

Kaikkien työelämä -podcast: Sunna Mbye

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 rasmin vastaisesta työstä ja DEI-työstä tämän hetken suomalaisessa työelämässä. DEI-lyhenne tarkoittaa monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja inklusiota. Yksi sen osa-alueista muiden muassa on antirasismi, joka on yksi tämän jakson teemoista.

Seuranani on projektikoordinaattori ja DEI-asiantuntija Sunna Mbye deidei-nimisestä yrityksestä. Tervetuloa, Sunna. On suuri ilo saada sinut mukaan ohjelmaan.

Sunna Mbye: Kiitos kutsusta.

Haastattelija: Ennen kuin paneudutaan syvällisemmin päivän aiheisiin, haluaisin kuulla vähän enemmän sinusta. Työskentelet siis deidei-yhtiössä, joka sanoo auttavansa organisaatioita monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja inklusioon tähtäävässä muutoksessa. Voitko kertoa tarkemmin, mitä se konkreettisesti tarkoittaa?

Sunna Mbye: Ilman muuta. Deidei auttaa organisaatioita käynnistämään ja vauhdittamaan DEI-kehitystyötään. Tarjoamme DEI-konsultointia, luomme ja toteutamme DEI-strategioita, tarjoamme DEI-koulutusta ja -työpajoja, ja teemme DEI-muutosjohtamista. Siinä mielessä DEI-työhön liittyvä muutos tarkoittaa siis pitemmän tähtäimen kehitystä. Muutos viittaa siis strategisempaan lähestymistapaan DEI-kehitystyön osalta. Siis enemmän kuin pelkkiä yksittäisiä koulutustapahtumia tai työpajoja.

Koulutuksilla ja työpajoilla on toki paikkansa pitkällä DEI-matkalla. Ne ovat loistavia työkaluja tiedon hankkimiseen ja DEI-työhön liittyvän ymmärryksen lisäämiseen. Mutta me näemme asian enemmänkin muutokseen johtavana matkana. Se on maraton, ei pikamatka.

Haastattelija: Mistä pidät työssäsi eniten?

Sunna Mbye: Totta puhuen pidän todella asiakastyöstä. Tykkään aidosti yhteistyöstä asiakkaiden kanssa. On tosi kiva olla vuorovaikutuksessa erilaisista organisaatioista ja eri aloilta tulevien ihmisten kanssa. Asiakastyö on minulle todella tärkeää. Pidän myös konsultointiin liittyvästä luovasta ajattelusta ja ongelmanratkaisusta yhdessä asiakkaiden kanssa. On hienoa päästä paneutumaan toden teolla asiakkaiden tarpeisiin ja siihen, miten

me voimme auttaa heitä. Pidän myös vapaudesta. Deidei on nuori yritys. Noin puolitoista vuotta vanha. Meillä on siis paljon sisäistä vapautta vaikuttaa työnkuvaamme omien vahvuuksiemme ja kiinnostuksenkohteidemme mukaan. Nautin myös siitä. Siinäkin on toki vastuunsa. Omasta työstä on otettava vastuu. Siitä huolimatta vapautta on paljon.

Haastattelija: Mitä pöydälläsi on juuri nyt?

Sunna Mbye: Olen mukana monessa erilaisessa hankkeessa eri organisaatioiden kanssa. Hankkeet ovat oikeasti todella mielenkiintoisia ja haluaisin kertoa niistä. Ehkä voin nostaa esiin yhden hankkeen, joka itse asiassa liittyy aika läheisesti podcastin aiheeseen eli antirasismiin. Hanke toteutettiin Plan International Suomen kanssa. Teimme heille yhdenvertaisuus- ja antirasismikartoituksen ja -tiekartan. Plan International Suomi on humanitaarinen kehitysyhteistyöjärjestö, joka edistää lasten oikeuksia ja tyttöjen tasa-arvoa maailmanlaajuisesti. Toteutimme hankkeen Planin Suomen-toimiston kanssa. Ensin arvioitiin Planin sisäinen yhdenvertaisuus- ja antirasismitilanne. Sitten annettiin suosituksia seuraavia vaiheita varten löydösten ja kerätyn data perusteella. Työ huipentui tiekarttaan, joka viittaa taas vähän enemmän siihen muutokseen johtavaan matkaan. Se on strateginen työkalu, jolla Plan International voi edistää antirasismiin ja yhdenvertaisuuteen liittyvää kehitystyötä myös tulevaisuudessa.

