

Podcasten Allas arbetsliv: Sunna Mbye

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. I dag ska vi prata om antirasism och DEI-arbete i arbetslivet i dagens Finland. Begreppet DEI är en förkortning av de engelska orden diversity, equity och inclusion. Det omfattar, men är ingalunda begränsat till, antirasism som också är något av ett tema för det här avsnittet. Med mig har jag projektkoordinatören och DEI-experten Sunna Mbye från företaget deidei. Välkommen Sunna. Det är ett stort nöje att ha dig med i programmet.

Sunna Mbye: Tack för att jag fick komma.

Intervjuaren: Innan vi dyker djupt in i dagens ämne skulle jag vilja veta lite mer om dig. Som jag nämnde jobbar du just nu för företaget deidei som hjälper organisationer att bli diversifierade, rättvisa och inkluderande. Kan du berätta lite om vad det betyder mera konkret?

Sunna Mbye: Ja, absolut. Vi på deidei hjälper organisationer att inleda och utöka sitt arbete med mångfald, rättvisa och inkludering, alltså DEI. Vi ger rådgivning, vi skapar och tillämpar DEI-strategier, vi ordnar utbildningar och workshoppar samt erbjuder förändringsledarskap inom området. Vi på deidei anser att en DEI-förändring handlar om förändring på lång sikt. Förändringen hänvisar till ett mer strategiskt tillvägagångssätt. Det handlar alltså om mer än enbart en utbildning eller enstaka workshoppar. Så klart spelar utbildningarna och workshopparna sin egen roll under den längre DEI-resan. De är utmärkta verktyg för att skaffa kunskap och få mer förståelse för DEI. Men vi ser arbetet snarare i termer även resa mot förändring. Det är ett maraton, inte en sprintersträcka.

Intervjuaren: Vad tycker du själv är det bästa med ditt arbete?

Sunna Mbye: Ärligt talat så gillar jag faktiskt kundarbetet. Jag tycker verkligen om att samarbeta med våra kunder. Jag gillar att interagera med personer från olika typer av organisationer och från olika områden. Kundarbetet är mycket viktigt för mig. Jag gillar också den kreativa delen i konsulteringen och problemlösandet tillsammans med kunderna. Att verkligen gå på djupet för att se vad kunderna behöver och hur vi kan hjälpa dem med

deras problem. Och jag gillar friheten. Deidei är ett ungt företag, ungefär ett och ett halvt år gammalt. Så vi har mycket intern frihet att forma vår egen arbetsbild utifrån våra styrkor och intressen. Jag gillar verkligen den delen också. Så klart kommer det inte utan ansvar. Alla måste ta ansvar för sitt eget arbete. Men det finns ändå utrymme för mycket frihet.

Intervjuaren: Vad jobbar du med just nu?

Sunna Mbye: Jag är med i många olika projekt med olika sorters organisationer. Det handlar om mycket intressanta projekt som jag gärna skulle prata om. Men jag kan kanske framhäva ett projekt, som är aktuellt för den här podcastens tema, antirasism och det är vårt samarbete med Plan International Finland. Vi gjorde en likabehandlings- och antirasismkartläggning och en vägkarta om samma tema för deras behov. Plan International Finland är en organisation som jobbar med humanitära frågor och utveckling som främjar barns rättigheter och flickors jämställdhet globalt. Vi gjorde det här i samarbete med deras finländska kontor. Först analyserade vi deras nuvarande interna likabehandlings- och antirasismsituation. Sedan gav vi dem rekommendationer för följande steg utifrån slutsatserna och data vi samlat in. Arbetet kulminerade i vägkartan, vilket också är en hänvisning till förändringsresan. Det är ett strategiskt verktyg som Plan International kan använda sig av i sitt interna, framtida likabehandlings- och antirasismarbete.

Intervjuaren: Du har själv studerat vid ett universitet och har en magisterexamen i samhällsvetenskap med huvudämnet internationella relationer från Tammerfors universitet. Har du nytta av din utbildning i ditt nuvarande arbete? Och om du har, kan du nämna några exempel?

