

## **Ulrik tunteina ja oivalluksina**

Ulrik-projektin päätösseminaarissa olemme kuulleet keskustelua teemoista, jotka ovat nousseet keskeisiksi projektin aikana: esimerkiksi yhdenvertaisesta asiakastyöstä, syrjintään puuttumisen haasteista ja vuorovaikutuksesta kieli- ja kulttuurierojen yli. Projekti on kestänyt vuodesta 2007. Olen koordinoanut projektia vuoden 2010 keväästä lähtien. Yksi keskeisistä tehtävistäni on projektin arviointi.

Jaoin seminaarikansiossa näytteen siitä, mihin suuntaan RIKUn peruskoulutusta projektin teemoista on keskitetty. Siinä saitte tiivistelmän koulutuksesta ”*Ulkomaalaistaustaisen rikoksen ubrin kohtaaminen*”. Tämä tiivistelmä on tehty projektin toimesta samalla kun tuota koulutusta on muokattu. Tiivistelmää on tarkoitus jakaa koulutusten yhteydessä kaikille RIKUn vapaaehtoisille ja työntekijöille.

Kerron tässä projektin kehityskulusta ja lopputulemista. En suinkaan kerro kaikkea. Kerron jotain siitä, mitä olen oppinut raportin kokoamisen aikana haastatellessani ihmisiä ja kuunnellessani RIKUn työntekijöille tehtyjä ryhmähaastatteluja. Tarkempaa tietoa tuloksista tulee saataville projektin raportissa.

Nyt projektin kehityskulkuun. Lähdetään liikkeelle toiveajattelusta ja ideaaleista.

- RIKUssa oltiin heti valmiina oppimaan uusia asioita ja asenteita ulkomaalaistaustaisten kohtaamiseen.
- Projekti suunniteltiin järkevästi. Se toteutettiin järjestelmällisesti, ilman turhia sivupolkuja.
- Organisoinnissa ei ilmennyt ongelmia: RIKU-organisaatio toimi alusta lähtien saumattomassa yhteistyössä projektin kanssa.
- Asiakkaat löysivät heti RIKUn ja tarvitsemansa avun.

Näihin oletuksiin projekteissa törmätään. Ongelmia tullaan ajatelleeksi usein epäonnistumisina.

Kuitenkin kehittämissuunnitelmat ovat olemassa juuri sitä varten, että kehitystä voisi tapahtua. Kehitystä ei voi tapahtua sellaisessa organisaatiossa jossa kaikki on jo valmista, eikä sellaisten asioiden osalta, jotka jo osataan perusteellisesti.

Tässä esitelmässä kerron ensin haasteista ja sitten vasta siitä millaisia oivalluksia niistä on seurannut. Sillä tavalla pääsette toivottavasti hieman sisälle projektin kehityskaareen.

Katsotaan ensin hieman mistä projekti lähti liikkeelle.

## **Taustalla tarve**

Sysäyksenä projektille toimivat työntekijöiden huomioidut ulkomaalaistaustaisten määrän kasvusta asiakaskunnassa, ja tämän mukanaan tuomien haasteiden huomaaminen. Tarpeille saatiin vahvistusta 2006 Ulrik-projektia varten tehdystä kyselystä. Siinä kartoitettiin tarvetta maahanmuuttajille suunnattuihin matalan kynnyksen palveluihin rikostilanteissa. Kysely tehtiin muun muassa SPR turvataloihin, VOKsiin, kaupunkien maahanmuuttoyksiköihin ja muihin verkostoihin. 26 vastaajasta vain 2 katsoi nykyiset palvelut riittäviksi. RIKUssa huomatuksi muutokset/kartoituksen tulokset saivat määrällisen vahvistuksen poliisin tilastoista. Ulkomaalaissyntyisten osuus rikosasioiden asianomistajina oli viidessä vuodessa lähes kolminkertaistunut. Vuonna 2000 asianomistajina oli ulkomaalaistaustaisia 937 rikoksessa, vuonna 2005 taas 2352 rikoksessa.