Haastattelija: Olet sattumoisin itsekin valmistunut yliopistosta. Suoritit yhteiskuntatieteiden maisterintutkinnon Tampereen yliopistossa pääaineenasi kansainväliset suhteet. Onko koulutuksestasi hyötyä nykyisessä tehtävässäsi? Jos on, voitko mainita joitain esimerkkejä?

Sunna Mbye: Joo. Kansainväliset suhteet ja valtio-oppi, jota minä myös opiskelin, eivät ensinäkemältä ehkä tunnu liittyvän DEI-työhön, mutta itse asiassa niillä on yhtymäkohta kriittisen ajattelun kautta. Yliopistossa pohdimme syvällisesti, miten näitä laajempia käsitteitä voidaan tarkastella kriittisesti. Ja sitten tunnistetaan niistä käyttökelpoinen tieto, joka tiivistetään siihen, millä on oikeasti merkitystä. Tätä mekin teemme DEI-konsultoinnin saralla. Kyse on myös siitä, miten nämä laajemmat globaalit ilmiöt sekä niiden paikallistason ilmeneminen ymmärretään. Eli tässä tapauksessa Suomessa. Nämä taidot ovat siis todella auttaneet minua lähestymään maailmanlaajuisia DEI-ilmiötä.

Mitä dataan tulee, tarkastelemme tätä ilmiötä ja sitä, miten se istuu suomalaisen työelämän kontekstiin. Nämä ovat siis erittäin hyödyllisiä päättelytaitoja. Yksi konkreettisemmista taidoista, joita yliopistot opettavat niin kandi- kuin maisteriopiskelijoillekin, on se, miten otetaan vastuu omista opinnoista ja hankkeiden loppuun saattamisesta. Sekin on todella tärkeä taito konsultille. Vastuun ottaminen ja kyky tehdä asiat valmiiksi alusta loppuun.

Haastattelija: Deidein verkkosivujen kuvauksen perusteella olet kulkenut jo tässä vaiheessa uraasi melkoisen matkan. Millaisia rooleja on urallasi ollut erilaisilla työn muodoilla, kuten aktivismilla, vapaaehtoistyöllä, yhteisöllisellä toiminnalla tai muilla niin kutsutuilla vaihtoehtoisilla muodoilla?

Sunna Mbye: Niillä on ollut tosi iso merkitys. Olen ollut aktiivisesti mukana yliopistoon liittyvissä yhdistyksissä. Olen toiminut kansainvälisten suhteiden ja valtiotieteen opiskelijajärjestöjen hallituksen jäsenenä. Olen myös tehnyt vapaaehtoistyötä Erasmus-opiskelijaverkostolle ja työskennellyt kansainvälisten opiskelijoiden kanssa, ja muuta vastaavaa. Kaikki kokemus on mielestäni hyvästä. Nämä kokemukset ja vapaaehtoistyö yhdistyksissä johtivat harjoittelupaikkoihin ulkoministeriössä. Kaikki kokemus on siis hyvästä. Kannustan ehdottomasti opiskelijoita osallistumaan yhdistystoimintaan.

Haastattelija: Hyvät kuulijat, muistutan että tämä ei ollut maksettu mainos. Vaikka yliopistosta valmistuminen on tunnetusti hienoa ja palkitsevaa, voi myös tuntua aika pelottavalta jättää tuttu ympäristö taakseen ja niin sanotusti hypätä tuntemattomaan. Kun mietit vasta äskettäin päättynyttä vaihetta elämässäsi, mitä sanoisit nuoremmalle versiolle itsestäsi tai opiskelijoille, jotka kokevat tuota painetta ja ahdistusta omassa elämässään juuri nyt?

