

Moninaiset asiakkaat kirjastossa

Etelä- ja Pohjois-Savon kirjastoammattilaisille
3.4.2024 klo 12-15

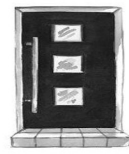
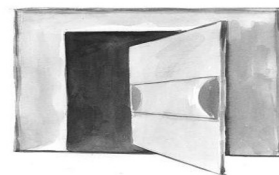
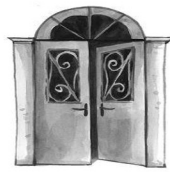
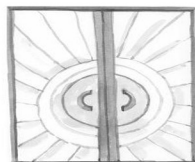
Kouluttajat: Martina Marti & Arlene Tucker



Kulttuurikaikille
Kultur för alla
Culture for All

Tämän päivän aikataulu

- Aloitus
- Turvallisemman tilan periaatteet
- Luento: Moninaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyvä terminologia ja mahdollisuus esittää kysymyksiä
- Kuvatehtävä (10 min.)
- Luento: Tiedostamattomat ennakkoluulot
- Pienryhmäkeskustelu: ”Kuvatehtävän purku ja mikroagressiot” (20 min.)
- Tauko (10 min)
- Johdanto väkivallattomaan vuorovaikutukseen
- Pienryhmäkeskustelu: ”Vaikeita tilanteita kirjastossa” (25 min.)
- Havaintoja ryhmätyöskentelystä ja esimerkkien työstäminen yhdessä
- Sitoutuminen ja lopetus



Tervetuloa kierros

1. Kirjoittaa chatiin
2. Vastaa kysymykseen:
Mikä inspiroi sinua?
Mikä antaa sinulle energiaa tehdä
mitä teet?



Turvallisemman tilan periaatteet

Kuuntele toisia.

Jos osallistut käynnissä olevaan keskusteluun, käytä ymmärrettävää arkikieltä.

Ole läsnä ja kunnioita toisia sekä avointa ideoinnin ilmapiiriä.

Samaa mieltä ei tarvitse olla, mutta suhtaudutaan kaikkien mielipiteisiin rakentavasti.

Kysymysten esittäminen ja tietämättömyyden tunnustaminen on sallittu. **Emme tuomitse** ketään siitä miten hän osallistuu keskusteluun.

Jokainen puhuu **omasta näkökulmastaan** eikä edusta ketään ryhmää.

Kuopion kaupunginkirjaston henkisesti turvallisen tilan periaatteet

Huomioi muut. Arvosta toisten henkilökohtaista tilaa ja rauhaa. Tarvittaessa pyydä tilaa myös itsellesi.

Ole avoin ja ennakkoluuloton: jokainen tilanne on mahdollisuus oppia uutta.

Kuuntele. Jokaisella on oikeus mielipiteeseensä ja vastuu sanomisistaan.

Älä kiusaa, syrji tai nolaa ketään puheillasi tai teoillasi.

Pyydä anteeksi, jos olet loukannut tahallisesti tai tahattomasti muita.

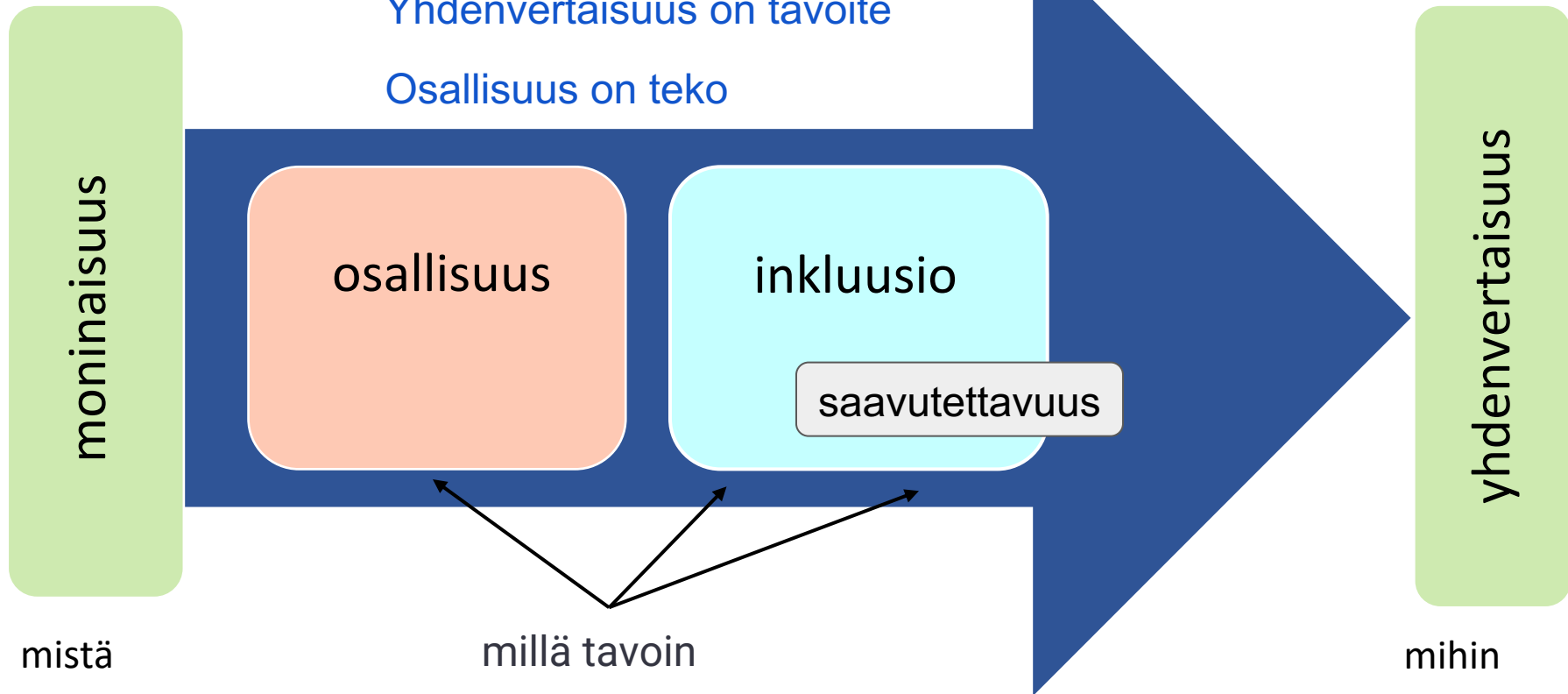
Reagoi ja ilmoita henkilökunnalle, mikäli havaitset asiatonta käytöstä.