Sunna Mbye: Ja. Kanske först då du hör internationella relationer och statsvetenskap, som jag också studerade, så är kopplingen till DEI inte så uppenbar. Men i själva verket kopplas de samman genom det kritiska tänkandet. Vid universitetet tänkte vi verkligen grundligt igenom hur det går att kritiskt närma sig sådana här större koncept. Och sedan ska du hitta den där värdefulla informationen i det, för att till sist plocka ut det essentiella. Och det är vad vi gör inom DEI-rådgivningen. Det handlar också om förståelse för större globala fenomen och vilken inverkan de har lokalt. I det här fallet alltså i Finland. De här färdigheterna har verkligen hjälpt mig att närma mig DEI som är ett globalt fenomen. Vi tar det globala fenomenet, använder data och ser hur det passar in på det finländska arbetslivet. Så det är verkligen bra att ha den här slutledningsförmågan. Men kanske en av de mer konkreta färdigheterna som universitetsstudier ger, oavsett studenternas områden eller om de är kandidater eller magistrar, är att universitetet lär studenterna att ta ansvar för sina egna studier och slutföra projekt. Det här är också en väldigt viktig färdighet för en konsult. Det är viktigt att kunna ta ansvar och ha förmåga att fullborda något från början till slut.

Intervjuaren: Från vad jag läste om din karriär på deideis webbsida verkar det som att du redan har en rätt så lång karriär bakom dig. Vilka roller har olika former av arbete, såsom aktivism, frivilligarbete, föreningsaktiviteter, eller annat så kallat alternativt arbete, spelat under din karriär?

Sunna Mbye: Jag skulle säga att de spelat en mycket viktig roll. Jag har varit aktiv i studielivet, såsom styrelsemedlem i studentorganisationerna för internationella relationer och statsvetenskap. Jag har också gjort lite frivilligarbete för Erasmus och arbetat med internationella studenter och liknande. Vilken erfarenhet som helst är en bra erfarenhet. Och de här erfarenheterna och frivilligarbetet i organisationerna ledde till att jag fick en praktikplats vid Utrikesministeriet. Så all erfarenhet är bra. Därför uppmuntrar jag studenterna att vara med i olika studentorganisationer.

Intervjuaren: Jag påminner er, kära lyssnare, att det här inte var betald reklam. Som vi alla vet, så är det underbart och givande att utexamineras från universitetet, men det kan också kännas skrämmande att lämna det bekanta bakom sig och ta klivet ut i det okända. Om du betraktar den här nyligen avslutade fasen i ditt liv, vad skulle du säga till dig själv som yngre eller till de studenter som känner press och ångest i sina egna liv just nu?

Sunna Mbye: Jag skulle säga: ha tålamod. Och lär dig att leva med osäkerheten. Vi lever i osäkra tider och en osäker värld. Så försök verkligen lära dig att lindra osäkerhetskänslorna, till exempel känslorna av att du inte räcker till eller att du saknar någon färdighet. Var vänlig mot dig själv. Du kommer att hitta din väg. Det är bra att ha drömmar och mål, men fastna inte för mycket i en föreställning av hur din framtida karriär borde se ut. Som jag sade tidigare så är alla erfarenheter bra erfarenheter och kommer att ge dig något värdefullt inför framtiden. Det här har kanske sitt ursprung i min egen bakgrund och ställning. Men om du inte är intresserad av att forska vidare, stressa inte så mycket över din pro gradu-avhandling. Den bästa gradun är en färdig gradu.

Intervjuaren: Okej. Rasism. Från din ståndpunkt, hur skulle du beskriva rasism i det finländska arbetslivet? Hur och var framträder den?

Sunna Mbye: Rasismen i det finländska arbetslivet är väldigt strukturell. Den är kanske inte så lätt att identifiera och upptäcka, eftersom den är dold i processerna och i arbetslivets strukturer. Det finns en väldigt stark uppfattning om jämlika möjligheter i det finländska samhället. Det är en bra värdering att ha. Men som du kanske har märkt står inte E:et i DEI för jämlikhet (equality), utan det står för rättvisa (equity). Vi vill alltså ta

jämlikhetstänkandet ett steg längre. Ett narrativ om jämlik behandling kan i vissa fall förhindra samtal om de strukturella problemen. Det kan på sätt och vis gömma dem. En grundorsak till rasism i arbetslivet är en omedveten partiskhet, alltså sådan partiskhet som vi inte ens vet om att vi har. De är alltså den partiskhet som vi har internaliserat helt enkelt genom att vara en del av samhället. Och det är ett helt normalt fenomen. Men sådan partiskhet existerar och vi måste erkänna att så är fallet. Speciellt i finländska sammanhang är en bekant partiskhet fördomen mot namn. En forskare vid Helsingfors universitet, Akhlaq Ahmad, gjorde en undersökning som visar att ett utländskt klingande namn är en nackdel och kan leda till att du inte ens kallas till arbetsintervju. Så det finns alltså forskning som visar att den här sortens partiskhet existerar i arbetslivet. Också när det gäller fördomar mot namn så finns det variationer i partiskheten. Fördomarna kan variera om du har ett engelsk- eller arabiskklingande namn.

