

Yhdenvertaiset-podcast: Työelämän segregaatian purkaminen – Shadia Rask

[musiikkia]

Tässä podcast-sarjassa keskustellaan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä opiskelua ja työelämää koskevista laeista ja säännöistä. Vieraana on tutkimuspäällikkö Shadia Rask (THL). Podcastin toimittaa Maryan Abdulkarim.

Shadia Rask on tutkimuspäällikkö Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella THL (maahanmuutto ja väestön moninaisuus, syrjintä ja eriarvoisuus, mielenterveys ja toimintakyky). Lisäksi hän on kolumnisti.

MARYAN ABDULKARIM:

Tässä podcastissa keskustellaan opiskelua ja työelämää ohjaavista laista, säännöistä ja niiden takana olevista ajatuksista sekä ihmiskuvasta. Tutkimusten ja kansainvälisen yhteisön näkökulmasta suomalaista yhteiskuntaa määrittelevät muun muassa sananvapaus, demokratia, tasa-arvo, ja olemme jo ties miten monennetta kertaa maailman onnellisin kansa. Keskustelen tässä podcastissa omien alojensa huippuasiantuntijoiden kanssa siitä, miten tähän ideaaliin pyritään ja kuinka sitä ylläpidetään. Fokuksessa on opiskelu ja työelämä. Minun nimeni on Maryan Abdulkarim ja toimitan tätä sarjaa.

Tässä jaksossa vieraana on THL:n tutkimuspäällikkö ja Ylen kolumnisti Shadia Rask. Tervetuloa.

SHADIA RASK:

Kiitos.

MARYAN ABDULKARIM:

Shadia, mitä sinä teet työkseksi?

SHADIA RASK:

Olen tutkimuspäällikkö Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella. Olen ollut THL:llä jo 12 vuotta töissä. Tällä hetkellä vedän Moninaisesti parempi -nimistä tutkimus- ja kehittämishanketta, jonka päätavoitteena on edistää työelämän monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta ja erityisesti keskitytään Suomeen muuttaneiden korkeasti koulutettujen naisten asiantuntijauriin.

MARYAN ABDULKARIM:

Okei. Eli mitä te käytännössä teette?

SHADIA RASK:

Käytännössä minun työpäivät on varsin monipuolisia. Niihin kuuluu hyvin näkyviä asioita, kuten luentoja tai erilaisia asiantuntijahaastatteluja, kuten tämä, ja kirjoituksia eri medioissa. Mutta myös sellaista arkisempaa, hiljaista, koneen ääressä tehtävää työtä; kaikenlaista raportointia, valmistelua, lausuntopyyntöjä ja tekstien kommentointia. Näistä kaikista rakentuu se tutkimuspäällikön työ, joka viime kädessä pyrkii edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa yhteiskunnassa.

MARYAN ABDULKARIM:

Sinun työnantajasi on THL, eli Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Kyseessä on julkinen instituutio. Mihin yhteiskunta pyrkii THL:n ja nyt erityisesti sinun tehtäväsi kautta?

SHADIA RASK:

Ajattelen, että tutkijana minun työni liittyy yhteiskunnallisen eriarvoisuuden ymmärtämiseen ja väestöryhmien välisten terveys- ja hyvinvointierojen tutkimiseen. Väittelin nelisen vuotta sitten väestön moninaisuuteen, maahanmuuttoon ja väestöryhmien väliseen terveyseroihin liittyen. Se perusajatus on se, että emme voi puuttua eriarvoisuuteen, elleimme me ensin tutkita ja osoiteta, missä sitä on ja minkä takia. Eli tietyllä tavalla yhteiskunta saavuttaa minun työni kautta tietoa vallitsevasta eriarvoisuudesta ja myös konkreettisia työkaluja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Esimerkiksi tässä Moninaisesti parempi -hankkeessa me toteutettiin monimuotoisuutta edistävä rekrytointikokeilu. Meillä oli tilanne, missä me rekrytoitiin kaksi projektitutkijaa ja siinä prosessissa kokeiltiin viittä erilaista monimuotoisuutta edistävää rekrytointikeinoa. Iso osa minun työtäni tutkimuspäällikkönä on se, että käyn eri organisaatioissa kouluttamassa ja kertomassa sen rekrytointikokeilun opeista ja sitä kautta sitä, miten niitä keinoja voidaan ottaa käyttöön paitsi julkisella puolella, niin myös järjestöissä ja yrityksissä.

MARYAN ABDULKARIM:

Voidaanko sanoa, että yhteiskunnan perimmäinen tavoite esimerkiksi sinun tehtäväsi kautta on saavuttaa yhdenvertaisuus suomalaisessa yhteiskunnassa?