Moninaisuuden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden määrittely

Moninaisuus on tosiasia

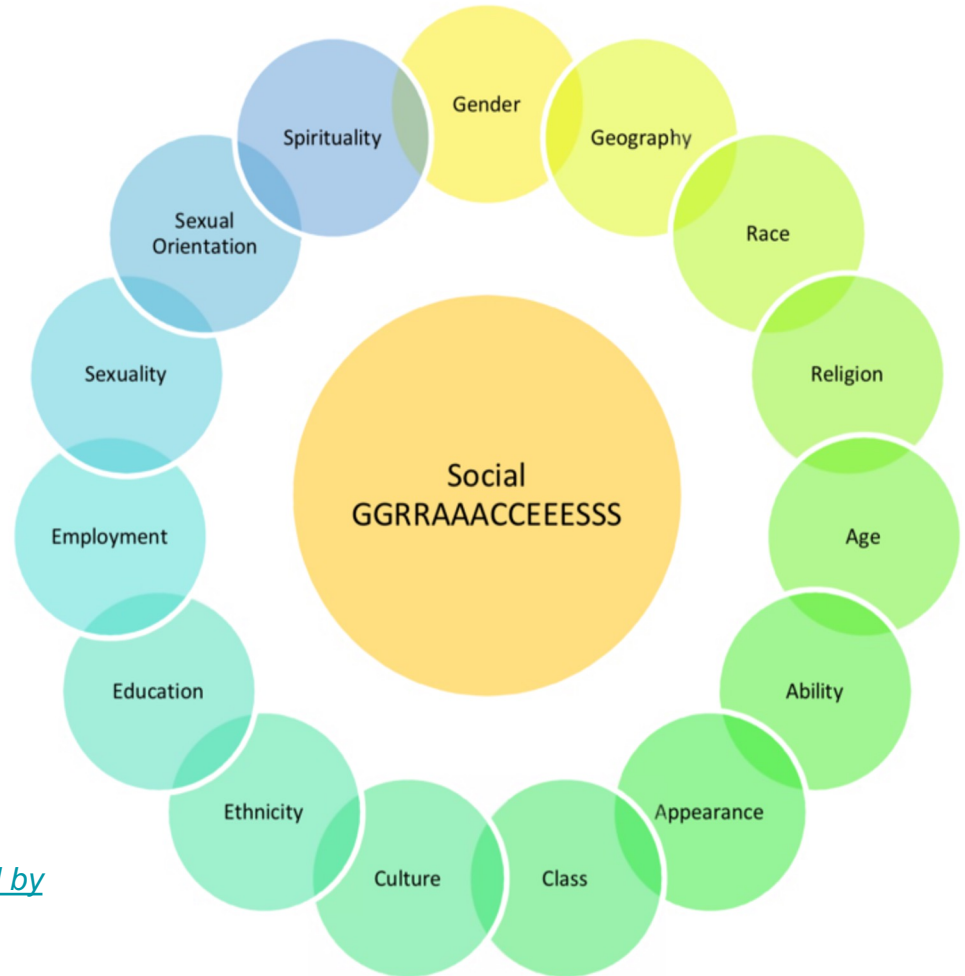
Yhdenvertaisuus on tavoite

Osallisuus on teko



Moninaisuuden ymmärtäminen

Moninaisuus käsittää monia ulottuvuuksia, esimerkiksi tässä esiteltyjä, mutta ei rajoitu vain niihin.



