



*Kokonaisten
ihmisten
Suomi.*



Aikuisten valmentajien ja nuorten urheilijoiden väli- sistä seurustelusuhteista

LIITE OPPAASEEN LUPA VÄLITTÄÄ – LUPA PUUTTUA



Opetus- ja
kulttuuri-
ministeriö



Pohjola

www.slu.fi



Aikuisten valmentajien ja nuorten urheilijoiden väli- sistä seurustelusuhteista

LIITE OPPAASEEN LUPA VÄLITTÄÄ – LUPA PUUTTUA

Sisällysluettelo

Lailliset raamit aikuisten ja nuorten välisiin suhteisiin	9
SLU:n rooli	10
SLU:n linjaukset	10
Vanhempien rooli	11
Valmentajan rooli	12
Seuran rooli	13
Toimintamalli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan työpaikalla	15

”Me vaan naurettiin sille, että taasko joku 15-16-vuotias. Vasta nyt aikuisena tajusin, että sehän oli täys pervo ja hyväksikäyttöä. En tiedä, miten se niitä sai, kai sillä että oli ihan hyvännäköinen ja vanhempi mies, vaikka asui vielä kotona eikä ollut koskaan seurustellut pidempiaikaisesti.”

”Tapasin aviomieheni urheiluseurassa. Seurustelun alkaessa olin 14-vuotias ja mieheni – silloinen valmentajani – seitsemän vuotta vanhempi. Vanhempani suhtautuivat seurusteluunne aluksi varautuneesti ja pelkäsivät miehen käyttävän nuoruuttani ja kokemattomuuttani hyväkseen. Minun he uskoivat ihastuneen aikuiseen mieheen idolin rakkaudella. Ajan kuluessa ja yhteisten keskustelujen avulla luottamus parisuhteeseemme kuitenkin syntyi. Olemme nyt olleet naimisissa 15 vuotta”.

SLU:hun otetaan aika ajoin yhteyttä valmentajan ja nuoren urheilijan välisiin seurustelusuhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Vanhempien tai seuratoimijoiden näkökulmasta tilanteen tekee mutkikkaaksi se, että suhde ei ole useinkaan nuoren urheilijan näkökulmasta ns. ei-toivottu, joten suhteen todentaminen häirinnäksi tai hyväksikäytöksi ei ole yksiselitteistä eikä aina tarpeellistakaan. Tilanne vaatii kuitenkin arviointia, koska aikuisen valmentajan tai ohjaajan suhde nuoreen urheilijaan on aina valtasuhde.

Kaikessa jokapäiväisessä toiminnassa, jossa ollaan yhdessä lasten ja nuorten kanssa, ilmenee myönteisten asioiden lisäksi myös kielteisiä ilmiöitä, kuten sukupuolista häirintää – myös liikunnassa ja urheilussa. Järjestetyssä liikuntatoiminnassa on mukana valtava määrä ihmisiä: 40 prosenttia lapsista ja nuorista, sekä 500 000 aikuista vapaaehtoisina toimijoina. Joukossa on myös joitakin ihmisiä, jotka toimivat väärin. Vaikka ongelmatilanteet eivät ole yleisiä, yksikin tapaus on liikaa.

Yhtä oikeaa ratkaisua ristiriitatilanteiden ratkaisemiseen ei ole olemassa, mutta toivomme, että nämä ohjeet helpottavat eri toimijoita tilanteiden käsittelyssä.

Lailliset raamit aikuisten ja nuorten välisiin suhteisiin

Jos aikuinen on alle 16-vuotiaan kanssa seksisuhteessa, kyse on rikoksesta. Laki on voimassa, vaikka alaikäinen haluaisi itse yhdyntää. Seurustelu sinänsä ei ole kiellettyä. Jos suojaikäraja on täyttynyt, mutta on epäilyksiä siitä, että seksuaalinen suhde on ollut olemassa jo ennen nuoremman osapuolen 16 ikävuotta, kysymys on rikosoikeudellinen eikä se ole ratkaistavissa urheilun keinoin. Voi olla erittäin vaikeaa todentaa seksuaalisen kontaktin olemassaolo jo alle 16-vuotiaana, mikäli osapuolet eivät sitä itse myönnä. Asian tutkinta kuuluu kokonaisuudessaan poliisille.

