



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisu

Tämä on alkuperäisen julkaisun rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original publication. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Virranniemi, U. & Skog, A. 2022. Tasa-arvoista viestintää? Oamk Journal 129/2022. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022082656537>

Tasa-arvoista viestintää?

29.8.2022 - Virranniemi Ulla, Skog Anu

Vietämme Oamkissa Vastuullisia valintoja – kestävän kehityksen teemavuotta 2022–2023. Tuomme kestävän kehityksen kolumnisarjassa esille erilaisia näkökulmia vastuullisuudesta ja kestävyydestä sekä jaamme osaamistamme. Kolumnisarjaa jatkavat kirjoituksellaan Legal Council Ulla Virranniemi ja viestintä- ja markkinointipäällikkö Anu Skog.



Joitain vuosia sitten työkaverini tuumasi kahvipöydässä, että totta kai ajattelemme tietystä asiasta samalla tavalla, koska elämme samanlaisessa ”korkeakoulukuplassa”. Jos taustamme olisi toinen, ehkä näkemyksemmekin olisi toinen.

Inklusiivisella viestinnällä tarkoitetaan viestintää, joka ottaa huomioon ja mukaan myös sellaiset henkilöt, jotka ovat oman ”kuplamme” ulkopuolella. Kupla voi liittyä koulutukseen tai sosiaaliseen statukseen, tai se voi olla näkyvämpi ja liittyä esimerkiksi rotuun, etniseen taustaan tai sukupuolen ilmaisemiseen. Se voi liittyä ilmaisuun, kieleen tai kielen ymmärtämiseen. Tai se voi liittyä fyysiseen tai psyykkiseen terveyteen, uskontoon, seksuaaliseen suuntautuneisuuteen, parisuhteisiin tai oikeastaan melkein mihin tahansa.

Inklusiivisella viestinnällä pyritään tasa-arvoiseen kohteluun ja saavutettavuuteen ja sitä kautta esimerkiksi organisaatioissa henkilöstön diversiteetin tukemiseen, mikä puolestaan vahvistaa organisaatiota ja on sille voimavara.

On paljon stereotypioita, joita tulemme vahvistaneeksi huomaamattamme viestinnällä. Tasa-arvoa edistävässä viestinnässä ensimmäinen askel on se, että

havaitsemme stereotypian, tunnistamme oman kuplamme ja pyrimme tietoisesti ottamaan huomioon erilaiset viestin vastaanottajat.

Kuplan sisällä sen olemassaoloa on kuitenkin usein hankala tunnistaa. Kieleen ja tapaan viestiä sisältyy paljon ilmaisuita, jotka ovat kuplan sisällä oleville aivan normaaleita, mutta sen ulkopuolisille vieraita tai jopa mahdottomia ymmärtää.

Otetaan esimerkiksi tilanne, jossa toimintaympäristö on periaatteessa monikielinen. Käytännössä useimmat ohjeet ja tiedotteet löytyvät kuitenkin vain niin sanotulle pääkielellä, eikä pääkielistäkään viestintää ole yksinkertaistettu, jotta sitä heikommin ymmärtävät pystyisivät sitä lukemaan. Inklusiivinen viestintä lähtee organisaation kulttuurista, jossa määritellään tasa-arvo osaksi arvoja. Tällaisessa tilanteessa molemmat kielet olisivat aidosti tasaveroisia tai sitten avoimesti myönnettäisiin tilanne, että vaikka voimme arjessa toimia usealla kielellä, niin käytännössä virallinen kieleemme on kieli X.

Viestinnässä kuvan voima on suuri. Edelleen usein organisaatiota edustavissa kuvissa koneita hoitavat miehet ja lapsia naiset. Todennäköisesti se ei ainakaan ole omiaan helpottamaan tilannetta, jossa nainen haluaisikin sijoittua tekniikkaan tai mies hoiva-alalle.

Kuvissa voi myös olla vain tietyn ikäisiä tai tietyn värisiä ihmisiä. Jos et kuulu kuvassa esitettyyn ryhmään, saatat kokea, että organisaatio esimerkiksi työpaikkana ei ole sinulle tarkoitettu. Tai jos kuvissa on vain terveitä, sporttisia ihmisiä, niin ajatteletko, että liikuntarajoitteisena sinäkin voisit kuulua ympäristöön?

