

Iiris Hämäläinen

”ONHAN SE NYT TÄMMÖINEN ONGELMA”

Monimuotoisuus Kalevan ja Keskisuomalaisen
toimituksissa

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta

Kandidaatintutkielma

Helmikuu, 2023

TIIVISTELMÄ

liris Hämäläinen: "Onhan se nyt tämmöinen ongelma" Monimuotoisuus Kalevan ja Keskisuomalaisen toimituksissa
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Viestinnän monitieteinen tutkinto-ohjelma
Helmikuu, 2023

Tässä tutkielmassa tarkastellaan kahden suomalaisen maakuntalehden toimituksen monimuotoisuutta. Työssä analysoidaan erityisesti sitä, kuinka monimuotoisuuden idean ja käytännön välinen ristiriita näyttäytyy kyseisissä toimituksissa. Keskeiseen osaan nousevat rekrytoinnit. Tutkielman tavoitteena on luoda ymmärrystä siitä, mitä diversiteetistä toimituksissa ajatellaan ja millaisilla käytänteillä sitä mahdollisesti pyritään edistämään.

Tutkielman aineisto koostuu Kalevan toimituspäällikkö Pekka Vuollon sekä Keskisuomalaisen varapäätoimittaja Inkeri Pasasen haastatteluista, jotka toteutettiin marraskuussa 2022. Haastattelut jakautuivat kolmeen teemaan, jotka olivat monimuotoisuus idealina, käytännössä sekä rekrytoinneissa. Aineiston analysointi tapahtui vertaillen teemojen sisältöjä keskenään, ja tulokset esitetään samaan jaottelun pohjautuen.

Monimuotoisuus toteutuu toimituksissa parhaiten sukupuolten ja koulutustaustojen diversiteettinä. Ikäjakauman suhteen tilanne on heikompi ja kaikista puutteellisinta moninaisuus on etnisten vähemmistöjen edustavuudessa. Sukupuolella haastateltavat eivät nähneet suurtakaan vaikutusta journalismin sisältöihin, kun taas ikä nousi merkittäväksi tekijäksi journalististen sisältöjen kannalta. Eri ihmisryhmien edustavuus toimituksissa yhdistettiin eri lukijaryhmien tavoittamiseen, mikä ilmentää diversiteetin yhteyttä mediaorganisaatioiden taloudellisiin intresseihin. Ristiriita monimuotoisuuden idean ja käytännön välillä näyttöä aineistossa erityisesti siinä, että aiheen tärkeydestä huolimatta toimituksissa ei ole varsinaisia monimuotoisuusstrategioita.

Journalismin rakenteellisen monimuotoisuuden nähtiin olevan tiiviisti yhteydessä yhteiskunnan demokratian ja tasa-arvon toteutumiseen. Tästä huolimatta aiheen problematisointi oli vähäistä, eikä toimittajien velvollisuutta haasteen ratkaisemiseksi koettu kovin suurena. Vastuuta konkreettisten muutosten tekemisestä siirrettiin sen sijaan muille yhteiskunnan toimijoille, kuten koulutuslaitoksille ja itse hakijoille.

Avainsanat: Journalismi, monimuotoisuus, moninaisuus, diversiteetti, rekrytointi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	3
	2.1 Diversiteetti yhteiskunnassa.....	3
	2.2 Monimuotoisuuden ideaali journalismissa.....	4
	2.3 Esteet toimitusten monimuotoisuuden tavoittelussa.....	5
	2.4 Rekrytoinnit työyhteisöjen moninaistamisen välineenä	6
	2.5 Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset	7
3	TUTKIMUSASETELMA.....	9
	3.1 Aineiston hankinta ja esittely.....	9
	3.2 Vertaileva analyysi	10
4	ANALYYSI JA TULOKSET.....	11
	4.1 Monimuotoisuus ideaalina.....	11
	4.2 Monimuotoisuus käytännössä ja rekrytoinneissa	13
	4.2.1 Koulutustausta.....	13
	4.2.2 Sukupuoli.....	14
	4.2.3 Ikä.....	14
	4.2.4 Etninen tausta.....	15
	4.2.5 Toimitusten monimuotoisuusstrategiat	17
5	YHTEENVETO JA POHDINTA	19
	5.1 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen	19
	5.2 Tutkielman tekoprosessi	20
	LÄHTEET	23

1 JOHDANTO

”Täällä on ollut Vikesin podcastin sarjassa kymmenen ihmistä yhteensä ja minä olen ainoa mies. Ja minä olen se musta mies. Niin tosi kiva moninaisuus.”

Näihin sanoihin toimittaja Wali Hashi päättää Viestintä ja kehitys -säätio Vikesin Moninaisempi media -podcastin (Vikes 2022). Hashi on yksi harvoista maahanmuuttajataustaisista tekijöistä suomalaisen journalismin kentällä. Useista uravuosista huolimatta hän työskentelee Ylellä edelleen ilman vakituista sopimusta, freelancer-toimittajana. Ulkopuolelta media-alalle on yhä vaikea tulla ulkomaalaistaustaisena.

Hashi haaveili toimittajan urasta 1990-luvun Suomessa. Vaikka 30 vuodessa ulkomaalaistaustaisten osuus väestöstä on kasvanut yhdestä prosentista kahdeksaan, ei toimittajiksi unelmoivilla ole vieläkään montaa ei-kantasuomalaista esikuvaa mediassa. Toimitusten koostumus ei siis monimuotoisuudeltaan vastaa maamme väestöjakaumaa, mikä nostaa esiin kysymyksen siitä, toteutuuko journalismin tehtävä totuuden välittäjänä ja todellisuuden heijastajana. Toimittajat itse kokevat asioiden todenmukaisen raportoinnin tärkeimpänä tehtävänä ja näkevät muun muassa objektiivisuuden yhtenä alan kestävimmistä arvoista (Pöyhtäri 2016, 12). Journalistien työtä ohjaavat siis monet sellaiset periaatteet, jotka ovat ristiriidassa alan tämänhetkisen monimuotoisuustilanteen kanssa. Mikäli journalismi ei sisäisessä toiminnassaan pysty täyttämään omia kriteerejään, edustaako instituutio lainkaan itseään?

RARE Median (2021) tutkimushankkeen kyselyssä lähes 60 prosenttia vastanneista koki, ettei suomalainen media kuvaa maan yhteiskuntaa ja noin 96 prosenttia oli sitä mieltä, että journalistisen median tulee lisätä moninaisuutta. Toimitusten homogeenisuus kertoo alan olevan jäljessä yhteiskunnan kehityksestä, ja ennen kaikkea se nostaa esiin kysymyksen tasa-arvon ja demokratian toteutumisesta: vinoutuneet työmarkkinat tekevät mediasta rajatun vallankäyttäjän, johon vain osalla kansalaisista on pääsy. Tämä valikoitu joukko vastaa pitkälti siitä, mistä yhteiskunnassa puhutaan ja keiden ääni pääsee kuuluviin. Myös tutkimukset tukevat sitä, että

journalistit ovat ryhmä valkoihoisia ja keskiluokkaisia ihmisiä etenkin länsimaisissa yhteiskunnissa (Lück ym. 2020, 565), mutta myös muualla maailmassa. Esimerkiksi Arana (2018) toteaa artikkelissaan, että *The New York Times* ja *The Wall Street Journal* ovat 81 prosenttia valkoisia, vaikka noin 40 prosenttia Yhdysvaltojen väestöstä koostuu etnisistä vähemmistöistä.

