

Päättäjien ja nuorten tilaisuuksissa suunnitellut toimenpiteet

Liite artikkeliin ”Nuorten kohtaama rasismi – dialogista toimintaan”

Heinola

1) THL:n koulutus antirasismista opettajille

”Rasismia ei voi ottaa ja laittaa roskeen, mutta sitä voi vähentää.” – Dialogiin osallistunut nuori

Järjestetään antirasismikoulutus kaikille opettajille varhaiskasvatuksesta lähtien ja katkaistaan rasismien ja kiusaamisen kulttuuri varhaiskasvatuksesta lähtien. Tavoitteena kasvattaa opettajien ymmärrystä siitä mitä rasismia on ja kuinka vakavaa se tekojen kohteeksi joutuneille on. Lisäksi suunniteltiin koko Heinolan kaupungin lasten ja nuorten kanssa toimivalle henkilökunnalle samaa koulutusta vuoden 2027 aikana.

Ensimmäinen otettava askel: Käsitellään asiaa perusopetuksen ja lukion rehtorikokouksessa 11.11.2025 ja varhaiskasvatuksen johtajien kanssa 9.12.2025.

Vastuutahot: Hyvinvointijohtaja ja koulutusjohtaja (rehtorikokous). Hyvinvointijohtaja ja varhaiskasvatusjohtaja (varhaiskasvatuksen johtajat).

2) Kokemusasiantuntijat kouluihin ja ymmärryksen lisääminen eri kulttuureista

”Vaikka kiusaaminen on loppunut, niin traumat jää silti.” – Dialogiin osallistunut nuori

Tuodaan kokemusasiantuntijat kouluihin keväällä 2026. Kauemmin Heinolassa asuneet maahan muuttaneet kutsutaan kertomaan oma tarina: miten on mennyt, missä on onnistunut, mikä on ollut vaikeaa.

Lisäksi tuodaan kouluissa esiin eri kulttuureja toimintapäivien yhteydessä. Kerran vuodessa talvella ja Ilvespolun yhteydessä syyskuussa.

Ensimmäinen otettava askel: Maahanmuuttokoordinaattorit ehdottavat toimenpiteitä rehtorikokouksessa, hankkivat kokemusasiantuntijat ja sopivat ajankohdista sekä tiloista.

Vastuutaho: Maahanmuuttokoordinaattorit

3) Lisätään vanhempien ymmärrystä rasismiin ja kiusaamiseen puuttumisesta

Kutsutaan vanhemmat kouluun ja neuvotaan puuttumaan rasistisiin tekoihin ja kiusaamiseen. Neuvotaan että rasistisista teoista ja kiusaamisesta pitää kertoa koululle sekä opettaa omille lapsille, että ketään ei saa kiusata.

Ensimmäinen otettava askel: Käsitellään rehtorikokouksessa.

Vastuutaho: Sovitaan myöhemmin.

Hämeenlinna

1) Kiusaamiseen ja rasismiin puuttuminen peruskouluissa

Lähdetään liikkeelle valitsemalla pilottikoulu(t). Pilottikouluille järjestetään tarvittaessa lisäresursseja toteuttamiseen. Työskentely aloitetaan yhteisillä pysähtymisillä ja keskusteluilla, joiden tavoitteena on yhteisen ymmärryksen luominen. Keskustelut järjestetään oppilaille, opettajille ja huoltajille. Syntyneen ymmärryksen perusteella kehitetään/päätetään oikeat ja oikea-aikaiset toimenpiteet. Toimenpiteitä voivat ovat esimerkiksi:

- Turvallisen ilmapiirin rakentaminen haastavien asioiden käsittelyssä.
- Aikuisten, opettajien auktoriteetin vahvistaminen.
- Huomion keskittäminen välitunneille.
- Huolehditaan siitä, että aikuiset oikeasti ovat kärryillä siitä, mitä välitunneilla tapahtuu.
- Päätetään selkeät seuraamukset rasistiselle ja syrjivälle käyttäytymiselle.
- Ymmärryksen rakentaminen siitä miksi joku alkaa käyttäytyä väkivaltaisesti.
- Viranomaisyhteistyön kehittäminen koulun ja sosiaalityön välillä, niin etteivät lapset jatkossa pelkää erottamista perheistään.
- Tuetaan ryhmäytymistä 7 luokilla.
- Lisätään kulttuuritietoisuutta.

Vastuutaho ja ensimmäinen askel: Sivistys- ja hyvinvointijohtaja ja perusopetusjohtaja vievät kokonaisuutta eteenpäin niin että se saadaan käynnistettyä ensi lukuvuonna.