2003 Suomessa tehtiin selvitystä maahanmuuttajien elinoloista: joka kolmas tutkimukseen osallistuneista oli kokenut väkivaltaa. Puolet heistä arvioi joutuneensa kokemaan sitä maahanmuuttajataustansa vuoksi. Erityisesti rasistista väkivaltaa kodin ulkopuolella kokivat somalialaistaustaiset. Venäläisten ja virolaisten kokema väkivalta muistutti suomalaisten kokemaa väkivaltaa: suuri osa siitä tapahtui lähiyhteisössä tai perheessä. (Pohjanpää et al 2003: Maahanmuuttajien elinolot. Tilastokeskus)

Työn tarve on vahvistettu tutkimuksilla yhä uudestaan: 2010 vuodelta kotoisin olevan Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksen mukaan poliisin tietoon tulleiden rasististen rikosten määrän todettiin lisääntyneen. Näiden rikosten kirjaamiskäytännöt ovat kuitenkin edelleen epäyhtenäisiä - silti tällaisista tutkimuksista voi arvioida suuria linjoja ja kehityssuuntia. (Peutere 2010. Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2009). Kehittämiprojektille oli siis hyviä syitä.

## **Mikä kehittämissuunnitelma on?**

Kehittämissuunnitelma on prosessi

- joka koostuu toiminnasta, havainnoista, ajattelusta ja tunteista.

- jossa luodaan uutta ja haetaan muutosta

esim. tietoihin, taitoihin ja asenteisiin.

- joka ei välttämättä etene loogisesti ja rationaalisesti.

Kehittämissuunnitelman tehtävänä on siis oppia, eikä vain todeta että kaikki on jo mainiosti. Oppiminen ei välttämättä suinkaan pysähdy yhdelle alueelle organisaatiota, vaan yhden asian tai käytännön jumbpaaminen voi tuoda esiin asioita myös organisaatiosta laajemmin. Se, että projekti ei ole erillinen

muusta toiminnasta on tärkeää sen kannalta, että projektissa kehitettävä asia jatkuisi myös projektin loputtua. (Seppänen-Järvelä, Riitta 2004: Prosessiarviointi kehittämissuhteissa. Opas käytäntöihin)

Asiakastyön **hyvistä käytännöistä**, joita projektin aikana on opittu ja siitä kuinka paljon milläkin alueella ulkomaalaistaustaisten **asiakkaiden määrä on kasvanut** saamme tietoa vuodenvaihteessa ilmestyvässä projektiraportissa. **Oppimiamme käytäntöjä ja havaitsemiamme huolenaiheita jaamme** myös projektin aikana kehittyneissä verkostoissa: ihmiskaupan ja rasismien vastaisen työn **verkostoissa**, kaupunkien järjestöverkostoissa, verkostossa jossa pyritään parantamaan paperittomien siirtolaisten tilannetta.

Koska kehittämissuhteus ei ole järkevä ja suora tie kirkkaksiin tuloksiin, ja koska iso osa oppimista tapahtuu tunteiden alueella tai niin että tunteet ovat mukana, kuvaan avaan tässä tunteiden ja tunnelmien kautta pari kurkistusluokkaa siihen, millaisia oppimisprosesseja RIKUssa on projektin aikana koettu. Toivon tämän esityksen herättävän jatkokeskusteluja siitä mitä ULRIK:n teemojen juurtuminen koko RIKUun voisi vielä tarkoittaa ja millaista työtä juurtuminen vaatisi.

### **Projektin herättämiä tunteita**

RIKUn toiminnanohjaajien ryhmähaastattelussa Ulrik-projektia kuvattiin seuraavilla sanoilla Ulrik-projekti

- Haastava
- Sekava
- Positiivinen
- Helppous
- Tarpeellinen
- Ajankohtainen
- Mielenkiintoinen
- Kaukainen

Seuraavaksi mennään tarkemmin yksittäisiin tunteisiin. Käydään niitä aluksi läpi sellaisenaan ja mietitään sitten mitä avaimia tai ratkaisuja niiden pohjalta on noussut tai voisi vielä nousta. Osa kuvatuista tunteista on ollut limittäisiä. Olen erotellut niitä toisistaan selvästi saadakseni niistä otteen ja tehdäkseni johtopäätöksiä projektin kehityskuluista.