Monimuotoisuuden puute on tiedostettu toimituksissa, ja keskustelua aiheesta on käyty jo vuosikymmeniä. Konkretian tasolla edistys on kuitenkin ollut hidasta, vaikka yrityksiä on Suomessa toki ollut. Esimerkiksi Ylellä perustettiin vähemmistötaustaisia toimittajia tukeva Basaari-toimitus vuonna 1996, joka kuitenkin lopetettiin 12 vuotta myöhemmin erityis- ja vähemmistöryhmien palvelustrategian muutoksen yhteydessä. Eri-laisuuden haluttiin näkyvän ennen kaikkea ruudussa, eikä monikulttuurisuutta pidetty niinkään rakenteellisena tai ammatillisena kompetenssikysymyksenä. (Horsti 2009, 12.) Monimuotoisuuspyrkimykset tuntuvat hiipuneen yhdessä journalismin diversiteettikysymystä ympäröivän keskustelun mukana, ja toimituksissa muutosten oletetaan tapahtuvan ikään kuin ”luonnostaan”. Mediaorganisaatiot odottavat vähemmistöistä nousevan nykyiseen toimituskulttuuriin sopivia hakijoita, jotka kilpailisivat työpaikoista tasavertaisesti valtaväestön kanssa. Toimittaja Wali Hashin kokemukset kertovat kuitenkin, että näin ei ole tapahtunut.

Julkisen palvelun mediaorganisaatiot ovat velvoitettuja virallisiin ja osittain julkisiin monimuotoisuusstrategioihin. Paine muiden mediatoimitusten monimuotoistumiseen tulee nykyään myös alan ulkopuolelta, kun yhteiskunnallinen asenneilmapiiri ohjaa journalismin arvoja ja tavoitteita. Tämä antaa syytä pohtia, onko toimitusten moninaistaminen ja vähemmistöjen palveleminen tietynlainen joko lakien tai yhteiskunnan sanelema pakko, minkä tarvetta ja tärkeyttä ei ole todellisuudessa sisäistetty toimituksissa (Horsti 2009, 10). Ei ole vaikea perustella, minkä takia journalismin pitäisi olla monimuotoisempaa, mutta ideaalin vieminen teoiksi on edelleen vaikeaa.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa avaan monimuotoisuuden käsitettä ja sen suhdetta yhteiskuntaan ja työelämään sekä erityisesti journalismiin. Käsitellen aluksi monimuotoisuutta ideaalina, josta siirryn esittelemään ideaalin kohtaamia käytännön esteitä. Avaan myös rekrytoinnin merkitystä työyhteisöjen moninaistumisprosessissa. Luvun lopussa tarkennan tutkielmani tavoitteen ja tutkimuskysymykset.

2.1 Diversiteetti yhteiskunnassa

Tasa-arvoisessa yhteiskunnassa eri väestöryhmät ovat edustettuina organisaatioissa ja työtehtävissä. Monimuotoisuuden osatekijöitä ovat muun muassa ikä, sukupuoli, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen. Näiden lakisääteisten syrjintäperusteiden lisäksi monimuotoisuus kattaa muun muassa työntekijöiden koulutuksen, kokemuksen, taidot, persoonallisuuden ja arvot. Niin tasa-arvo- kuin yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajien, viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien on toiminnassaan edistettävä ihmisten yhdenvertaisuutta. (THL 2022). Monimuotoisuus, moninaisuus sekä diversiteetti vastaavat käsitteinä toisiaan, ja käytän niitä tässä tutkielmassa toistensa synonyymeina.

Eri vähemmistöryhmien osuus Suomen väestöstä kasvaa jatkuvasti, mikä on huomattavissa erityisesti etnisyyksien ja kielten lisääntymisenä. Tilastokeskuksen (2022) tiedoista selviää, että Suomessa elää 180 eri kansalaisuusryhmää, joista suurimpia ovat Viron, Venäjän ja Irakin kansalaiset. Väestörakenteen muutoksesta kertoo muun muassa se, että vuoden 2021 väkiluvun nousu pääkaupunkiseudulla perustui täysin vieraskieliseen väestöön, kun taas kotimaisia kieliä puhuvien määrä väheni. Edelleen Tilastokeskuksen (2022) mukaan vieraskieliset ryhmät muodostavat noin kahdeksan prosenttia väestöstä, ja yleisimmät puhutut kielet ovat venäjä, viro sekä arabia. Yli 30 prosenttia suomalaisista kuuluu johonkin muuhun kuin Suomen evankelisluterilaiseen kirkkoon, ja eri rekisteröityjä uskonnollisia yhdyskuntia oli vuonna 2019 yhteensä 145 (Sohlberg 2022).

Monimuotoistuva yhteiskunta on vaatinut toimia työelämän saralla, mistä esimerkkinä toimii Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2020 käynnistämä työelämän monimuotoisuutta edistävä ohjelma. Toiminnan tavoitteena on muun muassa puuttua työmarkkinoilla tapahtuvaan rekrytointisyrjintään ja rasismiin, tiedottaa organisaatioita monimuotoisuuden hyödyistä sekä lisätä inklusiivista rekrytointiosaamista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.) Samaisen vuoden barometrin mukaan 69 prosentissa suomalaisista työorganisaatioista koettiin, että monimuotoisuus on nostettu esiin organisaation toimintasuunnitelmassa (TTL 2021). Luku on yli kymmenen prosenttia vuotta 2011 suurempi, minkä voi nähdä kertovan siitä, että monimuotoisuus vähintäänkin tunnustetaan aiempaa paremmin.

Työpaikkojen monimuotoisuuden on havaittu johtavan muun muassa organisaation korkeampaan tuottavuuteen, tiimityön ja ajatustenvaihdon lisääntymiseen sekä työntekijöiden yksilölliseen kehitykseen (Dike 2013, 17). Asiakasymmärrys ja työtyytyväisyys on todettu paremmiksi monimuotoisissa työryhmissä, minkä lisäksi hyväksyvä työkulttuuri luo myönteistä työnantajakuva. Tämän seurauksena monimuotoisuus vaikuttaa positiivisesti työvoiman saatavuuteen. (Meincke 2021.)

2.2 Monimuotoisuuden ideaali journalismissa

Myös journalismissa moninainen työyhteisö voi parhaimmillaan olla asenteita ja sisältöjä kehittävä voimavara, jossa erilaisuus ruokkii luovuutta ja monipuolista ideointia. Eri elinympäristöistä juttuja tarjoavien toimittajien on havaittu muodostavan toimituksen, joka pystyy palvelemaan monenlaisia ihmisiä. Haaga-Heliassa on järjestetty maahanmuuttajataustaisille toimittajille kaksi vuoden mittaista koulutuskokonaisuutta, joiden tarkoituksena on ollut tarjota välineitä opiskelijoiden ammattitaitojen hyödyntämiseen Suomessa. Koulutukseen on osallistunut yhteensä 34 toimittajaa 14 eri maasta, ja he ovat työskennelleet osin yhdessä journalistiikan tutkinto-opiskelijoiden kanssa. Yhteistyöstä on syntynyt täysin uusia juttuaiheita, joita kumpikaan ryhmä ei olisi kyennyt yksin tuottamaan. (Haaga Heliä 2021.) Tämän esimerkin valossa toimitusten monimuotoisuudella on suora yhteys mediasisältöjen monimuotoisuuteen, mikä sen sijaan voi johtaa uusien yleisöryhmien saavuttamiseen ja taloudelliseen hyötyyn.

Toimitusten moninaistamista voidaan perustella myös sillä, että diversiteetin lisääminen toimii journalismin roolin vahvistajana demokraattisessa yhteiskunnassa. Demokratian haasteesta kertoo se, että kansalaisten äänestysaktiivisuus esimerkiksi kuntavaaleissa on viime vuosina ollut pientä erityisesti maahanmuuttajataustaisissa kaupunginosissa. Kansalaiset odottavat journalismin tarjoavan heille heijastumapintaa omaan elämään sopiviin teemoihin sekä välineitä aiheiden poliittiseen tarkasteluun. (Haaga Helia 2021.) Tätä varten eri ihmisryhmien tulisi olla edustettuina niin journalistisissa sisällöissä kuin toimittajien taustoissa. On journalismin tehtävä luoda yhteistä todellisuutta, johon kaikki kokevat kuuluvansa tasapuolisesti. Ennen kaikkea monimuotoinen toimittajakunta antaa journalismille paremmat edellytykset suoriutua tehtävästään todellisuuden kuvastajana. Edustavuus sekä yleisön odotusten ja toiveiden tavoittaminen voi myös kasvattaa kansalaisten luottamusta journalismia kohtaan.