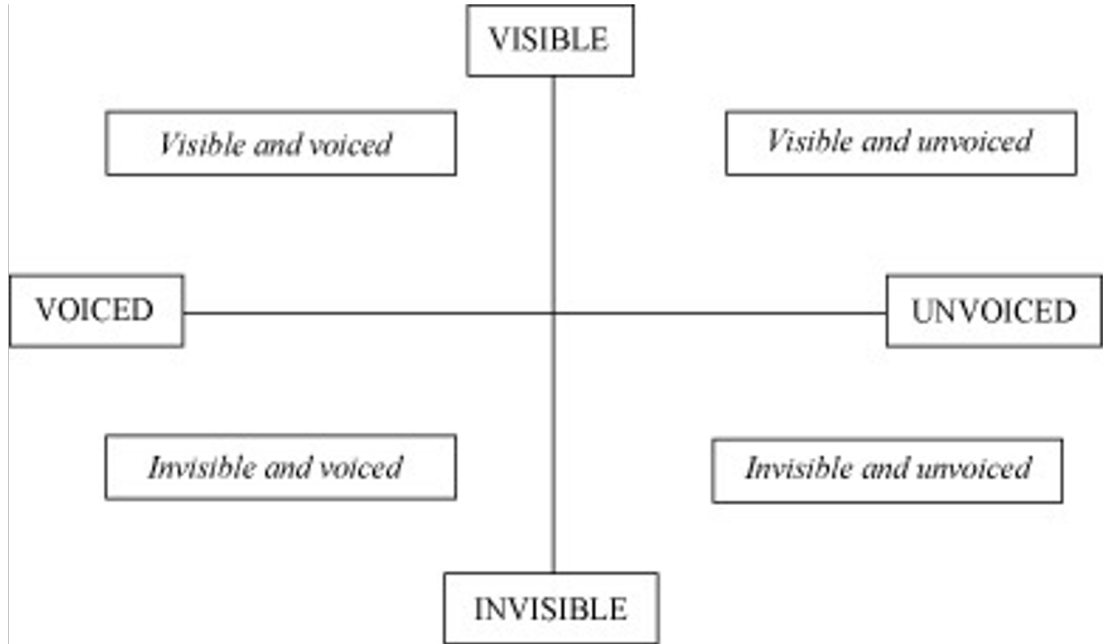
Social GRRRAACCEESSS [reflective model by John Burnham](#)

Miten ihmiset näkevät itsensä?

Miten maailma näkee heidät?

Mieti identiteettisi osa-alueita, jotka...

1. ovat selvästi näkyvissä,
2. mutta vain läheisimmille ihmisille,
3. jotka tulevat näkyviin pukeutumisessasi,
4. ovat siirtymävaiheessa tai muuttumassa,
5. ovat muuttuneet viimeisen kolmen vuoden aikana.



Mikroaggressiot

Mikroaggressio = tahallinen tai tahaton kommentti tai toiminta, joka vahvistaa, ylläpitää ja toistaa syrjiviä stereotyyppioita. Usein pieneltä kuulostavia asioita, jotka ovat loukkaavia ja kasaantuvat asianomaiselle henkilölle.

Ableistiset mikroaggressiot:

- kysyä joltakulta, mikä hänessä on "vikana"
- sanominen: "Et näytä vammaiselta", ikään kuin se olisi kohteliaisuus
- vammaisen henkilön katsominen innostavaksi, kun hän tekee tyypillisiä asioita, kuten ravintolassa käyntiä tai työuraa
- oletetaan, että fyysinen vamma johtuu laiskuudesta tai liikunnan puutteesta.
- vammaisille tarkoitettujen julkisten tilojen, kuten pysäköintipaikkojen tai WC-tilojen käyttö
- kyseenalaistetaan, onko henkilön vamma todellinen
- henkilön esteettömyystarpeiden kyseenalaistaminen

Lue lisää: [Emtrain: Ableist Microaggressions](#)

Intersektionaalisuus

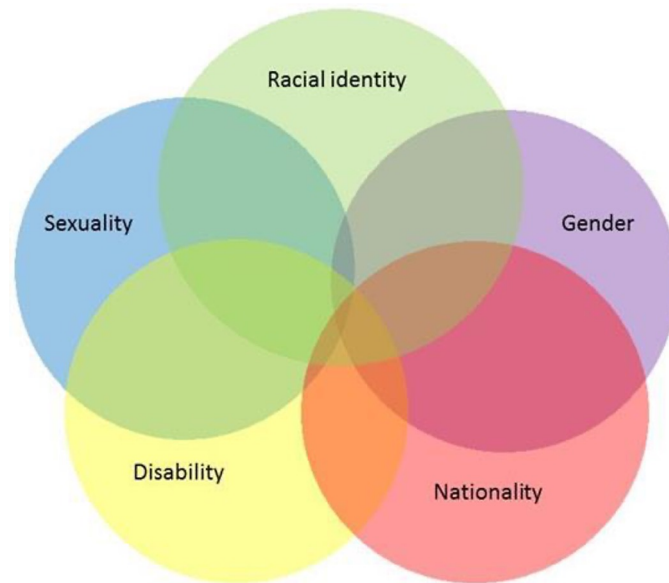
Ihmiset kuuluvat samanaikaisesti eri ryhmiin/vähemmistöihin



monimutkainen (risteävä) identiteetti

Tietyt identiteetikonstruktiot voivat altistaa syrjinnälle useista syistä ja muuttujista, jotka riippuvat asiayhteydestä.