Sunna Mbye: Sanoisin, että olkaa kärsivällisiä. Opetelkaa sietämään epävarmuutta. Elämme epävarmoja aikoja epävarmassa maailmassa. Opetelkaa lievittämään epävarmuudesta kumpuavia tuntemuksia, kuten riittämättömyyden tuntemuksia. Olkaa armollisia itsellenne. Löydätte kyllä oman polkunne. On hyvä olla unelmia ja tavoitteita, mutta älkää jumittuko liiaksi tiettyyn käsitykseen tulevaisuuden urapolustanne. Kuten jo sanoin, kaikki kokemus on hyvästä. Kokemuksista saa aina jotakin arvokasta tulevaisuuden varalle.

Tämä perustu ehkä omaan taustaani ja tehtävääni, mutta jos ei ole kiinnostunut yliopiston tutkimustehtävistä, gradusta ei kannata ottaa kamalasti paineita. Paras gradu on valmis gradu.

Haastattelija: No niin. Rasismi. Miten kuvailisit rasismia suomalaisessa työelämässä omasta näkökulmastasi? Miten ja missä sitä ilmenee?

Sunna Mbye: Suomalaisen työelämän rasismi on erittäin rakenteellista. Sen tunnistaminen ja havaitseminen ei välttämättä ole helppoa. Se on siis piilossa työelämän prosesseissa ja rakenteissa. Suomalaisessa yhteiskunnassa elää vahva narratiivi tasa-arvoisesta kohtelusta. Se onkin hyvä arvo. Mutta DEI-lyhenteessä E ei tarkoita tasa-arvoa, vaan yhdenvertaisuutta. Haluamme viedä tasa-arvoajattelua askelen pidemmälle. Tasa-arvoisen kohtelun narratiivi

voi paikoin estää keskustelun rakenteellisista ongelmista. Se voi tavallaan kätkeä ne. Tiedostamattomat ennakkoluulot ovat yksi rasimin tärkeistä taustatekijöistä työelämässä. Ne ovat niitä ennakkoluuloja, joita emme edes tiedä meillä olevan. Olemme sisäistäneet ne yksinkertaisesti olemalla osa yhteiskuntaa. Ne ovat siis täysin normaali asia, mutta ne ovat olemassa ja niiden olemassaolo on tunnistettava. Yksi erityisesti suomalaisessa kontekstissa tunnistettava ennakkoluulo liittyy nimiin. Akhlaq Ahmad, tutkija Helsingin yliopistosta, teki tutkimuksen, jonka mukaan ulkomaalaiselta kuulostava nimi haittaa jo pelkästään työhaastatteluun pääsyä.

Näiden ennakkoluulojen esiintyminen työelämässä on osoitettu useissa eri tutkimuksissa. Mitä nimiennakkoluuloon tulee, näissä ennakkoluuloissa on sisäistä vaihtelua. Ennakkoluulot voiva vaihdella sen mukaan, kuulostaako nimi englanninkieliseltä vai arabiankieliseltä.

Haastattelija: Ovatko suomalaiset yritykset... Anteeksi. Meinasin jättää yhden kysymyksen väliin. Palataan hieman taaksepäin. Mitkä ovat suomalaisyritysten ja -organisaatioiden suurimmat rasimiin ja DEI-ongelmiin liittyvät haasteet tai heikkoudet?

Sunna Mbye: Vastaan kysymykseen kahdessa osassa. Ensin rasismi, sitten DEI. Suurin rasisminvastaisuuden haaste on se, ettei ongelmaa edes tunnisteta. Rasismia ei siis edes tunnisteta mainitsemieni ongelmien takia. Rakenteellisten ongelmien. Sitä on vaikea havaita etenkin työelämäkontekstissa. Kun ongelmaa ei edes tunnisteta, siitä on vaikea aloittaa keskustelua. Kun organisaatioissa ja yrityksissä päästään puhumaan aiheesta, moni ei uskalla avata suutaan virheiden tekemisen pelossa. Se on aivan normaalia, mutta sen ei saa antaa haitata rasisminvastaisuuden edistämistä.

Deideissä pyrimme ottamaan rasimiin ja antirasimiin erittäin tulevaisuuspainotteisen asenteen vastuuta kuitenkin unohtamatta. Kun tietoisuus lisääntyy, on pyrittävä parempaan. Rasimin ja sen eri tasojen ymmärtäminen sekä yhdenvertaisuuden ja inklusion tiellä olevien esteiden tunnistaminen ovat ensi askelia kohti antirasismia. Niin yksilöinä organisaatioissa kuin organisaatiotasollakin.

