

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutuksestaan ja painoasultaan.

PLEASE NOTE! This is a self-archived version of the article that may differ from the final publication in pagination and typography.

Viittaa alkuperäiseen lähteeseen:

Cite the final publication:

Nousiainen, R., Ahva, L., & Koljonen, K. (2024). Aika parantaa? Päätoimittajien ymmärrys etnisen monimuotoisuuden vahvistamisesta suomalaisessa journalismiprofessiossa. *Media & viestintä*, 47(1), 1–22.  
<https://doi.org/10.23983/mv.131178>

© 2014 The Author(s). This publication is licensed under CC BY-NC 4.0 license.  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>

## Artikkeli



# Aika parantaa?

## Päätoimittajien ymmärrys etnisen monimuotoisuuden vahvistamisesta suomalaisessa journalismiprofessiossa

Artikkeli analysoi suomalaisten päätoimittajien näkemyksiä toimitusten etnisestä monimuotoisuudesta. Artikkelissa monimuotoisuutta lähestytään konstruktii-visen professiokäsityksen ja diskursiivisuuden näkökulmista. Artikkelia varten on haastateltu kymmentä suomalaista päätoimittajaa touko–elokuussa 2022. Analyysissa esitetään erilaisia päätoimittajien haastatteluista esiin nousseita tulkintarepertuaareja. Tutkimusaineiston perusteella voidaan sanoa, että päätoimittajat haluavat lisätä etnistä monimuotoisuutta toimituksissaan, koska se liitetään ajatukseen journalismin tavoitteesta edustaa koko yhteiskunnan kirjoa. Etnisen monimuotoisuuden vahvistamisella vaikuttaa kuitenkin olevan kaksi estettä: etnisyyteen liittyvän sanaston hapuilevuus sekä journalistin ammatin ja siihen liittyvän osaamisen tiukka määritelmä. Keskeisiksi ongelmiksi mielletään muualta Suomeen tulleiden journalistien puutteellinen kielitaito, suomalaisen koulutuksen ja toimituskulttuurin tuntemuksen puute sekä toimitusten rajalliset resurssit ja yksilökeskeiset toimintatavat. Päätoimittajat eivät kuitenkaan tunnu olevan halukkaita aktiivisesti ratkomaan näitä ongelmia, vaan ajattelevat, että toimitukset monimuotoistuvat sitä mukaa, kun ympäröivä maailma muuttuu.

**AVAINSANAT:** etninen diversiteetti, journalismiprofessio, monimuotoisuus, päätoimittajat, tulkintarepertuaarit

**K**un Helsingin Sanomat avasi kesätoimittajahaun vuonna 2022, silloinen vastaava päätoimittaja Kaius Niemi kannusti etenkin maahanmuuttajataustaisia toimittajia hakemaan tehtäviä (Keski-Heikkilä 2022). Yleisradion uutis- ja ajankohtaistoimituksen vastaava päätoimittaja Jouko Jokinen (2022) puolestaan korosti kolumnissaan monimuotoisuuden merkitystä yleisradioyhtiön näkökulmasta. Jo aiemmin Yle Kioskin vastaava tuottaja Ville Seuri (2021) kirjoitti *Suomen Lehdistö*ssä siitä, että suomalainen toimittajakunta on liian keskiluokkaista ja liian valkoista ja että hyvä kielitaito ymmärretään liian suppeasti, täydellisenä suomen kielen osaamisena.

Esimerkit ovat yksi osoitus siitä, että etniseen monimuotoisuuteen kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota suomalaisen journalismin kentällä. Varsinaiset toimet asian kokonaisvaltaiseksi edistämiseksi kuitenkin puuttuvat, ja ongelmaa ratkotaan useimmiten erillisillä

projekteilla. Esimerkiksi Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa on järjestetty koulutuskokonaisuuksia maahanmuuttajataustaisille journalisteille. Yksi koulutuksista oli ehdolla Suuri Journalistipalkinto -kilpailun kategoriassa Vuoden journalistinen teko keväällä 2022.

Keskustelu mediatyöntekijöiden taustoista on pulpahdellut Suomessa esiin 1990-luvulta lähtien. Esimerkiksi Ylessä tehtiin vuosina 1997–2008 Basaari-ohjelmaa, jossa seurattiin muualta Suomeen muuttaneiden elämää ja arkea. Basaari oli myös koulutusprojekti ja toimitusyhteisö, jossa annettiin vähemmistötaustaisille toimittajille ja media-alan opiskelijoille tukea ohjelmantekoon (Horsti 2009, 5). Basaari voitti muun muassa Bonnierin Suuren Journalistipalkinnon vuonna 2002.

Suomalaisen journalismin kentällä siis arvostetaan toimia, joilla toimitusten monimuotoisuutta koetetaan vahvistaa, sillä koko yhteiskunta on monimuotoistumassa. Muita kuin Suomen virallisia kieliä äidinkielenään puhuvia on Suomen väestöstä yhdeksän prosenttia (Tilastokeskus 2023). Helsingissä puolestaan vieraskielinen väestö kasvaa sadallatuhannella vuoteen 2035 mennessä, eli tuolloin joka neljäs helsinkiläinen puhuu äidinkielenään jotain muuta kuin suomea tai ruotsia (Helsingin kaupungin tietokeskus 2016). Koko maassa arvioidaan olevan miljoona vieraskielistä vuoteen 2040 mennessä (Kuntaliitto 2020). Suomessa Journalistiliitto tilastoi jäsenistönsä äidinkielen mukaan. Helmikuussa 2022 muita kuin suomen- tai ruotsinkielisiä jäseniä oli 91, kun koko liiton jäsenmäärä oli 13 970. Vieraskielisten jäsenten osuus liiton jäsenistä oli siis alle 0,7 prosenttia.<sup>1</sup> Suomea monimuotoisemmissa yhteiskunnissa myös etninen monimuotoisuus on ollut journalismissa mielenkiinnon kohteena vielä pidempään. Etenkin Yhdysvalloissa on tutkittu paljon toimitusten elitismä ja valkoisuutta (Douglas 2022, 2098). Siellä ensimmäiset viralliset vaatimukset toimitusten monimuotoisuudesta esitettiin 1970-luvulla. *American Society of News Editors* (ASNE) päätti vuonna 1978 tavoitteesta, jonka mukaan etnisten ryhmien tulisi olla edustettuina toimituksessa samassa suhteessa kuin ryhmät ovat edustettuina yhteiskunnassa vuosituhannen loppuun mennessä. (Mellinger 2013, 2.) Etnisten vähemmistöjen osuus toimituksissa kasvoikin, mutta ei yhtä suureksi kuin heidän osuutensa koko väestössä (ks. esim. Benson 2005, 6; Clark 2022, 76–77).

Samansuuntaisia kokemuksia on esimerkiksi Alankomaista, Isosta-Britanniasta, Saksasta ja Ruotsista: tavoitteita on asetettu ja työtä tehty, mutta epäsuhta ei ole kokonaan poistunut. Ruotsissa 14 prosenttia koko väestöstä on syntynyt Ruotsin ulkopuolella, ja tietyissä osissa Tukholmaa maahanmuuttajien osuus on yli 30 prosenttia väestöstä. Kuitenkin 95 prosenttia uutistoimittajista on syntynyt Ruotsissa. (Hultén 2009, 2.) Saksassa maahanmuuttajataustaisia toimittajia arvioidaan olevan 2–5 prosenttia, kun maahanmuuttajataustaisia on koko väestössä 25 prosenttia (Lück ym. 2020, 8). Britanniassa noin 94 prosenttia toimittajista on valkoisia, kun esimerkiksi Lontoon väestöstä valkoisia on 60 prosenttia (Spilsbury 2017, 6).

Diversiteettikysymykset nousivat maailmanlaajuisesti julkiseen keskusteluun aivan uudella voimalla amerikkalaislähtöisen *Black Lives Matter* -liikkeen myötä 2020-luvulla. Eri puolilla maailmaa toimitukset ryhtyivät tarkastelemaan omia toimintatapojaan, ja alalla paljastui jopa rakenteellista rasismia. (Clark 2022, 3–4.) Erityisesti vähemmistöihin kuuluvat journalistit toivat esiin, kuinka monimuotoisuuden lisääminen toimituksissa oli aikaisemmin jätetty heidän harteilleen. Toimituksissa heitä oli kuitenkin samalla pidetty jääveinä kirjoittamaan omasta asiastaan. (Emt., 27–28.) Esimerkiksi amerikkalaiset toimitukset ovat nyt arvioineet rekrytointimenetelmiään ja aloittaneet diversiteettikoulutuksia. Myös erityisiä koulutus- ja mentorointiohjelmia on järjestetty ryhmille, jotka ovat aliedustettuina toimituksissa.

(Clark 2022, 100.) Kohdennettuun rekrytointiin voi toki liittyä myös riskejä. Pahimmassa tapauksessa päädytään toteuttamaan tokenismia, eli tekemään lähinnä symbolisia tekoja rekrytoimalla vähemmistöjä, jotta saadaan vaikutelma tasa-arvoisesta työyhteisöstä (Saad 2022, 143).

*Black Lives Matter* -mielenosoitusten jälkeen Reuters Instituten teettämässä kansainvälisessä kyselyssä kävi ilmi, että päätoimittajat haluavat palkata erilaisista taustoista tulevia toimittajia. Kaikkein tärkeimmäksi he kokivat nimenomaan etnisen monimuotoisuuden lisäämisen. Sitä piti tärkeimpänä 42 prosenttia vastaajista. (Cherubini ym. 2020, 15.) Vuoden 2021 *Media for Democracy Monitor* (MDM) -tutkimusraportista selvisi, että tietoisuus monimuotoisuuteen liittyvistä kysymyksistä on kasvanut toimituksissa eri puolilla maailmaa. Toisaalta suhtautuminen monimuotoisuuteen luo myös jännitteitä toimituksissa eri sukupolvea olevien toimittajien välille. (Núnes-Mussa ym. 2022, 280.)

Tässä artikkelissa käänämme katseen suomalaiseen journalismiprofessioon. Lähestymme etnistä diversiteettiä päätoimittajien tulkintojen kautta. Päätoimittajat ovat mielipidejohtajia ja vallankäyttäjiä, jotka voivat omalla toiminnallaan ja näkemyksillään vaikuttaa siihen, millaiseksi journalismin professionalismi rakentuu, mitä siihen kuuluu ja mikä jätetään huomiotta. Päätoimittajiin keskittymällä pyrimme saamaan otetta siitä, kuinka suomalaisessa journalismissa kohtalaisen uusi tavoite toimitusten monimuotoisuudesta on tullut ja tulossa osaksi suomalaistoimittajien ammatillisuutta eli professionalismia. Etnistä diversiteettiä ei ole aiemmin tutkittu suomalaisen journalismiprofession kontekstissa tässä laajuudessa (ks. kuitenkin Horsti 2014).

Tutkimuskysymyksemme ovat: Kuinka päätoimittajat tulkitsevat etnisen diversiteetin merkitystä suomalaisissa toimituksissa? Mikä tekee etnisestä diversiteetistä tavoitellun asian ja mikä toisaalta hankalan asian?

## Journalismiprofession diskursiivinen tuottaminen

Tämä tutkimus kiinnittyy konstruktiiviseen professiokäsitykseen. Se korostaa profession eli jaetun ammatillisen ymmärryksen diskursiivista rakentumista ja tuottamista (Penttilä 2021, 32). Käsitys siitä, mitä journalismi on ja miksi sitä tehdään, muodostuu ennen kaikkea jaettujen tulkintojen kautta, jotka ilmenevät ammattilaisten toiminnassa ja puheessa (Hanitzsch ja Örnebring 2020, 105; Aldridge ja Evetts 2003, 554–557). Pauliina Penttilän (2021, 30–33) mukaan konstruktiiviselle professiokäsitykselle ominaista on karttaa journalismin määrittelyä ulkoisten ominaisuuksien (koulutus, nimikkeet) avulla ja nähdä professio ammattikunnan yhteiseksi, kirjoittamattomaksi ideaaliksi.

