

Kaikkien työelämä -podcast: Shadia Rask

Haastattelija: Tervetuloa Kaikkien työelämä -podcastin pariin. Tässä podcastissa laajennamme käsityksiämme työstä sekä keskustelemme suomalaisen työelämän epäkohdista niiden kanssa, jotka ovat urallaan keskittyneet kyseisten epäkohtien oikaisemiseen. Minä olen Jarkko Immonen, yksi Helsingin yliopiston uraohjaajista.

Tänään puhutaan rasismista ja kielimuurista. Vieraanani on tutkimuspäällikkö Shadia Rask Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta. Hänellä on meneillään parhaillaan kaksi erittäin mielenkiintoista hanketta, joista puhumme kohta tarkemmin. Rask on urallaan tehnyt paljon kansanterveystutkimusta, ja hänellä on tohtorintutkinto alalta Helsingin yliopistosta. Raskin väitöskirja käsitteli syrjinnän ja terveyden välisiä suhteita, ja hän on erittäin aktiivisesti mukana, tai oikeastaan yksi johtavista äänistä, yhteiskunnassamme esiintyvään etniseen ja kielelliseen syrjintään liittyvässä julkisessa keskustelussa. Hän on myös erittäin haluttu puhuja ja kommentaattori rasismiin ja syrjintään liittyvissä aiheissa. Muun muassa siksi olenkin niin kiitollinen siitä, että suostuit tulemaan pienen podcastimme vieraaksi. Tämä on todellinen kunnia. Tervetuloa, Shadia Rask.

Shadia Rask: Kiitos, Jarkko.

Haastattelija: Ennen kuin pureudutaan päivän aiheisiin ja mainitsemini hankkeisiin, puhutaan hetki sinusta. Puhun usein tohtoritutkijoiden kanssa aiheesta ”Should I stay or should I go”, kuten The Clash niin kaunopuheisesti asian ilmaisi. Eli yliopistomaailman ulkopuolella työskentelystä ja siitä, voiko siellä edelleen jossain määrin hyödyntää tutkimusosaamista. Tähänastisesta urastasi lukemani perusteella olet ilmeisesti löytänyt jonkinlaisen tasapainon tutkimuksen ja muiden asioiden välillä. Vaikuttaa myös siltä, että olet kulkenut edestakaisin, tai ehkä löytänyt keinon yhdistää tiedemaailman sisällä ja ulkopuolella työskentelyn ajautumatta missään vaiheessa kovin kauas tutkimuksen tekemisestä tai hyödyntämisestä työssäsi.

Kuulostaako tämä paikkansapitävältä kuvaukselta, ja jos kuulostaa, voisitko kertoa hieman urastasi tästä näkökulmasta? Jos näin ei ole, korjaa ihmeessä virheeni ja kerro tarkemmin urastasi ja elämästäsi väitöksen jälkeen.

Shadia Rask: Kiitos kutsusta ja ystävällisestä esittelystä. Kuten sanoit, olen työskennellyt Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella yli 12 vuoden ajan. Kuvauksesi pitää paikkansa.

Tutkimuslaitoksessa työskentely tapahtuu yliopiston ulkopuolella, mutta ei kuitenkaan kovin kaukana siitä. Kerron kaksi tarinaa uraltani ja aloitan ihan alusta eli siitä, miten päädyin THL:ään. Kirjoitin itse asiassa graduni yhteistyössä THL:n kanssa. Haluan rohkaista kaikkia

podcastia kuuntelevia maisteriopiskelijoita sen suhteen, että harjoittelupaikat ja oppinnäyhteyhteistyö avaavat ovia. Ne ovat erittäin tärkeitä ajanjaksoja ja hetkiä, jolloin on tilaisuus saada jalkansa oven väliin. Jos mietin väitöksen jälkeistä elämääni ja sitä, mikä on muuttunut tutkimustoimintani suhteen, olen huomannut puhtaaseen tutkimukseen käyttämäni ajan vähentyneen niiden neljän vuoden jälkeen, kun puolustin väitöskirjaani. Toisaalta johtamassani hankkeessa on tutkijoita, jotka tekevät tutkimusta, jossa minä olen mukana ja jota minä ohjaan. Ja toisaalta tutkimuksesta viestimiseen ja tutkimuksen popularisoimiseen käytettävät aika ja alustat ovat selvästi lisääntyneet väitökseni jälkeen. Nykyään minulla on yhteys yliopistoon parin ohjaamani väitöskirjan kautta. Olen usean tohtoritutkijan ohjausryhmän jäsen, ja aika ajoin pidän myös vierailuluentoja. Sen ansiosta etäisyys yliopistoon ei kasva pitkäksi.