Minun näkökulmastani suurin DEI-työhön liittyvä haaste on yritysten välinen toiminta ja se, miten aiheesta tehdään osa pitkän aikavälin organisaatiostrategioita. Siis osa organisaatioiden päivittäistä toimintaa. Se vaatii aikaa, ponnistuksia ja resursseja. Väitän silti, että se kannattaa. DEI-työn edistämisen hyödyt sekä työntekijöille että organisaatioille on osoitettu monissa tutkimuksissa. Haasteena on siis se, miten kehitystyöstä tehdään pitkäjänteisempää. Kyllä siihen pystytään.

Haastattelija: Tulevaisuudesta puheen ollen, ovatko suomalaiset yritykset mielestäsi kiinnostuneita tekemään entistä parempaa DEI-kehitystyötä vai eivät? Kaltaiseni maallikon

silmin vaikuttaa siltä, että tietämys näistä aiheista kasvaa, mutta onko tämä sinun näkökulmastasi edelleen myrsky vesilasissa vai kuljetaanko laajempaa suuntausta kohti?

Sunna Mbye: Olen ollut suomalaisessa DEI-ympäristössä nyt kolmisen vuotta. Olen tehnyt jonkin verran DEI-vapaaehtoistyötä yhdistyksissä, yhden DEI-yhdistyksen hallituksen jäsenenä ja muuta sellaista. Olen ollut tässä ympäristössä siis jonkin aikaa, ja sanoisin mielenkiinnon ehdottomasti lisääntyneen. Varsinkin jos verrataan aikaan ennen vuoden 2020 Black Lives Matter -liikettä, jolloin kiinnostus alkoi kasvaa. Kiinnostuksen lisääntyminen on kiistatonta, ja mielestäni tilanne on paranemaan päin. Organisaatiotkin alkavat olla aidosti kiinnostuneita eivätkä tee asioita vain näön vuoksi. Meillä on paljon todella motivoituneita asiakkaita, mikä on ilahduttavaa.

Antirasismien osalta tilanne on hieman toisenlainen. Sen osalta ollaan hieman jäljessä. Erityisesti omasta näkökulmastani yritysten välisessä toiminnassa monet aktivistit ja rasisminvastaisessa toiminnassa mukana olevat yhdistykset ovat erittäin aktiivisia suomalaisessa yhteiskunnassa. Alalla on paljon toimijoita, jotka tekevät todella mielenkiintoista ja tulevaisuuteen suuntaavaa työtä. Yritysten välisessä toiminnassa siinä ollaan hieman jälkijunassa, mutta olen silti toiveikas sen suhteen.

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

Sunna Mbye: Ehkä suurin harhaluulo liittyy siihen, mitä aiemmin sanoin rasismien kätkeytymisestä prosesseihin ja rakenteisiin. Suurimmat harhakäsitykset ovat yleensä niitä, joiden mukaan rasismi on näkyvää. Jotakin ihmisten välillä tapahtuvaa. Rasistista herjaamista tai kielenkäyttöä tai suoranaista rasistista käyttäytymistä. Yleensä näin ei ole. On ymmärrettävä ja tunnistettava rakenteellinen rasismi, joka ympäröi meitä kaikkialla yhteiskunnassa ja työelämässä. Se on ratkaisevan tärkeää antirasismien edistämiseksi. Antirasismi on näiden rasististen rakenteiden aktiivista purkamista, missä niitä sitten kohdataankaan. Se on suurin harhakäsitys, joka ihmisillä yleensä on rasismista. Että sitä esiintyy vain yksittäisten ihmisten välillä, vaikka rasismia on monella tasolla yhteiskunnassa. Ja myös työelämässä.

Haastattelija: Millaisena näet rasismien tulevaisuuden työelämässä? Miltä uskot sen näyttävän viiden tai 10 vuoden päästä? Jos uskot parempaan huomiseen, millä perusteella?