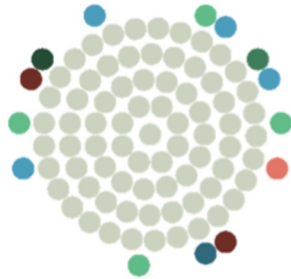
"Intersektionaalisuus on sen tunnustamista, että jokaisella on omat ainutlaatuiset kokemuksensa syrjinnästä ja sorrosta, ja meidän on otettava huomioon kaikki, mikä voi marginalisoida ihmisiä - sukupuoli, rotu, luokka, seksuaalinen suuntautuminen, fyysiset kyvyt jne."
womankind.org.uk.



Osallisuuden ja (joukkoon) kuulumisen ero

"Osallisuus on käyttäytymistä, ja kuuluminen on tunne tai tulos tästä käyttäytymisestä. Tunteena kuuluminen kasvaa osallisuutta edistävän toiminnan läsnä ollessa."

"Kuulumattomuus on vain tunne" - Sabene Selassie



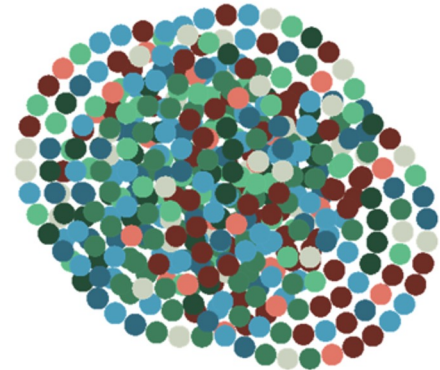
Exclusion



Integration



Inclusion



Belonging

Etusivu Kirjastot ja palvelut Monikielinen kirjasto

- Monikielinen kirjasto
- Tapahtumat
- Palvelut
- Juttuja kirjastosta
- Esteettömyys
- Aukioloajat
- Yhteystiedot

Monikielinen kirjasto



Kirjastopalveluita vieraskieliselle väestölle. Monikielinen kirjasto sijaitsee pääkirjastossa, joka on Pasolassa.

Kirjasto on kaikille avoin. Sen kokoelmassa on teoksia yli 80 kielellä lapsoille, nuorille ja aikuisille. Lisäksi tarjolla on musiikkia, etokuvia, aikakauslehtiä, äänikirjoja ja e-kirjoja. Sieltä toimitetaan aineistoa muualla Suomessa oleviin kirjastoihin, jos ei asu Helsingissä, käy lähikirjastossasi ja pyydä henkilökuntaa tilaamaan sinulle tarvitsemasi teokset.

Monikielinen kirjasto saa toimintaansa avustuksen opetus- ja kulttuuriministeriöltä.

Tervetuloa asiakkaaksi!