Haastattelija: Kiitos. Opiskelijat ja väitöskirjatutkijat usein pohtivat monesti myös sitä, mistä työ ja/tai ura loppujen lopuksi muodostuu. Millaisia rooleja on urallasi ollut erilaisilla työn muodoilla, kuten aktivismilla, vapaaehtoistyöllä, yhteisöllisellä toiminnalla tai muilla niin kutsutuilla vaihtoehtoisilla muodoilla?

Shadia Rask: Tämä on todella mielenkiintoinen ja ajankohtainen kysymys, sillä käsitys meistä ylipäänsä yhteiskuntana ja suhteestamme työhön sekä työhön ja uraan liittyvä ymmärryksemme ovat muuttumassa. Työ on entistä enemmän muuta kuin yhdeksästä viiteen työskentelyä yhden työnantajan palveluksessa vuosikymmenestä toiseen. Toisaalta oma urapolkuni on toistaiseksi ollut varsin perinteinen. Olen jo toista vuosikymmentä saman työnantajan palveluksessa THL:llä, ja noudatan hyvinkin perinteikästä virka-aikaa.

Mitä eri rooleihin tulee, viime vuosina olen tavoitellut tasapainoa työn ja muun elämän, lähinnä perheen, välille. Aikaa vapaaehtoistyöhön tai yhteisölliseen toimintaan on siis ollut vähemmän. Nämä asiat ovat vaikuttaneet merkittävästi minuun ihmisenä sekä kunnianhimoisena ammattilaisena, ja myös omien kiinnostuksenkohteiden tunnistamisessa. Jo 11-vuotiaana olin mukana globaaleja ystävyys-suhteita rakentavassa kansalaisjärjestössä. Saman järjestön puitteissa osallistuin 19-vuotiaana vapaaehtoisena kansainväliseen kansalaishankkeeseen Italiassa, jossa työskentelin paperittomien nuorten parissa. Kysymyksen tiimoilta se oli ehkä yksi tärkeimmistä kokemuksista, jotka saivat minut suorittamaan kansainvälisen terveysalan maisterintutkinnon.

Haastattelija: Oletko oppinut jotakin, josta haluaisit kertoa nuoremmalle versiolle itsestäsi, joka vasta kirjoittaa väitöskirjaa tai harkitsee sen kirjoittamista?

Shadia Rask: Sitähän sanotaan, että isot asiat täytyy hoitaa pala kerrallaan. Se sopii hyvin väitöskirjan kirjoittamiseen, sillä se on iso rupeama. Kyllä se valmistuu, kunhan pilkkoo sen pienemmiksi palasiksi. Väitöskirjani koostui artikkeleista, joten neljä osatutkimusta olivat

helpommin saavutettavia osatavoitteita. Kolmannen ja neljännen artikkelin ja osatutkimuksen työstäminen oli ehdottomasti helpompaa kuin kahden ensimmäisen. Osaaminen ja taidot kehittyvät ja samalla saa paremman käsityksen siitä, mitä työ vaatii. Sanoisin myös nuoremmalle itselleni sen, että väitöskirjan kirjoittaminen ei ole pelkkää kovaa työtä, vaan myös hauskaa. Vertaistukea saa paljon niin prosessin puitteissa kuin juhlissakin. Väitöstilaisuus ja karonkka ovat mahtavia, ja osallistuin juuri tänä kesänä tohtoripromootioon, joka oli myös hauskaa ja aivan poikkeuksellista. Kovan työn lisäksi tarjolla on siis myös hauskanpitoa.