Sosiologit Meryl Aldridge ja Julia Evetts pitävät journalismia esimerkkinä amatista, joka alati puhuu itsestään ja itselleen. Heidän mukaansa myös profession ytimessä oleva ammatillinen ideologia syntyy pitkälti puheessa ja työtilanteissa (Aldridge ja Evetts 2003, 560.) Ammatillinen ideologia on Mark Deuzen (2005, 444–445) mukaan tietylle ammattiryhmälle tyypillisten uskomusten eli normien, sääntöjen ja toimintatapojen järjestelmä, joka sisältää myös näiden merkitysten muotoutumisprosessin.

Profession diskursiivinen tuottaminen tapahtuu etupäässä journalistisissa organisaatioissa (Örnebring 2016, 156; Ahva 2010, 96), joita päätoimittajat johtavat. Esimerkiksi Nico

Carpentier (2005) pitää organisaatioon kiinnittymistä – tai kiinnittymättömyyttä – keskeisenä professionalismin solmukohtana. Viimeaikaisessa journalismin tutkimuksessa on huomioitu se, että journalismia tehdään yhä enemmän epätyypillisissä työsuhteissa, esimerkiksi määräaikaisena, sivutoimisena tai freelancerina (Deuze ja Witschge 2018; Örnebring ym. 2018, 403). Näin ollen journalistiseen organisaatioon kuuluminen ei välttämättä enää ole niin määrittävä tekijä profession rakentumisessa kuin ennen.

Tutkimuksessa on alettu puhua yhä enemmän siitä, kuinka professio rakentuu niin sanotun rajatyön kautta. Rajatyön käsitteellä selitetään esimerkiksi sitä, millaisia eroja on ammattilaisten ja amatöörien tai journalististen ja ei-journalististen toimintatapojen tai ajatusmallien välillä (Lewis 2012, 842; Carlson ja Lewis 2020, 126–127). Lopulta profession määrittelyssä kysymys onkin paljolti myös ulossulkemisesta (Singer 2015, 21): vaikka joku kokisi itsensä journalistiksi koulutuksensa ja työkokemuksensa perusteella, lopulta muut määrittävät sen, hyväksytäänkö hänet journalismin kentällä ammattilaiseksi.

Tässä mielessä rajatyö tulee lähelle ajatusta diskurssista kontrollin välineenä (Lewis 2012, 846) etenkin jos käsitteen tuo takaisin toimitusorganisaatioiden yhteyteen. Professionalismin diskursiivinen luonne tuottaa toimituksiin kollektiivista itsekuria, sillä sellaisten toimittajien työtä on helppo johtaa, jotka säätelevät itse itseään ammatillisen ideologian mukaisen normien ohjaamana (Aldridge ja Evetts 2003; Soloski 1997). Ei-johtavassa asemassa olevien toimittajien näkökulmasta diskurssi toimii etenkin ammatillisen identiteetin muodostumisen välineenä. Diskursiivisissa käytännöissä syntyy eräänlainen ammatillinen kyltti, jolla journalistit oikeuttavat oman työnsä tärkeyttä itselleen ja muille (Aldridge ja Evetts 2003, 565–566).

Journalistisissa kulttuureissa on aina olemassa tietty etusijalle asettuva, hegemoninen tulkinta siitä, mitä toimittajuus on, mutta tätä tulkintaa voidaan myös horjuttaa ja haastaa esimerkiksi ammatillisiin uudistuksiin tähtäävillä projekteilla tai arkisia työkäytäntöjä muuttamalla (Carpentier 2005; Penttilä 2021). Juuri tällaisena uudistuksena voi nähdä ajatuksen toimitusten etnisen diversiteetin vahvistamisesta.

Artikkelissa pureudumme siihen, miten päätoimittajat suomalaisen journalismiprofession valtaa käyttävinä toimijoina tekevät tulkintaa etnisestä diversiteetistä esimerkiksi pohtimalla sitä, millaisia journalisteja toimituksiin halutaan. Heidän tulkintarepertuaariensa (Wetherell ja Potter 1988) kautta rakentuu myös käsitys siitä, mikä journalismissa on tavoiteltavaa ja hyväksyttävää ja mikä puolestaan ei (Hanitzsch ja Örnebring 2020, 105, 109). Tämän vuoksi viitekehys journalismiprofession diskursiivisesta rakentumisesta auttaa meitä analysoimaan, kuinka Suomessa kohtalaisen uutta ajatusta toimitusten etnisestä diversiteetistä on työstetty osaksi journalismia 2020-luvulla. Se auttaa meitä näkemään, miksi ja miten etninen diversiteetti asettuu Suomessa osittain helpostikin osaksi ammatti-ideologiaa ja toimittajien ammatti-identiteettiä, mutta osittain näyttäytyy hankaluutena, josta ei saada otetta.

## Etninen diversiteetti käsitteenä

Diversiteetillä viitataan yleisesti moninaisuuteen, jota voidaan määritellä sukupuolen, etnisyyden, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon ja muiden taustamuuttujien perusteella (Hultén 2009, 3). Journalismin tutkimuksessa diversiteetillä viitataan monenlaisiin asioihin

mediayhtiöiden omistamisen rakenteista uutisjuttujen kehystämiseen tai lähdekäytäntöihin (Karpainen 2018). Diversiteetillä voidaan viitata myös yleisön moninaisuuteen (Helberger 2015, 327).

Toimitusorganisaatioiden monimuotoisuudella tarkoitetaan sitä, miten toimituksen kokoonpano heijastelee yhteiskunnan kulttuurista, poliittista, sosiaalista ja demografista koostumusta. (Núñez-Mussa ym. 2022, 279; Hultén 2009, 3). Toimittajakunnan diversiteettiä pohdittaessa voidaan kiinnittää huomiota moneen taustatekijään, kuten ikään, sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, sosioekonomiseen asemaan, uskonnolliseen vakaumukseen ja vammaisuuteen (Bodinger-de Udiarte ja Valgeirsson 2015, 414). Diversiteetin toteutumista voidaan arvioida esimerkiksi vertaamalla eri vähemmistöjen edustusta toimituksissa ja yhteiskunnassa (Vandenberghe ym. 2020, 229). Diversiteetin puute nähdään usein syyksi sille, ettei toimitus pysty heijastelemaan yhteiskunnan monimuotoisuutta sisällöissään.

Tässä artikkelissa toimitusorganisaatioiden moninaisuutta käsitellään etnisyyden näkökulmasta, minkä vuoksi on paikallaan purkaa etnisyyks-käsitteen taustaa ja käyttöä. Etnisyys ymmärretään identiteetiksi, joka perustuu tietyn ryhmän yhteisesti jaettuun historiaan (Bilge ym. 2021, 214). Journalismin tutkimuksessa käsitteitä etnisyyks ja rotu käytetään välillä rinnakkaisina (ks. esim. Longas Luque ja van Sterkenburg 2022, 1182), mutta usein nimenomaan Britanniassa ja Yhdysvalloissa käytetään termiä rotu, kun taas esimerkiksi Hollannissa on käytetty termiä etnisyyks (van Sterkenburg 2021, 59–60). Suomenkielisessä journalismin tutkimuksessa puhutaan yleensä etnisyydestä silloin, kun viitataan ryhmään, jonka yhteiset kulttuuriset piirteet voivat liittyä esimerkiksi uskontoon, perinteisiin, tapoihin tai elämäntapaan (Pietikäinen 2002, 18). Käsitteet ovat monin tavoin tarpeellisia analyysin tekemiseksi, mutta samalla niiden avulla on myös tehty eroja ihmisryhmien välille, tuotettu toiseutta ja tehty näistä luonnollisia ilmiöitä (Poole 2020, 470).

Käytämme käsitettä etninen diversiteetti silloin, kun viittaamme toimittajien moninaisiin kulttuuriin, uskonnollisiin ja perinteisiin liittyviin taustoihin. Etninen diversiteetti on varsin vakiintunut käsite kansainvälisessä tutkimuksessa, vaikka suomalaisessa keskustelussa sillä ei ole samanlaista asemaa. Käsitettä ovat käyttäneet muun muassa Lück ja kumppanit (2020), kun he ovat haastattelututkimuksessaan tarkastelleet etnisen diversiteetin toteutumista ruotsalaisissa, saksalaisissa ja brittiläisissä toimituksissa. Suomessa vastaavanlaisia tutkimuksia ei ole aiemmin tehty, mutta tällä tutkimuksellamme haluamme kiinnittyä kansainväliseen keskusteluun etnisen diversiteetin merkityksestä toimituksissa. Puhumme etnisestä diversiteetistä etenkin silloin, kun viittaamme kansainväliseen keskusteluun ja omaan aineistoomme, koska käytimme käsitettä myös tutkimushaastatteluisamme. Muissa yhteyksissä käytämme myös etniselle diversiteetille rinnakkaista ilmaisua etninen monimuotoisuus.

Etnisyyttä journalismissa on tutkittu pitkään etenkin niissä maissa, joissa vähemmistöjen suhteellinen osuus väestöstä on suuri. Suomalaisessa journalismin tutkimuksessa etnisyyteen liittyvät teemat nousivat keskeisiksi 2000-luvun alussa, jolloin maahanmuutto Suomeen lisääntyi. (Raittila 2005, 5.) Suomessa huomio on kohdistunut pitkään ennen kaikkea mediasisältöihin, ja toimitusten monimuotoisuudesta on alettu puhua vasta hiljattain. Eriyisesti Suomen kaltaisissa maissa, jotka ovat viime aikoina kokeneet äkillisen muuttoliikkeen, media on kohdannut kritiikkiä siinä, miten se pystyy uutisoimaan uusista vähemmis-

töistä (Núñez-Mussa ym. 2022, 281). Uutisointi jättää usein etniset ryhmät huomiotta, ja jos vähemmistöistä uutisoidaan, uutisointi on stereotyyppistä, negatiivista ja usein myös rasistista (ks. esim. Pietikäinen 2005, 17).

Ennen kuin diversiteetti käsitteenä tuli osaksi keskusteluja, monimuotoisuudesta käytiin keskustelua monikulttuurisuuden käsitteen avulla. Tällöin tavoiteltavana pidettiin maahanmuuttajien integroitumista tai jopa assimiloitumista valtakulttuuriin. (Vandenberghes ym. 2020, 233.) Mediapolitiikassa monikulttuurisuus tarkoitti, että etenkin julkisen palvelun yhtiöiden odotettiin palvelevan vähemmistöjä ja että television tuli välittää kuvaa muista kulttuureista ja monikulttuurisesta todellisuudesta valtaväestölle (Horsti 2009, 12). Vuosittuhannen vaihteessa eurooppalaisissa yleisradioyhtiöissä oli tavoitteena tuottaa monikulttuurisia sisältöjä maahanmuuttajista ja maahanmuuttajille (Maasilta 2016, 183). Esimerkiksi jo mainittu Ylen Basaari-ohjelma liittyi tähän kehityskulkuun (Horsti 2002, 127).

2000-luvun alusta lähtien monikulttuurista lähestymistapaa alettiin kuitenkin korvata Euroopassa diversiteettiajattelulla (Maasilta 2016, 183). Siitä tuli vastavoima monikulttuurisuudelle, ja samalla maahanmuuttoon liittyvät kysymykset valtavirtaistuivat yhteiskunnassa (Horsti 2014, 178–179). Diversiteetti eroaa monikulttuurisuusajattelusta siten, että kysymys ei ole vähemmistöjen sopeutumisesta enemmistöön, vaan myös enemmistöllä on diversiteetissä aktiivinen rooli ja integraatiosta tulee koko yhteisön yhteinen asia (Camauër 2010, 38).