2.3 Esteet toimitusten monimuotoisuuden tavoittelussa

Voidaan kysyä, onko toimittajien taustoilla kuitenkaan väliä, kun samojen käytäntöjen ja toimintatapojen sanotaan ohjaavan kaikkia: toimittajien on noudatettava objektiivista ja neutraalia työskentelytapaa journalistisen prosessin jokaisessa vaiheessa, eivätkä henkilökohtaiset näkemykset saa vaikuttaa uutistyyöhön.

Toimitusten sisäisen monimuotoisuuden ei myöskään ole havaittu johtavan suoraan moninaisempiin sisältöihin (Lück ym. 2020, 562).

Moninaistumisen tarvetta ei enää välttämättä niinkään perustella tasa-arvolla ja demokratiolla kuin markkinoilla. Suomessa vähemmistöjä ei vielä mielletä taloudellisiksi yleisöiksi, (Horsti 2009, 13–14) mikä voi osaltaan selittää toimitusten odottelevaa kantaa asian suhteen: mediat pyrkivät kohti inklusiivisempia sisältöjä, mikäli se palvelee yleisöä ja näin organisaatioiden taloudellisia intressejä (Lück ym. 2020, 564). Samalla aktiivinen monimuotoisuuden hallinta vaatii organisaatiolta muun muassa rahaa, energiaa ja aikaa – resursseja, joiden pulasta monet toimitukset nykyään kärsivät. Nimenomaan aikapaineet, työtahti ja normeiksi muodostuneet journalistiset käytännöt voivat estää monimuotoisuuden toteutumisen, sillä sisäiset rutiinit ja tiukka editorialinen linja vaikeuttavat yksilöiden valmiutta jakaa

vaihtoehtoisia ajatuksia. (emt., 564). Diversiteetin puute saattaa jopa olla hyödyksi taloudelliselle tehokkuudelle kuten Amabile (1996) on tutkimuksissaan osoittanut: samankaltaisista ihmisistä koostuva ja samankaltaisin tavoin toimiva tiimi tekee tuloksia monimuotoista ryhmää tehokkaammin.

Kaupallisten pyrkimysten ohella monimuotoisuuden tavoittelu on tasapainoilua paineen ja yleisön reaktioiden välillä. Esimerkiksi Yleisradion johto suhtautuu varovaisesti yleisön kykyyn nähdä ja kuulla moninaista Suomea, sillä monimuotoisuuden nimissä tehtyjen muutosten arvellaan tuottavan epäluuloisen ja jopa suvaitsemattomankin yleisöreaktion (Horsti 2009, 18). Koska Suomi on pitkään ollut kulttuurillisesti ja kielellisesti varsin homogeeninen maa, keskustelu journalismin monimuotoisuudesta ei ole keskittynyt niinkään etnisen monimuotoisuuden edistämiseen. Reuters Institutin vuonna 2020 teettämän kansainvälisen kyselyn mukaan päätoimittajat pitivät kuitenkin etnisen monimuotoisuuden lisäämistä kaikkein tärkeimpänä. (Haaga Helia 2021.) Perusteluna sille, miksei eri etnisistä taustoista tulevia toimittajia juurikaan rekrytoida on lähes poikkeuksetta kielitaidon puute.

2.4 Rekrytoinnit työyhteisöjen moninaistamisen välineenä

Rekrytoinneilla on oleellinen rooli monimuotoisen työyhteisön rakentamisessa. Monimuotoisuutta edistävillä rekrytointikäytännöillä voidaan muun muassa madaltaa mahdollisten työnhakijoiden kynnystä hakea kyseiseen tehtävään, luoda myönteistä työnantajakuva sekä lisätä luottamusta työnhakijan ja organisaation välille. Organisaatio voi vaikuttaa työnhakijajoukon monimuotoisuuteen esimerkiksi käyttämällä monimuotoisuuslauseketta työpaikkailmoituksessa, arvioimalla kriittisesti tehtävässä edellytettävän suomen kielen tasoa sekä hyödyntämällä rekrytoinnissa anonyymia osaamisnäytettä. (THL 2022.)

Mediaorganisaatiot voivat siis osittain itse vaikuttaa työnhakijoiden monimuotoisuuteen, mutta myös koulutuslaitoksilla on osansa hakijajoukon muodostumisessa. Esimerkiksi Haaga Helian koulutuskokonaisuudet ovat johtaneet maahanmuuttajataustaisten toimittajien juttujen julkaisuihin, mutta eivät vielä

varsinaisiin rekrytointeihin (Haaga Helia 2021). Kuten Seuri (2021) toteaa, toimitusten resurssipula ohjaa helposti kohti turvallisia rekrytointeja, jolloin hakijat valitaan mielellään tutuista oppilaitoksista.

Mediaorganisaatioista YLE edellyttää palvelustrategiassaan monimuotoisuuden huomioimista rekrytoinneissa, missä painottuu erityisesti monikulttuurisuuden näkyvyyden huomioiminen (Horsti 2009, 17–19). Esimerkiksi juontajan tai kanavaemännän tehtävässä sisältöihin vaikuttamiselle ei varsinaisesti jää tilaa. On esitetty, että monimuotoisuuden edistämiseksi etnisten vähemmistöjen tulisi olla asemassa, joissa heillä on valtaa vaikuttaa sekä muuttaa perinteisiä tekemisen tapoja (Lück ym. 2020, 565). YLEn esimerkki herättää joka tapauksessa aiheellisen kysymyksen siitä, pitäisikö muidenkin mediaorganisaatioiden velvoittaa monimuotoisuutta itseltään ja omalta toiminnaltaan. Aktiivisempi vähemmistöjen rekrytoiminen ei tutkimusten mukaan johda automaattisesti mitattaviin tuloksiin, kuten korkeampiin tilausmääriin tai yleisön kohonneeseen luottamukseen journalismia kohtaan (emt., 564).

Yhdysvalloissa esimerkiksi Radio Television Digital News Association mittaa toimitusten etnistä monimuotoisuutta ja New York Times julkaisee vuosittain raportin mediatoimitusten sukupuolijakaumasta sekä monimuotoisuudesta (Tricarico-Heinonen ja Lundelin 2022, 21). Nämä esimerkit ilmentävät läpinäkyvyyden merkitystä toimitusten monimuotoisuuden edistämässä. Suomalaisissa mediaorganisaatioissa monimuotoisuutta koskevia päätöksiä tehdään yleisön näkymättömissä: rekrytoinnit ovat toimitusten sisäisiä asioita, joita ei ole tarve perustella julkisesti. Mediasisältöjen monimuotoisuuden arvioimista varten on myös Suomessa kehitetty erilaisia mittareita, mutta toimitusten rakenteen kuvaamista varten niitä ei juurikaan ole.

2.5 Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkielman tavoitteena on luoda katsaus siihen, miten monimuotoisuus toteutuu ja mitä siitä ajatellaan Kalevassa ja Keskisuomalaisessa. Tarkoituksena ei ole saavuttaa kattavaa kuvaa kaikista suomalaisista toimituskulttuureista, vaan avata journalismin sisäiseen

diversiteettiin liittyviä käsityksiä sekä monimuotoisuuden ideaalin ja käytännön välistä ristiriitaa tutkimuskohteena olevissa toimituksissa. Tutkimuskysymykseni ovat:

- Miten monimuotoisuus toteutuu Kalevan ja Keski-suomalaisen toimituksissa?
- Millä tavalla monimuotoisuuden ideaalin ja käytännön välinen ristiriita näyttäytyy?

3 TUTKIMUSASETELMA

Tässä luvussa esittelen aineiston, joka koostuu kahdesta teemahaastattelusta. Toisessa alaluvussa esittelen lyhyesti analysoinnin menetelmän.