Haastattelija: Hyvin sanottu. No niin, aloitetaan. Työskentelet siis parhaillaan kahdessa mielenkiintoisessa hankkeessa, joiden nimet ovat Moninaisesti parempi ja Tavoitteena syrjimätön työelämä. Ajattelin, että puhuisimme näistä hankkeista yksi kerrallaan. Aloitetaan jälkimmäisestä, jos sopii.

Shadia Rask: Toki.

Haastattelija: Ellen erehdy, Tavoitteena syrjimätön työelämä -hankkeella oli kaksi tavoitetta: tarjota päättäjille tietoa syrjinnän muodoista ja mekaniikasta suomalaisessa työelämässä ja ehdotuksia niiden purkamiseksi sekä tutkia rekrytointiin liittyvää syrjintää. Pitääkö paikkansa?

Shadia Rask: Pitää.

Haastattelija: Hankkeen selonteossa luetellaan erilaisia syrjintää paljastavia tekijöitä. Tämän jakson aiheiden kannalta tärkeimpiä ovat etninen, kielellinen ja uskonnollinen syrjintä. Mitä voit sanoa näitä syrjinnän muotoja koskevista havainnoista?

Shadia Rask: Tämä tutkimushanke toteutettiin Palkansaajien tutkimuslaitoksen ja THL:n yhteistyönä. THL:n tekemässä osassa tarkasteltiin syrjinnän yleisyyttä työelämässä erilaisten tietoaaineistojen eli kyselyjen, rekisteridatan sekä viranomaisaineistojen pohjalta. Palkansaajien tutkimuslaitoksen toteuttamassa osassa keskityttiin parhaisiin käytäntöihin, joilla voidaan ehkäistä rekrytoinnissa tapahtuvaa syrjintää. Sitä varten tehtiin kirjallisuuskatsaus sekä analysoitiin Helsingin kaupungin anonyymien rekrytoinnin pilottia. THL:n tekemässä tutkimuksessa havaittiin, että rekrytoinnissa ja työelämässä syrjitään useita eri ryhmiä.

Nimenomaan etnisen ja kielellisen syrjinnän osalta havaittiin, että ulkomaalaistaustaisen väestön keskuudessa tyypillisimpiä työpaikalla esiintyviä syrjintätyyppejä ovat työtovereiden

ja esihenkilöiden syrjivät asenteet, toisena uralla etenemiseen liittyvä syrjintä ja kolmantena palkkasyrjintä. Rasismin läsnäolo oli vahvaa tuloksissa, sillä näitä työtovereiden ja esihenkilöiden syrjiviä asenteita kokivat enimmäkseen henkilöt, jotka olivat muuttaneet Suomeen Afrikan maista, etenkin muualta kuin Pohjois-Afrikasta.

Haastattelija: Mmh. Selonteossa puhutaan laajalti anonyymista rekrytoinnista. Mitä mieltä itse olet siitä? Onko se hyvä työkalu rasismin torjumiseen vai onko se enemmänkin laastari, jolla hoidetaan oireita, mutta ei sairautta? Vai eikö kumpaakaan, tai ehkä molempia?

Shadia Rask: Tavoitteena syrjimätön työelämä -hankkeen kirjallisuuskatsauksessa tutkijat havaitsivat, että valitettavasti ei ole olemassa yhtä ainoaa puuttumiskeinoa, jolla voidaan menestyksekkäästi ja uskottavan näytön pohjalta vastustaa syrjintää sekä järjestelmällisesti vähentää rekrytoinnissa esiintyvää syrjintää. Toisaalta Helsingin kaupungin anonyymien rekrytoinnin pilotti oli lupaava. Prosessin anonymisoinnista oli hyötyä hakijoille, joilla oli vieraskielinen nimi tai jotka olivat yli 55-vuotiaita. Anonyymi prosessi ei kuitenkaan vaikuttanut sukupuolten tasa-arvoon, joten havainnot ovat tavallaan kaksijakoisia.

Haastattelija: Mhm.