Tässä artikkelissa käytämme myös käsitettä maahanmuuttajataustaisuus, koska se on monin osin yhteismitallinen silloin, kun suomalaisessa keskustelussa viitataan etniseen diversiteettiin. Täällä yhteiskunnan monimuotoisuus liitetään usein muuttoliikkeeseen, johon viitataan yleisimmin juuri maahanmuutto-käsitteellä, mikä on yleistä niissä maissa, joissa siirtolaisuudella on lyhyt historia (Maasilta ym. 2008, 14). Samalla tiedostamme maahanmuuttaja-sanaan liittyvät rajoitteet. Sen alle niputetaan usein monia eri ihmisryhmiä, kuten maahanmuuttajaperheiden Suomessa syntyneet lapset (Maasilta ym. 2018, 12), pakolaiset, turvapaikanhakijat, työnhakijat ja heidän perheenjäsenensä, opiskelijat ja asiantuntijat (Pöyhtäri 2014, 30), ja siihen liittyy epätoivottuun liikkumiseen viittaava konnotaatio (Horsti 2005, 3).

## Aineisto ja menetelmä

Haastattelimme tätä artikkelia varten kymmentä suomalaista päätoimittajaa toimittajakunnan etniseen diversiteettiin liittyvistä kysymyksistä. Haastateltaviksi valittiin päätoimittajia, jotka edustavat valtakunnallista tai alueellisesti merkittävää julkaisua eri puolilta Suomea. Tavoitteemme oli saada kattava edustus erilaisista julkaisuista. Toimitusten tuli kuitenkin olla riittävän suuria, jotta diversiteettikysymysten huomioiminen rekrytoinnissa on realistinen mahdollisuus. Haastateltavia päätoimittajia oli päivälehdistä, iltapäivälehdistä, maakuntalehdistä, sähköisen median toimituksista ja aikakauslehdistä.

Sovimme haastattelut keväällä 2022 ja ne toteutettiin touko–elokuussa 2022 Zoom-videopuheluohjelmalla. Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja ja kestivät keskimäärin noin 40 minuuttia. Puolistrukturoidulla teemahaastattelulla tarkoitetaan sitä, että haastattelun teemat ja aihepiirit ovat tiedossa, mutta yksityiskohtaista ja tarkkaa

kysymyslistaa ei ole (Hirsjärvi ja Hurme 1988, 36). Menetelmä sopii erityisesti tilanteisiin, joissa halutaan saada tietoa heikosti tiedostetuista seikoista tai arvostuksista ja ihanteista (emt., 35).

Teemahaastattelu valikoitui aineistonkeruun menetelmäksi, koska etninen diversiteetti on suomalaisessa kontekstissa vielä monin tavoin jäsentymätön keskustelun aihe ja siksi nimenomaan päätoimittajien näkemykset, arvostukset ja ihanteet vaikuttavat siihen, miten etninen diversiteetti toimituksissa ymmärretään ja huomioidaan, eli miten se otetaan osaksi journalismiprofessiota. Aiemmissä tutkimuksissa on myös havaittu, että toimituksen johdon sitoutuminen diversiteettipyrkimyksiin on keskeinen tekijä strategisten päämäärien saavuttamiseksi (Lück ym. 2020, 16). Näin juuri päätoimittajien teemahaastatteluiden avulla voidaan saada tietoa siitä, miten monimuotoisuutta suomalaisissa toimituksissa sanoitetaan ja toteutetaan.

Haastateltavilta pyydettiin suostumus tutkimukseen osallistumiseen, ja heille kerrottiin, että haastattelut anonymisoidaan ja kaikki tunnistettavat tiedot häivytetään. Ratkaisun oli tarkoitus saada haastateltavat puhumaan mahdollisimman avoimesti, ilman tunnistamisen mukanaan tuomia paineita. Tallensimme ja litteroimme haastattelut. Tässä artikkelissa haastateltaviin viitataan lyhenteillä H1–H10 haastattelujärjestyksen mukaan.

Haastatteluissa käsiteltiin aluksi toimitusten diversiteettiä ja sen merkitystä yleisellä tasolla, mutta vähitellen huomio kohdistettiin nimenomaan etniseen diversiteettiin. Tämä oli kerrottu haastateltaville etukäteen haastatteluja sovittaessa. Haastatteluaineistosta tehtiin laadullinen sisällönanalyysi. Laajasti ymmärrettyä laadullisella sisällönanalyysillä tarkoitetaan menetelmää, jota ei lähtökohtaisesti ohjaa mikään teoria tai epistemologia, vaan siihen voidaan soveltaa monia eri teorioita (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 103). Tarkemmin rajatuna sisällönanalyysia voidaan pitää menetelmänä, joka sopii hyvin strukturoimattoman aineiston analyysiin ja jonka avulla pyritään saamaan aineistosta kuvaus tiiviissä ja yleistetyssä muodossa (emt., 117).

Analyysimme eteni kolmessa vaiheessa, joista ensimmäisessä erottelimme haastatteluaineistosta päätoimittajien keskeisiä näkemyksellisiä kohtia etnisestä diversiteetistä ja teimme alustavaa teemoittelua. Tätä pelkistystä tehdessämme huomasimme, että päätoimittajien puhetapa liikkui jatkumolla, jonka toisessa päässä diversiteetistä puhuttiin varmin ottein ja toisessa päässä puolestaan melko epävarmoin sanankääntein.

Tähän päätoimittajien puheesta nouseeseen näkemykselliseen ainekseen keskityimme analyysin toisessa vaiheessa, jossa käytimme hyväksi diskurssianalyttisestä tutkimusperinteestä tulevaa *tulkintarepertuaarin* käsitettä. Margaret Wetherellin (1998, 400) mukaan tulkintarepertuaari on kulttuurisesti tuttu argumentaatio, joka koostuu sisäisesti yhtenäisistä ja tunnistettavista teemoista, yleisluontoisista väitteistä ja kielikuvista, jotka ohjaavat tapoja, joilla asioista puhutaan (ks. myös Wetherell ja Potter 1988, 172). Tulkintarepertuaarin tunnistamiseen liittyy sen toistuminen (Edley ja Wetherell 2001, 443). Parhaiten tulkintarepertuaareja voidaan päätellä esimerkiksi puheessa toistuvista termeistä, tyylilajista tai metaforista (Wetherell ja Potter 1988, 172). Näitä tunnistettavia tulkintarepertuaareja löysimme aineistostamme kaikkiaan kymmenen.

Tulkintarepertuaarien sisältä voi myös löytyä merkittäviä ristiriitaisuuksia, ja ne saattavat olla toisilleen vastakkaisia. On mahdollista, että sama puhuja käyttää eri yhteyksissä sekä suvaitsevaista tulkintarepertuaaria että asenteellisia ilmaisuja. (Wetherell ja Potter 1988,



174.) Repertuaarit eivät palaudu yksittäisiin puhujiin vaan kertovat vakiintuneista tulkintatavoista. Kolmannessa vaiheessa ryhmittelimme löytämämme repertuaarit kolmeen eri kategoriaan sen mukaan, millaiseen keskinäiseen suhteeseen etninen diversiteetti ja journalismiprofessio niissä asettuivat. Analyysimme mukaan päätoimittajien tulkinnat osoittavat, että monimuotoisuus nähdään (1) ammatilliseksi ihanteeksi, mutta samalla myös (2) sen edistäminen koetaan ongelmaksi, johon toivotaan (3) ratkaisuja.

## Ihanteita korostavat tulkintarepertuaarit

Kaikki tutkimukseemme osallistuneet päätoimittajat halusivat vahvistaa etnistä diversiteettiä omissa toimituksissaan, eikä kukaan kertonut olevansa täysin tyytyväinen nykytilanteeseen. Haastattelujen perusteella toimitusten monimuotoisuus vaikutti olevan periaatteellinen ja ideologinen kysymys: päätoimittajien mukaan toimitusten kokoonpanon pitäisi heijastella yhteiskuntaa myös monimuotoisuuden osalta. Selkeimmin haastatteluaineistostamme nousivatkin esiin tulkintarepertuaarit, joissa päätoimittajat näkevät diversiteetin ihanteena etenkin yleisellä tasolla, kattokäsitteenä. Näistä teemoista päätoimittajien oli luontevaa puhua. Myös aiemmissa tutkimuksissa on selvinnyt, että monissa länsimaissa toimitusorganisaatiot ovat sitoutuneet tavoittelemaan monimuotoista, lukijakuntaa heijastelevaa työyhteisöä (Douglas 2022, 2098).

**Tavoite toimituksen edustavuudesta** on ensimmäinen ihanteita korostava tulkintarepertuaari. Edustavuudella voidaan viitata siihen, miten toimittajien taustat heijastelevat kansalaisten taustoja (Heikkilä ja Kunelius 1997, 6). Toimitusten monimuotoisuuteen liitetään usein nimenomaan edustavuuden ajatus (ks. esim. Vandenberghen ym. 2020, 228–229). Kaikki haastattelumme päätoimittajat pitivät monimuotoista toimitusta tavoiteltavana, ja he näkivät, että monimuotoisella toimituksella on monenlaisia etuja homogeeniseen toimitukseen nähden.

Haastatteluissa tuotiin ilmi, että journalismi on ollut perinteisesti ala, jonne on hakeutunut monenlaisia ihmisiä monenlaisista taustoista. Itse asiassa diversiteetti nähtiin aineistossamme niin luonnollisena osana journalistista ”maailmankatsomusta”, ettei sen tavoittelemista yleisellä tasolla kyseenalaistettu:

No, se on oikeastaan journalismin ydintä. Se on sitä, että jos me halutaan antaa maailmasta sellainen kuva, kun maailma on, niin se on pakko ottaa huomioon, tai siis ei ole edes pakko ottaa huomioon, se on itsestään selvää, että se pitää ottaa huomioon. Ja se kuuluu tähän journalistiseen maailmankatsomukseen, jossa halutaan tarkastella maailmaa. (H1)

**Sisällöllinen edustavuus** on toinen aineistostamme nouseva, ihanteita korostava repertuaari, ja se viittaa siihen, miten hyvin eritaustaiset kansalaiset pääsevät esiin journalistisissa (Heikkilä ja Kunelius 1997, 6). Monimuotoisen toimituksen etuina pidettiin sitä, että eritaustaiset toimittajat ovat kiinnostuneita erilaisista aihepiireistä ja heillä on toisistaan poikkeavia verkostoja, tyypillisesti harrastusyhteisöjä tai sosiaalisia viiteryhmiä, joista he

löytävät haastateltavia ja juttuaiheita. Vastaavasti katsottiin, että keskenään samankaltaisilla toimittajilla voi olla hankaluuksia löytää juttuaiheita oman elämänpiirin ulkopuolelta. Erityisesti huolenaiheiksi nostettiin toimitusten keskiluokkaisuus ja ikärakenne. Toimituksen kokoonpanon edustavuuden ajateltiin siis olevan selkeästi kytköksissä sisältöihin ja niiden edustavuuteen.

Monet haastattelemamme päätoimittajat puhuivat siitä, että journalismi on peili, joka heijastelee yhteiskuntaa. Toimitusten diversiteetti näyttäytyy tällöin asiana, jota tarvittiin edistämään toimituksen peiliroolia eli sitä, että kaikki kansalaiset olisivat edustettuina journalistisissa esityksissä. Monet haastatellut tuntuivat ajattelevan, että sisältöihin tulee moninaisuutta, kun palkataan toimitukseen jonkin vähemmistön edustaja tekemään juttuja. Haastatteluissa ilmennyt ajattelutapa voi kuitenkin olla ongelmallinen yksittäisen, etniseen vähemmistöön kuuluvan journalistin näkökulmasta.