3.1 Aineiston hankinta ja esittely

Tutkimuskysymyksiin oli mielekästä lähteä etsimään vastauksia teemahaastatteluilla, joiden avulla huomion kohteeksi pääsevät erityisesti tutkielman aihetta tuntevien päällikkötoimittajien tulkinnat sekä heidän avoin pohdintansa aiheesta. Vaatimuksena sopiville haastateltaville oli erityisesti se, että henkilöt ovat jollakin tavalla mukana mediatalon rekrytoinneissa tai tietoinen niiden käytänteistä. Tällä perusteella haastateltaviksi valikoituivat Kalevan toimituspäällikkö Pekka Vuollo sekä Keski-suomalaisen varapäätoimittaja Inkeri Pasanen.

Pohjois-Suomessa sisältöjä tuottava Kaleva Media työllistää noin 700 henkilöä ja sisältää 16 mediabrändiä, joista maakuntalehti Kaleva on suurin. Paikallislehti Keski-suomalainen kuuluu Mediatalo Keski-suomalaiseen, jonka alla toimii yhteensä sata mediaa. Työntekijöitä koko konsernissa on yli 5000, joista 51 on sanomalehti Keski-suomalaisen toimituksessa. Molemmat haastateltavista edustavat siis paikallis- ja maakuntamedioita, ja näin ollen haastattelut antavat käsityksen kahdesta vertailtavissa olevasta sanomalehden toimituskulttuurista.

Haastateltavien löytäminen oli vaikeaa, mikä selittyy varmasti joltakin osin toimitusten kiireellä. Samalla haluttomuus kertoo mielestäni myös aiheen problemaattisuudesta. Uskon, että mikäli monimuotoisuus koettaisiin toimituksissa tärkeänä ja sen edistämässä olisi oltu aktiivisia, siitä oltaisiin myös innokkaita puhumaan. Molemmat haastateltavista kyseenalaistivat omaa panostaan aiheen avaamisessa: Vuollo totesi olevansa epävarma siitä, mitä tarjottavaa hänellä on kyseiselle aiheelle ja ehdotti esimerkiksi Helsingin Sanomia parempana haastattelukohteena vedoten erityisesti Kalevan sijaintiin. Pasanen kertoi haastattelun jälkeen olevansa yllättynyt siitä, miten paljon löysi aiheesta sanottavaa. Nämä kommentit kertovat mielestäni siitä, ettei monimuotoisuutta ole välttämättä juurikaan pohdittu toimituksissa viime aikoina tai

tehty konkreettisia toimia sen eteen. Molemmat haastateltavista olivat kuitenkin hyvin vastausvalmiita sekä käsittelivät ja pohtivat ongelmaa avoimesti.

Haastatteluiden tavoitteena oli selvittää sitä, millä perusteilla monimuotoisuuteen liittyviä päätöksiä toimituksissa tehdään ja kuinka merkittävänä kriteerinä monimuotoisuutta pidetään rekrytoinneissa. Rekrytointikäytänteiden ohella pyrin saamaan vastauksia myös siihen, mitä haastateltavat ajattelevat toimittajien monimuotoisten taustojen vaikutuksesta journalistiseen työhön. Tarkoituksena oli voida suhteuttaa näitä käytännön kysymyksiä käsitykseen monimuotoisuuden ideaalista, minkä takia seuraava jäsenitys toimii pohjana sekä teemahaastattelussa esitetyille kysymyksille että haastattelujen analysoinnille:

1. Monimuotoisuus journalistisessa työssä
2. Monimuotoisuus rekrytoinneissa
3. Monimuotoisuus ideaalina

Noin puolen tunnin mittaiset haastattelut toteutettiin videoyhteydellä Microsoft Teamsin välityksellä marraskuussa 2022.

3.2 Vertaileva analyysi

Haastattelumateriaalien analysoimiseksi litteroin haastatteluista tallentamani äänitiedostot, ja vertailin niiden sisältöjä keskenään teemoittain. Yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia etsimällä löysin jokaisesta teemasta ne tekijät, jotka koin tutkielmani kannalta merkittäviksi analysoida tarkemmin. Sisältöjen ohella tarkastelin myös haastateltavien kieltä, kuten sanavalintoja.

4 ANALYYSI JA TULOKSET

Esittelen analyysin tulokset kahdessa aluvussa, joista ensimmäisessä käsittelen haastateltavien näkemyksiä monimuotoisuudesta ideaalina. Seuraavaksi siirryn monimuotoisuuteen toimitusten käytännöissä sekä rekrytoinneissa.

4.1 Monimuotoisuus ideaalina

Haastateltavien käsitykset monimuotoisuudesta vastasivat toisiaan ja siihen ymmärrettiin kuuluvaksi muun muassa ikä, sukupuoli, koulutus, elämän arvot, elämäntavat, elämän piiri, perhe ja työhistoria. Moninaisuuden nähtiin toteutuvan myös näkymättömästi sellaisten yksilöiden luonteenpiirteiden tai taustojen takia, jotka eivät vielä ilmene rekrytointitilanteissa. Molemmat haastateltavista liittivät diversiteetin vahvasti osaksi toimitusten henkilöstöpolitiikkaa. Odotetusti sekä Vuollo että Pasanen käsittivät monimuotoisuuden positiivisena, tavoiteltavana ja tärkeänä asiana sekä olivat yhtä mieltä siitä, että sitä saisi toimituksissa olla enemmän. Myös muiden toimitusten toimittajien oletettiin olevan yhtä mieltä.

Haastateltavat kokivat journalismin monimuotoisuudella olevan merkitystä myös laajemmin yhteiskunnallisesti, mitä he perustelivat erityisesti journalismin tehtävällä toteuttaa ja edistää demokratiaa, sananvapautta ja oikeudenmukaisuutta. Toimittajien nähtiin olevan merkittävässä asemassa tuomassa eri ihmisryhmien ääntä kuuluville ja näkyville.

”--- silloin kun se journalismi on moninaista, niin silloin myös se toimii varmemmin erilaisten ihmisten ja sen yhteisöllisyyden vahvistamiseksi, että se ei ole vain jonkun tietyn kansanvaltaisen ryhmän etuja ajavaa, vaan silloin se oikeasti toimii niin kun kaikkien ihmisten hyväksi. Tähän on tämmöistä maailmanparannustyötä kuitenkin pohjimmiltaan.” Inkeri Pasanen.

Pasanen näkemys ilmentää monimuotoisuuden yhteyttä journalismin etiikkaan ja arvoihin, kuten riippumattomuuteen ja objektiivisuuteen. Samat arvot nousevat esiin Pöyhtärin ja kumppaneiden (2016) tutkimuksessa yksinä toimittajien merkittävimiksi kokemista alan toimintaperiaatteista. Kommentti ilmentää journalismin kohtaamaa

demokratian haastetta, ja siitä on ymmärrettävissä, että monimuotoisuuden puute voi johtaa alan kyvyttömyyteen toteuttaa tasa-arvoa omissa toiminnassaan.

Vuollosen sijaan näki toimittajakunnan kirjon voivan vaikuttaa siihen, kuinka hyvin viesti monimuotoisuudesta ja sen tarpeesta kantautuu päättäjille sekä muualle yhteiskuntaan. Pohdinta kielii siitä, miten suuri valta journalismin toiminnalla on yhteiskunnallisesti. Tämä tekee ”piilossa” tehdyistä rekrytointipäätöksistä loppujen lopuksi hyvinkin näkyviä ja laaja-alaisesti vaikuttavia.

”Voisin olettaa ja kuvitella, että näin se nyt varmaan olisi.” Pekka Vuollos.