Shadia Rask: Minullakin on kokemusta osittain anonyymista rekrytoinnista. Moninaisesti parempi -hankkeessa kokeilimme anonyymia näytetekstiä kahden tutkijan rekrytoinnissa. Arvioimme ensin hakijat osaamista kuvaavan tekstinäytteen perusteella. Ensituntuman perusteella se oli toimiva menetelmä, joka muistutti keskittymään osaamiseen ja rajoittamaan meillä kaikilla olevien ennakkoluulojen ja stereotyyppien vaikutusta. Pyrimme siis rajoittamaan niitä ja keskittymään toden teolla osaamiseen, eikä siihen, mitä ihmisten nimestä tai sukupuolesta tulee mieleen.

Kuten sanottua, yksi ainoa puuttumistapa ei riitä. Jos muita keinoja ei käytetä vaikkapa anonyymien rekrytoinnin yhteydessä, eikä tarjota esimerkiksi tiedostamattomiin ennakkoluuloihin liittyvää koulutusta, hakuprosessin anonymisointi voi vain siirtää syrjintää hakuvaiheesta haastatteluvaiheeseen, sillä haastatteluja anonymisoidaan hyvin harvoin.

Haastattelija: Mmh. On myös syytä todeta, että rekrytointiin liittyvässä syrjinnässä on kyse muustakin kuin työpaikan saamisesta tai saamatta jäämisestä. Oikeusministeriön vuonna 2021 julkaiseman Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelman ja lukuisten muiden tutkimusten ja selvitysten perusteella tiedetään, että maahanmuuttajataustaisilla ihmisillä saattaa olla lisähaasteita koulutustaan vastaavan työpaikan löytämisessä. Miten kuvailisit rasismia suomalaisessa työelämässä korkeakoulutettujen ihmisten näkökulmasta?

Shadia Rask: Tämä on todella tärkeä kysymys, itse asiassa yksi Moninaisesti parempi -hankkeen päätavoitteista. Tutkimukset osoittavat, että etenkin ulkomaalaistaustaiset naiset eivät etene urallaan koulutustaan vastaavalla tavalla. Korkeakoulutettujen työllistyneiden keskuudessa ylipäteviä on yli kolmannes ulkomaalaistaustaisista naisista verrattuna joka viidenteen suomalaistaustaiseen naiseen. Syrjintä ja rasismi ovat yksi syy, mutta eivät suinkaan ainoa.

Haastattelija: Mmh. Moninaisesti parempi -hankkeen tavoitteena on erityisesti hyödyntää maahanmuuttajataustaisten naisten työuria luomalla työnantajille työkaluja, joilla voidaan laatia pakollisia tasa-arvosuunnitelmia ja hyödyntää tutkimustietoa maahanmuuttajataustaisiin naisiin liittyvien stereotyyppien kyseenalaistamiseksi. Voitko kertoa tarkemmin tästä hankkeesta, sen tärkeimmistä havainnoista ja siitä, onko se jollain tavalla muuttanut käsitystäsi suomalaisesta työelämästä tai suomalaisista yrityskulttuureista?

Shadia Rask: Ensinnäkin haluan sanoa, että olen erittäin positiivisesti yllättynyt siitä, miten paljon mielenkiintoa ja tekemistä on kohdistunut monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja inkluusion koko hankkeen eli jo lähes kolmen vuoden ajan. Minusta se on ollut aivan poikkeuksellista, ja se on tarjonnut hankkeelle mahdollisuuksia keskusteluun ja kouluttamiseen enemmän kuin alun perin edes osasimme odottaa tai toivoa. Hankkeemme tunnetaan ehkä parhaiten toteuttamastamme rekrytointikokeesta, josta jo puhuinkin.