Löydä kirjastosi



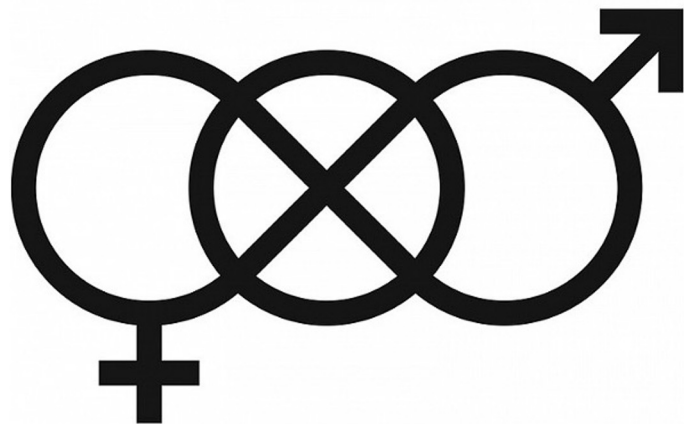
Yhteystiedot

Kelloilta 9
00520 Helsinki

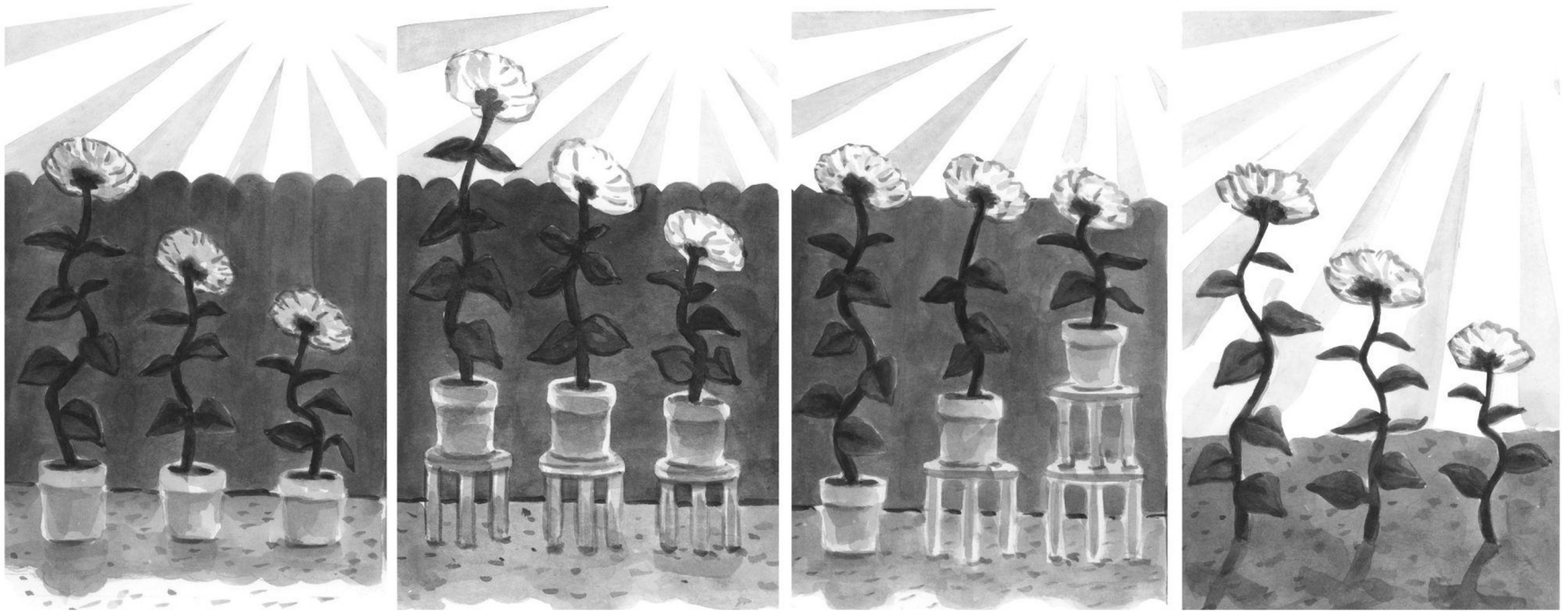
monikielinen.kirjasto@hel.fi

Avoinna

ti 26.4.	8-10	omatoini
	10-20	henkilökunta paikalla
ke 27.4.	8-10	omatoini
	10-20	henkilökunta paikalla
to 28.4.	8-10	omatoini
	10-20	henkilökunta paikalla
pe 29.4.	8-10	omatoini
	10-18	henkilökunta paikalla

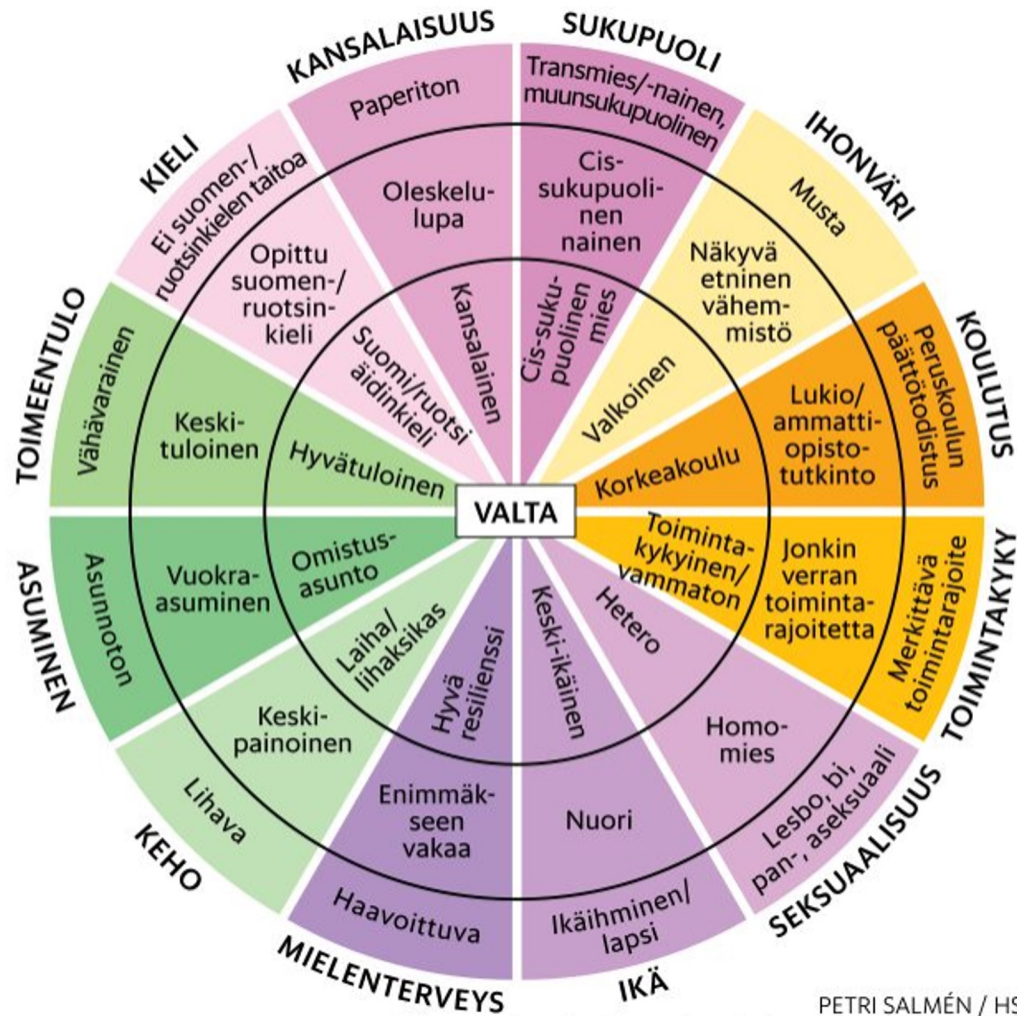


Equity / oikeudenmukaisuus



Kuva: Alexandra Burda

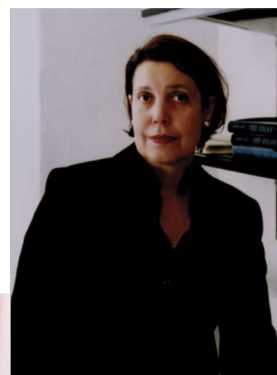
Mitkä tekijät lisäävät tai kaventavat mahdollisuuksiasi?