Kiinnitin erityisesti huomiota siihen, kuinka haastateltavat käyttivät konditionaalimuotoa haastattelun aikana. Se kertoo ainakin tässä kohtaa siitä, etteivät he koe median kysymyksen ottamaan osaansa yhteiskunnallisessa kehityksessä monimuotoisuuden saralla. Kuten Seuri (2021) toteaa kirjoituksessaan, media on saanut kritiikkiä siitä, kuinka se puhuu muiden alojen haasteista, kuten monimuotoisuuden puutteesta, mutta ei näe samoja puutteita omissa toiminnassaan.

Monimuotoisuuden merkitys ei ainoastaan noussut tärkeäksi laajemmassa yhteiskunnallisessa kuvassa, vaan haastateltavat näkivät sillä olevan vaikutusta oman työyhteisön sisällä. Haastateltavien sanoin monimuotoisuuden uskottiin tuovan työyhteisöön hyvinvointia, ymmärrystä ja ”hyvää yhteiseloä”.

”Sitä yleisesti pidetään ainakin meidän työyhteisössä hyvänä asiana, että on erilaisia ihmisiä. Ollaan kuitenkin sillä moodilla, että kunnioitetaan toinen toisiamme, että jokaisella on myös sitä toleranssia hyväksyä niitä erilaisia ihmisiä, erilaisia luonteita, koska kyllä tähän toimittajaan työhön liittyy se, että oma persoona pistetään peliin. Tää on kuitenkin semmoista luovaa työtä, niin sitten luovuuteen usein liittyy myös se, että ihmisen persoonassa on jotain semmoista ehkä tiettyä särmiä ja silloin myös sitäkin pitää sietää.” Inkeri Pasanen.

Monimuotoisuuden yhteys luovuuteen on todettu tutkimuksissa (Amabile 1996), ja se tunnutaan ymmärrettävän myös toimitusten sisällä. Samalla Pasanen sanavalinnoista on huomattavissa, että positiivisesta vaikutuksesta huolimatta ihmisten erilaisuus vaatii sietokykyä ja saattaa jopa haastaa työntekijöitä ja -tekoa. Ryhmän monimuotoisuus

saattaakin Amabilen (1996) mukaan vaikuttaa myös työnteon tehokkuuteen, mikä voi hyvinkin olla yksi diversiteetin haasteista resurssipulasta kärsivälle journalismille.

4.2 Monimuotoisuus käytännössä ja rekrytoinneissa

Kalevan ja Keski-suomalaisen toimitukset vastasivat koostumuksen monimuotoisuudeltaan vahvasti toisiaan haastatteluhetkellä. Ensimmäisinä ja koko haastattelun läpi merkittävimminä monimuotoisuustekijöinä haastateltavat nostivat esiin koulutustaustan, iän sekä sukupuolen. Koulutuksen ja sukupuolen suhteen toimittajien taustat olivat suhteellisen moninaisia, mutta iän suhteen vaihtelua oli vähemmän. Kaikista heikointa monimuotoisuus oli toimittajakunnan etnisissä taustoissa.

4.2.1 Koulutustausta

Puute resursseista sekä media-alan viime vuosien ”ahdinko” ja siitä johtuva rekrytointien vähyys nousivat monesti yhdeksi merkittäväksi monimuotoisuutta rajoittavaksi tekijäksi. Sekä Kalevassa että Keski-suomalaisessa oli viimeisen parin vuoden aikana tehty muutama rekrytointi, ja haastateltavat kokivat yksimielisesti osaamisen merkittävimpana kriteerinä rekrytointipäätöksiä tehdessä. Eroavaisuutta löytyi siitä, miten osaamisen nähtiin muodostuvan. Keski-suomalaisessa vaatimuksena pidetään korkeakoulutusta, kun taas Kalevassa painottui enemmänkin alalla kerrytetyn kokemuksen merkitys. Journalistiikkaa opiskelleiden ohella toimituksista löytyi haastatteluhetkellä useilta muilta aloilta valmistuneita henkilöitä, kuten opettajia, yhteiskuntatieteilijöitä ja insinöörejä. Kalevassa oli selkeästi enemmän monimuotoisuutta tutkinnon tason kanssa, sillä toimittajia löytyi niin ammattikorkeakoulun kuin yliopistonkin penkeiltä sekä suoraan harjoittelusta työpaikan saaneita. Keski-suomalaisen toimittajat olivat sen sijaan kaikki korkeakoulutettuja.

Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että hakijoiden ollessa osaamiseltaan tasavertaisia valintoja on mahdollista tehdä myös muiden kriteerien perusteella.

Toimituksen monimuotoisuus vaikuttaa siis olevan ainakin koulutustaustaan nähden toissijainen tekijä rekrytointipäätöksissä.

4.2.2 Sukupuoli

Toimitusten monimuotoisuutta on Suomessa tarkasteltu erityisesti sukupuolen tasa-arvon osalta (Haaga Helia 2021), ja tämä näkyy myös haastateltavien puheessa.

”--- niin jos meillä olisi muuten täysin tasavahvat hakijat mies ja nainen, että emme millään muulla konstilla voisi heitä erottaa, niin kyllä me silloin sen naisen ottaisimme, koska hän siinä tehtävässä tai siis naiset siinä tehtävässä (urheilutoimittajina) ovat näin selkeästi vähemmistönä.” *Inkeri Pasanen.*

Edellä mainittu Pasanen antama esimerkki on lähtöisin todellisesta Keskisuomalaisen toimituksen rekrytointitilanteesta. Siinä sukupuolten välinen tasa-arvo näyttäytyy tekijänä, johon kiinnitetään toimituksessa huomiota. Haastattelun aikana Pasanen kertoo ajattelevansa, ettei sukupuoli enää nykyään juurikaan määritä sitä, millainen ihminen on, millaisista asioista hän on kiinnostunut tai mistä aiheista hän voi kirjoittaa. Hänen mukaansa ”on tietysti kiva”, jos toimituksessa on miehiä, naisia ja muun sukupuolisia, mutta sukupuolen merkityksen journalismin tekemisessä hän näkee loiventuneen. On mielenkiintoista, että sukupuoli nousi haastattelussa kuitenkin yhdeksi merkittävimmäksi monimuotoisuustekijäksi, vaikka sen merkitys itse toimituksen ja journalismin monimuotoisuudelle saatetaankin kokea pienenä.

Myös Vuollo korosti sukupuolten tasa-arvoa rekrytointipäätöksissä ja kertoi naisennemistön olleen hakijoissa vahva viime vuosina. Hakijoiden vinoumasta huolimatta molemmat toimitukset jakautuvat tasan suhteessa sukupuoliin, mikä voi kertoa siitä, että sukupuolten monimuotoisuutta on pystytty edistämään rekrytoinneissa. Monimuotoisuuden vahvistamista kaivattaisiin siinä, ettei sukupuolikäsitys näyttäytyisi niin vahvasti binäärisenä.

4.2.3 Ikä

Tämänhetkinen keski-ikä molemmissa toimituksissa on haastateltavien sanoin korkea, Kalevassa yli 50 ja Keskisuomalaisessa 46. Ikä nousi merkittäväksi tekijäksi erityisesti

siinä, miten toimittajan tausta näkyy tämän työssä. Haastateltavat kokivat iän vaikuttavan toimittajan elinpiirin kautta erityisesti juttuaiheiden ideointiin ja käsittelyyn sekä haastateltavien löytämiseen. Toimittajien taustojen ja journalistisen työn välistä suhdetta pohtiessaan haastateltavat nostivat esiin journalismin etiikan tuomat rajoitteet ja vaikutukset. Vuollo mainitsi journalistisen prosessin lainalaisuudet, jotka estävät tiettyjen taustatekijöiden, kuten poliittisen vakaumuksen, näkymisen uutistyössä. Pasanen sen sijaan pohti taustojen näkymisen mahdolliseksi negatiiviseksi seuraukseksi sitä, että oma elämänpiiri voi ohjata tarkastelemaan asioita liian kapeakateisesti tai vähättelemaan muiden ikäryhmien aiheita. Hän korosti, että tällaisten seurausten välttämiseksi avainasemassa on journalististen tapojen ja eettisten ohjeiden sisäistäminen. Riippumattomuus, luotettavuus ja sitoutumattomuus esiintyivät siis molempien haastateltavien näkemyksissä. Periaatteista käy ilmi tavoite yhdenmukaisuudesta, eli siitä, ettei toimittajan tausta saisi vaikuttaa tämän ratkaisuihin.