Rekrytoimme siis kaksi vuotta sitten kaksi tutkijaa THL:ään, ja pääsimme siinä yhteydessä kokeilemaan ensimmäistä kertaa viittä monimuotoisuutta edistävää menetelmää organisaatiossa tehdyissä rekrytoinneissa. Nämä viisi menetelmää olivat monimuotoisuuslauseke työpaikkailmoituksessa, jolla avoimesti kerrottiin haettavan eri taustoista tulevia hakijoita. Toinen menetelmä oli arvioida kriittisesti se suomen kielen taso, jota kyseisissä tutkijantehtävissä todella tarvitaan. Kolmas menetelmä oli anonyymi tekstinäyte, josta olikin jo puhetta, ja neljäs oli työpaikkailmoituksista viestiminen visuaalisesti ja verkostojen kautta.

Arvioimme siis vaadittavan suomen kielen tason kriittisesti ja tulimme siihen tulokseen, että tarvitaan sujuvaa englannin kielen osaamista. Tutkijan tehtävissä, joissa tarkoitus on tuottaa kansainvälistä tutkimusta kansainvälisiin tiedejulkaisuihin, sujuva englannin kielen taito on itse asiassa etusijalla, jolloin voidaan vaatia vähemmän hyvää suomen kielen taitoa, joka kuitenkin riittää näiden tehtävien hoitamiseen. Näin ollen oli luonnollista julkaista työpaikkailmoitukset ja viestiä niistä suomen lisäksi myös englanniksi. Emme tyytyneet julkaisemaan ilmoituksia tavan mukaan ainoastaan THL:n verkkosivuilla ja valtion valtiolle.fi-sivustolla ja odottamaan hakemuksia, vaan jaoimme työpaikkailmoituksia hyvin etupainotteisesti sosiaalisessa mediassa ja eri sähköpostilistoilla. Lisäksi etsimme erityisesti esimerkiksi Facebook-ryhmiä, joiden tarkoituksesta saattoi päätellä, että niiden jäsenet voisivat olla kiinnostuneita tämänkaltaisista hankkeista.

Viimeinen ja viides menetelmä oli panostus rekryointiviestintään. Yritimme kautta koko prosessin varmistaa, että rekryointi näyttäytyi hakijoille oikeudenmukaisena ja läpinäkyvänä, ja että annoimme hyvän kuvan THL:stä työnantajana. Tulos oli se, että näiden viiden menetelmän avulla onnistuimme saamaan monimuotoisen ja suuren joukon hakijoita. Saimme itse asiassa näihin kahteen tehtävään 120 hakemusta 95 hakijalta. Keräämällä hakijoita eri taustoista voidaan parantaa mahdollisuuksia löytää parhaat asiantuntijat.

Yksi hakijaryhmän moninaisuutta osoittavista mittareista oli se, että 95 hakijan keskuudessa puhuttiin 26 eri kieltä. Meillä ei ole vertailudataa vastaavista rekrytoinneista THL:ssä, mutta monimuotoisuus tuntui tällä kertaa olevan ehdottomasti tavallista suurempaa. Tärkein johtopäätös koko kokeilusta on mielestäni se, että esimerkin voima on merkittävä.

Vastaanotto on ollut erittäin innostunutta, kun olemme kertoneet näistä kokemuksista muille organisaatioille järjestetyissä koulutuksissa. Pääviestinä on ollut se, että jos valtion tutkimuslaitos pystyy tällaiseen uudenlaiseen ja luovaan rekryointiin, niin pystyy meidänkin organisaationne.

Haastattelija: Mmh. Mietin nyt opiskelijoitamme, jotka painiskelevat rasismien, kielimuurin ja muiden ongelmien kanssa urallaan. Ovatko nämä asiat nyt niin sanoakseni pinnalla ja voiko tällaista toimintaa jo alkaa odottaa rekrytoinneissa ja työpaikkailmoituksissa? Vai puhutaanko edelleen eräänlaisesta myrskystä vesilasissa?