Intervjuaren: Tycker du överlag att finländska företag ... Förlåt. Jag höll på att hoppa över en fråga. Låt oss backa lite. Vilken är den största utmaningen som finländska företag och organisationer står inför eller den största svagheten de har när det kommer till utmaningar och problem med rasism och DEI?

Sunna Mbye: Jag kommer att närma mig den här frågan i två delar. Först antirasism och sedan DEI. Den största utmaningen angående antirasism är att problemet inte ens identifieras, på grund av de problem jag nämnde tidigare, alltså de strukturella problemen. Det är inte lätt att upptäcka rasism. Särskilt inte i arbetslivssammanhang. Så när problemet inte ens identifieras är det svårt att starta en diskussion om det. Och sedan om det diskuteras inom organisationer och företag är det många som av rädsla inte vill prata om det eftersom de är rädda för att göra fel. Och det är fullständigt normalt. Men vi kan ändå inte låta det förhindra antirasismens framsteg. Vanligtvis försöker vi som arbetar vid deideta oss an rasism och antirasism med ett mycket framtidsorienterat grepp. Men vi glömmer inte bort att bära vårt ansvar. När vi har bättre kunskap måste vi göra bättre ifrån oss. Att förstå rasism och dess olika nivåer och att känna igen barriärerna som står framför rättvisa och inklusion är de första stegen som vi kan ta mot antirasism, som individer i organisationer, men också på organisationsnivå. Och sedan är kanske den största utmaningen angående DEI i affärsvärlden ur mitt perspektiv hur temat ska göras till en del av organisationsstrategierna på lång sikt. Det borde göras till en del av det dagliga livet i organisationerna, eftersom det kräver tid, ansträngning och resurser. Men jag skulle ändå hävda att det är värt det. Det finns många undersökningar som har visat nytta med DEI-framsteg, både för de anställda och för organisationen. Jag skulle alltså säga att utmaningen ligger i hur organisationerna ska göra utvecklingsarbetet mer långsiktigt. Men det är fullt möjligt att göra det.

Intervjuaren: På tal om att blicka framåt, upplever du att finländska företag och organisationer är intresserade av att bli bättre på DEI eller inte? För en lekman som jag

verkar det finnas en ökande medvetenhet om det här ämnet, men ur din synvinkel, pratar vi fortfarande om ett ”stormen i vattenglasat”-fenomen eller börjar det bli en allmänare trend?

Sunna Mbye: Jag har jobbat med finländska DEI-frågor i ungefär tre år nu. Jag har gjort en del DEI-frivilligarbete i föreningar och jag har varit med i en DEI-förenings styrelse och liknande. Jag har alltså redan hunnit vara med en tid och jag skulle säga att intresset definitivt har ökat. Speciellt om du jämför med tiden före Black Lives Matter-rörelsen år 2020 då intresset accelererade. Det finns en klar ökning. Och jag tror det blir bättre. Organisationer blir genuint intresserade. De vill inte bara utvecklas på det här området för syns skull. Vi har många verkligt motiverade kunder och det är sannerligen ett nöje att se det. Angående antirasism så ser situationen lite annorlunda ut. Vi ligger lite efter på det planet. Speciellt ur mitt perspektiv från B2B-fältet tror jag att många aktivister och organisationer som arbetar med antirasism är väldigt aktiva i det finländska samhället och det finns många på fältet som gör mycket intressant och framtidsfokuserat arbete. B2B-verksamheten släpar efter en aning, men jag är ändå hoppfull.

Intervjuaren: Finns det några vanliga missuppfattningar om rasismen på den finländska arbetsmarknaden? Och om ja, korriger dem gärna här och nu.

Sunna Mbye: Den största missuppfattningen finns kanske i anslutning till vad jag sade tidigare, nämligen att rasismen är dold i processerna och strukturerna. Så det största missförståndet är att rasism är någonting synligt. Att det är någonting som händer mellan människor, att det skulle handla om rasistiskt förtal eller rasistiskt språk eller rasistiskt beteende. Och det gör det oftast inte. Vi måste förstå och identifiera den strukturella rasismen som något som finns överallt runt omkring oss i samhället och arbetslivet. Det är nyckeln till att gå framåt mot antirasism. Antirasism är att aktivt demontera de rasistiska strukturerna var än vi stöter på dem. Det är den största missuppfattningen folk ofta har om rasism, alltså att det bara inträffar mellan enskilda människor. Men det finns många lager av rasism i vårt samhälle och i arbetslivet likaså.

