

## **Podcasten Allas arbetsliv: Mona Eid**

**Intervjuaren:** Du lyssnar på Allas arbetsliv, en podcast där vi breddar våra uppfattningar om arbete och diskuterar missförhållanden i det finländska arbetslivet med dem som ägnat sin karriär åt att rätta till ifrågavarande missförhållanden. Jag heter Jarkko Immonen och är en av karriärvägledarna vid Helsingfors universitets Karriärservice.

**Intervjuaren:** I dag ska vi tala om rasism. Med mig har jag projektledaren Mona Eid från Institutet för hälsa och välfärd. Mona är också långvarig medarbetare vid kulturmediet Ruskeat Tytöt och har skapat den fantastiska podcasten Kaikkien Koulu? som har varit en av våra största inspirationskällor för det här avsnittet. Välkommen Mona, det är ett nöje och privilegium att ha dig här i dag.

**Mona Eid:** Tack Jarkko, och tack för de fina orden.

**Intervjuaren:** Innan vi diskuterar helhetsbilden, låt oss prata om dig en stund. Som jag redan nämnde i introduktionen har du haft en lång och rik karriär inom antirasismarbete. Kan du dela med dig av någonting gällande din egen karriär och hur den har lett dig dit där du är i dag?

**Mona Eid:** Jag skulle kanske inte säga att min karriär har varit en rätlinjig resa, utan det har snarare funnits flera stickspår och jag har inte varit särskilt bra på att planera. Men jag har alltid försökt greppa möjligheterna när något intressant har dykt upp, och ifall min intuition sagt att jag kanske borde röra mig i en viss riktning, så har jag tagit den chansen. Så jag skulle säga att jag inte alls planerat min karriär särskilt väl. Jag skulle ur den synvinkeln säga att min karriär inom antirasismarbete inte är så lång, men det går kanske att säga att mångfalds- och jämlikhetsfrågor har varit en röd tråd under hela min karriär. Mitt ursprungliga utbildningsområde var pedagogik och före det studerade jag humanistiska ämnen, såsom språk samt litteraturvetenskap och kulturforskning. Så jag tror att det alltid funnits en röd tråd, på sätt och vis för att frågor gällande social rättvisa alltid legat mig varmt om hjärtat.

**Intervjuaren:** Mmh.

**Mona Eid:** Så ja, det är vad jag skulle vilja säga.

**Intervjuaren:** Tack. Något jag ofta diskuterar med studenterna är vad som i slutändan utgör arbete och/eller karriär. Vilka roller har olika former av arbete såsom aktivism, frivilligarbete, samhällseliga aktiviteter eller andra så kallade alternativa arbetsformer spelat under din karriärväg?

**Mona Eid:** Ända sedan jag började arbeta har det funnits arbetsrelaterade uppdrag som jag kanske inte fått lön för eller som varit frivilligarbete, och de har på sätt och vis öppnat upp nya horisonter för mig. Till exempel när jag började arbeta vid universitetet år 2007 jobbade jag vid sidan om på Flickornas hus i Helsingfors. Jag vägledde grupper för multikulturella flickor, och det gav mig ett annat perspektiv. Jag kände att min vägledning och mina undervisningsfärdigheter kom till nytta där. Så jag tror att frivilligarbetet, mina samhällseliga aktiviteter och aktivismen har öppnat dörrar, men de har också varit mycket lärorika. Och jag tror att mitt nuvarande jobb är ett resultat av de aktiviteter jag har hållit på med vid sidan av mitt lönearbete. Till exempel mitt arbete vid Ruskeat Tytöt började som frivilligarbete och sedan gick jag vidare till att bli en del av det och fick också lite lön. Och också de här, vad ska jag kalla dem, bidragsansökningarna. Jag har gjort sådana när jag jobbade för Ruskeat Tytöt, och så har jag jobbat själv med hjälp av bidrag.

**Intervjuaren:** Mmh, ett stipendium?

**Mona Eid:** Jo, också på stipendier i något skede.

**Intervjuaren:** Mmh.

**Mona Eid:** Men det har också krävt att mitt lönearbete har gett mig möjligheten att ta ut tjänstledighet. Jag har varit väldigt privilegierad i och med att jag kunnat göra det och kombinera dessa två när till exempel en stipendieperiod dragit ut på tiden och jag har velat fokusera på något specifikt. Men jag förstår förstås att jag från ett osäkert karriärsperspektiv varit privilegierad eftersom jag alltid haft ett jobb att återvända till.