SHADIA RASK:

Joo, kyllä se näin on. Tulee mieleen THL:n slogan, että jotta me kaikki voisimme hyvin, niin se minun työ THL:n tutkimuspäällikkönä osaltaan pyrkii siihen, että koko Suomen väestössä hyvinvointi lisääntyy ja me kaikki voisimme hyvin.

MARYAN ABDULKARIM:

Tämä onkin hyvä pointti. Mietin sitä, että miten hyvinvointi ja yhdenvertaisuus liittyvät toisiinsa?

SHADIA RASK:

Erinomaisen hyvä kysymys. Nämä ovat isoja käsitteitä. Jos ajatellaan, että yhdenvertaisuuden käänttöpuolena on eriarvoisuus ja syrjäytyminen, niin se on myös hyvinvoinnin käänttöpuolella. Jotta voi kokea olevansa osa yhteiskuntaa, voida hyvin, päästä toteuttamaan itseään ja jotta aineellinen hyvinvointi toteutuu, niin silloin tarvitaan yhdenvertaisuutta ja kuulumisen kokemusta. Tuo on yksilön näkökulmasta katsottuna, mutta yhteiskunnallisesti se, että ne hyvinvointierot olisi mahdollisimman pieniä, niin siihen me tarvitsemme yhdenvertaisuutta.

MARYAN ABDULKARIM:

Kiitoksia. Tämä avasi sitä. Päätäjien taholta on selkeä signaali yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi muun muassa THL:n kautta. Eli silloin lainsäädäntö mahdollistaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden. Mutta on kuitenkin paikkoja, missä se ei toteudu.

SHADIA RASK:

Voin tuoda esiin sen, että THL:n strategiassa yksi meidän arvoista on olla yhdenvertaisuuden suunnannäyttävä. Tämä on tosi merkittävä asia ja se antaa vipuvoimaa ja suuntaviivaa kaikkeen siihen työhön, mitä me teemme. Sekä sisäisesti, henkilöstöpoliittisesti, mutta myös toiminnallisesti kaikessa siinä tutkimus- ja kehittämistyössä, mitä me teemme, on se strateginen arvo olla yhdenvertaisuuden suunnannäyttävä. Jos ajatellaan sitä kytköstä, että mitä lainsäätäjät pyrkivät minun työni kautta saavuttamaan, niin yleisesti ottaen lainsäätäjät toivovat näyttöön perustuvaa tietoa ja mielellään politiikkasuosituksia. Minun työssäni se käytännössä tarkoittaa osallistumista erilaisiin asiantuntijaryhmiin. Viime vuonna olen ollut mukana opetus- ja kulttuuriministeriön korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelman ohjausryhmässä. Se oli suunnitelma, joka pyrki tarkastelemaan ja kuvaamaan korkeakoulutuksen ja erilaisten aliedustettujen ryhmien tasa-arvon tilannetta koulussa sekä myös esteitä korkeakouluopintoihin pääsemiseen. Siinä esitettiin selkeitä linjauksia ja toimenpiteitä, miten korkeakoulutuksen saavutettavuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää. Tähän meidän aiheeseen liittyvä toinen esimerkki on työ- ja elinkeinoministeriön työelämän monimuotoisuusohjelma, jonka ohjausryhmään myös kuulun. Se on konkreettinen tapa ja työryhmä, jonka tavoitteena on se, että yritykset ja eri organisaatiot hyötyisivät monimuotoisuudesta ja myös se, että maahanmuuttaneiden henkilöiden pääsy osaamistaan vastaavaan työhön helpottuisi Suomessa.

MARYAN ABDULKARIM:

Kuulostaa hyvältä. Itsekin toimin hankkeessa, joka pyrkii purkamaan segregoituneita opiskelu- ja työmarkkinoita. Mitä lääkkeitä meillä on tähän, kun suomalainen työelämä on yksi maailman segregoituneimpia, niin miten me voimme lähteä purkamaan sitä?

SHADIA RASK:

Segregaation purkaminen on todella iso teema. Meillä on THL:ssä juuri startannut yksi segregaation purkuun liittyvä hanke, jossa kollegani Miia Teräsaho työskentelee.