Kuvatehtävä: Yhteiskunnalliset tikapuut

- Tarvitset kynän ja paperin.
- Harjoitus tehdään yksin hiljaisuudessa ja se kestää 10 min.
- Katso seuraavassa diassa olevia kuvia.
- Järjestä kuvat hierarkiaan siten, että ne, joilla sinun mielestäsi on eniten valtaa, ovat ylhäällä ja ne, joilla on vähiten valtaa, alhaalla.
- Mieti harjoitusta suomalaisen yhteiskunnan tämänhetkisen tilan näkökulmasta.







Tiedostamattomat ennakkoluulot

Terminologia

Unconscious bias, eli tiedostamattomat ennakkoluulot

Bias = puolueellisuus

Taipumus suosia tiettyjä ihmisiä, ryhmiä, ominaisuuksia, ideoita tai asioita ja asettaa ne arvojärjestyksessä muiden edelle.

Prejudice = ennakkoluulo

Ennakkokäsitys tai mielipide, joka ei perustu järkiajatteluun tai todellisiin kokemuksiin.

Tiedostamattomat ennakkoluulot

- Kyseessä on automaattinen assosiaatio tai reaktio kun kohtaamme henkilön tai ryhmän. Sen sijaan että kohtaaminen olisi neutraali, me yhdistämme hetkessä ja tiedostamattomasti positiivisia tai negatiivisia stereotypioita siihen henkilöön tai ryhmään.
- Nämä ennakkoluulot vaikuttavat käyttäytymiseemme! Joko meillä on taipumus suosia kyseistä henkilöä tai ryhmää tai syrjiä sitä.

Mistä termi tulee?

”Unconscious bias” on termi jonka psykologit Mazarin Banaji ja Anthony Greenwald keksivät ensimmäisen kerran vuonna 1995. He väittivät, että tiedostamattomat assosiaatiot ja tuomiot vaikuttavat merkittävästi sosiaaliseen käyttäytymiseen.

Tiedostamaton ennakkoluulo on opittu oletus, uskomus tai asenne, joka on olemassa alitajunnassa. Kaikilla ihmisillä on näitä ennakkoluuloja ja he käyttävät niitä mentaalisina oikotienä nopeampaan tiedonkäsittelyyn. Tiedostamattomat ennakkoluulot kehittyvät ajan myötä, kun keräämme elämäkokemusta ja altistumme erilaisille stereotyyppioille. Vaikka ennakkoluulot ovat normaali osa ihmisen aivotoimintaa, ne voivat usein vahvistaa stereotyyppioita.

Tiedostamattomat ennakkoluulot arjessa ja työssä...

- Asiantuntijuuden, kirjallisuuden, tieteestä, kirjaston määritelmät
- Rekrytointi
- Ohjelmisto: kuviteltu asiakas
- Työskentelykulttuuri, päätöksen teko, organisaatorakenne, valtasuhteet
- Verkostot, yhteistyökuviot
- Monet arkiset tilanteet...

Mitä ajattelet kun saat sähköpostin ihmiseltä nimeltä...

Heidi Hämäläinen

Mertsi Nyman

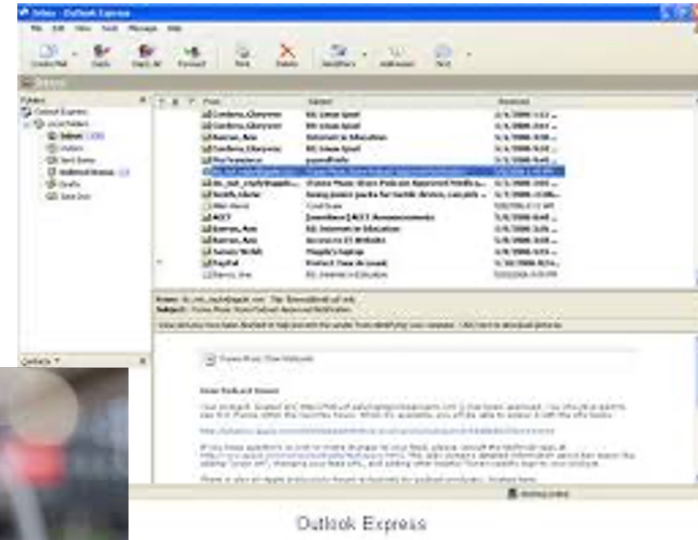
Abdullah Yussuf

Ere Saar

Áile Näkkäljärvi

Melinda Wu

Jules Gauthier



Esimerkkejä tiedostamattomista ennakkoluuloista

Name bias- Ihmisen tuomitseminen nimen perusteella, mikä johtaa oletuksiin hänen taustastaan ja kyvyistään.

Similarity bias- Taipumus suosia ihmisiä, jotka ovat samankaltaisia kuin me.

Confirmation bias- Taipumus tulkita tai etsiä tietoa, joka tukee ja vahvistaa olemassa olevia käsityksiä.