Sunna Mbye: Toivon todella, että antirasismia sekä rasismia ja sen täyttä kirjoa eli myös sen rakenteellisuutta ymmärretään entistä paremmin tulevaisuudessa. Olen toiveikas ja tunnistan siihen viittaavia merkkejä. Mainitsin jo aktivismin ja yhdistysten saralla olevat

toimijat. Olen erittäin toiveikas DEI-kehitystyön suhteen. Aihe on mielestäni hyvin trendikäs, ja syystäkin. Siihen on hyvä syy, sillä siitä on mielestäni tulossa entistä enemmän verrannollinen ympäristötietoisuuden kestävyysnäkökohtiin. Ympäristön kestävyden rinnalla on yhteiskunnallinen kestävyys. Uskon, että molemmat alkavat saada yhtäläisesti vauhtia organisaatioissa ja työelämässä.

Sen pohjalta tulevaisuudenkuva viiden tai 10 vuoden päästä on sellainen, että DEI-strategiat nähdään yhtä tärkeänä osana organisaatioiden strategioita kuin ympäristötietoisuuteen liittyvät strategiat. Yksi ja sama kestävyden käsite kattaisi siis molemmat. Ne ovat saman käsitteen eri osa-alueita. Ja vielä paremmasta huomisesta. Uskon aina parempaan huomiseen. Pakkohan sitä on. Miksi muuten jatkaa? Mutta kyllä se työtä vaatii. Ja sitoutumista. Ja ennakoivaa toimintaa. Yhteiskunnallisella ja organisaatiotasolla, kuin myös yksilötasolla.

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

Sunna Mbye: Tämä liittyy ehkä omiin kokemuksiini yliopistolla. Enimmäkseen minulla oli mukavaa, mutta oli kuitenkin tapauksia, joissa olen jälkikäteen pystynyt ehdottomasti tunnistamaan tiedostamattomia ennakkoluuloja. Ja ehkä etuoikeutettuja asemia, joissa ihmiset eivät osanneet huomata itsensä olevan. Haluan sanoa, että kokemuksenne ovat tosia, jos kohtaatte rasismia. Rasismia on yhteiskunnassamme ja työelämässämme. Ja myös yliopistoissa. Vähemmistöstressi on todellinen ilmiö, ja niin ovat työelämän haasteetkin. On olemassa rasistisia rakenteita sekä epätasa-arvoisia ja epäoikeudenmukaisia rakenteita. Kyse ei siis ole vain teistä, ongelma ei ole vain teidän päänne sisällä.

Tukea on kuitenkin saatavilla. Helsingin yliopistossa toimii Students of Colour -yhdistys, joka on mainio vertaisryhmäyhdistys opiskelijoille. Ja monet eri organisaatiot tekevät loistavaa rasismien vastaista työtä. Muiden muassa Fem-R ja Ruskeat Tytöt. Jos etsit yhteisöä tai haluat tehdä aktiivista työtä näiden aiheiden parissa ja rasismia vastaan, tai jos haluat kuulla ihmisten puhuvan asiasta ja osallistua keskusteluun, on olemassa paljon muitakin hienoja yhdistyksiä kuin tässä mainitut. Tee vähän taustatutkimusta, jos olet kiinnostunut aiheesta. Etsi jotakin itsellesi sopivaa. Ei tarvitse jäädä yksin, tukea on tarjolla.

Haastattelija: Ennen kuin lopetetaan tämä huippukiinnostava keskustelu, haluatko sanoa vielä jotakin?

Sunna Mbye: Kiitos, kun kutsuit minut tähän keskusteluun. Jos kuuntelijat tai opiskelijat haluavat tietää enemmän antirasismista tai jos heillä on aiheesta kysyttävää, minut tavoittaa LinkedInistä. Se ei valitettavasti ole kaikkein inklusiivisin alusta, koska se on niin työelämäpainotteinen, mutta en ole tällä hetkellä aktiivinen sosiaalisessa mediassa. Olen

Helsingin yliopiston urapalvelut 2022

jättäytynyt siitä taka-alalle. Olen nyt valitettavasti vain LinkedInissä, jossa minulle voi lähettää viestin, niin yritän ehtiä vastaamaan.

Haastattelija: Kiitos siitä ja kiitos, kun tulit podcastin vieraaksi, Sunna. Oli suuri ilo saada sinut mukaan ohjelmaan.

Sunna Mbye: Kiitos.

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

[tallenne päättyy]