Keinovalikoima segregaatin purkuun on tosi laaja lähtien siitä, että kiinnitetään huomiota opiskelijan ohjaukseen, kehitetään sukupuolitietoista viestintää ja koulutetaan työelämässä. Kuten sanoit, että Suomessa sekä koulutusalat että työmarkkinat ovat tosi voimakkaasti segregoituneet. Voimakkaammin kuin muissa maissa. Tutkimustiedosta meillä on viitteitä siitä, että Suomeen muuttaneiden henkilöiden koulutusalat ovat vähemmän segregoituneita niiden koulutusten ja tutkintojen osalta, jotka on suoritettu ennen Suomeen muuttoa, mutta Suomeen muuton jälkeen ne alkavat eriytyä voimakkaammin. Eli tämä kertoo siitä, että nimenomaan suomalaisessa yhteiskunnassa sitä ohjausta naisemmistöille tai miesemmistöille aloille on voimakkaasti sekä koulutuksessa että työelämässä.

MARYAN ABDULKARIM:

Kun puhutaan vaikutusten arvioinnista ja seurauksista, niin mikä tässä nykyisessä tilanteessa on huonoa? Eli miksi tämä segregatio pitää purkaa?

SHADIA RASK:

Jotta me saamme kaikkien osaaminen ja potentiaali käyttöön eri aloilla. On tiettyjä aloja, joille työllistyy vain pieni osa väestöstä, niin miten silloin onnistutaan tavoittamaan, palvelemaan ja kehittämään semmoisia tuotteita ja palveluja, jotka tavoittaisivat sataa prosenttia väestöstä. Siinä on se perusajatus, että tarvitaan edustavuutta eri aloille ja eri työtehtäviin, jotta ne parhaimmat innovaatiot ja ideat syntyvät ja jotta pystytään palvelemaan tasapuolisesti ja kokonaisvaltaisesti potentiaalista asiakaskuntaa ja väestöä kokonaisuudessaan.

MARYAN ABDULKARIM:

Eli nyt kun meillä on työ- ja koulutuspolut segregoituneet, niin se tuottaa tilanteen, missä ihmiset saattavat hakeutua aloille, jossa kokevat, että tässä minun on mahdollista toimia sen sijaan, että hakeutuisivat alalle, missä heillä olisi intohimoja toimia.

SHADIA RASK:

Kyllä.

MARYAN ABDULKARIM:

Eli silloin segregaatian purku palvelisi myös tulevia sukupolvia ja jo työelämässä olevia paremmin löytämään omille aloilleen?

SHADIA RASK:

Juuri näin. Se, miltä meidän yhteiskunta tänä päivänä näyttää, niin totta kai se ohjaa niitä valintoja, mitä nykyneuret ja tulevat sukupolvet näkevät mahdollisiksi itselleen. Me tarvitaan parempaa edustavuutta, enemmän eritaustaisia ja erilaisia ihmisiä esillä erilaisten päättävien pöytien ääressä. Siitä syntyy roolimalleja ja esimerkiksi, että myös tuollaiset lainausmerkeissä epätyypilliset valinnat ovat minullekin mahdollisia.

MARYAN ABDULKARIM:

Suomi on taas valittu maailman onnellisimmaksi maaksi. Me tiedetään, että meillä on myös tätä eriarvoisuutta ja on ihmisiä, jotka voivat huonosti. Onko mahdollista, että maailman onnellisimmassa maassa on myös ihmisiä, jotka eivät ole ihan niin onnellisia?

SHADIA RASK:

On mahdollista ja valitettavasti näin myös on. Vaikka viidettä kertaa putkeen Suomi on maailman onnellisin maa, niin onnellisuus ei jakaudu tasaisesti kaikkiin väestöryhmiin. THL:n väestötutkimuksista me tiedämme, että keskimäärin Suomen koko väestössä joka toinen työikäinen arvioi, että on suurimman osan ajasta onnellinen. Kun me tarkastelemme syntyperän mukaan, niin havaitaan, että on väestöryhmiä, joissa onnellisuuden kokemukset ovat harvinaisempia. Esimerkiksi Lähi-idän maista ja Pohjois-Afrikasta Suomeen muuttaneista vain noin 40 prosenttia arvioi, että on suurimman osan ajasta onnellinen, mutta sitten taas esimerkiksi muualta Afrikasta Suomeen muuttaneista jopa 70 prosenttia arvioi, että on pääosin onnellinen. Eli jo tuossa havaitaan onnellisuuden erilaista jakautumista. Se ei kuitenkaan suinkaan ole niin, että onnellisuus jakautuisi epätasaisesti vain syntyperän mukaan tarkasteltuna, vaan myös iän mukaan havaitaan, että lapset ovat vähemmän onnellisia kuin vanhempansa ja tämä tulos havaitaan paitsi Suomessa, niin myös muissa maissa jotka ovat pärjänneet hyvin näissä onnellisuustutkimuksissa.