Halo effect- Tarkoittaa sitä, että kokonaiskuva henkilöstä muodostetaan vain tietyn positiivisen ominaisuuden perusteella.

Halo – pyhimyskehä

Groupthinking bias- Sosiologinen ilmiö, jossa ryhmän jäsenet mukautuvat enemmistön mielipiteeseen säilyttääkseen ryhmän harmonian sen sijaan, että he ilmaisivat oman mielipiteensä.

Anchor bias- Päätöksen tekeminen, jotka perustuu vahvasti ensimmäiseen tietoon, jonka kuulet tai tiedät jostain henkilöstä tai asiasta.

Palataan kuvatehtävään.... millainen kokemus harjoituksen tekeminen oli ja millaisia tunteita se herätti?



Pienryhmäkeskustelut (20 min.)

Osa 1

1. Millainen kokemus harjoituksen tekeminen oli sinulle?
2. Millaisia tunteita se herätti?

Osa 2

https://docs.google.com/document/d/1A_DIUItIfuLcbuxAlxKW1z1oV1_Ickyu/edit?usp=sharing&oid=110698181961582272053&rtpof=true&sd=true

1. Valitse 3 esimerkkiä dokumentista.
2. Miten suhtaudut tilanteeseen? Millainen tunne syntyy?

Muista jakaa tila ja antaa kaikille yhtään paljon aikaa pohtia ja harjoitella.

Tämä fasilitointitekniikka varmistaa, että kaikilla on yhtä paljon aikaa jaettavaksi, ja antaa meille enemmän tietoisuutta käyttämästämme tilasta.

(Sociocracy menetelmä)

BIO TAUKO 10 min

Kuunteleminen ja vastaanottaminen empaattisesti

Neljä väkivallattoman viestinnän* (NVC) komponenttia

1. havainto
2. tunteet
3. tarpeet/arvot
4. pyyntö

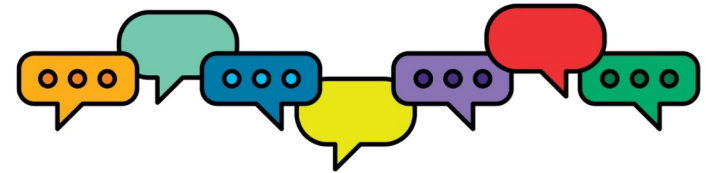
NVC: n kaksi osaa

1. rehellinen ilmaiseminen
2. empaattinen vastaanottaminen

***Myötäelävä vuorovaikutus**

NONVIOLENT COMMUNICATION

Tips for applying NVC in the workplace



Develop emotional intelligence skills

Get in touch with your own emotions

Ask questions before assuming

Practice active listening skills

Use "I" statements to express thoughts and feelings

Encourage open dialogue

Pienryhmäkeskustelu “Vaikeita tilanteita” (25 min)

Esimerkkitalanne 1: Olet kirjaston tiskillä töissä. Vieressäsi on kollegasi, jolla on sateenkaariavainnauha kaulassa. Teidän edessänne on kaksi jonoa. Yhtäkkiä eräs asiakas huomaa sateenkaarinauhan ja vaihtaa kollegan jonosta sinun jonoosi. Hän on selkeästi ärtynyt. Mitä sanot asiakkaalle kun on hänen vuoronsa?

Esimerkkitalanne 2: Olet kirjastossa. Huomaat kun kollegasi puhuu asiakkaalle, joka puhuu suomea ei-äidinkielenä. Kollegasi vastaa asiakkaalle englanniksi, vaikka asiakas ei vaihdakaan kieltä englantiin.