Haastateltavat toivat iän esiin monimuotoisuuden kriteerinä ainakin osittain taloudellisin perustein.

”Jos ajatellaan, että me haetaan nuorempia ikäryhmiä meidän asiakkaiksemme ja lukijoiksemme, niin kyllähän meidän vanhempien täytyy yrittää eri tavalla miettiä asioita ja löytää ihmisiä, jotka ovat siinä elämänpiirissä kiinni.” Pekka Vuollo.

Tämä lainaus korostaa journalismin monimuotoisuuden yhteyttä yhteiskunnan demokratiaan, minkä toteutumiseksi on olennaista, että journalismi pystyy tarjoamaan kaikille ikä- ja ihmisryhmille työkaluja eri aiheiden tarkasteluun. (Haaga Helia 2021). Lückin ja kumppaneiden (2020) tavoin haastateltavat näkivät toimittajien taustoilla yhteyden yleisöön sekä mediaorganisaation taloudelliseen tilanteeseen. Vaarana on kuitenkin se, että taloudellisin kriteerein tarkasteltuna monia ihmisryhmiä jää ulkopuolelle.

4.2.4 Etninen tausta

Etnisen monimuotoisuuden kehittyminen on ollut toimituksissa selkeästi muita tekijöitä hitaampaa. Kalevan ja Keskisuomalaisen toimitukset koostuvat pääsääntöisesti

kantasuomalaisista toimittajista, joskin Kalevan toimituksesta löytyy yksi venäläislähtöinen toimittaja ja Keskisuomalaisesta yksi kurditaustainen toimittaja.

Koska etnisiä vähemmistöjä ei vielä Suomessa koeta taloudellisesti merkittäviksi yleisöiksi, niiden olemassaoloa toimituksissa ei välttämättä koeta niin tärkeäksi kuin joidenkin toisten ihmisryhmien. Omassa tutkielmassani tämä näkyy muun muassa siinä, ettei kumpikaan haastateltavista nostanut etnisyyttä itse esiin toimitusten koostumusta käsitellessään. Tästä voisi päätellä, ettei sitä koettu yhtä oleelliseksi monimuotoisuuden tekijäksi kuin esimerkiksi ikää, sukupuolta tai koulutustaustaa. Toisaalta se kielii myös mahdollisesti siitä, että etnisyyttä koetaan vieraammaksi ja haasteellisemmaksi tekijäksi edistää rekrytoinneilla. Joka tapauksessa perustelu ei-kantasuomalaisten rekrytoinneille tuntuu liittyvän enemmänkin talouteen kuin tavoitteeseen journalismin diversiteetin lisäämisestä.

Haastateltavat olivat kuitenkin aloitteellisia kertomaan perusteluita etnisen monimuotoisuuden puutteelle. Molemmat pitivät kielitaidon puutetta esteenä sille, miksei eri kansalaisuuksia ole pystytty aiemmin rekrytoimaan. Suomen kielen hyvä hallitseminen nähtiin ”perustyökaluna” journalismin alalla työskentelemiselle. Kiinnostavaa on, etteivät haastateltavat tuntuneet kokevan etnisen monimuotoisuuden vähyyttä suurena ongelmana – tai ainakaan ongelmana, joka olisi oman alan tai toimituksen ratkaistava. Journalismin toimijuus haasteen ylittämisessä koettiin siis vähäisenä, minkä takia vastuu siitä siirrettiin muille yhteiskunnan toimijoille.

”Mä en ainakaan ihan niin kun noin nopeasti keksi muuta kuin sen, että varmaan aikaa myöten, kun yhä enemmän Suomeen tulee ulkomaalaistaustaisia ihmisiä, osajia, eri alojen ihmisiä, niin varmaan aikaa myöten heille myös se sellainen suomen kielen taito kehittyy, mikä sitten meille riittävä on.” *Inkeri Pasanen.*

Pasasen näkemyksestä eroten, Vuollo koki mahdollisena rekrytoida myös heikomman kielitaidon omaavia toimittajia. Ongelmaksi tässä muodostuu kuitenkin hänen mukaansa se, että resursseja sopeuttamiseen, opettamiseen ja kouluttamiseen ei löydy. Motivaatioon etnisen monimuotoisuuden edistämiseksi toimituksissa vaikuttaa selkeästi myös taloudellisten tarpeiden ajaminen.

”Mutta tietenkin on siihen varmaan keinoja, että tavallaan ne kielimuurit voisi voittaa tai tietenkin se riippuu myöskin siitä, että minkä verran siinä lukijakunnassa on minkäkin kielisiä ihmisiä.” *Pekka Vuollo*.

Lukijoiden monimuotoisuus tuntuu siis korreloivan suoraan sen tarpeen kanssa, minkälaista monimuotoisuutta kyseisen alueen mediaorganisaatioiden toimituksessa ollaan valmiita ja motivoituneita edistämään. Vuollo nosti useasti esiin Kalevan pohjoisen sijainnin perusteluna ja rajoitteena sille, miksi toimituksen monimuotoisuudessa on puutteita.

4.2.5 Toimitusten monimuotoisuusstrategiat

Kummassakaan toimituksessa ei noudatettu minkäänlaista monimuotoisuusstrategiaa, vaan Vuollon sanoin sen diversiteetin edistäminen oli ”arkipuheen ja käytäntöjen tasolla”. Ristiriita monimuotoisuuden ideaalin ja käytännön välillä näkyi siis aineistossa vahvasti, ja sitä kuvaa mielestäni erityisen hyvin Pasasen kommentti:

”Kyllä se on se erilainen asia mitä halutaan aktiivisesti ajaa, että kyllä siitä puhutaan ja kyllä mä uskon, että yleisesti arvostetaan.” *Inkeri Pasanen*.

Sen sijaan, että monimuotoisuuden edistämisestä puhuttaisiin sanamuodoilla ”sitä ajetaan” haastateltavat käyttivät muotoja kuten ”sitä halutaan ajaa”. Useasti ilmeni myös se, että monimuotoisuudesta ”puhutaan” toimituksissa. Aihe on siis esillä ja sitä pidetään tärkeänä, mutta niin haastateltavien sanavalinnat kuin puheen sisältökin ilmentää sitä, ettei varsinaista toimintaa sen eteen ole tehty. Ainoana haastatteluissa ilmenevänä konkreettisena toimena näyttäytyy Kalevan mukanaolo journalismin tutkimusyksikkö COMETin toteuttamassa tutkimushankkeessa, jossa kehitellään sisältöjen moniäänisyyttä mittaavaa sovellusta toimitusten käyttöön. Vuollon mukaan tämä on merkki siitä, että aiheeseen kiinnitetään huomiota ja se on esillä, vaikka työpajat eivät sinällään muuta toimitusten koostumusta. Hän uskoo työpajojen vaikuttavan osallistuneiden toimittajien työhön.

Haastateltavat pohtivat sitä, missä määrin monimuotoisuuden edistäminen ja toteutuminen toimituksissa on kiinni hakijoista.