Tässä keskityn RIKUn työntekijöiden tunteisiin ja tunnelmiin projektista. Miksi asioita käydään läpi asioita tunteiden kautta? Tunteet ja tunnelmat ovat merkityksellisiä tiedollisenkin oppimisen kannalta,

mutta erityisen hyvin niiden kautta voi kuvata asenteiden ja laajempien ajattelulinjojen muutoksia. Niiden avulla voi myös kysyä, mitä on toiminnan takana, miksi toimimme niin kuin toimimme ja minne toiminnan energia suuntautuu.

Tämä näkökulma oli houkutteleva myös, koska projektin kulkua on selvitetty haastatteluin ja kahdessa ryhmäkeskustelussa toiminnanohjaajille sekä aluejohtajille ja toiminnanjohtajalle. Haasteita ja tuloksia kuvattiin näissä kiinnostavasti juuri tunteiden ja tunnelmien kautta. Pointit on poimittu haastatteluista, tiivistykset ja alustava analyysi ovat minun vastuullani.

Esityksen aikana voi tulla mieleen: miksi tässä puhutaan työntekijöiden tunteista, eikä asiakkaiden? Eivätkö asiakkaat kuitenkin ole tärkeimpiä? 5-vuotisen projektin tarkoituksena on ollut, että ulkomaalaistaustaiset asiakkaat löytävät RIKUun ja saavat laadukasta palvelua. Tämän tavoitteen puolesta toimiminen on organisaatiossa tarkoittanut kehityskulkuja, joista osaa tarkastelen nyt. Se, miten RIKUun henkilökunta kokee työn tämän erityisryhmän kanssa ja se miten asiakastyötä tekeviä johdetaan tässä työssä on olennaista sen kannalta millaista palvelua asiakkaat voivat saada. Toivon, että tämä esitys auttaa osaltaan siihen, että olisimme suurinpiirtein samalla kartalla ja Ulrik-projektin aikana alkanut työ voisi juurtua ja jatkua.

Lähdetään liikkeelle isoista tunteista: pelosta, turhautumisesta ja suuttumuksesta. Sitten edetään epävarmuuteen ja hämmennykseen ja aletaan miettiä mitä avaimia nämä tunteet antoivat.

#### *Pelkoja*

- Riittämättömyyden pelko
- Pelko resurssien loppumisesta
- Pelko että ei ole aikaa eikä voimia tehdä erityisryhmään liittyvää työtä
- Pelko että ei ole aikaa oppia uutta

Pelkoja ja huolia kuvaavia kysymyksiä, joita olen kuullut projektiraporttia kootessani.

*Miten on mahdollista subtantua asiakkaisiin joilla on erityistarpeita, ja jotka ovat työntekijän varassa potenssiin 10 verrattuna suomalaisiin asiakkaisiin?*

*Miten tämä on mahdollista tilanteessa, jossa resurssit ovat vähissä ja asiakasmäärät ovat kasvamassa?*

*Jos lähdetään tekemään perusteellisesti töitä ulkomaalaistaustaisten kanssa, jääkö aikaa perustehtävään?*

Miten tästä niukkuuden ja rutiinien pyörittämisen puheesta voi tapahtua muutos oppimiseen ja toimintatapojen kehittymiseen?

### *Turbautumista ja suuttumusta*

- Suhteessa projektiin.
- Suhteessa asiakkaiden tilanteisiin ja kohteluun.
- Suhteessa asiakkaiden toimintaan.

Turbautuminen ja suuttuminen, joista olen kuullut kerätessäni tietoa projektin kulusta ovat liittyneet seuraaviin asioihin

- projektin tehtävän ja päämäärän epäselvyyteen suhteessa RIKUn perustoimintaan
- projektin sisäisen tehtävänjaon ja päätöksenteon epäselvyyteen
- siihen, että projektin resurssit ovat jakautuneet alueille epätasaisesti
  
- asiakkaan puolesta suuttuminen: tavallisin tilanne ehkä, kun viranomainen ei hanki tulkkia eikä kerro asiakkaalle hänen oikeudestaan saada tulkki ja rikosasian selvittäminen pykii tämän takia.
- asiakkaan muu epäasianmukainen tai välinpitämätön kohtelu joko läheisten tai viranomaisten taholta.
- epäoikeudenmukaisilta tuntuvat oleskelulupaan liittyvät vaikeudet tai esimerkiksi karkotuspäätökset tapauksissa, joissa ihmiskauppaan liittyvät tapahtumat tuntuisivat kaipaavan huolellista selvittämistä.
- epäselvyydet järjestelmässä, jotka vaikeuttavat neuvontatyötä.
  