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että vähemmistöihin kuuluvat toimittajat lokeroidaan toimituksessa usein ainoastaan vähemmistötoimittajan rooliin (Nishikawa ym. 2009, 254). Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien toimittajien toivotaan kertovan tarinoita omista yhteisöistään, kun taas valkoiset toimittajat voivat kirjoittaa mistä tahansa (Douglas 2022, 2105). Tämän on pelätty vahingoittavan vähemmistöihin kuuluvien toimittajien työllistymis- ja etenemismahdollisuuksia sekä työhyvinvointia (Sui ym. 2018, 1082; Hultén 2009, 8). Lokerointiin turhautumista on pidetty syynä siihen, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvat toimittajat jättävät työnsä toimituksissa muita useammin (Awad-Cherit 2008, 7).

Toimitusten diversiteetin yhteys journalismin sisällön monimuotoisuuteen on monisyinen asia. Useat eri tutkimukset osoittavat, että toimituksen diversiteetti ei välttämättä tuota moniäänisempää tai monimuotoisempaa sisältöä (Awad-Cherit 2008; Lück ym. 2020, 3). Ei ole myöskään todisteita siitä, että vähemmistöjen läsnäolo toimituksissa lisäisi vähemmistöihin keskittyvää uutisointia (Sui ym. 2018, 1091). Asia voi itse asiassa olla jopa päinvastoin (Lück ym. 2020, 3). Monimuotoinen toimitus ei aina tuota vähemmistöjen kannalta parempaa uutisointia tai vahvempaa lukijakuntaa monikulttuurisista yhteisöistä. Yhtenä syynä tähän on journalististen rutiinien vahvuus. (Nishikawa ym. 2009, 245.)

**Tiedon saatavuuteen** liittyvä perustelu on kolmas ideaalitason repertuaari, joka aineistostamme nousee esiin. Meidän haastattelemamme päätoimittajat pitivät homogeenista toimitusta ongelmallisena, ja he kuvailivat sitä usein metaforien avulla: sokeilla pisteillä, kuplautumisella, katveeseen jäävillä alueilla. Toimitusten vieraantuminen joistakin yhteiskunnan osa-alueista tuotiin esiin kaikissa haastatteluissa, ja tässä repertuaarissa etnisyyss alkoi näkyä erityisenä diversiteetin osa-alueena. Vasta tässä tiedonhankintaan liittyvässä ideaalirepertuaarissa etnisyyss otettiin vahvemmin mukaan diversiteetin määreeksi.

Yleensä toimitukset haluavatkin vahvistaa etnistä diversiteettiä, koska ajatellaan, että homogeeninen, valtavirtaa edustava toimitus voi menettää mahdollisuuden raportoida merkittävistä yhteiskunnallisista aiheista, koska sillä ei ole pääsyä näihin aiheisiin (Bodinger-de Uriarte ja Valgeirsson 2015, 412). Brittiläiset, saksalaiset ja ruotsalaiset päällikkötoimittajat kertoivat tutkimushaastatteluissa, että he haluavat lisätä diversiteettiä toimituksissaan siksi, että journalismin pitää palvella kaikkia kansalaisia, heijastella koko kansaa ja tuoda julkiseen keskusteluun näkemyksiä yhteiskunnan eri toimijoilta (Lück ym. 2020, 9–10).

Haastatteluissamme toistui aiemmissa tutkimuksissa (esim. Lück ym. 2020, 9–10) esitetty usko siitä, että etnisesti monimuotoinen toimitus voisi saada helpommin tietoa etnisten vähemmistöjen elämästä ja ajatuksista ja pystyisi kirjoittamaan sensitiivisistä aiheista, joita valkoinen toimittaja ei voi kommentoida omasta positioistaan:

Jos ajatellaan vaikka pääkaupunkiseutua, jossa meillä on kohtuullisen isoja etnisiä vähemmistöjä kuitenkin olemassa, niin kyllähän se, että meillä on joku ihminen, joka tavallaan tuntee ja tietää sen yhteisön, niin se helpottaa uutisten saamista siitä yhteisöstä ja siitä yhteisöstä uutisoinnista. (H9)

Aiemman tutkimuksen perusteella näin ei kuitenkaan välttämättä ole. Vahvana elävä objektiivisuuden ideaali edellyttää toimittajia irrottautumaan omasta taustasta nousevista poliittisista intresseistä (Awad-Cherit 2008, 7). Myös toimitukselliset käytännöt sitovat vähemmistöön kuuluvia toimittajia niin, että he eivät voi toteuttaa potentiaaliaan uutisoida vähemmistöistä, koska heidän halutaan irrottautuvan omasta taustastaan. Vähemmistöt saattavat myös joutua toimituksissa marginaaliin. (Nishikawa ym. 2009, 254–255.) Siksi eritaustaisetkin toimittajat päätyvät usein tekemään samankaltaista journalismia kuin muutkin.

Aiemmissa suomalaistutkimuksissa on osoitettu, että maahanmuuttajat ovat esillä journalismissa pääasiassa negatiivisten asioiden vuoksi, ja usein heitä edustavat jotkut muut kuin he itse (ks. esim. Pietikäinen 2005, 20). Myös haastattelemamme päätoimittajat tunnistivat uutisoinnin negatiivisuuden. Silti heidän antamansa konkreettiset esimerkit aiheista, joihin maahanmuuttajataustaisten journalistien ajateltiin pystyvän tuomaan tiedollista lisäarvoa, olivat yleensä samoja, joissa maahanmuuttajat tyypillisestikin ovat esillä. Yksi esille nostettu tema oli nuorisorikollisuus.

[– –] Katsotaan nyt esimerkkinä sitten vaikka tätä nuorisorikollisuutta, että jos siellä, ja tämä ei ole nyt mikään, että nyt kaikki maahanmuuttajataustaiset olisi nuorisorikollisia [– –] niin jos meillä olisi esimerkiksi ihminen, joka tuntee heidän yhteisöitään ja pystyy siellä liikkumaan, on kontakteja, jopa pystyy luomaan kontakteja sinne, niin kyllä me varmaan pystyttäisiin helpommin kertomaan niistä ongelmista, mitä he kohtaavat [– –]. (H5)

Kaiken kaikkiaan diversiteetti, etenkin yleisenä periaatteena, näyttäytyy aineistossamme ihanteena, joka tuntuu sopivan suomalaisen journalismiprofession ammatilliseen ideologiaan hyvin. Se liitetään ajatukseen maailman peilaamisesta ja journalismin tavoitteesta edustaa koko yhteiskunnan kirjoja myös sisällöissä. Tämän vuoksi päätoimittajat ovat halukkaita ja valmiita vahvistamaan toimitustensa monimuotoisuutta ja kokevat, että etenkin etnisen diversiteetin kehittämisessä on vielä tehtävää. Tämänäyttöinen puhe diversiteetistä jää kuitenkin helposti juhlapuheen tasolle, mikä ilmenee erityisesti silloin, kun etnisyyttä liitetään mukaan diversiteetin määreeksi. Etnisyyden myötä ihanne monimuotoisuudesta alkaa näyttäytyä myös ongelmallisena ja puhetapa muuttua epävarmemmaksi.

## Ongelmia korostavat tulkintarepertuaarit

Päätoimittajat haluavat lisätä etnistä diversiteettiä, mutta heiltä tuntuu puuttuvan keinoja sen tekemiseksi. Päätoimittajien haastatteluista nousi esiin monia repertuaareja, joissa etnisen diversiteetin vahvistaminen nähdään ongelmien kautta. Ensimmäinen tulkintarepertuaari tässä kategoriassa on **nimeämiseen liittyvät epävarmuudet** eli se, miten etnistä diversiteetistä tulisi puhua. Päätoimittajat ilmaisivat haastatteluissa, että he kokevat aihepiiriin liittyvät käsitteet ongelmallisina. He kiersivät etnisyyden käsitettä käyttämällä esimerkiksi termejä kulttuurinen ja kansainvälinen diversiteetti. Esiin nostettiin myös termi ”poc-ihmiset” (*people of color*), jolle ei ole vakiintunutta suomenkielistä vastinetta. Haastattelut pohtivat usein käsitteiden hankaluutta, osuvuutta ja epämääräisyyttä. Käsitteeseen etnisyys tuntui liittyvän jotain, jonka sopivuutta harkittiin tarkkaan korrektiussyistä. Seuraavassa sitaatissa päätoimittaja punnitsee huolellisesti, mitä termejä olisi sopivaa käyttää haastattelukontekstissa:

Sitten en mä tiedä, onko korrektaa puhua etnisistä taustoista, mutta sanotaan, että nyt siis tarkoitan, että onko etninen tausta nyt oikea termi tälle, mutta tarkoitan sitä, että meillä pitäisi olla niin kun erilaisista tuota kulttuurisista lähtökohdista myös ihmisiä. Myös niin kun poc-edustus puuttuu meiltä täysin. (H1)

Etnisyys vaikuttaa haastattelujemme perusteella käsitteeltä, jota päätoimittajat pyrkivät välttämään omassa puheessaan sanaan liittyvän latauksen vuoksi. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että vastaavat, vahvasti latautuneet käsitteet hankaloittavat keskustelua, ja kun latautuneita käsitteitä aletaan korvata muilla, turvallisemmiksi koetuilla termeillä, niiden merkityssisällöt alkavat hämärtyä. Näin on käynyt esimerkiksi rasismi-sanalle media-tutkimuksen piirissä. (Ryynänen 2020.) Toinen jännitteinen käsite oli kantasuomalainen. Osa haastatteluista käytti sanaa oma-aloitteisesti, mutta korosti käyttävänsä sitä, koska parempaakaan sanaa ei ole tarjolla.

Päätoimittajat pohtivat ja haastoivat myös maahanmuuttajuuden käsitettä: esiin nousi muun muassa kysymys siitä, sisältääkö maahanmuuttajuus-käsite myös toisen tai kolmannen polven maahanmuuttajat. Toisaalta päätoimittajat miettivät sitä, pitäisikö toimituksiin palkata nimenomaan suurien maahanmuuttajaryhmien edustajia edustavuuden ideaalin täyttämiseksi vai olisiko maahanmuuttajuus ylipäänsä ”riittävä” tausta.

Miten me määritellään se, että mikä ihminen on maahanmuuttajataustainen, jos vaikka on vanhemmat syntyneet muualla, mutta ihminen itse on syntynyt Suomessa, niin laskettaisiin[ko] hänet maahanmuuttajataustaiseksi? (H4)

Samanlaista keskustelua sopivista käsitteistä on käyty jonkin verran myös julkisuudessa. Ongelmia aiheuttaa muun muassa se, että suomen kielessä ei ole vakiintunutta käsitettä *people of color* eli ”poc”-ilmaisulle. Toisaalta taas suomalaiselle maahanmuuttaja-käsitteelle ei ole merkitykseltään yhtenevää englanninkielistä vastinetta: maahanmuuttaja-käsitteeseen liittyy enemmän negatiivisia konnotaatioita kuin englannin immigrant-sanaan, ja toisaalta *immigrant* voidaan kääntää myös siirtolaiseksi. (Ks. Ylitalo 2019; Opetushallitus 2019.)

Hankaluus valita sopivia sanoja kertoo ainakin siitä, että keskustelua etnisestä diversiteetistä ei ole käyty kovin aktiivisesti toimitusten sisällä. Käsitteiden problematisointi saattaa kertoa myös siitä, että keskusteleminen koetaan vaikeaksi ympäristössä, joka on poliittisesti polarisoitunut ja jossa käsitteiden sisältöjä haastetaan jatkuvasti.