”Aivan siis sehän on niin, että enhän mä edes tiedä, että kuinka paljon tällä hetkellä esimerkiksi on journalistiikkaa opiskelemissa transhenkilöitä, että siitähän se lähtee, että heitä tulee sinne hakijoiden joukkoon.” *Inkeri Pasanen.*

”Jos me ajatellaan sitä hakijajoukkoakin, mikä vaikka meille kesäisin tulee, niin ei se hirveän moniääninen ole. Kyllä minusta se on myöskin hakijoiden asia, että mehän valitaan se tekijäjoukko siitä joukosta, jotka meille on hakenut.” *Pekka Vuollo.*

Yllä olevissa kommenteissa korostuu hakijoiden toimijuus monimuotoisen toimituksen muodostamisessa, jolloin toimituksen rooli siinä jää vähäisemmäksi. Ajattelutapa jättää monimuotoisuuden siis hakijoiden ja muiden yhteiskunnan osa-alueiden kuten koulutuslaitosten tehtäväksi. Kumpikaan haastateltavista ei esimerkiksi mainitse keinoja, joilla toimitukset pystyisivät itse vaikuttamaan siihen, millainen hakijajoukosta muodostuu. Vuollo tosin nosti esille toimituksen vastuun ja ajatuksen, etteivät mediaorganisaatiot ole paneutuneet monimuotoisuuden edistämiseen tarvittavissa määrin.

”Se vaatisi hieman enemmän töitä hakea se toinen ääni tai erilainen ääni tai ei-tuttu ääni sinne meidän haastateltavien joukkoon.” *Pekka Vuollo.*

Haastateltavat eivät juurikaan problematisoineet monimuotoisuuden puutetta. Aiheen lievä ongelmallisuus oli havaittavissa Vuollon puheessa kolme kertaa koko haastattelun aikana. Hän muun muassa mainitsee lukijaryhmän tavoittamisen olevan ”tämmöinen ongelma”, jos toimituksessa ei ole tarpeeksi esimerkiksi lukijoiden elämänpiirissä kiinni olevia toimittajia. Etnisten vähemmistöryhmien näkymisen toimituksissa hän näkee ristiriitaisena suhteessa koko väestöön, ja toimituksen koostumuksen pyramidin hän toteaa olevan ”vähän väärin”. Pasanen käyttää negatiivisten termien sijaan sanavalintoja kuten ”olisi toki ihanteellista” ja ”olisi tavoiteltavaa”. Problematisoinnin sijaan hän korostaa siis ehkä enemmänkin sitä, ettei tämänhetkinen tilanne ole varsinaisesti ongelma, vaikka se voisikin olla parempi. Monimuotoinen toimitus näyttäytyy siis hänen puheessaan ihanteena.

5 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tässä luvussa vastaan tutkimuskysymyksiin ja pohdin niiden yhteydessä analyysin herättämiä ajatuksia. Käyn myös läpi tutkielman tekoprosessia ja mietin mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita.

5.1 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Tutkielmani tutkimuskysymykset olivat:

- Miten monimuotoisuus toteutuu Kalevan ja Keski-suomalaisen toimituksissa?
- Millä tavalla monimuotoisuuden ideaalin ja käytännön välinen ristiriita näyttäytyy?

Parhaiten monimuotoisuus toteutuu toimituksissa sukupuolen ja koulutustaustan diversiteettinä. Ikäjakauman suhteen monimuotoisuus on heikompaa, ja kaikista huonoiten diversiteetti toteutuu etnisten vähemmistöjen edustavuudessa. Sukupuolella haastateltavat eivät nähneet suurtakaan vaikutusta journalismin sisältöihin, kun taas ikä nousi merkittäväksi tekijäksi sille, millaisia aiheita journalismissa käsitellään. Aineistossa nousi esiin myös se, että on olemassa paljon monimuotoisuutta, joka ei ole niin sanotusti näkyvää ja tulee toimituksiin automaattisesti esimerkiksi ihmisten luonteenpiirteiden ja kiinnostuksen kohteiden kautta.

Yleisesti eri ihmisryhmien edustavuuden toimituksissa nähtiin olevan yhteydessä eri lukijaryhmien tavoittamiseen. Motivaatiota tuntui löytyvän erityisesti siis sellaisen monimuotoisuuden toteuttamiseen ja lisäämiseen, jota myös kyseisen median yleisössä on. Tämä on siinä mielessä kiinnostavaa, etteivät toimitukset tunne lukijoitaan tarkasti, jolloin toimituksen monimuotoisuus jää vahvasti oletusten varaan. Samalla nämä oletukset saattavat helposti rajata eri ihmisryhmiä kyseisen median ulkopuolelle, kun uudet lukijaryhmät eivät löydä omaan elämäänsä sopivia sisältöjä. Vuollos perusteli monimuotoisuuden puutetta useasti Kalevan sijainnilla, minkä takia jäinkin pohtimaan sitä, missä määrin mediaorganisaation sijainti saa vaikuttaa kyseisen median sisältöihin ja siihen, mitkä ihmisryhmät ovat edustettuina. Voidaanko esimerkiksi eri etnisten

vähemmistöjen odottaa tyytyvän siihen, että he löytävät heijastumapintaa elämäänsä Helsingistä mutta eivät Oulusta?

Monimuotoisuuden toteutumisen esteenä haastateltavat pitivät resurssien puutetta, minkä takia myös rekrytointeja on viime vuosina voitu tehdä vähän. Rekrytoinneilla nähtiin oletettavasti ensisijainen merkitys monimuotoisuuden edistämiseksi, ja Pasasen mukaan monimuotoisuudesta puhutaankin Keski-suomalaisessa erityisesti niiden yhteydessä. Tämä nostaa esiin kysymyksen siitä, onko monimuotoisuuden edistäminen toimituksissa katkonaista, ainoastaan rekrytointeihin rajautuvaa toimintaa, eikä niinkään jatkuvaa ja suunnitelmallista kehityksen ideointia. Toisaalta rekrytointeihin liittyvän keskustelukulttuurin myötä monimuotoisuus voi heijastua journalismiin myös muuten kuin yksittäisen toimittajan työssä.

Ristiriita monimuotoisuuden ideaalin ja käytännön välillä näyttyy erityisesti siinä, että vaikka diversiteetin edistäminen nähdään tärkeänä, varsinaisia monimuotoisuusstrategioita toimituksissa ei ole. Myös haastateltavien sanavalinnat kertovat siitä, että diversiteetti on yhä enemmän ideaali kuin käytäntö. He kokevat monimuotoisuudella olevan yhteyden demokratiaan ja tasa-arvoon sekä journalismia kannatteleviin arvoihin kuten riippumattomuuteen ja tasapuolisuuteen. Tätä taustaa vasten jäin erityisesti pohtimaan sitä, kuinka vähän aihetta problematisoitiin sen laajuuteen ja merkittävyyteen nähden. Miksei monimuotoisuutta käsitellä yhtenä journalismin eettisistä kriteereistä ja oteta näin vahvemmin osaksi toimitusten vaatimuksia itseään kohtaan? Onko oikein, että vain julkisen palvelun mediaorganisaatioilta veloitetaan laatimaan strategioita monimuotoisuuden edistämiseksi, kun muissa toimituksissa se esiintyy lähes ainoastaan puheen tasolla? Problematisoinnin vähyys voi kuitenkin jo itsessään kertoa siitä, miksei konkreettisia monimuotoisuusstrategioita ole kehitetty ja miksei varsinaista kehitystä tapahdu.

5.2 Tutkielman tekoprosessi

Tässä työssä tarkastelin sitä, miten monimuotoisuus toteutuu Keski-suomalaisen ja Kalevan toimituksissa. Tutkielmani tuo uuden tulokulman aiempaan keskusteluun ja

tutkimukseen keskittymällä erityisesti diversiteetin ideaalin ja käytännön väliseen suhteeseen. Merkittävään osaan analyysissa nousevat myös toimitusten rekrytoinnit. Lähestymistapa ei ollut ratkaisukeskeinen, vaan pyrki aidosti ymmärtämään sitä, mitä monimuotoisuudesta ajatellaan sekä tulkitsemaan näiden käsitysten taustalta löytyviä syitä ja seurauksia. Haastateltavien valinta oli siinä mielessä onnistunut, että haastateltavat kykenivät tarkastelemaan ja avaamaan aihetta niin rekrytointien kuin toimittajan työn valossa. Tutkielmien tekoprosessien suhteen on mielestäni aiheellista pohtia sitä, mikä on mediaorganisaatioiden halukkuus tehdä yhteistyötä tutkielman tekijöiden kanssa. Haastateltavien löytäminen oli haastavaa, ja olisikin toivottavaa, että suostumukset tulisivat velvollisuudentunnon sijaan aidosta mielenkiinnosta ja halusta. Yleisesti ottaen tutkimusta ja mittareita suomalaisten toimitusten monimuotoisuudesta vaadittaisiin mielestäni enemmän, jotta ongelma konkretisoituisi ja siihen olisi helpompi tarttua.