- asiakkaan toimintaan: esimerkiksi siihen, että asiakas ei tehnyt päätöksiä jotka olisivat edistäneet rikosprosessia tai hänen oikeuksiensa toteutumista ja turvallisuutensa parantumista.

### *Epävarmuutta ja hämmennystä*

Nostan tähän väliin epävarmuuden merkitsemään kohtaa, jossa voimme alkaa pohtia tunteiden merkitystä laajemmin. Epävarmuus voidaan myös kokea negatiivisena tai ainakin haasteellisena tunteena. Epävarmuus on kuitenkin tunne jonka väistämättä kohtaamme oppiessamme uutta.

Epävarmuutta herättävät:

- Ristiriitainen tieto
- Uudet ja yllättävät tilanteet
- Tiedon ja toimintamallien puuttuminen
- Vanhasta luopuminen

Kehittymisen ja oppimisen kannalta voisimme ajatella hetken varmuutta epävarmuuden vastakohtana. Ulkomaalaistaustaisten rikosten uhrien teemojen kanssa on noussut esiin tiettyjä varmuuksia.

Esimerkiksi: *Ulkomaalaistaustaisten kanssa työskenteleminen on ihan samanlaista kuin kenen tahansa asiakkaan kanssa työskenteleminen.*

*Tämä on aina ollut meidän perustyötä.*

Toisaalta: *Asiaa X ei voida harkita, koska se ei kuulu meidän perustyöhön.*

*Meillä ei ole resursseja ottaa huomioon X, koska muuten emme saa perustyötä tehtyä.*

Tällaisia kommentteja olen kuullut usein kerätessäni aineistoa projektiraporttiin. Samaan aikaan olen kuullut samoista tai muista lähteistä yhtä varmoja lausuntoja, jotka ovat kumonnet edellä esitetyt varmuudet.

Ulkomaalaistaustaisten kanssa tehtävässä työssä on erityiskysymyksiä ja haasteita, jotka aiemmassa työssä eivät ole tulleet esille. Näiden äärelle pysähtyminen saattaa aluksi vähentää suorituksen määrää, luoda tuntua että teho vähenee. Aluksi kysymyksetkin saattavat tuntua haparoivilta.

Epävarmuus ja hämmennys saavat prosessoimaan tietoa: ”Mistä tässä olikaan kyse? Voisitko vielä kerrata?” Useissa tutkimuksissa on vahvistettu: hämmennyksen kautta asiansa oppineet osaavat soveltaa tietojaan paremmin käytännössä. Kun tietoisuuteen nousee uusia asioita, hämmennys lisääntyy ensin. Vasta hämmennyksen kautta saavutetut oivallukset ovat merkityksellisiä oivalluksia.

Hämmennys voi johtaa oivalluksiin, jos sitä ei ohiteta. Se voi auttaa sekä etsimään, että käyttämään uutta, välttämätöntä tietoa. Suhteita hämmennys voi parantaa, koska se herättää halua auttaa ja tarjota lisää tietoa. Näin kontaktit lisääntyvät, verkostot tiivistyvät ja ihmiset vaihtavat tietoa.

Mitä muita avaimia tunteet voisivat työlle antaa? Huolet, joita nostin esiin eivät ole turhia, eikä niitä tule vähätellä. Haavoittuvien ryhmien kanssa työskentely vaatii aikaa ja voimavaroja jotka eivät ole itsestäänselvyyksiä. Haastatteluissa kuvattiin, että tämän ymmärtäminen on oppimisen tulos, ja se on vaatinut prosessointia: ”*Kaikilla meillä on nyt jaettu ymmärrys tästä. Asiakastyön kautta kaikki on nähnyt, että asiat täytyy tehdä vähän eri tavalla ja se vie todella paljon aikaa.*” ”*Me ollaan kasvettu aivan älyttömästi tän projektin aikana.*” ”*Ulrik on meitä kouluttanu. Eli meillä on valmiuksia erillä lailla pahella näitä asiakkaita.*”