GOOGLE DOKUMENTTI

Suosittelava lukeminen

Mixed

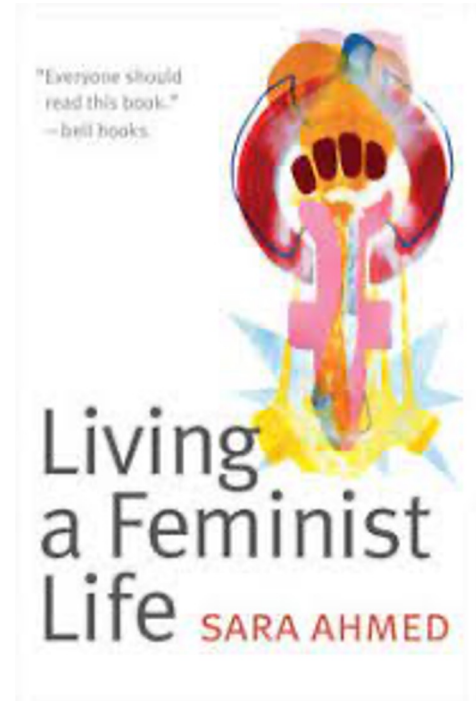
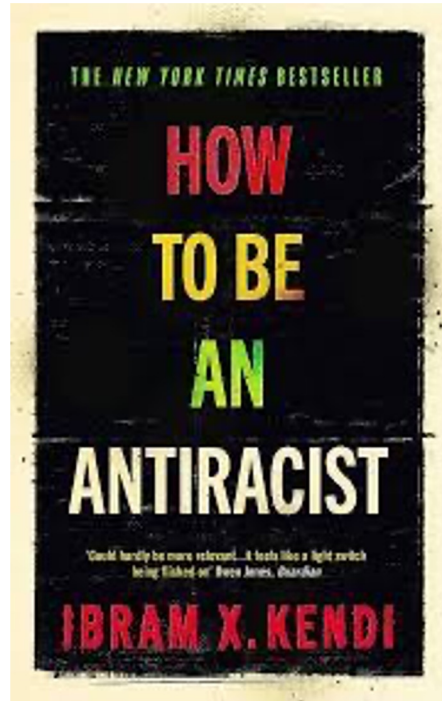
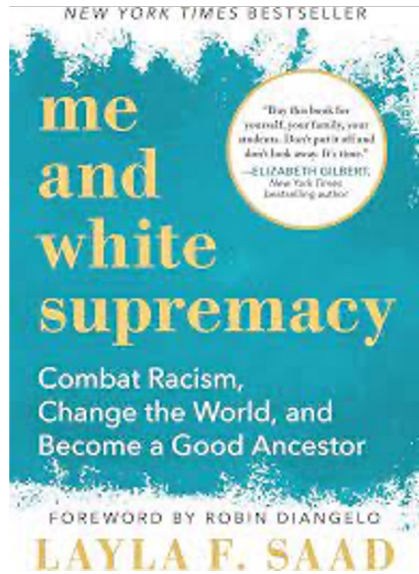
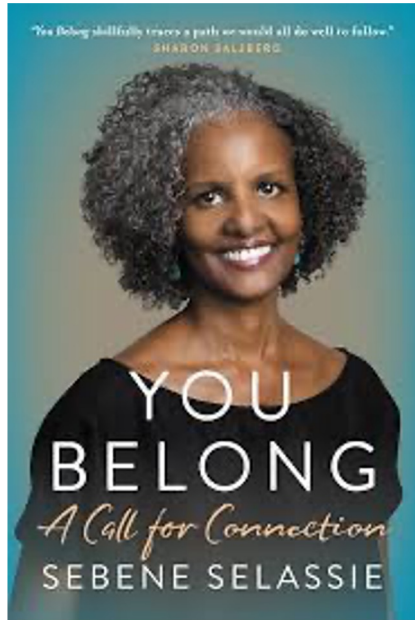
[Janina Waenthongkham](#),
[Priska Niemi-Sampan](#), [Alice
Jäske](#)

So You Want to Talk About
Race

[Ijeoma Oluo](#)



You Belong, Sebene Selassie
Me and White Supremacy, Leila Ahmed
Living a Feminist Life, Sara Ahmed
How to be an antiracist, Ibram X. Kendi



Strategiat tiedostamattomien ennakkoluulojen vähentämiseksi

1. **Pyri avoimuuteen:** Keskity näkemään ihmiset yksilöinä.
2. **Kehitä henkilökohtaista tietoisuuttasi:** Harjoittele stereotyyppien tunnistamista ja yritä tietoisesti muuttaa niitä.
3. **Hanki lisätietoja:** Syvennä tietämystäsi erilaisista ennakkoluuloista.
4. **Tunnista:** Pysähdy ja pohdi miten mahdolliset ennakkoluulot vaikuttavat arjessasi.
5. **Lisää empatiaa:** Yritä nähdä asiat toisen henkilön näkökulmasta.
6. **Mindfulness:** Harjoittele mindfulnessia ja tule tietoisemmaksi ajatuksistasi ja teoistasi.
7. **Työkäytäntöjen avaaminen:** lisää avoimuutta ja läpinäkyvyyttä työskentelytapaasi.
8. **Moninaista ympäristösi:** yritä tehdä töitä ja verkostoitua mahdollisimman erilaisten ihmisten kanssa. Monikielisesti!

Ota yhteyttä

Arlene Tucker

projektijohtaja, moninaisuusasiantuntia ja -
kouluttaja

arlene.tucker@cultureforall.fi

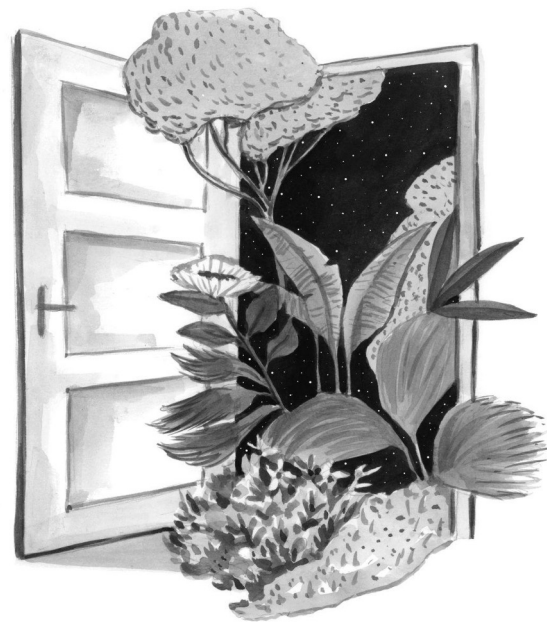
+358 451 160 518

Martina Marti

teatteriohjaaja, moninaisuusasiantuntija ja -
kouluttaja

martina.marti@gmx.net

+358 44 098 98 69



Illustrations / Kuvituksia:
Alexandra Burda