



DUDE

do unlimited

WORK

TOGETHER!

*Työyhteisön
monimuotoisuusopas*



DUDE - Do Unlimited extend competence on ESR-rahoitteinen hanke, joka on toteutettu ajalla 1.1.2021–31.8.2023.

Hankkeen tehtävänä on ollut tarjota nuorille alle 29-vuotiaille Keski-Pohjanmaan työttömille työnhakijoille, sekä Centrian opiskelijoille uudenlainen, matalan kynnyksen toimintaympäristö, jossa työelämän tarpeet ja osallistujan osaaminen, sekä kiinnostuksen kohteet on pyritty sovittamaan yhteen.

Nuorille on tarjottu tehtäväaihoita heidän omalta osaamisalaltaan, jolloin nuoren substanssiosaaminen on kehittynyt ja hän on verkostoitunut alueen elinkeinoelämän kanssa. Lisäksi nuorille on tarjottu tukea elämänhallintaan, sekä työnhaku ja työelämätaitojen hiomiseen. Hankkeen päätavoitteena on tukea ja mahdollistaa nuorten syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden siirtyminen työmarkkinoille. Samalla vastataan alueen yritysten työvoiman ja osaamisen tarpeisiin.

Dude - work together!
Työyhteisön monimuotoisuusopas
Viitasaari, Anni-Maija (2022)
Kenakkala, Hanna (2022)



dudeunlimited.fi

Centria-ammattikorkeakoulu
Tutkimus, kehitys ja innovaatio toiminta

net.centria.fi

centria
Tutkimus ja kehitys



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



DUDE – work together!

Työyhteisön monimuotoisuusopas

Tämä tiivistetty opas perustuu Centrian tutkimus ja innovaatio toiminnan laajentamiseen laajempaan ”DUDE- WORK TOGETHER! Monimuotoisuus työyhteisön osaamisen veturina” julkaisuun, joka on osa Centria-ammattikorkeakoulun hallinnoimaa DUDE - Do Unlimited, extenD compEtence -hanketta. Julkaisu perustuu lähdeaineistoon, sekä teemahaastatteluiden ja kyselytutkimuksen avulla kerättyyn aineistoon, jonka avulla on pyritty selvittämään kuinka hyvin Keski-Pohjanmaan alueen yritykset ja muut toimijat ovat huomioineet inklusion ja monimuotoisuuden toiminnassaan, sekä miten sitä on käytännössä toteutettu työyhteisöissä.

Tässä oppaassa nostetaan esiin tiivistetysti julkaisun pääkohtia ja opas on suunnattu erityisesti Keski-Pohjanmaan alueen mikro- ja pk-yrityksille.

Laajempi julkaisu on saatavilla theseus julkaisuportaalissa.

**DUDE- WORK TOGETHER!
Monimuotoisuus työyhteisön
osaamisen veturina.**

Viitasaari, Anni-Maija (2022)

JULKAISIJA:
Centria-ammattikorkeakoulu

**Avaa laajempi julkaisu
theseuksessa:**



<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022121270767>

Sisällysluettelo

DUDE - work together! Työyhteisön monimuotoisuusopas 3

Laajempi julkaisu on saatavilla theseus julkaisuportaalissa. 3

Miten yritykset ja organisaatiot voivat hyötyä tästä oppaasta? 5

Monimuotoisen työyhteisön hyödyt ja haasteet 8

Monimuotoinen ja inklusiivinen työyhteisö tuo organisaatioille monenlaista liiketoiminnallista etua. 8

Monimuotoinen työyhteisö lisää asiakastyytyväisyyttä ja mahdollisuutta laajentaa asiakaskuntaa. 9

Monimuotoinen rekrytointi parantaa työvoiman saatavuutta. 10

Työntekijöiden tyytyväisyys kasvaa. 10

Monimuotoisuuden huomioiminen vaikuttaa työntajasta saatavaan mielikuvaan. 10

Monimuotoisuuden tuomiin haasteisiin voidaan vastata inklusiivisen toimintakulttuurin avulla. 10

Monimuotoinen rekrytointi ja inklusiivisen työyhteisön rakentaminen 12

Työnantajamielikuvan rakentaminen. 12

Kaksisuuntainen perehdyttäminen. 13

Monimuotoiset työelämätaidot. 14

Haasteena ennakkoluulot ja niiden tunnistaminen 15

Monimuotoisen työyhteisön rakentaminen on pitkäjänteistä työtä. 16

Yrityksen johdon tulee näyttää suuntaa. 17

Lähteet 20

Miten yritykset ja organisaatiot voivat hyötyä tästä oppaasta?