Seuratoimijat eivät pysty suojaamaan nuorta mahdolliselta hyväksikäyttäjältä ilman viranomaisten apua. Jos on epäily alle suojaikäisen seksuaalisesta hyväksikäytöstä, tulee rikosoikeudellisten toimenpiteiden lisäksi ohjata molempia osapuolia psykologisen ammattiavun piiriin. Alaikäisen osalta sen hakemisen vastuu on vanhemmilla, täysi-ikäisen

osalta itsellään, hänen läheisillään tai joukkueen johdolla tai valmentajalla. Samoin ilman viranomaisia mahdollisen hyväksikäytön uhri ei myöskään todennäköisesti luovu vapaaehtoisesti hyväksikäyttösuhteesta, jos hän ei syystä tai toisesta näe suhdetta hyväksikäyttönä.

SLU:n rooli

SLU on antanut Lupa välittää – lupa puuttua –oppaassa suositukset ja ohjeistukset sukupuolisen häirinnän ehkäisemiseen ja toimii seurojen ja järjestöjen tukena aiheen piirissä. Yksittäisissä tilanteissa SLU kuulee ja ohjaa yhteydenottajia asiantuntijoiden tai viranomaisten puoleen. SLU tarjoaa myös resurssiensa mukaan keskusteluapua esimerkiksi ristiriitatilanteiden selvittämisessä ja pelisääntöjen luomisessa.

Sen sijaan SLU:lla ei ole juridisia valtuuksia tehdä esimerkiksi valmentajan työsuhteita koskevia päätöksiä seuran tai järjestön puolesta. SLU ei myöskään voi toimia mahdollisten häirintätapausten selvittäjänä ja todentajana, sillä liikuntajärjestö tai -seura ei voi olla hoito-, tutkimus- tai

oikeustoimintavastuussa todennettaessa sukupuolista häirintää tai hyväksikäyttöä. Kysymys on lastensuojelullisesta tai poliisiasiaista.

SLU:n linjaukset

Liikunnan ja urheilun eettisissä periaatteissa Reilussa Pelissä todetaan, että liikuntaorganisaatioissa ei hyväksytä sukupuolista tai seksuaalista häirintää tai hyväksikäyttöä. Eettiset periaatteet ohjaavat urheiluseuroja ja järjestöjä puhumaan häirinnästä ja sopimaan yhteisesti, ettei häirintää sallita missään muodossa – oli tekijänä sitten eri tai samaa sukupuolta oleva aikuinen, lapsi tai nuori.



SLU:n valmentajien työ sopimusmallissa (2002) on liite valmentajan kurinpidosta koskien epäurheilijamaisesta käyttäytymistä. Yhtenä epäurheilijamaisen käyttäytymisen muodoista mainitaan sukupuolinen häirintä, josta todetaan

seuraavaa: päätös kurinpidosta tehdään yhdistyksen asianomaisessa toimielimessä, valmentajaa on kuultava ennen kurinpitotoimen määrittämistä ja valmentaja voi viedä kurinpitotoimen määrittämisen urheilun oikeusturvalautakunnan tutkittavaksi. Lisäksi SLU suosittaa lajiliitoille, että kilpailumääräyksiin kirjataan kahden vuoden toimintakielto koko organisoidun urheilun kentässä alaikäisen seksuaalisesta häirinnästä. Hyväksikäytöstä on aiheellista määrätä kurinpitoseuraamus riippumatta siitä, onko se johtanut rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Valmentajan oikeusturva edellyttää, että kurinpitomenettelyssä vaaditaan kunnollista näyttöä.

Lupa välittää – lupa puuttua -oppaassa SLU suosittelee valmentajan ja nuoren urheilijan suhteesta seuraavasti:



”Sukupuoliakti ja -suhteet täysi-ikäisen ja alaikäisen urheilijan välillä ovat tuskin missään olosuhteissa sallittuja, erityisesti jos ikäero on suuri. Ne katsotaan yleensä sukupuoliseksi hyväksikäytöksi. Alle 16-vuotiaan kanssa se on aina rikos”.