2) Henkilöstön rasismiosaamisen ja -tuntemisen lisääminen

Ensimmäiseksi toteutetaan kysely rasismien tilasta Hämeenlinnassa. Kyselyn perusteella tehdään johtopäätökset siitä mitä pitää ratkaista ja mitä toimenpiteitä ja koulutus tarvitaan. Mukaan otetaan kaupungin hallinto ja viestintäyksikkö. Pyritään hyödyntäminen myös mediaa. Kyselyn perusteella mietitään millaista koulutusta tarvitaan millekin ammattiryhmälle. Kokonaisuus kytketään mahdollisesti osaksi kaupungin strategian uudistamista.

Vastuutahot ja ensimmäiset askeleet: Tämän projektin johtoon tarvitaan kaupunginjohtaja, koska kyseessä on kaupunkitason ”projekti”. Sivistys- ja hyvinvointijohtaja vie kokonaisuuden kaupungin johtoryhmään käsiteltäväksi. Ammattiopisto Tavastian rehtori vie kokonaisuuden kuntayhtymän johtoryhmään käsiteltäväksi.

Muut esiin nousseet toimenpide-ehdotukset olivat; 1) ”Kulttuurien päivä” oppilaitoksissa; 2) Alakoululaisiin vaikuttaminen ja kokemusasiantuntijoiden hyödyntäminen; 3) Keskustelu opettajan vastuusta ja merkityksestä rasismikokemuksille. Näiden jatkotyöstö jäi vielä auki.

Jyväskylä

1) Kulttuuritietoisuuden lisääminen oppilaitoksissa

”Kulttuuritietoisuuden lisääminen ei saa jäädä yksittäiseksi tapahtumaksi lukuvuoden alussa, vaan sen pitäisi olla jatkuvaa.” – Dialogiin osallistunut päättäjät

Järjestetään perehdytystä ja keskustelutilaisuuksia, joihin pyritään saamaan nekin opettajakunnista, jotka eivät tällaisiin tilaisuuksiin normaalisti osallistu. Tavoitteena käynnistää systeeminen toimintakulttuurin muutos ja samalla tehdä rasismi ja syrjintä näkyväksi.

Vastuutaho ja ensimmäiset askeleet: Palvelualan opiston rehtori ja koulutuskuntayhtymä Gradian tulosaluejohtaja ja rehtori vievät organisaatioissaan idean johdon esihenkilöille työstettäväksi.

2) Positiivinen propaganda

”Ongelman juuri tosi syvällä. Pitää aloittaa toiminta päiväkodista. Mitä korkeampi koulutus, pitää kertoa, mistä rasismi syntyy, yläkoulussa ja lukiossa voidaan kertoa laajemmin. Korkeakoulussa voidaan kertoa mistä rasismi syntyy, historia. Helpompi löytää keinoja, kun tietää taustan. Riippumatta ihonväristä, niin rasismia on kaikissa maissa. Jos ihminen ymmärtää syy-seuraussuhteen rasismissa, niin se laajentaa käsitystä.” – Dialogiin osallistunut nuori

Lisätään ymmärrystä kohtaamisten kautta päiväkotikäisistä alkaen, kouluissa ja oppilaitoksissa sekä sote-toimijoiden keskuudessa henkilöstön osaamista vahvistamalla. Esimerkiksi voidaan hyödyntää THL:n valmista koulutuspakettia henkilöstölle tai käyttää Erätauco-mallia oppilaitoksissa, samoin kuin elävää kirjastoa. Keskeistä on syy-seuraussuhteiden ymmärtäminen koko yhteiskunnan tasolla. Esimerkiksi kotouttamistyötä tehdään, koska sillä on vaikutusta kaikkien kuntalaisten hyvinvointiin.

Vastuutaho ja ensimmäiset askeleet: Kaupunginjohtaja ja nuorisopalveluiden palveluesimies kaupungin toiminnassa ja nuorten ja perheiden sosiaali- ja terveystalvelujen ja aikuisten sosiaalipalveluiden vastuualuejohtaja hyvinvointialueella vievät ideat työstettäväksi.

Kajaani

1) Yhteisöllisen opiskeluhuollon suunnitelma

Tarkoituksena on luoda kiusaamisen vastainen toimintamalli, joka sisältää konkreettisia keinoja antirasistiseen työhön. Toimintamalli voisi sisältää esimerkiksi mahdollisuuden olla yhteydessä sähköpostilinkillä havaitsemastaan kiusaamisesta. Nuoret kaipaavat myös perheiden ja vanhempien osallistamista, koska on tiedostettu, että asenteet periytyvät. Perusopetuksessa on ”Mitä kuuluu -kysely” ja kaikilla koulutusasteilla kouluterveyskyselyt, joiden kautta tietoa lasten ja nuorten kokemuksista voi saada.