MARYAN ABDULKARIM:

Mitä mieltä olet noista tutkimuksista, onko ne uhka vai mahdollisuus? Se, että mitataan onnellisuutta ja kerrotaan, mikä maa on onnellisin?

SHADIA RASK:

Tutkijana sanoisin sekä että. Hyvin tehdyt väestö- ja kyselytutkimukset ovat ehdottomasti mahdollisuus, että me tiedetään, mikä on tilanne ja tunnistetaan niitä väestöryhmien välisiä eroja. Samaan aikaan huonosti tehdyt ja menetelmällisesti heikot tutkimukset ovat ongelmallisia silloin, kun vertaillaan eri maiden välillä. Silloin täytyy olla tarkka ja huolellinen siitä, että ne ovat aidosti vertailukelpoisia. Yksi uhka ja haaste on myös se, että millä tavalla niistä tutkimuksista uutisoidaan. Voi olla niin, että tietty tutkimus on tehty tosi hyvin, mutta siitä nostettavat raflaavat uutisotsikot ovat liian yksinkertaistettuja.

MARYAN ABDULKARIM:

Kun meillä on tässä fokus opiskelu- ja työelämässä, niin onko sinulla jotain terveisiä opiskelijoille, jotka ovat menossa työelämään?

SHADIA RASK:

Lähetäisin kannustavia terveisiä. Haluaisin rohkaista siihen, että ei ole kiire eikä tarvitse heti tietää, mitä haluaa ja miksi haluaa isona. On ok olla kiinnostunut monesta ja kokeilla erilaisia juttuja. Toisaalta ajattelen, että opiskeluaika ja erilaiset harjoittelut ovat tosi hyviä

tilaisuuksia vähitellen rakentaa sitä omaa polkua. Jos ajattelen taaksepäin omia opiskeluvuosia ja työuraa, niin aika paljon siellä on niitä hyviä sattumia, että on sattunut olemaan jossain tilanteessa ja tutustunut johonkin ja sitä kautta rakentanut omaa verkostoa. Semmoiset rohkaisevat terveiset, että niitä hyviä sattumia ja raollaan olevia ovia voi olla monissa tilanteissa opintojen aikana. Kannattaa pitää silmät auki, sillä tavalla voi löytää oman polun ja kiinnostuksen kohteen.

MARYAN ABDULKARIM:

Oliko sinun lapsuuden unelma-ammatti THL:n tutkimuspäällikkö?

SHADIA RASK:

Ei ollut. Minun unelmat liittyivät kansainväliseen uraan. YK:sta ajattelin, että se voisi olla. Minun pääaine yliopistossa oli kansainvälinen terveys ja silloin mietin Maailman terveysjärjestöä WHO:ta, että se voisi olla kiinnostava. Henkilökohtaisista syistä jäinkin Suomeen ja kotikansainvälisyys kiinnosti. Ensin aloin tehdä gradua THL:n kanssa yhteistyössä ja sitten aika pian siellä starttasi iso projekti, jonka projektikoordinaattoriksi pääsin.

MARYAN ABDULKARIM:

Mietin, että onko tässä vielä jotain, mitä haluaisit nostaa esiin? Joka liittyy hyvinvoinnin edistämiseen ja yhdenvertaisuuteen ja koulumaailmaan?

SHADIA RASK:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on keskeisin työväline pitkäjänteiselle ja suunnitelmalliselle tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Kerroin, että Moninaisesti parempi -hankkeessa me toteutettiin rekrytointikokeilu, jossa kokeiltiin viittä eri monimuotoisuutta edistävää rekrytointikeinoa. Näitä olivat esimerkiksi monimuotoisuuslausukseen käyttö ensimmäistä kertaa THL:n työpaikkailmoituksessa. Se, että me arvoitiin kriittisesti, että minkälaista kielitaitoa näissä kahdessa projektitutkijan tehtävässä vaaditaan. Me kokeiltiin anonyymiä osaamisnäytettä, eli sitä, että rekrytoinnin ensimmäisessä vaiheessa arvioitiin nimettömästi kaikki hakijat heidän lähettämänsä sivun tutkimusidean tai abstraktin perusteella. Se, mikä on tosi merkityksellistä, on, että paitsi että me toteutettiin tämä kokeilu ja arvioitiin sitä paitsi työnantajan näkökulmasta, niin meillä oli osana rekrytointiprosessia hakijakysely. Eli puolet näitä tehtäviä hakeneista henkilöistä vastasi tähän hakijakyselyyn ja antoi meille sitä kautta tosi arvokasta tietoa siitä, että miten nämä keinot toimii, miltä ne näyttivät työnhakija näkökulmasta. Paitsi että meillä on tietoa tästä yksittäisestä kokeilusta, niin se olennainen juttu on se, että miten me saadaan ne opit osaksi organisaation eli THL:n pysyviä rakenteita. Tähän se tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on olennaista. Eli esimerkiksi THL:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattu, että otetaan käyttöön näitä monimuotoisuutta edistäviä rekrytointikeinoja. Meillä on ollut useita sekä sisäisiä että ulkoisia rekrytointeja tämän rekrytointikokeilun jälkeen, joissa näitä eri keinoja on otettu käyttöön.