Tämän suosituksen lähtökohtana on valtasuhde, joka syntyy täysi-ikäisen muodollisesta asemasta, suuresta ikäerosta tai muista tekijöistä alaikäiseen urheilijaan nähden.

”Kaikissa valmennus- ja ohjaustilanteissa, kilpailuissa ja matkustettaessa aikuinen käyttäytyy hienotunteisesti ja kunnioittavasti urheilijaa ja hänen käyttämiään tiloja kohtaan, joita ovat esimerkiksi pukuhuoneet ja hotellihuoneet”.

Kehoon liittyvät toimenpiteet, kuten hieronta, eivät pääsääntöisesti kuulu valmentajan tehtäviin, vaikka hänellä olisi niiden edellyttämä koulutus. Nämä toimenpiteet hoitaa ulkopuolinen asiantuntija, mikä minimoi häirintään liittyvät riskit.

Vanhempien rooli

Nuorten aikuistumiseen, ensimmäisiin seurustelusuhteisiin ja seksuaalisuuden kohtaamiseen liittyy usein vanhempia askarruttavia kysymyksiä.

Tilanteet panevat miettimään omaa suhtautumista lasten varttumiseen ja itsemääräämisoikeuteen. Vastoin nuorten omia käsityksiä monen vanhemman mielestä 16-vuotias ei ole kypsä päättämään seurustelustaan ja seksisuhteistaan itsenäisesti.

Varsinkin seurustelukumppaneiden suuri ikäero aiheuttaa usein huolta nuoren vanhemmille. Erityisesti näin voi olla samaa sukupuolta olevien nuorten seurustelun alkaessa, koska useimmiten vasta silloin vanhemmille selviää oman lapsen seksuaalinen suuntautuminen, jota ei ole aina helppoa hyväksyä. Nämä huolenaiheet eivät ole vain liikunnan ja urheilun maailmaan kuuluvia vaan yleisiä kaikilla elämänaloilla.

Vanhempien mahdollisuudet puuttua nuorten seurustelusuhteisiin kaiken kaikkiaan ovat rajalliset. Jos asia aiheuttaa vakavaa masennusta tai toimintakyvyttömyyttä perheen jäsenissä, on syytä hakea myös ammatillista apua jaksamisen tueksi, kuten mistä tahansa muustakin syystä.

Yksi varteenotettava keino aikuisten valmentajien ja nuorten urheilijoiden seurustelusuhteisiin liittyvien ristiriitatilanteiden ehkäisemisessä on vanhempien aktiivinen yhteistoiminta. Seuran jäsenenä vanhemmat voivat vaikuttaa seuran johdon valintaan sekä tehdä asiasta aloitteen vuosikokoukselle ja/tai selvityspyynnön hallitukselle. Jos seuran johdossa on vastuullisesti ajattelevien ja lapsiaan suojelevien vanhempien edustus, ongelmia on helpompi ehkäistä.

Valmentajan rooli

Ohjaajan ja valmentajan suhde nuoreen urheilijaan on aina valtasuhde. Valmennussuhteet ovat usein läheisiä, luottamuksellisia ja emotionaalisesti latautuneita. Harjoittelu ja valmentautuminen ovat lapselle ja nuorelle nopean kehityksen aikaa, ja he ovat usein valmiita tekemään kaikkensa onnistuakseen suorituksissaan. Asiantuntemuksella ja vallalla on urheilussa vahva yhteys, joten nuoret saattavat kunnioittaa valmentajan kaikkia ehdotuksia ja määräyksiä kritiikittä. Valmennussuhteisiin voi sisältyä myös runsaasti riippuvuutta, joka saattaa estää nuoren kasvua terveeseen itsenäisyyteen ja aikuisuuteen.