Vastuutaho: Opiskeluhuollon ohjausryhmä, jossa yksi osallistujista on opiskelijajäsenenä.

2) Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelmien päivitys

Tähän suunniteltiin sisällytettävän kouluilla pidettävä antirasismi -koulutus. Päivitys toteutetaan syksyn 2025 aikana. Konkreettisina toimenpiteinä suunnitelma voi sisältää tilaisuuksia, esimerkiksi kaupungin omia dialogeja aiheesta tai uusien kunnanvaltuutettujen perehdyttämisen.

Vastuutaho: Työryhmä tähän työhön on jo asetettu.

3) Perusopetuksen hankehakemus kiusaamisen vastaisesta toiminnasta Opetushallitukselle

Hakemus on jo jätetty. Hankkeessa on tarkoitus toteuttaa esimerkiksi Kajaanin perusopetuksen kouluille yhtenäinen kiusaamisen vastainen ohje. Hanke sisältää myös koulutuksia, jotka tukevat osaltaan rasismien vastaista toimintaa.

Vastuutaho: Perusopetuksen hallinto koordinoi hanketta.

Kuopio

Nuorten dialogeissa esittämät toimenpiteet on siirretty Itä-Suomen ETNO:n kuluvaan kauden toimintasuunnitelmaan, ja Kuopion kaupunki on sitoutunut seuraaviin toimenpiteisiin.

- 1) Kuopion kaupungin perusopetuksen ja lukio-opetuksen rehtoreille järjestetään dialogi ja toinen tilaisuus, jossa rehtorit laativat dialogin pohjalta sitoumuksen rasismiin puuttumisesta koulussa.**
- 2) Nuorisopalveluiden osalta on käynnissä suunnittelutyö siitä, miten nuorisopalveluiden henkilöstön kanssa asiaa työstetään.**
- 3) Suunnitteilla on myös Ohjaamoon ohjelmaa rasisminvastaiselle viikolle sekä osallisuuslinikka kaupungin henkilöstölle, jossa nuoret jakavat kokemuksiaan ja käydään läpi muun muassa kuinka tukea rasismia kohdanneita.**

Kemi

1) Rasismien vastainen ohjelma

Laaditaan ohjelma, jossa on toimenpiteitä mm. kouluille, päiväkodeille ja työpaikalle. Ohjelmaan liittyy valtuustoseminaarien ja iltakoulujen järjestäminen rasismien vastaiseen toimintaan. Valtuustoryhmät ovat sitoutuneet jo tähän. Ohjelman avulla voidaan myös velvoittaa eri työpaikat rasismien vastaiseen toimintaan. Oulun rasismien vastaisesta ohjelmaa voidaan käyttää mallina.

Vastuutaho ja ensimmäiset askeleet: Kaupunginhallituksen puheenjohtaja laittaa vireille keväällä 2026. Ohjelma on valmis syksyllä 2026. Maalis-huhtikuussa 2026 tarkastellaan, miten ohjelman laadinta edennyt.

Seuranta: Vaikuttavuutta voitaisiin arvioida vuosittain, kerran valtuustokaudessa valtuusto katsaus sekä kerran vuodessa pienempi vuosikatsaus.

2) Rasisminvastainen valistus/koulutus

Järjestetään rasisminvastainen valistus/koulutus osana rasisminvastaista ohjelmaa. Laitetaan vireille keväällä 2026. Opettajien ja oppilaiden koulutukset voisivat tapahtua jo aikaisemmin.

Vastuutaho ja ensimmäiset askeleet: Kaupunginhallitus aloittaa ja määrää hyvinvointilautakunnan valmistelemaan asiaa. Joulukuu 2025 kokouksessa pyydetään määrärahoja. Toimenpide viedään mahdollisimman nopeasti kaupunginhallituksen listalle. Lisäksi kysytään apuja SPR Lapin piiristä. Osaamista löytyy myös mm. Mikseristä ja Rovaniemeltä mm. Moninetistä.

Seuranta: Toimenpiteisiin liittyen päättäjiä kutsutaan ensi vuonna maalis-huhtikuussa myös Lapin ETNO:nn kokoukseen kertomaan, miten suunnitellut toimenpiteet Kemissä ovat edenneet.