Muutamia vuosia sitten organisaatioilla oli tapana korostaa tasa-arvoa ilmaisemalla työpaikkailmoituksessa, että he ”toivottavat tervetulleeksi hakemukset sekä naisilta että miehiltä”. Uskaltaisiko työpaikkaa hakea henkilö, jonka sukupuoli-identiteetti ei asettuisi kumpaankaan näistä? Pitäisikö edellä esitetty toivotus muotoilla jotenkin muuten vai jättää kokonaan pois?

Viestinnässä pitää olla paitsi inklusiivinen, myös rehellinen. Jos meillä esimerkiksi on tällä hetkellä valtaosa opiskelijoista ja henkilöstöstä tietystä etnisestä ryhmästä, antavatko kuvapankeista hankitut monietniset/diversiteettiä korostavat valokuvat väärän käsityksen ympäristöstä?

On selvää, että monia ihmisiä epäinklusiivinen viestintä ei estä hakeutumasta unelmiensa alalle opiskelemaan tai töihin. Mutta ihan yhtä selvää on se, että jos viestinnästä käy selvästi ilmi, että yhteisössä on tai sinne toivotaan juuri minun kaltaisia ihmisiä, lähestyminen on helpompaa ja yksi kynnyks on poistettu.

Äärimmäisen tärkeää inklusiivisessa viestinnässä on se, että ei ole vain kahta ryhmää, tyyliin "me" ja "muut". Inklusiivinen viestintä lähtee monimuotoisuuden ymmärtämisestä. Kaikki jollain tapaa määriteltyyn ryhmään kuuluvat eivät ole samanlaisia. Jollain voi olla useita tekijöitä, joiden takia hän kokee erillisyyttä, mutta meistä jokainen saattaa joskus olla tilanteessa, jossa huomaakin olevansa "kuplan" ulkopuolella.

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus ei ole on/off-asia vaan matka. Kaiken ei tarvitse olla heti kunnossa, mutta on tärkeää tunnistaa asiat, joissa on kehittämistä. Se ei ole aina helppoa, mutta jos se, että ongelmakohdat tunnistetaan ja tiedostetaan ja viestinnässä pyritään inklusiivisuuteen, on hyvä alku. Mahdollisuus antaa palautetta viestinnän inklusiivisuudesta on tärkeää, ja se tulee käsitellä asianmukaisesti ja pyrkiä ottamaan palautteesta oppia. Pahinta, mitä voi tehdä, on luulla tietävänsä muiden puolesta, miten he kokevat viestinnän.

Ulla Virranniemi, Legal Counsel
Oulun ammattikorkeakoulu



Ulla Virranniemi (kuva: Oulun ammattikorkeakoulu).

Anu Skog, viestintä- ja markkinointipäällikkö

Oulun ammattikorkeakoulu, Viestintä, markkinointi ja yhteiskuntasuhteet



Anu Skog (kuva: Oulun ammattikorkeakoulu).

Kolumnisarjan seuraava kirjoittaja on lehtori Juha Pousi. Kolumni käsittelee kestävyttä ja vastuullisuutta Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun uudessa opetussuunnitelmassa.

Kolumnisarjan aiemmat julkaisut:

– Fagerholm Heidi: [Vastuullisuus on valintojamme ja arkeamme](#)

Lisämateriaalia

Kiikkilä, O. Inklusiivisen johtajuuden kuusi tärkeintä piirrettä. Tasa-arvoisesti uralle - verkkosivut. Hakupäivä 26.8.2022. <https://tasaarvoisestiuralle.fi/inklusiivisen-johtajuuden-kuusi-tarkeinta-piirretta/>

Työterveyslaitos. Kielitietoisuuteen herääminen. Hakupäivä 26.8.2022. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/kielitietoisuuteen-heraaminen>

METATIEDOT

Tyyppi: Kolumni

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 129/2022

Julkaisuvuosi: 2022

Tekijätiedot: Virranniemi Ulla, Skog Anu

Oikeudet: CC BY-SA 4.0

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022082656537>

Tiivistelmä: Vietämme Oamkissa Vastuullisia valintoja – kestävän kehityksen teemavuotta 2022–2023. Tuomme kestävän kehityksen kolumnisarjassa esille erilaisia näkökulmia vastuullisuudesta ja kestävydestä sekä jaamme osaamistamme. Kolumnisarjaa jatkavat kirjoituksellaan Legal Council Ulla Virranniemi ja viestintä- ja markkinointipäällikkö Anu Skog.