Valtasuhteessa aikuinen ohjaaja tai valmentaja voi tietoisesti tai tiedostamattaan käyttää auktoriteettiaan ja/tai valmennussuhteessa syntyneitä tunnesidettä hyväkseen ryhtyessään nuoren valmennettavan kanssa

seurustelusuhteeseen. Nuori henkilö ei aina pysty itse tunnistamaan valta-aseman ja vaikutusvallan väärinkäytöstä hyväksikäyttönä kuin ehkä jälkeenpäin.

Nuoren idolirakastuminen kohdistuu usein aikuiseen. Aikuisen tulee tietää vastuunsa myös siinä tilanteessa, kun nuori urheilija ihastuu valta-asemassa olevaan aikuiseen – valmentajaan, ohjaajaan, urheilujohtajaan jne. Aikuinen ei saa vastata nuoren urheilijan tunteisiin ja hänen tulee asettaa ystävällisesti rajat nuoren käyttäytymiselle. Aikuisen vastuulla on siis myös pidättäytyä toimimasta nuoren puolelta tulevien seksuaalisävytteisten ehdotusten mukaisesti, sillä nuori ei välttämättä tiedä tekonsa seurauksia.

Seuran rooli

On tärkeää, että seurassa uskalletaan puhua vaikeistakin asioista. Tällainen ilmapiiri ehkäisee valta-aseman väärinkäyttöä ja häirintää parhaiten. Ennen valmennus- tai ohjaussuhteen alkua luodaan pelisäännöt yhdessä vanhempien kanssa esimerkiksi Lupa välittää – lupa puuttua -oppaassa kuvattujen toimintasuositusten pohjalta. Keskustelun kautta löydetään kaikille sopiva tapa toimia yhdessä.

Rajan vetäminen ”oikean seurustelun” ja hyväksikäytön välille yksittäisissä tilanteissa on vaikeaa ja sen vuoksi siitä tulisikin pystyä keskustelemaan avoimesti niin perheissä kuin seuroissakin. Pelisäännöissään seura arvioi, hyväksytäänkö seuran toiminnassa yhdistetyt seurustelu- ja valmennussuhteet silloinkaan, kun nuorempi osapuoli on laillisessa iässä.

Vastuu epäeettisen toiminnan lopettamisesta on aina ensisijaisesti seuran johdolla eli niillä henkilöillä, jotka ovat sallineet valmennussuhteen jatkua – joskus jopa lukuisista väärinkäytöksistä ja valituksista huolimatta.

Seura ei voi estää valmentajan ja urheilijan seurusteluhdetta, mikäli suojaikäraja on täyttynyt ja parisuhteen molemmat osapuolet pitävät suhdetta toimivana. Sen sijaan seura voi ja sen tulisi estää kyseisen henkilön toimiminen valmentajana, jos seurusteluhde heikentää valmentajan uskottavuutta seuran, joukkueen tai perheen kannalta.

Lähes samanlainen asetelma syntyy silloin, jos joukkueen vanhemmat urheilijat tai yksilölajeissa vanhemmat ja mahdollisesti jo menestystä saaneet yksilöurheilijat muodostavat parisuhteita selvästi itseään nuorempien urheilijoiden kanssa.



Seksuaalinen tasa-arvo näissä tilanteissa tarkoittaa sitä, ettei kukaan saa seksuaaliseen suuntautumiseen katso-matta häiritä tai käyttää toista henkilöä hyväksi ja toisaalta sitä, ettei homoseksuaalisia henkilöitä saa leimata häiriköiksi sen vähemmin perustein kuin heteroseksuaalisiaakaan. Samat säännöt ja kriteerit koskevat kaikkia. Ennakkoluulot homoseksuaalisia henkilöitä ja heidän toimintaansa kohtaan on varsin helppoa verhota häirintäsyytyksiin, ja vastaavasti häirintätapauksissa asianomainen voi väittää toimenpiteiden johtuvan homoseksuaaleja kohtaan tunnetuista ennakkoluuloista ja syrjinnästä.

Näissä tapauksissa eri tahoilta saatava tieto on usein erilaista. Ristiriitatilanteissa joudutaan hakemaan selvyyttä ja ratkaisua aina varsin laajan selvityksen kautta ja siksi on tärkeää, että kuullaan kaikkia osapuolia erikseen tasapuolisesti ja puolueettomasti.