Kuusamo

1) Avataan yleisesti keskustelu rasismista

Puhutaanko Kuusamossa näistä asioista niiden oikeilla nimellä? Avataan keskustelu varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja vanhempien kanssa. Aloitetaan valtuustosta ja valutetaan sivistystoimeen, vanhempiin, kouluihin ja päiväkodeihin. Sivistystoimi voi aloittaa myös jo ennen valtuustoa. Kouluissa keskustelun avaaminen olisi ajankohdallisesti paras syksyn vanhempainilloissa. Kohteeksi erityisesti yläkoulut. Syksyn 2026 vanhempainillan teema olisi rasismi. Kaikkien keskustelujen tueksi on hyvä saada keskustelua hyvin avaava materiaali, joka voitaisiin jakaa kouluille ja päiväkodeille.

Vastuutaho: Kaupungin johtoryhmä vie asiaa eteenpäin.

2) Keskustelua ja koulutusta järjestetään kaupungin esihenkilöille

Kaupungin johtoryhmä avaa keskustelun aiheesta tammikuussa. Yhteistä keskustelua käydään koko kaupungin esihenkilöiden kesken yhteisissä tapaamisissa ja koulutusta henkilöstölle järjestetään alkuvuodesta. Yhtenä tavoitteena on rakenteellisen rasismin tunnistaminen kaupungin palveluissa ja sen korjaaminen.

Ensimmäinen askel ja vastuutaho: Kaupunginjohtaja vie asian johtoryhmään.

3) Ollaan ihmisiksi -mallin arviointi

Kuusamon kaupungilla on olemassa Ollaan ihmisiksi -malli, joka edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Siinä määritellään, ettei hyväksytä epätasa-arvoista käytöstä. Siinä on myös rekrytointiin ja työyhteisöön liittyviä ohjeistuksia. Arviointia ja seuranta toteutetaan sen suhteen.

Seuranta: Kaikkiin edellä mainittuihin toimenpiteisiin, niiden toteutumiseen ja seurauksiin palataan vuoden 2026 lopulla.

Lahti

1) Kiertävä ja toistuva keskustelutilaisuus kaikille nuorille rasismista

Järjestetään kiertäviä ja toistuvia keskustelutilaisuuksia, joissa kuullaan ja jaetaan rasismiin liittyviä kokemuksia. Keskustelut kohdennetaan ensisijaisesti yläkouluikäisille. Tavoitteena on vaikuttaa sanojen muuttumiseen teoiksi ja auttaa osallistujia katsomaan ilmiötä uudesta näkökulmasta. Mahdollisesti mukana voisi olla myös rasismilähettiläs. Kokonaisuus liittyy kaupungin rasismiin vastaiseen kirjaukseen. Tilaisuuksien malli otetaan mahdollisesti Skidi-dialogista.

Ensimmäinen otettava askel: International House Lahden johtaja ottaa Monikulttuurisuustiimi Moku mukaan.

Vastuutaho: Moku tiimi

2) Rasismista vapaat tilat

International House on jo Lahdessa oleva rasismista vapaa tila. Tuotetaan tilaan tietoa siitä miksi rasismi ei ole ok.

Ensimmäinen otettava askel: Tuotetaan infokyltit ja laitetaan ne paikoilleen tiloihin.

Vastuutaho: International House Lahti ja Moku tiimi – International House Lahden johtaja neuvottelee ja ottaa päävastuun ensimmäisistä askeleista.

3) Puuttumisen työkalu urheiluseuroille ja kouluille

Urheiluseuroille ja kouluille luodaan malli ja työkalu rasismiin puuttumiseen. Työkalu on suunnattu valmentajille, opettajille, esihenkilöille. Media pyritään saamaan mukaan kokonaisuuteen.

Ensimmäinen otettava askel: Yhteenvedon valmistumisen jälkeen tapaaminen, jossa sovitaan toteutusmuodoista ja kuinka mallia viedään eteenpäin.

Vastuutaho: Sovitaan yhteisessä palaverissa.

4) Järjestetään uusille valtuutetuille koulutus tai orientaatio

Maahanmuuttajapalveluista 17.9.2025

International House Lahti järjestää uusille valtuutetuille koulutuksen tai orientaation Maahanmuuttajapalveluista 17.9.2025

Ensimmäinen otettava askel: Yhteenvedon valmistumisen jälkeen tapaaminen, jossa sovitaan kuinka kokonaisuus toteutetaan.

Vastuutaho: Sovitaan yhteisessä palaverissa.

5) Syrjinnän vastainen sponsorointimalli

Luodaan kaupungin tukemien urheiluseurojen kanssa sponsorointimalli, jossa veloitetaan seurat noudattamaan toiminnassaan syrjinnän vastaisia arvoja. Sanktiona rahallista tukea voidaan pienentää tai ottaa kokonaan pois.