Erilaiset monimuotoisuutta edistävät toimenpiteet lisäävät organisaatioiden mahdollisuutta menestyä niin taloudellisesti kuin työhyvinvoinninkin osalta. Lisäksi suomalaisen yhteiskunnan näkökulmasta satsaaminen monimuotoiseen työyhteisöön nähdään keinona parantaa työllisyyttä. Yhteiskuntamme merkittävä haaste on työikäisen väestön ikääntyminen ja syntyvyyden aleneminen. Siksi suomalaisesta työelämästä puhuttaessa keskustelemme yhä enemmän erilaisten vähemmistöryhmien, osa- ja vajaatyökykyisten, etnisten ryhmien ja kyvykkyyksiltään eritasoisten ihmisten työpanoksesta. Punaisena lankana on ajatus siitä, että suomalaisessa yhteiskunnassa ei ole enää varaa jättää ketään työelämän ulkopuolelle. Monimuotoisen työyhteisön rakentaminen on myös osa yritysten ja organisaatioiden yhteiskunnallista vastuuta.

Usein haasteeksi nousee niiden konkreettisten käytäntöjen ja toimenpiteiden löytäminen ja käyttöönotto, jotka tukisivat monimuotoisen ja inklusiivisen työyhteisön rakentamista pitkäjänteisesti. Yritysten tulee rakentaa kokonaisvaltainen ajattelu- ja toimintatapa, jossa kunnioitetaan ja arvostetaan eri taustoista tulevia tekijöitä.

Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa yrityksiä miettimään, miten inklusiivisuus ja monimuotoisuus toteutuvat heidän työyhteisössään ja minkälaisilla toimilla niitä voidaan edistää. Nostamme esiin monimuotoisuuden työyhteisöille tuomia havaittuja hyötyjä ja haasteita, sekä avaamme aiheeseen liittyviä käsitteitä. Näkökulmana on erityisesti se, miten erilaisia vähemmistöryhmiä edustavat ihmiset pääsevät osaksi työyhteisöä ja miten monimuotoisuus näkyy muun muassa rekrytoinneissa.

Opas edesauttaa monimuotoisen ja inklusiivisen työyhteisön rakentamista. Tavoitteena on, että alueen elinkeinoelämä on valmiimpi ottamaan työyhteisönsä henkilöitä, jotka kuuluvat vähemmistöryhmiin tai joilla on erityisen tuen tarpeita. Haasteiden sijaan pyritään näkemään yksilöiden vahvuudet. Pitkän aikavälin tavoitteena on, että yritykset tunnistavat moninaisuuden positiivisen vaikutuksen yrityksen liiketoimintaan ja ottavat käyttöön moninaisuutta tukevia toimintatapoja, näin erilaisten ryhmien työllistymisen mahdollisuudet paranevat.



Keskeisimmät käsitteet:

Mitä inklusiolla ja monimuotoisuudella tarkoitetaan?

» Monimuotoisuus (diversity)

on laaja käsite, joka yksinkertaisimmillaan voidaan määritellä tiettyyn ryhmään kuulumisena. Jokainen meistä kuuluu yhteen tai useampaan identiteettiämme voimakkaasti määrittelevään ryhmään. Monimuotoisuus näkyy yksilöiden erilaisuutena, asioina ja tekijöinä, jotka määrittelevät kuka minä olen ja miltä minä näytän. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi sukupuoli, etninen tausta, uskonto, poliittinen näkemys, ikä, seksuaalinen suuntautuminen, perhetilanne, kieli, fyysinen kyvykkyyks tai terveydentila.

» Monimuotoisilla työyhteisöillä

viitataan erilaisista yksilöistä koostuvaan työntekijöiden ryhmään. Monimuotoisesta työyhteisöstä puhuttaessa keskiössä on ymmärtää yksilöiden erilaisuus vahvuutena ja arvona, joka tuo lisäarvoa työyhteisöön ja tiimien toimintaan.

» Inklusio (inclusive)

käsitteenä viittaa ajatusmaailmaan, suhtautumiseen ja asenteeseen. Siinä missä monimuotoisuudella tarkoitetaan pikemminkin tiettyyn ryhmään kuulumista, inklusio on enemmänkin osallisuutta tämän ryhmän toimintaan. Monimuotoisuuden lisääminen ei automaattisesti johda inklusioon, vaan inklusiivisuuden tulee olla järjestelmällisesti suunniteltua osallistavaa toimintaa sekä osallisuutta edistäviä toimintarakenteita.