**Intervjuaren:** Mmh.

**Mona Eid:** Ja.

**Intervjuaren:** Du nämnde att det går att lära sig längs med vägen, så på tal om det, vad har du lärt dig längs med din väg? Vad skulle du säga till dig själv som yngre?

**Mona Eid:** Jag tror den viktigaste lärdomen är att livet aldrig går att förutse, lika lite som det går att förutse en karriär. Vissa personer är självklart mera rakt på sak. De vet vad de vill göra i livet, men min röda tråd har alltid varit att utforska. Till mitt yngre jag skulle jag alltså säga att inte stressa över var du kommer att befinna dig om tio, tjugo år. Livet kommer att leda dig rätt, så var öppen för möjligheter. Och du ska också låta bli att döma dig själv för felsteg eftersom de också kan vara lärorika, så det tror jag att jag skulle säga [skrattar].

**Intervjuaren:** Mmh, visa ord. Vi går vidare till din nuvarande position på Institutet för hälsa och välfärd där jag förstår att du koordinerar ett projekt där ni skapar en onlinekurs om antirasism för organisationer och studenter, stämmer det? Och kan du i så fall berätta lite om projektet och kursen?

**Mona Eid:** Jag har börjat koordinera projektet det här året. Jag är projektledare för en onlinekurs om antirasism, som egentligen riktar sig till alla, men särskilt till dem som jobbar inom social- och hälsovården och med välbefinnande samt inom utbildningssektorn och polisen. Vi ska alltså bygga upp en onlinekurs där största delen av materialet kommer att bestå av en serie på arton minuter långa videoföreläsningar som påminner lite om konceptet TED Talk. Totalt blir det sexton föreläsningar. Det är som en allmän översikt av antirasism och antirasistiska teman. Vi kommer också att ha en del som riktar sig till ovannämnda specifika branscher. Men det finns också två mer allmänna föreläsningar om den antirasistiska arbetsplatsen och antirasistiskt ledarskap som jag tror är nyttigt material för alla. Jag hoppas att det här kommer att publiceras eller planen är i alla fall att det ska vara gratis tillgängligt för alla när vi publicerar det i höst. Det här är alltså vad projektet går ut på och det är ett pågående projekt som varit väldigt hektiskt, men jag är mycket nöjd med resultatet. Jag har just sett råmaterialet till videorna och jag ser verkligen fram emot att snart publicera dem.

**Intervjuaren:** Och när kursen publicerats, var går den att hitta?

**Mona Eid:** Du kan gå till Institutet för hälsa och välfärds hemsida, alltså [thl.fi/antiracism](https://thl.fi/antiracism) eller [antirasismi](https://thl.fi/antirasismi) och där hittar du länkarna.

**Intervjuaren:** Okej.

**Mona Eid:** Ja.

**Intervjuaren:** Vi noterar detta. Vi spelar in det här i juni 2022 men när du, kära lyssnare, lyssnar på podcasten är kanske kursen redan publicerad och färdig för användning. Så lyssna på Mona och gå till THL:s hemsida för att lära dig mer. Okej, dags för helhetsbilden. Vi går tillbaka en bit till det du sade om antirasismkursen du jobbar på. Hur ser rasismen inom dagens finländska arbetsliv ut enligt dig, var och hur visar den sitt fula tryne?

**Mona Eid:** Ja, vi har mycket forskningsbaserat material om rasismen i det finländska arbetslivet. Jämställdhetsombudsmannen har så klart också vissa barometrar som rapporterar om fall av diskriminering. Till exempel visar dessa studier att personer som inte har ett finländskt eller lokalt namn diskrimineras i rekryteringsprocessen och det finns en mycket större chans att få gå på en arbetsintervju ifall du har ett finländskt namn. Det där är kanske det vanligaste fallet och jag tror att det redan är ganska välkänt. Jag tror också att det är en del av en större helhetsbild, för vi kan också begrunda vem som väljs ur andra perspektiv, till exempel till en högre utbildning eller vem som har vissa färdigheter som exempelvis akademisk finska eller svenska och hur de ska få stöd tidigare i sin utbildning. Jag tänker till exempel på personer som kommer från andra delar av världen. Så det här är en sida av saken och rekryteringen en annan. När du kommer in på en arbetsplats spelar också mångfalden och hur allting sköts inom organisationen, till exempel hur fall av diskriminering hanteras, en stor roll. Eller om det finns konkreta jämställdhetsplaner, som inte enbart är retorik. Jag kommer att tänka på den här typen av frågor.