Ensimmäinen otettava askel: Yhteenvedon valmistumisen jälkeen tapaaminen, jossa sovitaan kuinka mallia lähdetään toteuttamaan.

Vastuutaho: Sovitaan yhteisessä palaverissa.

Mikkeli

1) Perheiden tukeminen, ystävät, työpaikan, opiskelutyöpaikan löytäminen

Perheiden tukeminen kannustamaan nuoria. Nuorille tärkeää on ystäväpiiri, opiskelu ja työpaikan löytäminen. Näiden avulla tuetaan nuoria eteenpäin, luodaan tulevaisuuden uskoa ja luottamusta tulevaisuuteen.

2) International House Mikkelin toiminnassa ykköskohdan asioiden esiin nostaminen

3) Etelä-Savon ELY-keskus ja maakuntaliiton työpäivä maahanmuuttaja- ja eritaustaisille nuorille

Oulu

Keskustelussa esiin nousseita nuorten näkökulmia tullaan käyttämään rasisminvastaisen toimenpideohjelman toimeenpanossa. Vastuutahona toimii tilaisuudessa mukana ollut Oulun kaupungin maahanmuuttotyön koordinaattori.

1) Uhritukipiste

”itse olen kokenut rasismia, mutta en ole kertonut siitä, en tiennyt, että välittääkö ihmiset. Se helpottaa, kun voi kertoa, se tulee ulos, ei jää mieleen tai sydämeen. Voisi olla hyvä saada ratkaisuja sieltä paikasta, mitä voisin tehdä.” — Dialogiin osallistunut nuori

Nuoret kokivat tukipisteessä tärkeäksi, että sieltä saisi henkilökohtaista tukea ja se olisi rauhallinen, turvallinen paikka kertoa luottamuksellisesti kokemuksista. Nuoret ehdottivat, että tukipiste olisi fyysinen paikka ja kiertävät nuoriso-ohjaajat voisivat kertoa mistä se löytyy. Myös hybridimallia pidettiin tärkeänä niin että olisi mahdollisuus puhua työpaikoilla ja kouluissa.

2) Työharjoittelu ja työllistyminen

”Jotta se asenne muuttuisi työnantajilla, tämä ohjelma pitäisi jalkauttaa, ottaa yhteyttä yrittäjiin, kauppakamariin.” – Dialogiin osallistunut päättäjä

Työharjoitteluun ja työllistymiseen liittyen keskeisenä asiana nuoret nostivat esiin työnantajien kouluttamisen ja tiedon lisäämisen. Kaupungin aktiivisempaa roolia nuorten ja työpaikojen kohtaamisessa ja anonyymia rekrytointia pidettiin myös hyvänä. Korostettiin myös työnhakijoiden riittävää suomen kielitaitoa ja luottamusta omaan kielitaitoon sekä maahanmuuttaneiden moninaisen kulttuurisen ja kielellisen osaamisen ymmärtämistä ja näkemistä vahvuutena.

”Nykyisin on vaikeaa, kun myös puhutaan paljon englantia, voi olla vaikea, jos ei puhu hyvin suomea. Tulee osata paremmin kieltä. Oulussa on helppo opiskella kieltä.” – Dialogiin osallistunut nuori

”Meidän pitäisi osata hyödyntää ja arvostaa paremmin sitä, miten moninaisista taustoista tulevat nuoret osaavat navigoida eri maailmojen/kulttuurien välillä. Heillä on oma tausta, jonka he ovat tuoneet Suomeen ja pyrkivät adaptoitumaan myös Suomeen. Suomen tulevaisuus on moninainen, näillä nuorilla on osaamista olla tuollaisessa tulevaisuudessa, mitä meillä Suomessa syntyneillä ei samalla tavalla välttämättä ole.” – Dialogiin osallistunut päättäjä

3) Elämyksellinen koulutus kaikille nuorille antirasismista

”Jos koet digitaalisen, se voi vaikuttaa oikeasti. Digitaalinen voisi olla parempi.” – Dialogiin osallistunut nuori

Nuoret pitivät hyvänä kokemuksellista tilaa tai peliä lisäämään ymmärrystä siitä miltä rasismien kohteeksi joutuminen tuntuu. Nuoret kaipasivat tämänkaltaista kokemuksiin keskittyvää peliä sekä fyysisenä että digitaalisena. Fyysisenä voisi olla myös rasismia tai syrjintää kokenut nuori kertomassa kokemuksistaan ja virtuaalilaseilla kokemus nuorten mielestä voisi olla vaikuttava.