Shadia Rask: Kyllä tämä alkaa olla nouseva ja entistä yleisempi suuntaus. Tässä on varmasti omat edelläkävijänsä ja toisaalta ne, jotka alkavat vähitellen tajuta, että syrjimättömyyteen ja tasa-arvoon on kiinnitettävä huomiota. Näen ehdottomasti muutoksen. Aiemmin painopiste on ehkä ollut yksilöissä, kun on neuvottu viimeistelemään ansioluetteloa, pysymään positiivisena ja hymyilemään. Sen on luvattu aukaisevan ovia, enkä väitäkään ettei ole tärkeää tehdä omaa osuuttaan. Totta kai on, mutta toisaalta ei riitä, että sälytetään kaikki vastuu yksilöiden harteille tarkastelematta rakenteita ja esteitä, jotka ovat olemassa järjestelmän ja organisaatioiden rakenteiden takia, ei yksilöiden takia.

Uskon, että suuntaus on nouseva tai että tietoisuus lisääntyy yhteiskunnassamme ja organisaatioissamme. Jos tällaisia järjestelmällisiä rekryointimenetelmiä otetaan käyttöön ja osaksi organisaatioiden tasa-arvosuunnitelmia ei vain yksittäisinä pilotteina ja kokeiluina, vaan todella järjestelmällisesti rekrytoinnin yhteydessä tai henkilöstöprosesseissa toteutettavina asioina, toiminta lisääntyy, mikä on minusta erittäin tärkeää.

Haastattelija: Mmh. Viittasitkin aiemmassa vastauksessasi tähän, mutta yksi Moninaisesti parempi -hankkeen suurista ongelmista, joka liittyy myös kielimuuriteemaan, on yleisesti ottaen korkea suomen ja/tai ruotsin kielen taitovaatimus rekrytoinneissa kautta linjan. Mitä mieltä olet siitä suhteessa rasismiin? Onko niillä yhteys, ja jos on, niin millainen?

Shadia Rask: Väestötutkimuksen perusteella tiedetään, että kielivaikkeudet on merkittävin työllistymiseen liittyvä koettu este ulkomaalaistaustaisten keskuudessa Suomessa. Yli puolet ulkomaalaistaustaisista pitää suomen tai ruotsin puutteellista osaamista esteenä työllistymiselle. Samalla rekrytoijien asenteista tehdyissä selvityksissä on havaittu, että alle neljännes rekrytoijista on valmis palkkaamaan henkilön, joka ei puhu sujuvaa suomea. Mitä tulee kysymykseesi siitä, liittyykö syrjintä näihin kielitaitovaatimuksiin, niin kyllä ja ei. On tietenkin olemassa perusteltuja ja välttämättömiä kielitaitovaatimuksia, mutta samalla niiden taakse kätkeytyy stereotyyppioita ja ennakkoluuloja. Rekrytoinnissa tarvitaan aina kriittistä arviota siitä, millaista osaamista kyseisessä tehtävässä todella tarvitaan ja siitä, onko sujuva suomen ja/tai ruotsin kielen taito oikeasti välttämätöntä.

Haastattelija: Mmh. Näyttääkö sinusta siltä, että muuri on yhtä vahva ja murtumaton kuin ennenkin, vai halkeileeko se paikoin? Ovatko suomalaiset yrityskulttuurit vastaanottavaisia muutokselle ja/tai halukkaita muuttamaan asiaa vai eivät, ja miksi?

Shadia Rask: Optimistina haluan sanoa, että halkeamia näkyy. Yksi tehokkaimmista tavoista luoda lisää halkeamia ja vauhdittaa kehitystä ovat tällaiset konkreettiset esimerkit ja ratkaisut, joita organisaatiot jakavat keskenään. Kielitietoisuus on ehdottomasti yksi konkreettinen ratkaisu ja tapa luoda entistä inklusiivisempia työpaikkoja. Minusta tämä ei kuitenkaan johdu pelkästään halusta ja innostuksesta, vaan myös pakosta, kun ajatellaan Suomen väestörakennetta ja keskustelua siitä, ettei maassa ole riittävästi työikäisiä ihmisiä ja osaavia työntekijöitä, mikä pakottaa meidät kilpailemaan muiden maiden kanssa kansainvälisistä osaajista.