Ihanteista puhuessaan monet päätoimittajat mainitsivat, että etnisen diversiteetin vahvistaminen on toimituksen strateginen pitkän ajan tavoite, mutta samat ihmiset pohtivat etnisyyden ja maahanmuuton käsitteitä tai ilmaisivat epävarmuutta sanavalinnoissaan käyttämällä esimerkiksi itse muotoilemiaan käsitteitä. Tässä on selvä ristiriita: jos jotain halutaan strategiaan, päätoimittajan pitää pystyä ilmaisemaan tavoite sanallisesti. Yhtä lailla hankalalta tuntuu keskusteleminen toimituksessa etnisen diversiteetin vahvistamisesta, jos yhteisesti jaettu, neutraaleiksi koettuja käsitteitä ei ole otettu haltuun.

**Journalistisen osaamisen** määrittelemisen rutiininomaisesti on toinen ongelmia korostava repertuaari. Päätoimittajat korostavat journalistisessa osaamisessa erityisesti kokemusta, erityisosaamista ja hakijan pätevyyttä rekrytoinnin ensisijaisina kriteereinä. Haastatellut päätoimittajat korostivat, että monimuotoisuuden edistäminen ei ohita näitä kriteerejä. Maahanmuuttajataustaisilla journalisteilla ajateltiin olevan puutteita ammatillisessa osaamisessa. Perustelu on tuttu entuudestaan. Jo vuonna 2008 Ylessä tunnistettiin, että olisi tärkeää palkata ihmisiä erilaisista etnisistä taustoista, mutta korostettiin, että heidän tulisi täyttää ”korkeat ammatilliset kriteerit” (Horsti 2014, 180).

Usein maahanmuuttajataustaisten journalistien osaaminen nähtiin haastatteluissamme puutteiden kautta. Ensinnäkin heiltä puuttui kielitaitoa, toiseksi suomalainen koulutus ja kolmanneksi suomalaisen toimitustyöskentelyn osaamista (ks. myös Horsti 2014, 180). Toisaalta muissa tutkimuksissa on havaittu, että maahanmuuttajataustaiset toimittajat itse eivät ole kokeneet heikompaa kielitaitoa aitona työskentelyn esteenä, vaan siihen vetoamista pikemminkin esimerkkinä rekrytoinnin estävästä asenteesta (Hultén 2009, 7).

Mahdolliset suomen kielen taidon heikkoudet mainittiin myös meidän tutkimuksemme kaikissa haastatteluissa, mutta harva näki asian toisen puolen. Ammatillisissa keskusteluissa on viime vuosina todettu useaan otteeseen, että suomalaiset toimitukset tarvitsisivat monikielisiä toimittajia ja yhä enemmän myös harvinaisten kielten osaajia (Räty 2021; Ylitalo 2018). Tällaista kielitaitoa on maahanmuuttajataustaisilla journalisteilla. He osaavat kieliä, joita suomalaisissa toimituksissa ei juurikaan osata, mutta kielitaidon tuomaa potentiaalia haastatteluissa nostettiin harvoin esiin.

Osaamisen näkökulmasta maahanmuuttajataustaisilta journalisteilta odotettiin suomalaista journalismin koulutusta. Päätoimittajat ilmaisivat kuitenkin haastatteluissa myös huolensa siitä, että toimittajien koulutustausta on liian samankaltainen ja että olisi hyvä, että journalisteilla olisi erilaisia taustoja, esimerkiksi dataosaamista ja talouden ymmärrystä.

Aineistomme perusteella etnisille suomalaisille toivotaan siis myös muuta kuin journalismin koulutusta, kun taas maahanmuuttajataustaisille journalisteille nimenomaan suomalainen journalismin koulutus olisi päätoimittajien mielestä tarpeen. Tutkimushaastattelujen perusteella käy ilmi, että etnisten suomalaisten eduksi rekrytointitilanteissa nähdään mikä tahansa erityisosaaminen, lähtien harrastuspiireistä tai oman perheen erityislaadusta, mutta maahanmuuttajataustaisen journalistin taustassa ei vastaavia vahvuuksia

tunnisteta. Tällaista asennetta, jossa omasta kulttuurista tutut ilmiöt ja asiat hyväksytään, mutta omalle kulttuurille vieraat hylätään, voidaan nimittää etnosentrismiksi (ks. esim. Doufesh ja Briel 2021, 4231–4232).

**Yksilöosaajan eetos** on seuraava aineistostamme esiin nouseva tulkintarepertuaari, joka hankaloittaa etnisen diversiteetin vahvistamista. Ajatus siitä, että yhden ihmisen täytyy hallita journalistinen prosessi alusta loppuun, on ollut suomalaisessa journalistisessa kulttuurissa vahva (ks. esim. Helle 2009, 99; Kolari 2009, 151). Tämä eetos on niin vakiintunut ja hyväksytty, että se osin peittää alleen keskeisen asian, tiimityön. Tiimeistä puhuttiin haastatteluissa eri tavoin, mutta tiimityön luomia mahdollisuuksia etnisen diversiteetin vahvistamiseen ei juuri pysähdetty pohtimaan. Haastatteluissa kävi ilmi, että päätoimittajat pohtivat rekrytointeja paitsi osaamisen, myös tiimin kokonaisuuden kannalta. Tiimissä on heidän mukaansa hyvä olla eritaustaisia henkilöitä, koska erilaiset taustat tukevat toisiaan päivittäisessä työskentelyssä. Päätoimittajat puhuivat paljon myös toimitustensa avoimesta keskustelusta ja toisten näkemysten haastamisesta.

Journalistin maailmankatsomukselle se on niin kuin toimituksen ammattitaidon ylläpitämistä se, että tulemme työssämme haastetuiksi myös toistemme taholta, ja se, että meillä ei tulisi sitä semmoista kuvitelmaa, että jotenkin meillä on totuus maailmasta, kun ei meillä sitä ole, että meidän pitää jatkuvasti olla valppaana sitä etsimässä, ja silloin me voidaan toisiamme auttaa. (H1)

Vaikuttaa siis siltä, että tiimit ovat toimituksissa jonkinlainen viiteryhmä, jossa asioista keskustellaan ja juttuja ideoidaan, mutta jokaisen journalistin täytyy pystyä tekemään oma juttunsa yksin, eikä kukaan ehdi auttamaan muita. Toisaalta haastatteluissa tuotiin esille se, että toimituskulttuuri on muuttunut viime vuosikymmeninä niin, että juttujen valmistumista seurataan toimitusjärjestelmissä ja jutun lopullista muotoa kommentoidaan ja editoidaan. Nämä toimitustyön käytäntöjen muutokset voi tulkita professionissa tapahtuvaksi liikehdinnäksi, ja kenties jatkossa nämä muutokset voisivat mahdollistaa uudenlaisia työskentelytapoja, joissa myös rajoitetulla suomen kielen taidolla olisi mahdollista työskennellä toimituksessa.

Monissa kohdin haastatteluja tuotiin esille myös se, että maahanmuuttajataustaisia toimittajia ei voida palkata sen vuoksi, että erityiseen tutorointiin ei ole rahaa eikä resursseja. **Rahan ja resurssien puute** onkin yksi ongelmarepertuaareista. Kun resurssien niukkuus yhdistyy ajatukseen yksilöosaamisesta, päätoimittajien mielestä ei tunnu olevan mahdollista, että toimituksissa olisi joitakin journalisteja, jotka ideoisivat ja tekisivät haastatteluja, mutta joku muu auttaisi heitä jutun kieliasioiden viimeistelyssä. Edes ne päätoimittajat, jotka korostivat toimituksensa erityisen vahvaa editointikulttuuria, eivät tuoneet ilmi, että ammattieditorit voisivat käsitellä myös suomea toisena kielenään puhuvan toimittajan tekstejä.

Angloamerikkalaisissa maissa journalistien toimenkuvat ovat eriytyneet tiedonhankintaan (*reporting*) ja tiedon käsittelyyn (*subediting*) (Esser 1998, 381). Nämä kaksi eri toimenkuvaa voidaan erottaa myös tavoissa merkitä journalististen juttujen tekijät. Sama työskentelytapa ja merkitsemiskäytäntö olisi mahdollista ottaa käyttöön myös Suomessa, eikä se välttämättä olisi kustannuskysymys. Se vaatisi kuitenkin muutosta toimintatavoissa, ja haastattelujen

perusteella toimituksellisten prosessien uudelleentarkastelua ei tällä hetkellä nähdä tarpeellisenä.

Päätoimittajien haastatteluissa korostui siis ajatus siitä, että toimittajien erilaiset taustat tuottavat parempaa ymmärrystä yhteiskunnasta ja tuovat siten keskusteluihin syvyyttä ja samalla olennaista lisäarvoa toimitukselle. Kuitenkin se erityinen osaaminen, jonka maahanmuuttajataustaiset journalistit voisivat tuoda toimitukseen, tuntui ongelmalliselta. Hyötyjä näkivät lähinnä ne, joilla oli kokemusta jotain muuta kieltä kuin suomea äidinkielenään puhuvista journalisteista. Erään tutkimukseemme osallistuneen päätoimittajan johtamaan toimitukseen oli palkattu muuta kuin suomea äidinkielenään puhuva henkilö. Hän oli hyvin nopeasti päätyntyn tekemään haastatteluja omalla äidinkielellään, vaikka työskentelikin toimituksessa muissa tehtävissä kuin toimittajana.

[O]n pystytty hänen kielitaitonsa hyödyntämään myöskin sitten niinku [– –] haastatteluissa ja mediaseurannassa [konfliktin uutisoinnissa Suomen ulkopuolella] ja nyt tämän tyyppisissä asioissa, että se avaa yllättävän paljon uusia ovia, kun sitä monimuotoisuutta sitten pyrkii edistämään. (H6)

Näissä ongelmia korostavissa tulkintarepertuaareissa journalismiprofessio nähdään varsin protektionistisesti: osaaminen määritellään kielen, suomalaisen koulutuksen ja itseohjautuvan toimittajajaksilön kautta. Nämä vakiintuneet puhuvat rakentavat suomalaiselle journalismiprofessiolle rajoja, joita esimerkiksi muualta Suomeen tulneiden journalistien on vaikea ylittää. Toisaalta päätoimittajat itse haparoivat käsitteiden kanssa ja heidän puheesaan ilmeni merkittäviä epävarmuuksia. Kaiken kaikkiaan etnisen diversiteetin lisääminen toimituksissa näyttää vahvasti ongelmalähtöiseltä.

## Ratkaisuja korostavat tulkintarepertuaarit

Tutkimukseen osallistuneilta päätoimittajilta kysyttiin, mitä etnisen diversiteetin vahvistaminen vaatii heidän omalta toimitukseltaan. Kolmas kategoriamme onkin etniseen diversiteettiin ratkaisuja tarjoavat tulkintarepertuaarit. Useimmat päätoimittajat eivät mieltäneet, että vähemmistöjen integroituminen toimitukseen vaatisi erityisiä toimenpiteitä. Päätoimittajien haastatteluista nousi vahvana esiin repertuaari, jossa **aika ratkaisee** etnisen diversiteetin toteutumisen estävät ongelmat.

Aineistomme perusteella päätoimittajat vaikuttivat ajattelevan, että maahanmuuttajataustaisten toimittajien osuus journalistisissa työyhteisöissä kasvaisi ikään kuin itsestään aikaa myöten ja normaalien rekrytointiprosessien tuloksena. Seuraavassa sitaatissa haastateltava kiteytti tämän ajatuksen: kun toimitukseen tuleva journalisti täyttää tietyt profession vaatimukset, toimituksen itsensä ei tarvitse muuttua millään tavalla. Tällainen järkeily kuvaa laajemminkin haastateltaviemme käsitystä siitä, millaisia etnisen diversiteetin toteutumisen esteet toimituksissa ovat ja miten niihin tulisi suhtautua.