”Pitää olla molemmat. Draamakasvatusta voisi hyödyntää. Sen kautta voi käsitellä monella eri näkökulmalla niin, että ihmiset tuntevat sen. Tuon alan ammattilaiset osaavat tämän tekemisen.” – Dialogiin osallistunut päättäjä

4) Radikalisoitumisen ennaltaehkäisy

”Auttaminen kuuluu vanhemmille, miten he puhuvat omille lapsilleen rasismista, toisaalta opettajat, mitä he puhuvat nuorille, riippuu myös nuorista, he tekevät mitä haluavat. Suurin juttu on keskustella hänen kanssaan, mikä on oikein ja mikä on väärin.” – Dialogiin osallistunut nuori

Radikalisoitumisen ennaltaehkäisyssä tärkeänä pidettiin vanhempien ja opettajien roolia. Vanhempien velvollisuus olisi yhteistyössä opettajien kanssa tunnistaa, että kaikki ei ole nuorella hyvin. Keskustelussa tuotiin ennaltaehkäisyn näkökulmasta esille osallisuuden ja kuulluksi tulemisen merkitys.

”Viime kesänä nuori oli tekijänä, tällaiset ihmiset pitää ottaa mukaan, kun jää yhteiskunnan ulkopuolelle niin voi radikalisoitua ja kokea vihaa tiettyä ihmisryhmää kohtaan ja voi olla ääri mitä tahansa.” – Dialogiin osallistunut päättäjä

Pori

- 1) Maahanmuuttajataustaisten nuorten kesätyö- ja harjoittelumahdollisuuksien edistäminen**
- 2) Koulujen tarjoamien harrastusmahdollisuuksien tavoittavuuden varmistaminen, niin sanottu harrastamisen Porin malli**
- 3) Anonyymin rekrytoinnin mahdollisuuden kartoittaminen Porissa**

Rovaniemi

1) Maahanmuuttajaneuvoston perustaminen

Perustetaan maahanmuuttajaneuvosto edustamaan maahanmuuttajia Rovaniemellä. Tavoitteena vanhus- ja vammaisneuvoston kaltainen toimija.

Ensimmäinen askel ja vastuutaho: Kaupunginvaltuuston 3. varapuheenjohtaja tekee valtuustoaloitteen viikon 46 (2025) valtuuston kokoukseen.

2) Kaupunkistrategian kirjaukset

Kaupunkistrategiaan tehdään kirjauksia ennakkoluulottomuuteen, syrjimättömyyteen ja rasisminvastaisuuteen liittyen.

Ensimmäinen askel ja vastuutaho: Kaupunginvaltuuston 3. varapuheenjohtaja selvittää asiaa.

3) Nuorten aikuisten harrastamisen Suomen malli

Rovaniemellä on nuorten harrastamisen Suomen malli käytössä ja se toimii hyvin. Selvitetään miten mallia voisi laajentaa kohdistumaan nuoriin aikuisiin osallisuuden lisäämiseksi.

Ensimmäinen askel ja vastuutaho: Henkilöstö- ja hallintojohtaja puhuu asiasta vapaa-ajan palveluiden vastaavien kanssa.

4) Rasismien ja syrjinnän vastainen koulutus luottamushenkilöille sekä koko Rovaniemen kaupungin henkilöstölle

Kaupunginvaltuusto, kokous 10.11.2025: § 108 Valtuustoaloite: Mari Ikonen ym. jättivät valtuuston puheenjohtajalle seuraavan aloitteen: "Rasismien ja syrjinnän torjunta on olennaista kaupungin arvojen, kuten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden, toteutumiseksi. Luottamushenkilöiden ja valtuutettujen rooli esimerkkinä kaupunkilaisille on merkittävä, ja rasisminvastainen koulutus auttaisi kaikkia luottamushenkilöitä sekä koko kaupungin henkilöstöä tunnistamaan rasismien ja puuttamaan rasismiin tehokkaammin. Koulutuksen tulee kattaa koko kaupungin henkilöstö ja

luottamushenkilöt, sillä kansainvälisessä kaupungissa me kaikki työskentelemme moninaisissa työympäristöissä ja edustamme kaupunkimme asukkaita. Kaupunki ei työnantajana salli rasismia tai muuta syrjintää henkilöstönsä keskuudessa. Pelkät kiellot eivät kuitenkaan riitä, vaan koulutuksen kautta saatava lisätieto ja -tietoisuus auttavat estämään rasismia tehokkaammin. Koulutuksen tulee olla suunniteltu niin, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua siihen riippumatta työn luonteesta. Koulutusta tulisi tapahtua säännöllisesti, jotta uudetkin työntekijät saavat samat tiedot ja taidot ja jotta työntekijät voivat yhdessä säännöllisesti pohtia ja kehittää kaupunkimme rasisminvastaista kulttuuria ja toimenpiteitä.”