Pelon vastakohta on turvallisuus. Työntekijöiden pelot projektin ja siinä esiintulleiden aiheiden suhteen liittyvät ennen kaikkea siihen, millaisia mahdollisuuksia heillä on pysyä asioiden tasalla ja hoitaa sekä perustyö, että erityiskysymykset. Turvallisuus näiden asioiden suhteen tarkoittaisi sitä, että RIKUssa voitaisiin myös jatkossa turvata mahdollisuus tehdä riittävän hyvää työtä. Tämä edellyttää sitä että on paitsi riittävästi aikaa asiakastyöhön, myös konkreettisia mahdollisuuksia oppia (asiantuntemus & kehittämissyö). Tämä tarkoittaa että projektin teemoista tahdotaan jatkossakin keskustella ja oppia – ja

tämän turvaamiseksi on osoitettava foorumeita, aikaa ja voimavaroja. Erityisen tärkeänä RIKUlaiset pitävät sitä, että he voisivat tavata toisiaan myös kasvotusten säännöllisesti ja jakaa työssä oppimiaan käytäntöjä.

Projektia ei RIKUssa ajatella enää lisäkkeenä, joka voitaisiin unohtaa vuoden lopussa. Ulkomaalaistaustaisten asiakkaiden tarpeet ovat osin erilaisia kuin muiden. Heidän määränsä asiakaskunnassa tulee jatkossakin lisääntymään. Haastattelujen perusteella RIKU kokonaisuudessaan on muuttunut Ulrikin kautta jo nyt – RIKUn käytännöt ja asenteet ovat muuttuneet joltain osin joustavammaksi. Muutosten tuomat mahdollisuudet ja opitut uudet käytännöt turvataan kuitenkin parhaiten sillä, että Ulrik-projektin osoittamiin teemoihin saadaan lisää resursseja.

Mietitään vielä vähän suuttumuksen energiaa. Kaikki tuntevat vihan varjopuolet, mutta turhautumista ja suuttumista voi myös hyödyntää. Juurtumisen kannalta on olennaista, että tunteiden voima ja suunta huomioidaan. Tunteiden taustalla kuuluu halu ymmärtää ja toimia paremmin. Tällä tavalla huomioituna, tärkeiden kysymysten herättäjänä ja toistuvien haasteiden esiin nostajina **tunteet ovat resurssi**.

Oikeuksien rikkominen tai niiden puuttuminen voi synnyttää turhautumista ja suuttumista. Olisiko orjuutta poistettu ilman vihaa? Suuttumus voi saada toimimaan arvojen puolesta. Turhautuminen ja suuttumus voivat olla tukahdutettua energiaa tilanteissa, joissa haluaisi toimia tehokkaammin kuin pystyy. Turhautumisen ja suuttumuksen purkaminen suinpäin ja satunnaisesti ei ole tarkoituksenmukaista, eikä auta muutokseen. Oleellista on käsittelytapa. Jotta suuttumus pysyy rakentavana ja jotta sen tuomalla energialla voisi saada aikaan muutoksia, siihen on saatava mukaan sävyjä muistakin tunteista.

Turhautumisesta voi olla hyötyä jos löytää sen takana piilevän tarpeen tai kysymyksen ja uskaltaa sanoa sen selvästi ääneen. Käytäntöjä on mahdollista muuttaa! Projektin organisoinnin kohdalla eniten turhautumista aiheuttava tekijä on ollut toistuva epäselvyys projektin päämääristä: mitä ulkomaalaistaustaisten asiakkaiden kohtaaminen käytännössä tarkoittaa? Projektin aikana tähän on löytynyt joitakin vastauksia, osa löytyy koulutustivistelmästä. Haastatteluissa kävi ilmi että juurtuminen edellyttää, että viesti ulkomaalaistaustaisten asiakkaiden kanssa tehtävästä työstä toistetaan selkeästi, ja että tehtävän selkeyttämisestä otetaan vastuu esimiestasolla. Erityisen tärkeää tämä on, jos projektin aikana havaittujen haasteiden kohtaamiseen ei löydy lisää resursseja asiakastyöhön ja asiantuntijuuden ylläpitämiseen.

Suuttumus voi yhdistää ihmisiä ja herättää innostuksen siitä, että asioille tahdotaan tehdä jotakin, ihmisten oikeuksia halutaan parantaa. Suuttuminen on energiaa, suomeksi sisuuntumista: esteitä raivaamaan!

