuksista, joita hänellä  
on verrattuna rodullistettuun  
ihmiseen yhteiskunnassa

Etuoikeusasema ei tarkoita sitä, että kaikilla tämän ryhmän jäsenillä olisi helppoa.  
esim. koditon mies

## VALKOINEN ETUOIKEUS

8



## VALKOISUUSNORMI

*Valkoiset opetetaan näkemään elämänsä moraalisesti neutraalina, normatiivisena, keskimääräisenä sekä ideaalina, joten kun teemme työtä muiden eduksi, tämä nähdään työnä, joka mahdollistaa että "heistä" tulee enemmän "meidän" kaltaisia.*

Peggy McIntosh

9

Sitä, ettei valkoisuutta yleensä määritellä erikseen (eikä sitä oikein ajatellakaan valkoisissa yhteisöissä)

Valkoisuus on luonnollista, näkymätöntä ja samalla haluttua samalla tavalla kuin vammattomuusnormi, heteronormi, binäärisyysnormi sekä cis-sukupuolinormi.

Valkoisuusnormi suojaa niitä, jotka kuuluvat sen piiriin. He voivat elää arkensa joutumatta jatkuvasti kyseenalaistetuksi ja selittämään elämäntapojaan ja valintojaan

Normista poikkeaminen  
→ ruskeiden tai rodullistettujen suomalaisuutta kyseenalaistetaan

Valkoisuuden ei nähdä liittyvän rotuun tai rodullistamiseen samalla tavalla kuin esimerkiksi tummaihoisuus

→ Rodullistetut valtasuhteet voivat yhdestä suunnasta katsoen jäädä näkymättömiksi, vaikka normista poikkeavat huomaavat päivittäin niiden läsnäolon.

Koska valkoisuus on normi, alkaa se helposti merkitä vain ihmisyyttä, eikä erityistä rodullistuneisuutta

## VALKOISUUS- NORMI

10

Mielentila ja oletuksia siitä, että ruskea ihminen ja keho pitää aina pelastaa valkoisen ihmisen toimesta

Valkoiseen pelastajuuteen liittyy vahvasti kuva rodullistetuista ihmisistä ilman omaa toimijuutta.

Ajatellaan, että tiedetään rodullistettuja paremmin, mitä he tarvitsevat.

Esim. vapaaehtoistyö "Afrikassa"

"Impact is more important than intent"  
If I accidentally punch you in the face, do you still get punched?

Valkoinen pelastaja on yleensä hyväntahtoinen ihminen, mutta olisi tärkeää tiedostaa tekojensa seuraukset

**WHITE SAVIORISM**  
**VALKOINEN PELASTAJUUS**

Lisää tietoa  
- White saviorism, white saviourism  
- White savior complex

11

**KÄSITTEITÄ**

*"Fear of saying the wrong thing and simply not knowing enough.*

*Fear of causing offence*

*Fear of getting it wrong*

*These fears all have one thing in common: They lead to inaction and inaction leads to complicity and complicity causes harm"*

*- Nova Reid*

**White fragility (fragility = hauraus)**

Sitä, kun valkoisuudesta, etuoikeuksista ja valta-asemista puhuminen aiheuttaa tarpeen puolustautua. Tunnereaktioita: vihaa, pelkoa, syyllisyyttä, ahdistusta

**White guilt (guilt = syyllisyys, häpeä)**

Syyllisyyttä historiasta, siitä miten valkoiset ovat kohdelleet (murhanneet, orjuuttaneet ym.) vähemmistöjä ja alkuperäiskansoja historian saatossa, sekä syyllisyyttä siitä, mitä seurausta näillä tapahtumilla on tähän päivään.

Muita käsitteitä  
- tarvitseeko käydä läpi?

- Näkyvä vähemmistö
- Afrosuomalainen
- Cultural Appropriation/ kulttuurinen omiminen
- Positiivinen syrjintä/ positiivinen erityiskohtelu
- White silence
- Tokenism/ Tokenismi
- Intersektionaalinen feminismi
- White supremacy
- Tone policing

12

## MIKSI PUHUA VÄREISTÄ?

Ruskea

Valkoinen

Beige

Musta

Miksi pitää määritellä ihmisen ihonväri?  
Onko ihonvärillä väliä?  
Eikö olisi parempi unohtaa  
rotuerottelun aikaiset haitalliset  
ajattelutavat?

13

Sosiaalialalla ei voi  
päättää olla näkemättä  
ihonväriä

## Rasismi on rakenteellista

### Valtarakenne,

joka ylläpitää sitä hierarkiaa,  
jonka mukaan tietynnäköiset/  
tietyn taustaiset ihmiset saavat  
etuuksia toisiin ihmisiin  
verrattuna.

Kun ei näe väriä, tarkoittaa se,  
että rasismin kokemukset sekä  
rakenteellinen rasismi ovat  
näkyttömiä.

Kieltämällä ongelman  
olemassaolo, meillä ei ole  
keinoja ratkaista sitä.