» Inklusiivisessa työyhteisössä

yksilöitä kohdellaan tasavertaisesti, kunnioittavasti ja siten, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus osallistua työyhteisön toimintaan ja tavoitteiden saavuttamiseen. Kaikki työyhteisön jäsenet voivat kokea joukkoon kuulumista, arvostusta ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Näin työntekijällä on mahdollisuus kokea sekä osallisuuden tunnetta, että lupaa olla oma itsensä. Inklusiivisuuden kokemukseen vaikuttavat ratkaisevasti organisaation toimintamallit ja -kulttuuri, kuten esimerkiksi se, miten asioista viestitään. Inklusiivisen työyhteisön tunnusmerkkejä ovat mm. toisten kunnioitus ja kuunteleminen, sekä osallistumisen ja osallisuuden arvostaminen. Erytishuomio on niissä työyhteisön toimenpiteissä, joiden kautta pyritään lisäämään osallisuuden kokemusta.

Inklusiiv 2022; Ely & Thomas 2020; Thibault ym. 2022

» Yhdenvertaisuudella (equality)

tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolesta, etnisestä taustasta, kansalaisuudesta, uskonnosta, poliittisesta näkemyksestä, iästä, seksuaalisesta suuntautumisesta, perhetilanteesta, kielestä, fyysisestä kyvykkyydestä tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

» Oikeudenmukaisuudella (equity)

tarkoitetaan käytäntöjä, jotka tarjoavat yksilölle mahdollisuuden pärjätä ja menestyä työssään.

» Lainsäädäntöä

Yhdenvertaisuus Suomessa määritellään perustuslaissa, jonka määritelmä yhdenvertaisuudesta kattaa sekä sukupuolen että muut henkilöön liittyvät tekijät. Suomen lainsäädännössä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet on erotettu perustuen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeihin.

Yhdenvertaisuuslaissa yhdenvertaisuudella tarkoitetaan syrjimättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista muun henkilöön liittyvän syyn kuin sukupuolen suhteen.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Inklusiiv 2022; Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:35; THL 2022.



Kuva: DUDE -hanke. Hanna Kenakkala.

Monimuotoisen työyhteisön hyödyt ja haasteet

Eri tutkimusten mukaan monimuotoisuudella on havaittu olevan lukuisia hyötyjä organisaatiolle. Hankkeessa toteutetun haastattelututkimuksen perusteella voidaan todeta, että Keski-Pohjanmaan alueen yritykset kokevat monimuotoisuuden pääosin rikkautena, mutta myös joitakin haasteita esiintyy. Mitä nämä hyödyt ovat ja miten monimuotoiset työyhteisöt voivat kohdata haasteet ja selvittää niistä?

Monimuotoinen ja inklusiivinen työyhteisö tuo organisaatioille monenlaista liiketoiminnallista etua.

Monimuotoisuus vaikuttaa myönteisesti organisaation innovatiivisuuteen, luovuuteen ja kilpailukykyyn. Työyhteisön jäsenten erilaisuus ruokkii monipuolisia ideoita ja tarjoaa erilaisia näkökulmia asioihin ja näin rikastuttaa työyhteisöä.

"Moninaisuus tuo rikkautta, kyvykkyyttä ja erilaista osaamista."

"Erilaisuus on rikkaus, esimerkiksi eri ikäisten välinen keskustelu kehittää ja hyötysuhde on sinänsä suurempi, syntyy uusia näkökulmia ja uudet ideat kehittyvät."

Yksi monimuotoisen työyhteisön tunnusmerkeistä on monikulttuurisuus. Kansainväliset osaajat parantavat yritysten liiketoimintaa, joka johtaa muun muassa liiketoiminnan kasvuun, uusiin asiakkuuksiin ja verkostoihin. Kansainväliset osaajat luovat myös uusia mahdollisuuksia markkina-alueiden laajentamiseen. Työvoimapulan todettiin usein olevan tärkein motiivi yritysten rekrytoidessa kansainvälisiä osaajia ja yritysten olisi tärkeä suunnitella ja tukea näiden osaajien urapolkuja jo etukäteen, sillä asiantuntija ja johtotehtävissä työskentelevät kansainväliset osaajat edesauttavat yritysten kasvua merkittävästi eniten.

"Osaamisen valtava lisääntyminen ja katsantokantojen muuttuminen. Työtä osataan tehdä ja nähdä monella eri tavalla. Homogeeninen ryhmä tekijöitä on aina heikompi, kuin heterogeeninen."



Monimuotoiset tiimit ovat luovia ja innovatiivisia.

Kuva: DUDE -hanke. Hanna Kenakkala.

Monimuotoinen työyhteisö lisää asiakastyytyväisyyttä ja mahdollisuutta laajentaa asiakaskuntaa.