5) Seminaarien järjestäminen maahanmuuttajille

Kevään 2026 aikana seminaareilla lisättäisiin maahanmuuttajien tietoisuutta kaupungin päätöksenteosta ja eri palveluista. Ensimmäinen olisi valtuustoseminaari ja sen jälkeen liikunta/kulttuuri- järjestöt voisivat jatkaa.

Ensimmäinen askel ja vastuutaho: Sivistyslautakunnan puheenjohtaja Hilpi Ahola on laittanut viestiä 6.11. kaupungin valtuuston ja KH:n puheenjohtajille.

6) Harrastukset ja kerhotoiminta

Harrastusvälineiden saatavuuden lisääminen ja niistä tiedottaminen. Lisäksi olisi hyvä, että harrastusryhmät olisivat ”sekaryhmiä” eikä vain esimerkiksi maahanmuuttajille suunnattuja.

Ensimmäinen askel ja vastuutaho: Oppilaskunnan jäsen Saara Kuiviala ottaa asian puheeksi koulun rehtorin ja oppilaskunnan hallituksen kanssa ennen vuoden vaihdetta 2025.

7) Dialogitilaisuudessa suunniteltujen kaupungin toimenpiteiden tarkastelu kokonaisuudessaan

Ensimmäinen askel ja vastuutaho: Henkilöstö- ja hallintojohtaja Antti Määttä keskustelee sivistyspalveluiden toimialajohtajan kanssa viikolla 45/2025.

Seinäjoki

- 1) Selvitetään anonyymien rekrytoinnin mahdollisuus
- 2) Englannin kielen lisääminen markkinointimateriaaleihin ja somejulkaisuihin
- 3) Pyritään työllistämään maahanmuuttajataustaisia nuoria kesätöihin, esimerkiksi Liikennepuistoon
- 4) Harrastustoiminta Seuraparlamentin asialistalle
- 5) Kieliversiot olemassa olevista palveluista
- 6) Avoin suhtautuminen maahanmuuttajataustaisten nuorten palkkaamiseen ja anonyymi rekrytointi / harjoittelijat ja kesätyöt
- 7) Henkilöstön koulutus ja johtoryhmä tavoitetaan nuorten kokeman syrjinnän ja rasmin äärelle
- 8) Saman tyyppinen kampanja kuin ”Puhu minulle” on ollut Vaasassa
- 9) Ohjataan nuoria harrastusten piiriin ja osallistetaan vanhempia

- 10) Edistetään koulutusta rasisminvastaisuuteen esihenkilöille
- 11) Keskustellaan opetushenkilöstön kanssa ryhmäytymisestä
- 12) Suunnitellaan yhdessä positiivinen kampanja

Sotkamo

1. Monikielisten nuorten ryhmäytymisen ja integraation tukeminen koulussa

Koulun tukioppilaat hyödyntävät heille tuttuja keinoja ryhmäytymisen edistämiseksi.

Vastuutaho: Koulun tukioppilaat.

2. Matalan kynnyksen kohtaamispaikkoja myös aikuisille

Tavoitteena on perustaa monikulttuurisuuskahvila tai -tila, jossa voi tavata muita ihmisiä vaihtuvan teeman, kuten kulttuurin, musiikin, kirjallisuuden, elokuvien tai harrastusten puitteissa. ”Keskustelukerhoja”, vaihtuvista ajankohtaisista teemoista.

Vastuutaho ja ensimmäinen askel: Sivistysjohtaja käynnistää yhdessä kunnanvaltuutettujen tuella perhe-, osallisuuskahvilan / tapahtumatorin suunnittelun.

3. Sivuston luominen osallisuuden lisäämiseksi

Sivustolle tavalliset kuntalaiset voivat nimetä eri teemoja mielenkiinnon kohteiden ja aihealueiden mukaan. Kuntalaiset voivat ilmoittautua halutessaan näihin mukaan. Esimerkkinä vastaavasta toiminnasta, etsivän nuorisotyön työntekijän kautta nuorisoporukka on löytänyt peliporukan. Kyseessä voi olla oma sivusto tai osa kunnan sivuja. Sotkamon puskaradiota voi hyödyntää tiedotuskanavana.