**Intervjuaren:** Mmh. Språkbarriären är ett av de största problemen relaterat till temat, nämligen den allmänt höga kravnivån av kunskaper i finska och/eller svenska för att bli anställd. Hur kopplar du det här till rasism? Finns det en koppling mellan de här två fenomenen, och i så fall vilken?

**Mona Eid:** Ja, det här är också något som har diskuterats mycket. Jag är inte expert på det här, men jag skulle säga att språkraven ibland fungerar som en omskrivning, en ursäkt för att kunna låta bli att anställa. Jämställdhetsombudsmannen har noterat fall där kraven är exceptionellt höga för en position som egentligen inte kräver den nivån av färdigheter. Rekryteringsprinciperna borde i högre grad visa medvetenhet kring hur de här språkpolicyerna kan vara diskriminerande och kraven ställda för högt, i och med att arbetsuppgifterna kunde utföras väl också med sämre språkkunskaper. Men också det faktum att språkkunskaper kunde stödjas under arbetslivet, alltså att en person inte behöver vara färdigutvecklad när hen anställs utan också kan utvecklas efter att hen blivit anställd. Jag tror att det här är sådant som borde diskuteras mer och som HR-avdelningarna borde vara mera medvetna om.

**Intervjuaren:** Mmh.

**Mona Eid:** Det pratas hela tiden om hur vi borde öka diversiteten i vårt arbetsliv och hur vi saknar arbetskraft. Därför behöver vi flera människor som kommer hit och arbetar. De här frågorna måste alltså diskuteras och tänkas igenom nu om vi vill ha mera arbetskraft i Finland i framtiden.

**Intervjuaren:** Mmh. Som fortsättning på det här, ser muren från ditt perspektiv lika stark och intakt ut som tidigare, eller har den börjat falla samman?

**Mona Eid:** Jag tror att det finns mera medvetenhet och studier kring det hela, och också studier om hur något kan vara diskriminerande. Det som tyder på att muren börjar falla samman är att vi har projekt med syftet att riva den. THL, Institutet för hälsa och välfärd, driver projektet Mångfaldigt bättre vars mål är att diversifiera arbetskraften eller erbjuda verktyg för att diversifiera arbetskraften. I projektet finns bra rekommendationer för hur till exempel rekryteringsprocessen kan göras mera inkluderande, där bland annat beskrivningen av och praxisen gällande språkraven tas upp.

**Intervjuaren:** Mmh. Ifall vi betraktar myntets baksida, skulle du säga att det finns allmänna missuppfattningar om rasismen och/eller om språkbarriären på den finländska arbetsmarknaden? Rätta gärna till dem om så är fallet.

**Mona Eid:** När vi tänker på rasism så tror jag att det är något som människor ofta vill förminska. Jag tror att en missuppfattning är att den finländska arbetsmarknaden skulle basera sig på endast meritokrati eftersom det också finns annat som påverkar folk. När en person inte blir anställd och förbiser de samhälleliga omständigheterna händer det lätt att hen skyller på sig själv. Men hen borde också se de strukturella hindren, som till exempel de nämnda språkraven eller den alternativa högerns rasism som tar sig uttryck i att någon inte kallas till intervju på grund av sitt namn eller utseende. Den här meritokratigrunden, att alla har samma utgångspunkt, tror jag att på något sätt är en missuppfattning. Det finns inte tillräckligt mycket medvetenhet kring hur rasism påverkar personer, också i arbetslivet.

**Intervjuaren:** Mmh. Rasism är inte heller ett övergående fenomen. Vi vet att den har djupa rötter i vår historia. Om du tänker tillbaka på din studietid, eller när du tog de första stegen i din karriär, har någonting förändrats? Och i så fall till det bättre eller till det sämre?