Laajan julkisuuden hakeminen yksittäisten tapausten hoitamiseen sisältää ennalta arvaamattomia riskitekijöitä. Julkisuus voi aiheuttaa monia kielteisiä vaikutuksia hyväksikäytön uhreille eli niille, joita on tarkoitus auttaa. Tiedotusvälineissä asia saattaa kääntyä pääläelleen riippuen siitä, mitä tietoja käytetään ja miten. Kysymys on usein siitä, kuka pystyy esittämään asiansa vakuuttavimmin ja aukottomimmin. Aikuisilla on käytettävissään usein laajemmat sosiaaliset verkostot, kun taas nuoret voivat jäädä suojattomiksi yhteisön sisällä. Pahimmassa tapauksessa suojelutarkoituksessa toimivat leimataan. Tämän vuoksi pyritään laajempaan, kokonaisvaltaisempaan ja hyväksikäytön uhreiksi joutuneita yksilöitä suojaavaan toimintatapaan. Aina on turvattava se, että väärin toimineiden toimintaoikeuksia rajataan, ja syyttömät saavat jatkaa harrastustaan ja toimintaansa.

SLU:n tasa-arvovaliokunta 2004

Toimintamalli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan työpaikalla

_____ssa häirintää ja epäasiallista kohtelua hallitaan seuraavalla tavalla:

Häirintää ei hyväksytä

Työpaikalla ja siellä tehtävässä työssä ei hyväksytä häirintää tai epäasiallista kohtelua. Työpaikan jokaisen työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa käyttäytymistä, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen.

Häirintään puututaan

Työnantaja huolehtii käytettävissään olevin keinoin, että terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä ei esiinny työpaikalla. Vastuu tästä on työnantajalla ja esimiehillä. Myös työtovereiden odotetaan häirintää tai epäasiallista kohtelua havaitessaan ottavan sen puheeksi.

Mitä häirinnällä tarkoitetaan?

Häirintänä ja epäasiallisena kohteluna pidetään vakavanlaatuista kielteistä käyttäytymistä, joka on pitkään jatkuvaa ja toistuvaa. Joskus kertaluontoinen tilanne voi olla niin vakava, että se edellyttää puuttumista.

Kielteinen käyttäytyminen voi ilmetä mm.

- sanattomina viesteinä (esim. ilmeet, eleet)
- yhteisöstä eristämisenä (esim. ei puhuta tai kielletään muitakin puhumasta ko. henkilön kanssa, ei tervehditä, ei kuunnella, rajoitetaan

mielipiteen ilmaisua tai keskeytetään toisen puhe jatkuvasti, eristetään työskentelemään muista erillään)

- työnteon jatkuvana perusteettomana arvosteluna ja vaikeuttamisena (esim. jätetään tiedonvälityksen ulkopuolelle, työtä mitätöidään tai arvioidaan väärin perustein, annetaan tarkoituksettomia tai osaamiseen nähden ala-arvoisia taikka mahdottomia tehtäviä tai toisaalta jätetään ilman työtä)
- maineen tai aseman kyseenalaistamisena (esim. levitetään väärää tietoa, puhutaan pahaan selän takana, haukutaan, nöyryytetään tai pilkataan)
- henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisena (esim. huutaminen, suulliset ja kirjalliset uhkaukset, käsiksi käyminen, suora väkivalta tai sukupuolinen häirintä ja ahdistelu)

Mikä ei ole häirintää?

Häirintää ja epäasiallista kohtelua eivät ole työtä ja työnjakoa koskevat asialliset päätökset ja ohjeet sekä työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely, vaikka ne herättäisivätkin epävarmuutta, ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita. Häirinnästä ei liioin ole kyse, jos henkilölle annetaan perusteltu huomautus tai rangaistus tai hänet päätetään ohjata työkyvyn arviointiin sen jälkeen, kun hänen kanssaan on keskusteltu asiasta.

Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoittaminen

Häirintää tai epäasiallista kohtelua kokeneen tulisi ottaa tapahtunut puheeksi ja kertoa kokemuksestaan joko välittömästi tai mahdollisimman pian henkilölle, joka hänen kokemanaan käyttäytyi epäasiallisesti. Parhaimmillaan tilanne voisi selvitä jo heidän kesken.

Työnantajan tilanteeseen puuttuminen edellyttää, että häirinnän kohteeksi joutunut ilmoittaa asiasta esimiehelleen joko itse, työsuojeluvalltuutetun, luottamusmiehen tai työterveyshuollon välityksellä. Jos häiritsevästi käyttäytyvä on henkilön esimies, asiasta ilmoitetaan esimiehelle. Jos häiritsevästi käyttäytyvällä esimiehellä ei ole esimiestä, asiassa voi ottaa yhteyttä työsuojelupiiriin.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittäminen

- Mahdollisen häirinnän selvittäminen ja arviointi tehdään kuvattujen tilanteiden ja keskusteluissa esiin tulleiden seikkojen perusteella.
- Esimies tai tämän nimeämä henkilö selvittää mahdollisimman pian ensisijaisesti asianosaisten kanssa keskustelemalla tai tarvittaessa myös muulla tavoin tapahtumien kulun.
- Keskustelut käydään ja muut mahdolliset selvitykset tehdään omassa työyhteisössä luottamuksellisesti ja ilman ennakoasenteita.
- Ratkaisut tehdään tosiasioiden perusteella.
- Häirinnän osapuolet ja esimies voivat pyytää apua ja tukea tarvittaessa luottamushenkilöiltä ja työterveyshuollosta.

Todetun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun aiheuttamat toimenpiteet

- Tehdyn selvittelyn perusteella työnantaja toteaa, onko häirintää tapahtunut ja arvioi sen terveydellisen merkityksen.
- Tarvittaessa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamisesta sovietaan yhdessä asianosaisten ja työnantajan kanssa. Sovituista menettelytavoista laaditaan pöytäkirja.
- Mikäli sopimukseen ei päästä, työnantaja päättää yksipuolisesti toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi sekä myös mahdollisista kurinpitotoimista. Työnantaja tiedottaa häirinnän kohteeksi joutuneelle, että toimenpiteisiin on ryhdytty. Päätöksiä tehtäessä otetaan huomioon yhteistoimintasäännökset ja -sopimukset.
- Mikäli häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu sovitusta tai annetuista ohjeista huolimatta, esimies voi ryhtyä häiritsijään kohdistuviin kurinpitotoimiin (suullinen tai kirjallinen huomautus, kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen). Myös erityisen räikeä häirintä tai epäasiallinen kohtelu voivat johtaa suoraan kurinpitotoimiin.

- Muulle työyhteisölle kerrotaan asian ratkaisusta, jos ratkaisulla on merkitystä työyhteisön toimivuuteen. Tästä tiedottamisesta kerrotaan ennalta asianosaisille.
- Sovittujen toimenpiteiden seuranta- ja ajasta sovitaan asianosaisten kanssa.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy

- Työpaikan koko henkilökunnalle tiedotetaan tästä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun työpaikkakohtaisesta toimintamallista ja työpaikalla noudatettavista periaatteista.
- Uusi henkilökunta perehdytetään toimintamalliin ja työpaikalla noudatettaviin periaatteisiin.
- Esimiehet ja työsuojeluvaltuutetut perehdytetään häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteiden hoitamiseen.
- Työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi tehtävässä haittojen ja vaarojen selvityksessä kartoitetaan haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintyminen ja selvitysten perusteella olosuhteita muutetaan tarvittaessa.
- Esimiesten tekemässä tai muutoin tapahtuvassa työolojen jatkuvassa tarkkailussa kiinnitetään huomiota tämän toimintamallin mukaisen toiminnan toteutumiseen.
- Tämän toimintamallin toimivuutta arvioidaan työpaikalla sovittavalla tavalla.

Päivämäärä _____

Työnantajan allekirjoitus _____

LÄHDE: Turun ja Porin työsuojelupiiri
http://www.tyosuojelu.fi/fi/tutsp_linkitettavat/369#hairinnan_vaikutukset