Kyse ei siis ole vain innosta ja halusta, vaan siitä, että työnantajat ja organisaatiot tarvitsevat ammattitaitoista työvoimaa. Jos haluamme houkuttaa kansainvälisiä osaajia ja pitää Suomessa täällä asuvat kansainväliset opiskelijat, jotka etsivät koulutustaan ja kiinnostuksen kohteitaan vastaavia töitä, meidän on muokattava yrityskulttuurejamme ja rekrytointitapojamme sekä työnhakijoille asettamiemme vaatimuksia.

Haastattelija: Onko ihmisillä yleisiä harhaluuloja rasismista ja/tai kielimuurista Suomen työmarkkinoilla? Jos on, korjaa ne ihmeessä tässä ja nyt.

Shadia Rask: Yksi yleinen harhaluulo on mielestäni monen eri kielen rinnakkainen käyttö. Moninaisesti parempi -hankkeessa käytimme eräänlaista hybridimallia, jossa kokouskielinä olivat erittäin joustavasti suomi ja englanti eräällä lailla rinnakkain. On siis harhaluulo, että sellainen on erittäin vaikeaa tai mahdotonta suomalaisissa laitoksissa tai organisaatioissa, jotka toimivat pääasiassa suomeksi. Ei se mahdotonta ole. Tarvitaan luovia ratkaisuja, asioiden uudelleenarviointia sekä valmiutta tehdä virheitä, ottaa niistä opiksi ja aitoa

pyrkimystä luoda psykologisesti turvallinen ympäristö ja työyhteisö. Turvallisempi niille, jotka parantavat suomen kielen taitoaan, ja niille joita muutos ehkä pelottaa ja haastaa ja jotka joutuvat opettelemaan uudenlaisia työnteon tapoja.

Kieli ja kielitietoisuus ovat meille ihmisille luontaisia asioita. Ne syntyvät ja muodostuvat vuorovaikutuksessa. Me ihmiset osaamme olla loputtoman luovia, joten on harhaluulo, ettei se onnistuisi Suomessa eikä suomalaisissa organisaatioissa. Mieleeni tuli toinenkin rasismiin ja työelämään liittyvä harhaluulo eli hyvin yleinen harhaluulo siitä, että rasismi on jotakin yhteiskunnan laitamilla esiintyvää. Eli mielikuva rassistisia kommentteja metrossa tai muualla laukovasta henkilöstä. Ajatteleminen, ettei sellaista tapahdu työpaikallamme eikä missään nimessä yliopistoissa tai korkeakoulutettujen asiantuntijoiden organisaatioissa. Se ei pidä paikkaansa.

Kun puhutaan työelämässä esiintyvistä rasismista, ei puhuta vain yksittäisistä tapahtumista ihmisten välillä tai vuorovaikutuksessa. Yksi todella tärkeä rasismien taso on järjestelmään kuuluva rakenteellinen rasismi, joka on punoutunut osaksi yhteiskuntaa sekä päivittäisiä toimintatapoja ja vallitsevia normeja. Tätä harhakäsitystä pyrin usein korjaamaan.

Haastattelija: Rasismi ei ole mikään uusi eikä ohimenevä ilmiö. Sen juuret ulottuvat syvälle omaan historiaamme. Jos muistelet omia opiskeluaikojasi tai urasi ensiaskeleita, onko mikään muuttunut parempaan tai huonompaan suuntaan?

Shadia Rask: Sanoisin ehdottomasti, että parempaan päin on menty. Rasismien ja syrjinnän levinneisyyteen sekä sen terveys- ja hyvinvointivaikutuksiin kiinnitetään paljon enemmän huomiota, siitä puhutaan ja sitä tutkitaan enemmän. Siinä mielessä tilanne on muuttunut parempaan päin. Toisaalta valta ja etuoikeudet jakaantuvat edelleen epäoikeudenmukaisesti. Lisäksi tutkimus ja opetussuunnitelmat ovat edelleen erittäin valkoisia ja Eurooppa-keskeisiä. Tehtävää on siis vielä paljon.

Haastattelija: Mmh. Tämän jälkeen kysynkin, millaisena näet tulevaisuuden työelämän rasismien. Miltä se näyttää viiden tai 10 vuoden päästä. Onko toivoa paremmasta huomista, ja miksi?