14

# MITÄ VOIMME TEHDÄ



- 1. Reflektio, tietoisuus**  
Omien ennakkoluulojen, stereotyyppien ja oletusten tarkastelu
- 2. Tiedon hankkiminen**  
Hanki tietoa rasismista, valtarakenteista, etuoikeuksista, normeista ja representaatiosta.
- 3. Oman roolin tiedostaminen**  
Ole liittolainen, äläkä pelastaja  
Valta-asetelmien purkaminen → valtaa pitävien annettava valtaansa niille, joilla ei sitä ole  
Anna tilaa niille, jotka eivät saa sitä samalla tavalla kuin sinä yhteiskunnassamme.
- 4. Normi-kriittisyys**  
Mitkä ovat normejamme?  
Miten ne vaikuttavat ihmisiin, jotka eivät ole samoista lähtökohdista?  
Miten normeja voisi muuttaa?
- 5. Keskustele, toimi**  
Rohkeasti mokaamaan ja keskustelemaan  
Passiivisuudella tukee valtaa pitävää puolta

15



## MISTÄ LISÄÄ TIETOA?

Omat tärpit:

- Podcastit:
- Radio-ohjelmat:
- Kirjat:
- Taide:
- Elokuvat, dokumentit:
- Some, muu media:

16



- Dominelli, Lena 2008. Anti-racist social work. The shifting terrain of racist dynamics and anti-racism. Multidimensional racist dynamict. Palgrave Macmillan, kolmas painos. Luettu 15.10.2019.
- Fem-R 2019. Intersektionaalisen feminismin abc lyriikoiden avulla. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<http://www.fem-r.fi/blogi/>>. Luettu 16.10.2019.
- Helsingin Sanomat 2017. "Käänteistä rasismia" tai "käänteistä syrjintää" ei ole olemassa, filosofi ja yhdenvertaisuusvaltuutettu kertovat miksi. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <[https://www.hs.fi/nyt/art-2000005088520.html?fbclid=IwAR2jXYVBlbhKyvo0xQ\\_sbRrcjb07vBRhRe8-Wagx6RvCso6OikCKEbBFdcg](https://www.hs.fi/nyt/art-2000005088520.html?fbclid=IwAR2jXYVBlbhKyvo0xQ_sbRrcjb07vBRhRe8-Wagx6RvCso6OikCKEbBFdcg)>. Luettu 6.9.2019.
- Hübinette, Tobias, Hörnfeldt, Helena, Farahani, Fataneh & León Rosales, René 2012. s. 16. Om ras och vithet i det samtida Sverige. Mångkulturellt Centrum. Luettu 16.10.19.
- Keskinen, Suvi, Näre, Lena & Tuori, Salla 2015. Valkoisuusnormi, rodullistamisen kritiikki ja sukupuoli. Saatavilla verkossa osoitteessa <<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/236695>>. Luettu 15.10.2019.
- Mahadura & Özberkan 2019. Dear white people. Mahadura & Özberkan -rohkeat suomalaiset, jotka eivät pelkää ravistella yhteiskuntaa ja valtarakenteita. Radio-ohjelma. Yle Areena -verkkopalvelu. Saatavilla osoitteessa <<https://areena.yle.fi/audio/1-50282906>>. Haettu 3.10.2019.

## LÄHTEET

- McIntosh, Peggy 1989. White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <[https://psychology.umbc.edu/files/2016/10/White-Privilege\\_McIntosh-1989.pdf](https://psychology.umbc.edu/files/2016/10/White-Privilege_McIntosh-1989.pdf)>. Haettu 20.8.2019.
- Moua, Michaela & Vuori, Martha 2019. Adoptoidun ääni: Jakso 14 – rasismi ja rodullistaminen. Saatavilla osoitteessa <<https://www.mixcloud.com/Adoptoidunaani/adoptoidun-%C3%A4%C3%A4ni-jakso-14-rasismi-ja-rodullistaminen-vieraana-michaela-moua/>>. Haettu 9.9.2019.
- Pesäpuu ry n.d. Turvallisen tilan periaatteet. Verkkodokumentti. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<https://pesapu.fi/wp-content/uploads/2018/09/Turvallinentila.pdf>>. Luettu 19.11.2019.
- Reid, Nova 2017. Online diversity in business course. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://novareid.com/services/diversityconsultancy/diversity-matters-online/>>. Luettu 2.10.2019.
- Singer, Jonathan 2008. Race and social problems: Interview with Dean Larry E. Davis [Episode 36]. Social Work Podcast. Saatavilla osoitteessa <<http://socialworkpodcast.blogspot.com/2008/03/race-and-social-problems-interview-with.html>>. Haettu 6.9.2019.

19

## LÄHTEET

- Solórzano, D., Ceja, M. & Yosso, T. (2000). Critical race theory, racial microaggressions, and campus racial climate: The experiences of African American college students. *Journal of Negro Education* 69 (1/2), 60–73. Luettu 6.9.2019.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L. & Esquilin, M. (2007b). Racial microaggressions in everyday life. Implications for clinical practice. *American Psychologist* 62 (4), 271–286. Saatavilla osoitteessa <[https://www.researchgate.net/publication/6315413\\_Racial\\_microaggressions\\_in\\_everyday\\_life\\_implications\\_for\\_clinical\\_practice](https://www.researchgate.net/publication/6315413_Racial_microaggressions_in_everyday_life_implications_for_clinical_practice)>. Luettu 6.9.2019.
- Suomen Punainen Risti 2012. Ei rasismille. Verkkodokumentti. Saatavilla verkossa osoitteessa <<https://www.eirasismille.fi/mita-on-rasismi>>. Luettu 16.4.2019.
- Vuolajärvi, Niina 2014. Rotu etnisten suhteiden tutkimuksessa [The Problem of Race in Ethnic Studies]. Saatavilla verkossa osoitteessa <[https://www.academia.edu/32534952/Rotu\\_etnisten\\_suhteiden\\_tutkimuksessa\\_The\\_Problem\\_of\\_Race\\_in\\_Ethnic\\_Studies\\_](https://www.academia.edu/32534952/Rotu_etnisten_suhteiden_tutkimuksessa_The_Problem_of_Race_in_Ethnic_Studies_)>. Luettu 12.9.2019.
- Windholz, Annie 2017. Unpacking White Saviorism. Verkkodokumentti. Saatavilla osoitteessa <<https://medium.com/@anniewindholz/unpacking-white-saviorism-7d7b659dcbb3>>. Luettu 16.4.2019.

20