Jatkotutkimusaiheita ajatellen kokisin mielenkiintoisena saada laajempia tutkimustuloksia siitä, missä määrin ja millä tavoin toimittajat kokevat voivansa vaikuttaa journalismin muutoksiin. Loppujen lopuksi journalististen tapojen muuttaminen on kiinni jokapäiväisistä teoista, ja ne ovat toimittajien käsissä. Tutkielmaa tehdessäni pohdin myös sitä, ketkä oikeastaan ovat lehdistön asiakkaita nykyään, kun kaupalliset intressit ohjaavat alan kehitystä. Tehdäänpö sisältöä lukijoita vai suurempia tulolähteitä, kuten mainostajia ja yritysjohtajia ajatellen, ja mitä tämä tarkoittaa journalismin monimuotoisuuden kannalta?

Monimuotoisuus ei vaikuttanut olevan erityisen ajankohtainen tai pinnalla oleva aihe toimituksissa. Tämä herättää miettimään sitä, miltä tulevaisuuden kehitys näyttää: konkreettiset muutokset eivät vaikuta todennäköisiltä, ellei aihetta pidetä aktiivisesti esillä ja toimitusten omat mahdollisuudet vaikuttaa tilanteeseen koetaan pieniksi. Yhteiskuntamme sen sijaan tulee varmasti monimuotoistumaan jatkossa yhä vahvemmin, minkä myötä hakijajoukon diversiteetti saattaa alkaa saapumaan toimituksiin myös luonnostaan. Ennusteen mukaan esimerkiksi Helsingin vieraskielinen väestö kasvaa seuraavien 15 vuoden aikana niin, että vuonna 2035 joka neljäs

pääkaupunkiseutulainen puhuu äidinkielenään jotain muuta kuin Suomen virallisia kieliä (Helsingin kaupunki, 2016). Tätä toimitusten ei kuitenkaan tulisi tyytyä passiivisesti odottamaan kuten ne tällä hetkellä tuntuvat tekevän, sillä ilman konkreettisia muutospyrkimyksiä journalismi jatkaa yhteiskunnan kehityksen seuraamista takaapäin.

Erytisesti etnisen diversiteetin on lähes mahdoton saapua toimituksiin ”luonnostaan”, sillä vaatii monien eri laitosten yhteistyötä ja panosta saada eri etnisyyksiä edustetuiksi journalismissa. Pelkään kuitenkin, että Wali Hashin tavoin monet ei-kantasuomalaiset toimittajat tulevat yhä tulevaisuudessa työskentelemään eriarvoisessa asemassa suomalaisiin nähden. Mikäli journalismi ei pysy mukana yhteiskunnan kehityksessä, kysymys yleisön luottamuksesta journalismia kohtaan tulee entistä ajankohtaisemmaksi, ja jo nyt nähtävissä oleva kuilu saattaa kasvaa entisestään. Kuinka suureksi ongelmaksi monimuotoisuuden puutteen tulee kasvaa ennen kuin sitä todella ruvetaan ratkomaan?

LÄHTEET

Arana, Gabriel. 2018. "Decades of Failure". *Columbia Journalism Review*, 5.11.2018.

[Decades of Failure - Columbia Journalism Review \(cjr.org\)](https://www.cjr.org/decades-of-failure)

Amabile, Teresa. 1996. *Creativity in context*. Boulder Colorado: Westview Press.

Dike, Priscilla. 2013. "The impact of workplace diversity on organisations."

Opinnäytetyö, ammattikorkeakoulu Arcada. [Microsoft Word - thesisxxxx.doc](#)

theseus.fi

Haaga Helia. 2021. "Journalismi tarvitsee lisää diversiteettiä." 21.9.2021. [Journalismi](#)

[tarvitsee lisää diversiteettiä | Haaga-Helia ammattikorkeakoulu \(sttinfo.fi\)](#)

Helsingin kaupungin tietokeskus. 2016. "Helsingin seudun vieraskielisen väestön ennuste 2015–2030". Tilastoja 2016:1. [16 01 11 Tilastoja 1 Vuori.pdf \(hel.fi\)](#)

Horsti, Karina. 2009. "Markkinat ja missiot. Monikulttuurisuus ja tapaus Basaari julkisen palvelun televisiopolitiikassa". *Media & viestintä*, 32 (4–5): 5–23.

<https://doi.org/10.23983/mv.62947>

Lück, Julia, Tanjev Schultz, Felix Simon, Alexandra Borchard ja Sabine Kieslich. 2020.

"Diversity in British, Swedish and German Newsrooms: Problem Awareness, Measures, and Achievements". *Journalism Practice*, 16 (4): 561–581.

<https://doi.org/10.1080/17512786.2020.1815073>

Meincke, Nina. 2021. "Monimuotoisuudesta kaupan vetovoiman ajuri". *Kauppan liitto*,

13.1.2021. [Monimuotoisuudesta kaupan vetovoiman ajuri | Kauppa](#)

Pöytäri, Reeta, Jari Väliaverron ja Laura Ahva. 2016. "Suomalaisen journalistin itseymmärrys muutosten keskellä". *Media & Viestintä* 39 (1): 1–23.

<https://doi.org/10.23983/mv.61434>

RARE Media. 2021. ”Kenen tietoo? Opas moninaisempaan ja inklusiivisempaan journalismiin.” Viimeksi muokattu 1.6.2021. [Kenen Tietoo? -Opas moninaisempaan ja inklusiivisempaan journalismiin. - RARE Media](#)

Seuri, Ville. 2021. ”Toimitusten monimuotoisuus on lähinnä vitsi, ja siksi jokainen rekrytointi on tärkeä”. *Suomen Lehdistö*, 5.5.2021. [Toimitusten monimuotoisuus on lähinnä vitsi, ja siksi jokainen rekrytointi on tärkeä – Suomen lehdistö \(suomenlehdisto.fi\)](#)

Sohlberg, Jussi. 2022. ”Uskonnot Suomessa – raportit”. [Raportit - Uskonnot Suomessa](#)

Suomen virallinen tilasto. 2022. ”Väestörakenne 2021”. Tilastokeskus. [Tilastokeskus - Väestörakenne 2021 \(stat.fi\)](#)

Suomen virallinen tilasto. 2022. ”Väestö ja yhteiskunta”. Tilastokeskus. [Väestö ja yhteiskunta | Tilastokeskus](#)

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2022. ”Monimuotoisuus rekrytoinnissa”. Viimeksi muokattu 13.1.2023. [Monimuotoisuus rekrytoinnissa - THL](#)

Tricarico-Heinonen, Kata-Riina ja Katariina Lundelin. 2022. ”Kohti inklusiivista journalismia – laadullinen haastattelututkimus”. Opinnäytetyö, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022060716145>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. ”Työelämän monimuotoisuusohjelma”. 12.3.2021. [Työelämän monimuotoisuusohjelma \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Työterveyslaitos. 2021. ”Monimuotoisuusbarometri”. Viimeksi muokattu 25.1.2021. [Monimuotoisuusbarometri | Työelämätiето | www.tyoelamatieto.fi](#)

Vikes.”Miten saadaan pomot sitoutumaan moninaisuuteen?” *Moninaisempi media – ratkaisuja vaikeisiin haasteisiin -podcast*, 20.6.2022. [Moninaisempi media - ratkaisuja vaikeisiin haasteisiin | Spotify-podcast](#)

AINEISTO

Pekka Vuollo, 10.11.2022

Inkeri Pasanen, 18.11.2022