Mä näkisin, että monimuotoisessa toimituksessa on niin kuin toimittaja-ammattilaisia, eli ei sen pitäisi periaatteessa vaatia oikeastaan mitään erityistä. (H8)

Tässäkin suhteessa päätoimittajien haastatteluista piirtyy kuva, että aika ratkaisee ongelman journalismissa, kunhan ensin muu yhteiskunta muuttuu monimuotoisemmaksi (ks. myös Horsti 2014, 178). Ongelman vähättely voi viestiä myös ”valkoisesta hiljaisuudesta” eli asenteesta, jossa vaietaan epätasa-arvoisista käytännöistä (Saad 2022, 53–54). Se on myös yksi tapa ylläpitää vallitsevaa olotilaa (DiAngelo 2012, 6).

Päätoimittajat tuntuivat ajattelevan, että toimitukset ovat ajan mittaan valmiita ottamaan vastaan journalisteja eri taustoista, koska ideaalitasolla he haluavat toimitustensa olevan monimuotoisia. Ajan kehnosta muutosvoimasta on kuitenkin jo kokemusta Yhdysvalloista, jossa etnisiin vähemmistöihin kuuluvat nuoret pääsevät alan oppilaitoksiin ja koulutautuvat journalisteiksi, mutta ovat yhä aliedustettuina toimituksissa. Lisäksi etnisten vähemmistöjen osuus toimituksissa näyttäisi laskevan heikkojen taloussuhtanteiden aikana. (Bodinger-de Udiarte ja Valgeirsson 2015, 409–410.)

Aiemman tutkimuksen perusteella etnisen moninaisuuden huomioiminen toimituskunnassa ja journalistisissa sisällöissä on prosessi, joka vaatii määrätietoista, pitkäjänteistä toimintaa niin toimituksen johdolta kuin koko työyhteisöltä (Lück ym. 2020, 17). Esimerkki tällaisesta toiminnasta on positiivinen erityiskohtelu, jolla tarkoitetaan aliedustettuun ryhmään kohdistettuja erityisiä tasa-arvotoimia (Pietilä 2021, 524).

Valtaosa päätoimittajista piti etnisiin vähemmistöihin kuuluvien hakijoiden erityiskohtelua käytännössä mahdottomana. Haastatteluissa viitattiin usein siihen, että rekrytointikriteerien täytyy olla kaikille samat, taustasta riippumatta. Monet päätoimittajat kertoivat, että esimerkiksi kielen suhteen kenellekään ei voi antaa mitään erivapauksia, vaan kaikkien täytyy pystyä tuottamaan yhtä hyvää suomea. Päätoimittajat perustelivat positiivisen diskriminaation mahdottomuutta muun muassa sillä, että journalismi menettää yleisön luotamuksen, jos toimituksiin palkataan maahanmuuttajataustaisia toimittajia eri kriteereillä kuin syntyperäisiä suomalaisia. Seuraavassa esimerkissä yksi haastateltavistamme arvioi, että erityiskohtelu tuottaisi ongelmia, jos kävisi ilmi, että joltakin ihmisryhmältä ei vaaditaisi täsmälleen samaa osaamista kuin kaikilta muilta.

Ja olisiko se karhunpalvelus sille diversiteetin pyrkimykselle, jos ikään kuin madallettaisiin niitä laatu- tai pätevyyskriteerejä, jotta saataisiin vaikka x määrä tietynikäisiä tai tietyn etnisen taustan omaavia ihmisiä? (H4)

Päätoimittajat myös muistuttivat, ettei toimituksilla ollut halua alkaa ”hyvesignaloita” palkkaamalla toimittajia, joiden osaaminen ei riitä. Ainoastaan yksi haastateltava oli valmis harkitsemaan pieniä myönnytyksiä maahanmuuttajataustaisten journalistien kielitaitosaamiseen, koska sen tilalle tulee muuta osaamista.

Toinen päätoimittajien puheesta noussut ratkaisurepertuaari on **ongelmien ulkoistaminen** ympäröivälle yhteiskuntalle. Haastattelemamme päätoimittajat esimerkiksi kertoivat, että he palkkaisivat mielellään maahanmuuttajataustaisia journalisteja, jos heitä vain olisi hakijoiden joukossa. Päätoimittajat puhuivat laajasti siitä, että toimitusten rekrytointi on riippuvaista tarjonnasta, ja koska maahanmuuttajataustaisia journalisteja ei hakeudu alalle ylipäänsä, ei heitä ole saatavilla eikä heitä myöskään voida rekrytoida toimituksiin. Päätoimittajat siirsivät vastuuta näistä ”saatavuuden ongelmista” journalismia kouluttaville oppilaitoksille sanomalla, että etninen diversiteetti ei toteudu myöskään journalismin opiskelijoissa.



Vaatus uusien tulijoiden **sopeutumisesta suomalaiseen toimituskulttuuriin** on kolmas ratkaisuihin liittyvä tulkintarepertuaari. Monissa haastatteluissa viitattiin siihen, että omissa toimituksissa ei hyväksytty rasismia tai kiusaamista ja että niissä kunnioitetaan erilaisia kulttuurisia käytäntöjä. Sama suvaitsevuuksien periaate ei kuitenkaan ulotu koko journalismiprofession monimuotoisuuteen. Päätoimittajat nimittäin korostivat suomalaisen journalismiprofession omaksumista maahanmuuttajataustaisten journalistien integroitumisen edellytyksenä. Vaikka moninaisuutta luonnehditaan rikkaudeksi, päätoimittajilla ei näytä olevan valmiuksia tarkastella kriittisesti omaa toimituskulttuuria ja pohtia siinä olevaa tarvetta sopeutua tulokkaiden aiempaa moninaisimpiin käsityksiin journalismista.

Kysymys oman toimituksen valmiudesta ottaa vastaan etnisiä vähemmistöjä edustavia kollegoita jakoi vastaajat kahtia. Joukosta erottuivat muutamat päätoimittajat, jotka olivat palkanneet maahanmuuttajataustaisia tai olivat aikeissa tehdä kohdennettuja rekrytointejä juuri maahanmuuttajataustaisille journalisteille. He tunnistivat ja sanallistivat toimituksen työskentelytapoihin ja toimintakulttuuriin liittyviä haasteita, esimerkiksi työntekijöiden itsenäisyyteen tai täsmällisyyteen liittyviä kulttuurisia tapoja. Heidän mielestään monikulttuurinen työyhteisö vaatii myös johdolta erityistä osaamista ja työntekijöiden osallistamista. Tällaiset näkemykset olivat aineistossa kuitenkin poikkeuksia, sillä suuri osa päätoimittajista piti monimuotoisen toimituksen työskentelyn onnistumista itsestäänselvyytenä, jos vain työvoiman ”saatavuuden ongelmat” saataisiin ratkaistua.

Päätoimittajien huoli journalismiprofession osaamisen rapautumisesta näyttää kansainvälisen tutkimuksen valossa perusteettomalta. Tämä johtuu yhtäältä siitä, että vähemmistöihin kuuluvat toimittajat oppivat hyvin nopeasti toimitukselliset rutiinit ja työnantajaorganisaation normit (Lück ym. 2020, 2; Nishikawa ym. 2009, 245). Toisaalta vallitseva toimituskulttuuri on niin voimakas, että se saattaa estää vähemmistöjä edustavien toimittajien pyrkimykset harjoittaa aiempaa monimuotoisempaa uutisointia (Sui ja Paul 2022, 184). Suomalaisen päätoimittajien haastatteluista voi tehdä tulkinnan, että alalle tulevien – myös vähemmistöjä edustavien – journalistien oletetaan sopeutuvan toimituksen vallitseviin käytäntöihin, mieluiten ilman sen suurempaa ohjausta.

Kun etnisen diversiteetin lisäämisen ei koeta vaativan mitään erityistä toimitukselta tai toimituksen johdolta, ilmentää se todennäköisesti sitä, että toimitus ei ole kovin avoin analysoimaan eikä päivittämään omia toimintatapojaan suhteessa sinne rekrytoitaviin vähemmistöjen edustajiin. Haluttomuus uudelleentarkasteluun voi johtaa siihen, että vähemmistöistä tulevia toimittajia rekrytoivat suomalaiset toimitukset toistavat ne samat virheet, jotka on aiemmin tehty muualla. Myös meillä voi esimerkiksi syntyä eräänlainen ”inklusion illuusio” (ks. esim. Nishikawa ym. 2009, 254–255), eli tilanne, jossa vähemmistöjen pontevasta rekrytoinnista huolimatta uutisoinnin moniäänisyys ei parane, koska toimituksellisten prosessien kehittäminen ja oman journalistisen kulttuurin lähtökohtien arviointi lyödään laimin.

Päätoimittajien esittämät ratkaisukeinot etnisen diversiteetin vahvistamiseksi ovat passiivisia ja kuvaavat mielestämme sitä, että diversiteetti mielletään teemaksi, joka ei vaadi professiota itseään antautumaan uudistustyöhön. Etnisen diversiteetin vahvistaminen vaatisi kuitenkin aktiivista uudistumista sekä organisaatioilta että professiolta. Aineistomme perusteella vaikuttaa vahvasti siltä, että toimitukset ovat tuudittautuneet siihen, että tarvittava muutos tapahtuu ensin muualla kuin toimituksissa ja aktiivisen uudistustyön tekevät

muut kuin toimitukset. Etnisen diversiteetin vahvistuminen vaikuttaa epätodennäköiseltä niin kauan, kun tahtoa alan sisäiseen profession uudelleenmäärittelyyn ei löydy.

## Päätelmät

Olemme tässä artikkelissa eritelleet, miten suomalaiset päätoimittajat tulkitsevat ajatusta etnisestä monimuotoisuudesta osana journalismiprofessiota. Ensinnäkin päätoimittajat näkevät toimitusten diversiteetin tärkeänä ihanteena ja pitävät diversiteetin puutetta ongelmana. Diversiteettiä yleisenä **ihanteena** korostavissa tulkintarepertuaareissa monimuotoisuus vaikuttaa pääsevän journalistisen ammatti-ideologian ytimessä olevien muiden keskeisten arvojen, kuten objektiivisuuden tai eettisyyden (Deuze 2005), rinnalle tai ainakin niitä keskeisesti täydentämään. Diversiteetti istuu siis mukaan esimerkiksi suomalaispäätoimittajien ajatukseen maailman peilaamisesta sellaisena kuin se on, eli jos suomalainen yhteiskunta monimuotoistuu, tulee journalisminkin monimuotoistua, jotta objektiivisuus säilyy. Sen sijaan ajatus siitä, että journalismi myös rakentaa ja muokkaa yhteiskuntaa (esim. Gyldensted 2015) ei ole etusijalla haastateltujen päätoimittajien käsityksissä. Toimitusten monimuotoisuuden parantamiseksi ei siten olla valmiita asettamaan kovin konkreettisia tavoitteita, vaikka ajatus istuukin osaksi ammatti-ideologiaa.

Etenkin kun diversiteettiin lisätään ajatus etnisyydestä, repertuaareissa alkavat korostua **ongelmien** ilmaisut. Etninen diversiteetti tuottaa päätoimittajille ongelmia jo sanaston tasolla, ja vaikuttaakin siltä, että tässä tulkintarepertuaarissa päätoimittajat kamppailevat ja tasapainoilevat pikemminkin yhteiskunnallisen maahanmuuttokeskustelun politisoitumisen kuin profession monimuotoistumisen kanssa. Samalla tällä epävarmuudella on kuitenkin vaikutusta profession, joka ei saa asian käsittelyyn diskursiivista selkänöjää päätoimittajilta.