Shadia Rask: Uskon toivoon paremmasta huomista, ja yksi syy siihen on se, että mediassa ja tiedemaailman valta-asemissa nähdään entistä moninaisempia ihmisiä, minkä lisäksi yksittäiset ihmiset ilmaisevat huoliaan ja pääsevät esittämään julkisesti aiemmin syrjäytettyjä näkökulmia roolimallien kautta. Näiden esimerkkien kautta haastetaan niitä normeja, jotka sanelevat sen, miltä asiantuntemus näyttää ja miltä erilaiset ammattilaiset näyttävät. Yksittäisten edelläkävijöiden ja roolimallien avulla voimme siis saavuttaa muutoksen ja paremman huomisen. Vaikka muutos on hidasta ja sitä vastustetaan, ja vaikka tasa-arvon väitetään toisinaan menneen liian pitkälle, se ei pidä paikkaansa. Tasa-

arvo ei ole mennyt liian pitkälle, vaan epäoikeudenmukainen ja epätasa-arvoinen vallitseva tila on jatkunut liian pitkään. On ymmärrettävää, että muutos herättää myös pelkoa ja huolta. Mitä tämä tarkoittaa minun, työpaikkani ja etuoikeuksieni kannalta, jos puhutaan niin paljon syrjimättömyydestä ja tasa-arvosta työelämässä? Minusta on todella tärkeää korostaa ja ymmärtää, että tasa-arvoinen ja syrjimätön yhteiskunta ja työelämä kuuluvat meille kaikille ja hyödyttävät meitä kaikkia.

Haastattelija: Mitä sanoisit opiskelijoille, jotka kamppailevat rasismien kanssa elämässään ja urallaan?

Shadia Rask: Sanoisin, että ette ole yksin kokemustenne kanssa ja että rasismien olemassaolo suomalaisessa yhteiskunnassa, yhteiskunnissa ja työelämässä ei ole mielipide, vaan tosiasia, jota tukee runsas määrä tutkimustietoa. Rasismia ja syrjintää on olemassa riippumatta siitä, onko joku kokenut tai nähnyt niitä henkilökohtaisesti. Yksittäisiä opiskelijoita kehoitan hakemaan tukea, niin vertaistukea kuin järjestelmän tarjoamaa tukeakin. Kehotan heitä ottamaan yhteyttä viranomaisiin, kun he kokevat tulleensa syrjityksi. Esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetun puolen voi kääntyä, jos kokee tai näkee syrjintää.

Haluan myös rohkaisumielessä todeta, että organisaatiossamme tehdään paljon töitä työelämän ja suomalaisen yhteiskunnan parantamiseksi. THL on muun muassa julkaisemassa ammattilaisille suunnatun antirasismiin keskittyvän verkkokurssin ja -koulutuksen loppuvuodesta 2022. Vaikka se ei yksittäistapauksissa ja -tilanteissa juuri nyt autakaan, tällaisten ponnistelujen ansiosta uskon meidän saavan lähitulevaisuudessa osajia, jotka ovat entistä tietoisempia myös antirasismiin ja rasismien vastaiseen taisteluun liittyvistä asioista.

Haastattelija: Hyvät kuulijat, lisätietoa Shadian mainitsemasta antirasismikurssista on tämän podcastin jaksossa, jossa jututamme myöskin THL:ssä työskentelevän Mona Eidiä. Ja varsinainen kurssisivu löytyy tietenkin THL:n verkkosivuilta. Onko sinulla vielä jotain sanottavaa?

Shadia Rask: Lämpimät kiitokset tästä keskustelusta. Oli hienoa olla vieraana, ja olen todella iloinen siitä, että pääsimme puhumaan niin monesta tärkeästä suomalaiseen työelämään liittyvästä aiheesta.

Haastattelija: Kiitos kovasti, Shadia. Oli suuri ilo saada sinut ohjelmaan.

Shadia Rask: Kiitos.

Haastattelija: Kiitos kun kuuntelit Kaikkien työelämä -podcastia. Podcastin on tuottanut Helsingin yliopiston urapalvelut.

[tallenne päättyy]