Olennainen juttu on se, että ne tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat eivät saa jäädä liian liian yltäsaiseksi tai passiivimuotoiseksi, vaan mahdollisimman konkreettisesti ja niin, että tiedetään kuka on vastuussa ja minkälaisia asioita seurataan ja millaisia asioita tulisi saavuttaa. Silloin näiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien muutosta tuottava voima pääsee toteutumaan.

MARYAN ABDULKARIM:

Eli pitäisi olla mahdollisuus resursoida työaika jollekin, joka seuraa sitä kehitystä ja niitä askelmerkkejä?

SHADIA RASK:

Kyllä. Se, että on resursoitu ja selkeästi nimetty vastuhenkilöt, että kuka vastaa mistäkin palasesta.

MARYAN ABDULKARIM:

Tuo kuulostaa todella hyvältä. Mietin, että ne organisaatiot, joiden oma talous ei mahdollista sitä, niin onko jotain tahoja, mistä voi sitten hakea lisää resursseja siihen, että toteuttaa tätä tavoitetta?

SHADIA RASK:

Eri organisaatioissa on ratkaistu ja järjestetty eri tavoilla. Mutta jos ajatellaan lainsäädännön näkökulmasta, niin kaikilla niillä työnantajilla, joiden palveluksessa on vähintään 30 henkilöä, on lakisääteinen velvollisuus suunnitella toimenpiteitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Eli siinä mielessä täytyy löytää niitä tapoja tehdä niitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Ehkä tähän resursointiin vielä, niin semmoinen kannustus ja ajatus, että jos ja kun satsaa siihen, että tekee kerralla hyvin, niin sehän ei tarkoita, että jokainen vaihe olisi yhtä työläs. Jos on mahdollista tehdä hyvin, miettiä huolella ja konkreettisesti, jakaa vastuuta, niin silloin se kantaa hedelmää ja voi keventää työmäärää myöhemmässä vaiheessa.

MARYAN ABDULKARIM:

Eli hyvin suunniteltu auttaa pitkäjänteisesti ennaltaehkäisemään mahdollisia haasteita, joihin menisi enemmän aikaa ja resursseja?

SHADIA RASK:

Joo. Jos ajatellaan tuota Moninaisesti parempi rekrytointikokeilua, niin siinä meillä oli mahdollista satsata siihen, koska se oli ulkopuolisella hankerahalla. Tämä on aika yleistä monissa organisaatioissa, että tehdään kehittämistyötä erilaisissa hankkeissa ja hyviä käytäntöjä otetaan käyttöön. Niin kuin kerroin, niin yksi osa minun työstäni tutkimuspäällikkönä on käydä kouluttamassa eri organisaatioissa niin, että heidän ei tarvitse

itse keksiä pyörää uudestaan. Ei tarvitse tyhjästä lähteä miettimään, että millaisia monimuotoisuutta edistäviä rekrytointikeinoja on, vaan on mahdollista ottaa käyttöön muualla kehitettyjä, jolloin ajallista resurssia suunnitteluun ei samalla tavalla tarvita. Tämmöinen organisaatioiden välinen sparrailu, hyvien käytäntöjen jakaminen ja esimerkin kautta toinen toistemme haastaminen ja innostaminen ovat tosi arvokkaita ja tärkeitä.

MARYAN ABDULKARIM:

Eli aina voi kilauttaa kaveriorganisaatioille ja pyytää niitä hyväksi havaittuja työkaluja, jolloin säästää itseltään sen ajan ja pyörän uudelleenkeksimisen.

SHADIA RASK:

Joo.

MARYAN ABDULKARIM:

Tuo kuulostaa todella hyvältä. THL:n tutkimuspäällikkö Shadia Rask, kiitos oikein paljon, että saavuit vieraaksi. Kiitos ajatuksista ja niiden jakamisesta kanssamme. Oikein hyvää kevättä sinne.

SHADIA RASK:

Kiitos paljon Maryan.

[musiikkia]