Vaikuttaa siltä, että suomalainen journalismiprofessio määritellään ainakin päätoimittajien mukaan niin vahvasti vakiintuneen ja jopa etnosentrisen osaamiskäsityksen – kielitaidon, koulutuksen ja toimitustyön tuntemuksen – kautta, että vallitsevan kansallisen koulutus- ja urapolun ulkopuolelta tuleville journalisteille ei näytä tällä hetkellä olevan juuriakaan tilaa. Tässä kontekstissa maahanmuuttajataustaisia journalisteja käsitellään myös eri kriteerein kuin etnisiä suomalaisia: journalistien koulutustaustoja halutaan yleisesti ottaen laventaa, mutta juuri maahanmuuttajataustaisten toimittajien tapauksessa koulutuksen tulisi olla journalistinen.

Ongelmallisuutta korostavien tulkintarepertuaarien perusteella voidaan ajatella, että päätoimittajat haluavatkin edistää pikemminkin monikulttuurisuuden kuin diversiteetin ideaa (ks. Vandenberghe ym. 2020, 233): etnisen diversiteettiin edistämiseen kuuluisi nimittäin myös vallitsevien käytäntöjen kriittinen tarkastelu ja tarpeen vaatiessa myös niiden muuttaminen. Aineistomme perusteella toimituksissa ei tällä hetkellä näytä olevan valmiuksia muutokseen. Sen sijaan päätoimittajat toivoisivat toimitukseen eritaustaisia journalisteja, kuitenkin niin, että he olisivat osaamiseltaan ja työskentelytavoiltaan muutoin aivan samanlaisia kuin nykyisetkin toimittajat. Tällaisella rajatyöllä (ks. Lewis 2012) halutaan kenties suojata suomalaista journalismiprofessiota. Ammatillisesti koherenttia työyhteisöä on toki myös helpompi johtaa kuin moninaista toimitusta, mikä saattaa vaikuttaa päätoimit-

tajien tiukkarajaiseen määrittelyyn osaamisesta ja heidän tietynlaiseen passiivisuuteensa. Toisaalta voidaan perustellusti kysyä, kuinka valmis osaamiseltaan ja taustoiltaan homogeeninen työyhteisö on ottamaan vastaan eritaustaisia jäseniä ja kuinka valmis toimituksen johto on johtamaan aidosti monimuotoista toimitusta.

Vahvana juonteena päätoimittajien puheissa piirtyi myös ajatus siitä, että ajan myötä etniseen diversiteettiin liittyvät ongelmat ratkeavat itsestään, ilman toimitusten aktiivista roolia. **Ratkaisuihin** liittyvissä tulkintarepertuaareissa etnisen diversiteetin tavoittelemisen ulkoistetaan muulle yhteiskunnalle: kun maahanmuuttajataustaiset suomalaiset käyvät suomalaisen peruskoulun ja lukion, saavat saman korkeakoulutuksen ja lähettävät samantaisia työhakemuksia kuin muutkin journalistit, heidät voidaan ongelmitta ottaa osaksi suomalaista journalismia.

Kaiken kaikkiaan erittelemiemme kategorioiden ja etenkin niiden välisten ristiriitaisuuksien kautta käy ilmi, miksi etninen diversiteetti on tavoiteltava mutta hankala asia suomalaisessa journalismiprofessiossa. Se on ihanne, jonka tavoittelemiseksi ei kuitenkaan olla valmiita investoimaan aikaa eikä rahaa.

## Rahoitus

*Tutkimusta on rahoittanut Media-alan tutkimussäätiö.*

## Viitteet

- 1 Huldén, Simon. 2022. Journalistiliiton palvelujohtajan Simon Huldénin puhelinhaastattelu 7.2.2022.

## Kirjallisuus

- Ahva, Laura. 2010. *Making News with Citizens: Public Journalism and Professional Reflexivity in Finnish Newspapers*. Tampere: Tampere University Press.
- Aldridge, Meryl ja Julia Evetts. 2003. "Rethinking the Concept of Professionalism: The Case of Journalism." *British Journal of Sociology* 54 (4): 547–564. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2003.00547.x>
- Awad-Cherit, Isabel. 2008. "Cultural Diversity in the News Media: A Democratic or a Commercial Need?" *Javnost - The public* 16 (4): 55–72.
- Benson, Rodney. 2005. "American Journalism and the Politics of Diversity." *Media, Culture & Society* 27 (1): 5–20. <https://doi.org/10.1177/0163443705047031>
- Bilge, Nuhayat, Maria Ines Marino ja Lynne M. Webb. 2021. "Definitions of Ethnicity in Communication Scholarship: A New Perspective." *Howard Journal of Communications* 32 (3): 213–234. [10.1080/10646175.2021.1871869](https://doi.org/10.1080/10646175.2021.1871869)
- Bodinger-de Uniarde, Cristina ja Gunnar Valgeirsson. 2015. "Institutional Disconnects as Obstacles to Diversity in Journalism in the United States." *Journalism Practice* 9 (3): 399–417. <https://doi.org/10.1080/17512786.2014.963367>
- Camauër, Leonor. 2010. "Drumming, Drumming, Drumming: Diversity Work in Swedish Newsrooms." Teoksessa *Media in Motion. Cultural Complexity and Migration in the Nordic Region*, toimittaneet Elisabeth Eide ja Kaarina Nikunen, 37–52. New York ja Lontoo: Routledge.
- Carlson, Matt ja Seth Lewis. 2020 (2009). "Boundary Work." Teoksessa *The Handbook of Journalism Studies*, toimittaneet Karin Wahl-Jorgensen ja Thomas Hanitzsch, 123–135. New York: Routledge.
- Carpentier, Nico. 2005. "Identity, Contingency and Rigidity. The (Counter)hegemonic Constructions of the Identity of the Media Professional." *Journalism* 6 (2): 199–219.

- Cherubini, Federica, Nic Newman ja Rasmus Kleis Nielsen. 2020. Addressing Diversity and Nurturing Talent in Newsrooms at a Time of Unprecedented Change. *Reuters Institute*. Luettu 20.2.2021. [https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2020-10/Cherubini\\_et\\_al\\_Changing\\_Newsrooms\\_2020\\_FINAL.pdf](https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2020-10/Cherubini_et_al_Changing_Newsrooms_2020_FINAL.pdf)
- Clark, Brad. 2022. *Journalism's Racial Reckoning. The News Media's Pivot to Diversity and Inclusion*. New York: Routledge.
- Deuze, Mark. 2005. "What Is Journalism? Professional Identity and Ideology of Journalists Reconsidered." *Journalism* 6 (4): 442–464.
- Deuze, Mark ja Tamara Witschge. 2018. "Beyond Journalism: Theorizing the Transformation of Journalism." *Journalism* 19 (2): 165–181. <https://doi.org/10.1177/1464884916688550>
- DiAngelo, Robin. 2012. Nothing to Add: A Challenge to White Silence in Racial Discussions. *Understanding and Dismantling Privilege* II (1): 2–17.
- Doufesh, Belal ja Holger Briel. 2021. "Ethnocentrism in Conflict News Coverage: A Multimodal Framing Analysis of the 2018 Gaza Protests in The Times of Israel and Al Jazeera." *International Journal of Communication* 15(2021): 4230–4251. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/14256>
- Douglas, Omega. 2022. "The Media Diversity and Inclusion Paradox: Experiences of Black and Brown Journalists in Mainstream British News Institutions." *Journalism* 23 (10): 2096–2113. <https://doi.org/10.1177/14648849211001778>.
- Edley, Nigel ja Margaret Wetherell. 2001. "Jekyll and Hyde: Men's Constructions of Feminism and Feminists." *Feminism & Psychology* 11 (4): 439–457.
- Esser, Frank. 1998. "Editorial Structures and Work Principles in British and German Newsrooms." *European Journal of Communication* 13 (3): 375–405.
- Gyldensted, Catherine. 2015. *From Mirrors to Movers: Five Elements of Positive Psychology in Constructive Journalism*. Chicago: Group Publishing.
- Hanitzsch, Thomas ja Henrik Örnebring. 2020 (2009). "Professionalism, Professional Identity, and Journalistic Roles." Teoksessa *The Handbook of Journalism Studies*, toimittaneet Karin Wahl-Jorgensen ja Thomas Hanitzsch, 105–122. New York: Routledge.
- Heikkilä, Heikki ja Risto Kunelius. 1997. "Julkisen journalismin äärellä. Ajatuskokeita pääsyn, keskustelun ja harkinnan käsitteillä." *Tiedotustutkimus* 20 (4): 4–21.
- Helberger, Natali. 2015. "Media Pluralism Policies from the User Perspective." Teoksessa *Media Pluralism and Diversity: Concepts, Risks and Global Trends*, toimittaneet Peggy Valcke, Miklos Sukosd ja Robert Picard, 325–340. Hampshire ja New York: Palgrave Macmillan.
- Helle, Merja. 2009. "Journalistisen työn muutos." Teoksessa *Journalismi murroksessa*, toimittanut Esa Väliverronen, 91–111. Helsinki: Gaudeamus.
- Helsingin kaupungin tietokeskus. 2016. Helsingin seudun vieraskielisen väestön ennuste 2015–2030. Tilastoja 2016: 1.
- Hirsjärvi, Irma ja Helena Hurme. 1988 (1979). *Teemahaastattelu*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Horsti, Karina. 2002. "Maahanmuuttojournalismi – välivaihe monikulttuuriseen journalismiin." Teoksessa *Etnisyys ja rasismi journalismissa*, toimittanut Pentti Raittila, 109–127. Tampere: Tampere University Press.
- Horsti, Karina. 2005. *Vierauden rajat: Monikulttuurisuus ja turvapaikanhakijat journalismissa*. Tampere: Tampere University Press.
- Horsti, Karina. 2009. "Markkinat ja missiot. Monikulttuurisuus ja tapaus Basaari julkisen palvelun televisiopolitiikassa." *Media & viestintä* 32 (4–5): 4–23.
- Horsti, Karina. 2014. The Politics of a Multicultural Mission: Finland's Yle in a Changing Society. Teoksessa *National Conversations: Public Service Media and Cultural Diversity in Europe*, toimittaneet Karina Horsti, Gunilla Hultén ja Gavan Titley, 167–183. Bristol: Intellect.
- Hultén, Gunilla. 2009. "Diversity Disorders: Ethnicity and Newsroom Cultures." *Conflict & communication online* 8 (2): 1–14.
- Jokinen, Jouko. 2022. Moniäänisyys ei ole kovaäänisyyttä. *Yle*. Luettu 5.2.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12294867>
- Karppinen, Kari. 2018. "Journalism, Pluralism, and Diversity." Teoksessa *Journalism*, toimittanut Tim Vos, 493–509. Boston: De Gruyter.
- Keski-Heikkilä, Anni. 2022. Hae HS:ään kesätoimittajaksi. *Helsingin Sanomat*. Luettu 6.1.2022.
- Kolari, Erja. 2009. "Toimittajasta tuottajaksi. Sanomalehden toimitustyö muutoksessa." Teoksessa *Journalismi murroksessa*, toimittanut Esa Väliverronen, 150–167. Helsinki: Gaudeamus.
- Kuntaliitto. 2020. Väestönkehitys C23 kaupungeissa. Luettu 27.2.2021. [https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/MDI\\_V%C3%A4est%C3%B6kehitys-maahanmuuttajat-vieraskieliset%2020200519.pdf](https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/MDI_V%C3%A4est%C3%B6kehitys-maahanmuuttajat-vieraskieliset%2020200519.pdf).