Intervjuaren: Hur uppfattar du framtiden angående rasism i arbetslivet? Hur förutspår du att det kommer att se ut om fem eller tio år? Och om du tror det finns hopp om en bättre morgondag, varför tror du det?

Sunna Mbye: Jag hoppas verkligen att vi i framtiden får en bättre förståelse för antirasism och rasism i alla dess former, likaså den strukturella delen av det. Jag är hoppfull och jag ser faktiskt tecken på det här. Jag nämnde redan aktörerna på aktivism- och organisationsfältet. Jag känner verkligen hopp inför DEI:s framtid. Det här är en fråga som kommer att bli ännu

mer trendig, och med all orsak. Jag tror att det håller på att bli mer och mer jämförbart med till exempel den hållbara aspekten av miljömedvetenhet. Det finns alltså hållbarhet när det gäller miljön och det finns social hållbarhet. Jag tror att bägge börjar få lika mycket synlighet i organisationer och arbetslivet. Utifrån det här kan jag kanske säga att framtiden om fem eller tio år är att DEI-strategierna ses som en lika viktig del av organisationernas strategier som miljömedvetna strategier. Begreppet hållbarhet skulle alltså omfatta båda två, men representera olika delar. Och angående en bättre morgondag. Jag tror alltid på en ljusare framtid. Det måste vi väl göra, eller hur? I annat fall skulle det inte finnas någon orsak att fortsätta. Men det kräver arbete. Och engagemang. Och saker och ting måste göras proaktivt, både på social och på organisatorisk nivå, men också på individnivån.

Intervjuaren: Vad skulle du vilja säga till våra studenter som kämpar med rasism i sina liv och karriärer just nu?

Sunna Mbye: Det här kanske har att göra med min egen erfarenhet från min tid vid universitetet. För det mesta var det en underbar tid. Men det fanns stunder, som jag tittat tillbaka på nu i efterhand, där jag definitivt kan urskilja de omedvetna partiskheterna som fanns där. Och kanske privilegierna som de privilegierade själva inte riktigt kunde identifiera. Jag skulle alltså vilja säga att dina upplevelser är verkliga, om du stöter på rasism. Det existerar i vårt samhälle och i vårt arbetsliv. Och vid universitetet. Och minoritetsstress är ett verkligt fenomen, precis som utmaningarna i arbetslivet. Det finns rasistiska strukturer. Och det finns ojämlika och orättvisa strukturer. Det gäller inte bara dig. Det är inte bara något du inbillar dig. Men det finns stöd. Föreningen Students of Color finns vid Helsingfors universitet och det är en jättebra studentförening för kamratstöd. Det finns många olika organisationer som gör ett fantastiskt antirasismarbete, till exempel Fem-R och Ruskeat tytöt. Så om du söker efter en gemenskap eller om du aktivt vill engagera dig i de här frågorna och i antirasismarbetet, eller om du bara vill ha en plats där du kan höra andra prata om det här och vill ta del av samtalet så finns det många bra föreningar, också fler än dem vi redan nämnt. Titta lite omkring dig vad det finns om du är intresserad. Gräv lite djupare så hittar du något som passar dig. Du behöver inte vara ensam. Det finns stöd.

Intervjuaren: Innan vi avslutar den här superintressanta diskussionen, finns det något mer du skulle vilja tillägga?

Sunna Mbye: Jag skulle vilja tacka dig för att jag fick komma hit för det här samtalet. Om lyssnarna eller studenterna är intresserade av att veta mera om antirasism eller om de har frågor om antirasism så hittar ni mig på LinkedIn. Olyckligtvis så är det inte den mest inkluderande plattformen eftersom den är så arbetslivsrelaterad, men jag är inte aktiv på sociala medier för tillfället. Jag tar ett steg tillbaka från allt det. Tyvärr är det bara LinkedIn nu, men du kan skicka ett meddelande så ska jag försöka svara.

Intervjuaren: Tack så mycket för det. Och tack för att du kom Sunna. Det har varit en ära att ha dig med i programmet.

Sunna Mbye: Tack.

Intervjuaren: Tack för att du lyssnade på Allas arbetsliv. Podcasten producerades av Karriärservicen vid Helsingfors universitet.

[ljudinspelningen avslutas]