Yksi muotoilu tälle innostukselle ja peräänantamattomalle toiminnalle, jota olen RIKUssa nähnyt projektiraporttia tehdessäni voisi olla seuraava: *Tabdomme että rikoksen uhrin saavat oikeudenmukaista kohtelua, taustasta ja asemasta riippumatta.* Muotoilu on hieman pidennetty versio yhdestä RIKUn kolmesta tavoitteisiin kirjatuista toimintaperiaatteista: *kohdella tasapuolisesti kaikkia rikosuhreja.*

### **Miten voimme vaikuttaa?**

Tavoitteisiin on kirjattu myös rikoksen uhrin asemaan vaikuttaminen valtakunnallisessa ja paikallisessa päätöksenteossa. RIKU ottaa ja on erityisesti projektin aikana ottanut aktiivisen yhteiskunnallisen roolin. Tämä rooli on tärkeä. Poliittiset juhlapuheet uhrien tasavertaisista oikeuksista voivat toteutua käytännössä vain, jos asiakkaita neuvomaan ja tukemaan on riittävästi ihmisiä, joilla on siihen tarpeeksi aikaa ja asiantuntemusta. Lisäksi työtunteja tarvitaan päivittämään tietoja ja pitämään yllä verkostoja: ilman asiantuntemusta ja verkostoja asiakastyötäkään ei voida tehdä kunnolla. Verkostoja pitkin asiakkaat löytävät palvelun, ja päivitettyjen tietojen avulla heitä voidaan parhaiten auttaa. Ulrik-projektissa on tullut selvästi esiin, että se, millaiset resurssit asiakastyölle annetaan on olennaista uhrin oikeuksien toteutumisen kannalta.

Rikosuhripäivystyksen työssä on tietysti omat rajoitteensa. Kaikkia tunteita ja intressejä ei voi eikä kannata jokaisessa tilanteessa näyttää. Se ei olisi asiakkaiden asioiden edistämisen kannalta järkevää. Kuitenkin voimme jokainen oman työemme kohdalta miettiä: kuinka voisimme olla vielä aktiivisempia pyrkimyksessämme parantaa ulkomaalaistaustaisten rikoksen uhrien asemaa. Eikä aktiivisuuden tarvitse jäädä vain työrooliin. Elämässämme olemme kaikki monenlaisissa rooleissa ja asemassa, joissa toisinaan voimme vaikuttaa jopa paremmin kuin mihin työrooli antaa mahdollisuuksia.

Kotitehtäväksi annankin teille pohdittavaksi miten voisimme kukin osaltamme vaikuttaa ulkomaalaistaustaisten rikosten uhrien asemaan paranemiseen, joko työssämme tai työn ulkopuolella. Minulle voi lähettää vastauksia tähän kysymykseen sähköpostiosoitteeseen: [salome.tuomaala@riku.fi](mailto:salome.tuomaala@riku.fi)  
Lupaan kirjata teidän lupauksianne Ulrikin loppuraporttiin.

## **Lähteet:**

Projektiraporttia varten tehdyt haastattelut 2010-2011:

- RIKUlaisten seitsemän yksilöhaastattelua
- Toiminnanohjaajien ryhmäkeskustelu
- Aluejohtajien ja toiminnanjohtajien ryhmäkeskustelu
- Muut RIKUn koulutusten ja tapaamisten yhteydessä käydyt keskustelut

## **Kirjallisuus:**

- Forsberg Hannele 2002. *Tunteet – sosiaalityötä harjoittelevan häpeä?* Aikuiskasvatus 4/2002.
- Nissinen Leena 2011. *Myötäeläminen ja voimavarat*. Teoksessa Liisa Tuovinen ym. (toim.): Saanko olla totta?
- Peutere Laura 2010. *Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2009*. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 88/2010.
- Pohjanpää Kirsti et al 2003. *Maahanmuuttajien elinolot*. Tilastokeskus.
- Rantanen Jarkko 2011. *Tunteella! Voimaa tekemiseen*. Talentum.
- Seppänen-Järvelä Riitta 2004. *Prosessiarviointi kehittämiprojekteissa. Opas käytäntöihin*. STAKES

## **Musiikki:**

Faithless. *Mass Destruction*