Vastuutaho ja ensimmäinen askel: Yksi nuori ilmoittautui tämän ideointiin ja suunnitteluun nuorisotoimen kanssa.

Tampere

1) Pysyvä kampanja ”Say no to racism”

Toteutetaan yhdessä nuorten kanssa pysyvä rasisminvastainen kampanja keväällä 2026 julkisissa tiloissa, kuten joukkoliikenteessä, liikuntapaikoilla, kirjastoissa, nuorisotiloissa ja somessa. Toimenpiteistä ja tuloksista viestitään mediassa ja kaupungin viestinnässä. Yksiköt sopivat yhteyshenkilöt eri toimialoille. Apulaispormestarit käynnistävät toiminnan kirjoittamalla yleisöosastokirjoituksen Aamulehteen.

Vastuutahot: Apulaispormestarit (joukkoliikenne ja brändiyksikkö) ja nuorisopalvelupäällikkö (nuoriso, liikunta, kirjasto).

2) Joukkoliikenteen häirintäilmoituskanava ”2025”

Kehitetään joukkoliikenteen ”Älä ole palikka” -kampanjaa anonymiksi ilmoituskanavaksi rasismista ilmoittamiseen. Tiedotetaan vahvemmin, että kanavaa

voi käyttää myös rasismiin liittyvissä tilanteissa. Suunnataan viestintää täsmällisemmin asiakkaille ja otetaan se käyttöön busseissa ja ratikassa.

Vastuutahot: Apulaispormestari vie eteenpäin ja ottaa yhdenvertaisuuskoordinaattorin mukaan kehittämiseen.

3) Oppilaitosten ohjauksen kehittäminen

”Ohjaus oikeaan paikkaan, sinne mikä on kullekin nuorelle oikein. Yksilöllisesti, ei maahanmuuttajia stereotyyppien kautta. Opettajien, TUVA-opettajien ja muiden olisi tärkeä kuulla suoraan nuorilta mitä tulevaisuuden toiveita heillä on. Vaatii johtamista ja koulutusta. Viedään toteutussuunnitelmiin. Haastetaan mukaan myös opettajien koulutusorganisaatiot (yliopistot ja amk.)” - Päättäjä

Kehitetään oppilaitosten ohjausta. Tämä vaatii sekä johtamista että koulutusta perusopetuksessa, että toisella asteella. Koskettaa opetusalojen ammattilaisia (opet, S2, TUVA, opettajat). Aihe kirjataan merkittäviin asiakirjoihin ja proktisoidaan tai hankkeistetaan. Tavoitteena on muutostarpeen tiedostaminen, koulutus ja vaikutus politiikkaan. Toimijoina ovat johto perusopetuksessa ja toisella asteella esimiehet ja rehtorit.

Vastuutahot: Apulaispormestari ja opetusjohtaja (perusopetus) ja Tredun johtaja (Tredu).

Vaasa

- 1) Puutumme rassistiseen käyttäytymiseen konkreettisesti. Kerromme asian käsittelyn etenemisestä ja jatkotoimenpiteistä
- 2) Otamme kouluihin käyttöön anonyymin ilmoituskanavan (mm. rassistisesta käytöksestä itseä tai muita kohtaan)
- 3) Otamme kaupungin ja hyvinvointialueen strategiatyössä keskusteluun esihenkilöiden ja valtuutettujen kanssa ikäluokkien pienenemisen ja maahanmuuton merkityksen Suomen väestönkasvun ylläpitämiseksi. Velvoitamme toimenpiteisiin
- 4) Nostamme henkilöstö- ja esihenkilöinfoissa esiin yhdenvertaisuusteemaa
- 5) Huomiomme positiivisen palautteen antamisen merkityksen henkilöstöllemme
- 6) Lisäämme syrjäytyhdyshenkilönä toimimisen työsuojeluvaltuutetun tehtäviin
- 7) Tarjoamme erityisesti maahanmuuttajataustaisille nuorille TET- ja harjoittelupaikkoja
- 8) Velvoitamme henkilöstömme osallistumaan valitsemiimme osioihin THL:n antirasismikoulutuksesta
- 9) Järjestämme Yhdenvertainen työelämä -tilaisuuden alueemme työnantajille ja verkostollemme
- 10) Luomme ja otamme käyttöön turvallisemman tilan periaatteet.
- 11) Liitymme Me puhumme teoin -kampanjaan
- 12) Järjestämme Poliisitalolla tilaisuuden, johon kutsutaan toisen asteen opinnoissa olevia maahanmuuttajataustaisia nuoria. Kerromme poliisin toiminnasta ja työstä