- Lewis, Seth C. 2012. "The Tension between Professional Control and Open Participation." *Information, Communication & Society* 15 (6): 836–866. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2012.674150>
- Longas Luque, Carmen ja Jacco van Sterkenburg. 2022. "Constructing 'Race/Ethnicity' and Nationality in Spanish Media: A Content Analysis of International Football Coverage." *Media, Culture & Society* 44 (6): 1182–1198. <https://doi.org/10.1177/01634437221088955>
- Lück, Julia, Tanjev Schultz, Felix Simon, Alexandra Borchardt 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>
- Maasilta, Mari. 2016 (2011). "Commercial Television, Multicultural Drama and Migrant Audiences in Finland." Teoksessa *Media in Motion: Cultural Complexity and Migration in the Nordic Region*, toimittaneet Elisabeth Eide ja Kaarina Nikunen, 181–200. New York ja Lontoo: Routledge.
- Maasilta, Mari, Anna Simola ja Heidi Af Heurlin. 2008. *Maahanmuuttaja mediankäyttäjänä*. Tiedotusopin laitoksen julkaisuja A 107. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Mellinger, Gwyneth. 2013. *Chasing Newsroom Diversity: From Jim Crow to Affirmative Action*. Urbana, Chicago ja Springfield: University of Illinois Press.
- Nishikawa, Katsuo A. Terry L. Towner, Rosalee A. Clawson ja Eric N. Waltenburg. 2009. "Interviewing the Interviewers: Journalistic Norms and Racial Diversity in the Newsroom." *The Howard Journal of Communications* 20 (3): 242–259.
- Núñez-Mussa, Enrique, Kari Karppinen ja Hanne Vandenberghe. 2022. "Journalistic Practices Contesting the Concept of Internal Pluralism: Mapping Strategies for Internal Diversity in and through the News." Teoksessa *Success and Failure in News Media Performance: Comparative Analysis in the Media for Democracy Monitor 2021*, toimittaneet Josef Trappel ja Tomaz Tales, 275–288. Göteborg: Nordicom. <https://doi.org/10.48335/9789188855589-13>
- Opetushallitus. 2019. Tarvitaanko uutta tai päivitettyä käsitteistöä, kun puhutaan maahanmuutosta, kotoutumisesta tai kielellisestä ja kulttuurisesta moninaisuudesta? Luettu 18.5.2023. <https://www.oph.fi/fi/tietoa-meista/tarvitaanko-uutta-tai-paivitettya-kasitteistoa-kun-puhutaan-maahanmuutosta>.
- Penttilä, Pauliina. 2021. *Toisto journalismin kentällä: Etnografiseen aineistoon perustuva mallinnus journalismiprofession kentän sisäisestä dynamiikasta*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Pietikäinen, Sari. 2002. "Etniset vähemmistöt uutisissa – käsitteitä ja aikaisempien tutkimusten kertomaa." Teoksessa *Etnisyys ja rasismi journalismissa*, toimittanut Pentti Raittila, 14–30. Tampere: Tampere University Press.
- Pietikäinen, Sari. 2005. "Representations of Ethnicity in Journalism. Multiculturalist Transitions on the Pages of a Finnish Daily." *Nordicom Review* 26 (2): 17–33. <https://doi.org/10.1515/nor-2017-0256>
- Pietilä, Maria. 2021. "Suomalaisten yliopistojen tutkijanuraa koskevat tasa-arvotoimet pohjoismaisessa vertailussa." *Työelämän tutkimus. Arbetslivsforskning* 19 (4): 520–545.
- Poole, Elizabeth. 2020 (2009). "Covering Diversity." Teoksessa *The Handbook of Journalism Studies*, toimittaneet Karin Wahl-Jorgensen ja Thomas Hanitzsch, 469–484. 2. painos. New York: Routledge.
- Pöyhkäri, Reeta. 2014. *Immigration and Ethnic Diversity in Finnish and Dutch Magazines: Articulations of Subject Positions and Symbolic Communities*. Tampere: Tampere University Press.
- Raittila, Pentti. 2005. Seitsemän vuotta mediaseurantaa. Teoksessa *Etnisyystä, rasismia ja dialogia sanomalehdissä ja Internetissä*, toimittanut Pentti Raittila, 5–8. Tiedotusopin laitos. Julkaisuja C 39/2005. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ryyänen, Sanna. 2020. "Puhummeko nyt rasismista." *Media & viestintä* 43 (4): 326–344. <https://doi.org/10.23983/mv.100619>
- Räty, Reetta. 2021. Kieli on ikkuna ja talo. *Suomen Kuvalehti* 26.3.2021. Luettu 15.5.2023. <https://suomenkuvalehti.fi/mielipide/kolumni-kielitaidon-rapistuminen-on-ongelma-myos-journalismin-nakokulmasta/?shared=1159620-7ca12bb6-10>.
- Saad, Layla F. 2022. *Me and White Supremacy: How to Recognize Your Privilege, Combat Racism and Change the World*. Lontoo: Quercus.
- Seuri, Ville. 2021. Toimitusten monimuotoisuus on vitsi, ja siksi jokainen rekrytointi on tärkeä. *Suomen Lehdistö* 6.5.2021.
- Singer, Jane B. 2015. "Out of Bounds. Professional Norms as Boundary Markers." Teoksessa *Boundaries of Journalism. Professionalism, Practices and Participation*, toimittaneet Matt Carlson ja Seth C. Lewis, 21–36. New York: Routledge.
- Soloski, John. 1997. "News Reporting and Professionalism: Some Constraints on the Reporting of the News." Teoksessa *Social Meanings of News: A text-reader*, toimittanut Dan Berkowitz, 138–154. Thousand Oaks: Sage.

- Spilsbury, Mark. 2017. Diversity in Journalism Report for the National Council for the Training of Journalists. *National Council for the Training of Journalists*. Luettu 14.1.2024. <https://www.nctj.com/wp-content/uploads/2021/08/DIVERSITY-JOURNALISM-4WEB.pdf>.
- van Sterkenburg, Jacco. 2021. "Race, Ethnicity, Whiteness and Mediated Stereotypes in Football Coaching. The Dutch Context." Teoksessa *'Race', Ethnicity and Racism in Sports Coaching*, toimittaneet Steven Bradbury, Kim Lusted ja Jacco van Sterkenburg, 59–77. Lontoo ja New York: Routledge.
- Sui, Mingxiao ja Newly Paul. 2022. "Is more better? Effects of Newsroom and Audience Diversity on Trait Coverage of Minority Candidates." *State Politics & Policy Quarterly* 22 (2): 181–203. <https://doi.org/10.1017/spq.2021.31>
- Sui, Mingxiao, Newly Paul, Paru Shah, Brook Spurlock, Brooksie Chastant ja Johanna Dunaway. 2018. "The Role of Minority Journalists, Candidates, and Audiences in Shaping Race-Related Campaign News Coverage." *Journalism & Mass Communication Quarterly* 95 (4) 1079–1102. <https://doi.org/10.1177/1077699018762078>
- Tilastokeskus 2023. Väestörakenne 2022. Luettu 15.1.2024. <https://www.stat.fi/julkaisu/cl8lprraorrr2odut5aotywm5>
- Tuomi, Jouni ja Anneli Sarajärvi. 2018 (2008). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Vandenbergh, Hanne, Leen d'Hanens ja Baldwin van Gorp. 2020. "Women, Ethnic Minorities and Newsworthiness: Journalists' Perceptions." *Journalism* 21 (2) 227–243. 10.1177/1464884917724300
- Wetherell, Margaret. 1998. "Positioning and Interpretative Repertoires: Conversation Analysis and Post-Structuralism in Dialogue." *Discourse & Society* 9 (3), 387–412. <https://doi.org/10.1177/0957926598009003005>
- Wetherell, Margaret ja Jonathan Potter. 1988. "Discourse Analysis and the Identification of Interpretative Repertoires." Teoksessa *Analysing Everyday Explanation. A Casebook of Methods*, toimittanut Charles Antaki, 168–183. Lontoo: Sage.
- Ylitalo, Lala. 2018. Journalisti-lehden uusi päätoimittaja Maria Pettersson on huolissaan toimittajien kielitaidosta – "Kansa tyhmenee, kun se ei saa monipuolista tietoa ympäri maailmaa". *Moreenimedia* 10.10.2018. Luettu 16.5.2023. <https://moreenimedia.fi/2018/10/10/journalisti-lehden-uusi-paatoimittaja-maria-pettersson-on-huolissaan-toimittajien-kielitaidosta-%E2%88%92-kansa-tyhmenee-kun-se-ei-saa-monipuolista-tietoa-ympari-maailmaa/>
- Ylitalo, Silja. 2019. Maahanmuutosta ja rasismista on vaikea puhua, jos sanoja ei ole tai ne ovat valmiiksi värityneitä. *Maailma.net* 28.8.2019. Luettu 18.5.2023. <https://www.maailma.net/nakokulmat/maahanmuutosta-ja-rasismista-on-vaikea-puhua-jos-sanoja-ei-ole-tai-ne-ovat-valmiiksi>.
- Örnebring, Henrik. 2016. *Newsworkers: A Comparative European Perspective*. New York: Bloomsbury.
- Örnebring, Henrik, Michael Karlsson, Karin Fast ja Johan Lindell. 2018. "The Space of Journalistic Work: A Theoretical Model." *Communication Theory* 28 (4): 403–423.

## English abstract

### Time heals? The views of editors-in-chief on strengthening ethnic diversity in Finnish journalism profession

The article analyses the views of Finnish editors-in-chief on the ethnic diversity of their editorial staff. It approaches journalism from the perspective of professionalism as a discursive formation and focuses on how the idea of diversity is constructed as part of it. The analysis presents interpretative repertoires that emerged from interviews with editors. Based on the research material, the editors want to promote ethnic diversity, because it fits well with the ideal that journalism should represent the whole spectrum of society. However, there are problems that present obstacles to the strengthening of ethnic diversity. On the one hand, the newsroom leaders seem to be struggling with suitable vocabulary related to ethnicity, and on the other hand, the borders of the profession are defined very strictly. According to the editors, problems arise from the limited language skills of non-native Finnish speaking journalists, as well as their lack of Finnish journalism education and knowledge of the local editorial culture. The newsrooms also lack resources and teamwork habits that would make diverse newsrooms possible. The editors-in-chief appear reluctant to take an active stance in advancing newsrooms' ethnic diversity, and tend to think that journalism will change if the world around it changes first. Ten Finnish editors-in-chief were interviewed for this article in May-August 2022.

**Keywords:** Diversity, editors-in-chief, ethnic diversity, interpretative repertoires, journalism profession

## Kirjoittajat

### Reetta Nousiainen, FM, journalismin lehtori

Reetta Nousiainen on journalismin lehtori Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa ja hän tekee Tampereen yliopistossa artikkeliväitöskirjaa etnisestä diverstiteetistä suomalaisessa kontekstissa. Hän on ollut järjestämässä kolmea maahanmuuttajataustaisille journalisteille suunnattua koulutusohjelmaa Haaga-Heliassa. Hän on yksi tutkivan journalismin julkaisu Long Playn perustajajäsenistä.

### Laura Ahva, YTT, tenure track -professori

Laura Ahva on journalistiikan tenure track -professori Tampereen yliopiston viestintätieteiden yksiköstä. Hän työskentelee tällä hetkellä akatemiaturkijana omissa, journalismin hajaantumista tutkivassa projektissaan ja vetää tutkimushankkeita, joissa tutkitaan toimittajien urapolkuja ja journalismin dataistumista.

### Kari Koljonen, YTT, yliopistonlehtori

Kari Koljonen on journalistiikan yliopistonlehtori Tampereen yliopiston viestintätieteiden yksiköstä. Tällä hetkellä hänen tutkimuskohteenaan on journalismia opiskelleiden pääsy ja sijoittuminen median ammattikentälle. Aiemmin hän on tutkinut muun muassa toimitustyön johtamista ja journalistiprofession muuttumista.