**Mona Eid:** Jag skulle säga att mycket har förändrats och en av de största förändringarna är att det finns mycket mera medvetenhet. Det har också gjorts strukturella förändringar när

det kommer till bland annat mångfald och rättvisa. Vi har till exempel nu en lag som kräver att organisationer och institutioner med fler än 30 anställda måste ha en jämställdhetsplan. Den här sortens strukturella förändringar har alltså skett under min tid i arbetslivet så jag är optimistisk och tror att det kommer att göras ännu större framsteg. Men jag tror att något av det viktigaste är att det finns mer diskussion och medvetenhet kring dessa frågor.

**Intervjuaren:** Mmh. Som en naturlig fortsättning på det, hur ser du på rasismen i framtidens arbetsliv, hur förutspår du att den kommer att se ut om fem eller tio år? Och om du tror att det finns hopp om en bättre framtid, varför tror du det?

**Mona Eid:** Jag hoppas att det inte kommer att finnas lika mycket diskriminering och att en persons härkomst, exempelvis hans bakgrund, sociala klass, etnicitet, hudfärg, inte skulle påverka hans chanser att komma in på något visst område eller bli anställd. Jag hoppas att det, till exempel, inte skulle vara lika svårt för en ung man att få en praktikplats under den grundläggande utbildningen. I dag är det svårt och de får sina första erfarenheter av diskriminering redan i grundskolan, vilket är sorgligt. Detsamma gäller en person med funktionsnedsättning. Jag hoppas alltså att det här kommer att försvinna och att vi får mera jämlikhet i arbetslivet, samt att mångfald skulle ses som en tillgång i stället för ett nödvändigt ont. Jag är ganska säker på att det kommer att hända. Det är nästan ett nödvändigt i vårt samhälle eftersom vi behöver mera arbetskraft. Vi har en åldrande befolkning och det finns inte tillräckligt med arbetskraft för att upprätthålla systemet, så samhället behöver en förändring men vi behöver mångfald också för mera kreativitet, och mångsidiga idéer. Jag skulle alltså säga att det kommer att bli mer mångfald i arbetslivet och att de här frågorna kommer att diskuteras mera, förhoppningsvis också i anslutning till ledarskap och hur organisationer styrs, för jag tror det är där förändring kan ske. Och det kommer troligtvis att ske när folk blir mera medvetna. Jag skulle inte kunna jobba med det här om jag inte var hoppfull. Det är så jag ser det, hopp ger mig motivationen att jobba med det här.

**Intervjuaren:** Vi förflyttar fokuset från framtid till nutid. Vad skulle du vilja säga till de av våra studenter som just nu kämpar med rasism i sina liv och karriärer?

**Mona Eid:** Till att börja med skulle jag säga att jag är ledsen om eller när ni har varit med om rasism i era liv och kanske också under era karriärer. Det är något som inte borde få hända och det är inte ert fel. Jag hoppas ni kan hitta kamratgrupper där ni kan diskutera de här problemen. Det kan ibland hjälpa att dela med sig av sin berättelse. Jag skulle också vilja säga att ni inte behöver bära den här bördan ensamma, det finns som tur är redan många som arbetar med antirasism inom arbetslivet. Situationen håller alltså på att förändras, fast det utifrån er erfarenhet kan kännas oöverkomligt. Men jag skulle vilja ge er hopp och råda er till att söka stöd.

**Intervjuaren:** Något du skulle vilja tillägga i vårt samtal?

**Mona Eid:** Kanske att antirasismarbetet är ett fenomen som alla måste ansluta sig till. Det är inte bara en kamp för minoriteterna eller de synliga minoriteterna eller mörkhyade personer, utan det är allas uppgift att göra världen eller vårt samhälle mera jämlikt. Och när vi diskuterar arbetslivet måste vi tänka på individnivån, organisationsnivån och samhällsnivån. De måste alla tre tas i beaktande. Det här är kanske vad jag ville säga.

**Intervjuaren:** Tack så mycket Mona, det har varit ett nöje att ha dig med i programmet.

**Mona Eid:** Tack, och tack för att jag fick komma.

**Intervjuaren:** Tack för att du lyssnat på podcasten Allas arbetsliv. Podcasten har producerats av Karriärservicen vid Helsingfors Universitet.

[ljudinspelningen avslutas]