Työyhteisön monimuotoisuus voi olla väylä laajentaa organisaation asiakaskuntaa sekä tyytyväisyyttä palveluun sekä tuotteisiin. Uusia asiakasryhmiä pystytään tavoittamaan ja palvelemaan monipuolisemmin, jolloin asiakkaiden tyytyväisyys tuotteisiin ja palveluun kasvaa.

“ - - - asioita ei katsota yksin silmin. Henkilöstön pitää peilata myös asiakaskuntaa eli ne ketkä käyvät ostamassa, pitää näkyä myyjissä.”

“Asiakkaiden tarpeisiin sopivia työntekijöitä, kun asiakkaatkin ovat keskenään erilaisia. Olemme huomanneet, että erilaisista kulttuureista tulevat työntekijät toimivat yhdessä tasapainoisemmin ja sujuvammin kuin että he kaikki olisivat samasta maasta kotoisin, jolloin helpommin heidän välilleen tulee jännitteitä.”

Monimuotoinen rekrytointi parantaa työvoiman saatavuutta.

Monimuotoisuus ja monikulttuuristen osaajien rekrytointi on yksi keino riittävän työvoiman takaamiseksi ja potentiaalisten osaajien varmistamiseksi.

Työntekijöiden tyytyväisyys kasvaa.

Inklusiivinen työyhteisö, jossa työntekijät voivat olla omia aitoja itsejään, kasvattaa tyytyväisyyttä työhön. Työntekijät kokevat yhteenkuuluvuutta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia, joka antaa heille voimavaroja suoriutua työtehtävistään, sen sijaan, että niitä kului oman identiteettinsä peittelemiseen.

Monimuotoisuuden huomioiminen vaikuttaa työntajasta saatavaan mielikuvaan.

Kun yritys huomioi monimuotoisuuden toimintakulttuurissaan ja viestii siitä sekä sisäisesti, että ulkoisesti, vaikuttaa tämä myönteisesti työnantajasta saatavaan mielikuvaan. Julkisuuskuva paranee myös yhteistyökumppaneiden silmissä. Monimuotoisuus vaikuttaa siis suoraan yrityksen houkuttelevuuteen ja maineeseen sekä työntekijöiden, että yhteistyökumppaneiden silmissä.

“Työyhteisönä nähdään moninaisuus. Halutaan ilmaista myös ulkopuolelle, että kuka tahansa voi työllistyä tänne. Henkilöstö on huomannut vuosien aikana, että täällä on erilaisia ihmisiä.”

Monimuotoisuuden tuomiin haasteisiin voidaan vastata inklusiivisen toimintakulttuurin avulla.

Kuten edellä todettiin, kun työntekijät edustavat monia etnisiä ryhmiä ja sukupuolia, menestyy organisaatio paremmin sekä taloudellisesti kuin myös erilaisten innovaatioiden tuottamisessa. Tämä johtaa helposti oletukseen siitä, että lisäämällä yksittäisiä vähemmistöryhmiin kuuluvia henkilöitä, organisaatio saavuttaa moninaisuuden tuomia hyötyjä ikään kuin automaattisesti. Hyödyt eivät ole saatavilla näin yksioikoisesti, vaan organisaatioiden tulee panostaa toimintatapoihin, jotka edistävät monimuotoisten tiimien toimintaa.

Sellaisten henkilöiden määrän lisäämisellä, jotka edustavat niin sanottuja vähemmistöryhmiä tai aliedustettuja ryhmiä, ei sinänsä ole merkitystä, jos he eivät koe tulevansa arvostetuksi ja kunnioitetuksi (inkluisio). Monimuotoisen työyhteisön kukoistaminen ei siis ole itsestään selvää, vaan se vaatii suotuisat olosuhteet. Inklusiolla ei viitata pelkkään kokemukseen tai tunteeseen, vaan se on kokonaisvaltainen yhdistelmä vaikuttamismahdollisuuksia, omien mieliteiden ilmaisemisen vapautta sekä etenemismahdollisuutta yrityksessä.



Inklusiivisessa työyhteisössä kaikkia yksilöitä kohdellaan tasavertaisesti, kunnioittavasti ja siten, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus osallistua työyhteisön toimintaan ja tavoitteiden saavuttamiseen. Kaikki työyhteisön jäsenet voivat kokea joukkoon kuulumista, arvostusta ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Inklusiivisen työyhteisön tunnusmerkkejä ovat mm. toisten kunnioitus ja kuunteleminen, sekä osallistumisen ja osallisuuden arvostaminen.

Yritysten tulee kehittää toimintatapoja, joiden kautta voidaan lisätä työntekijöiden osallisuuden kokemusta. Monimuotoisilla tiimeillä tulee olla selkeä kuva tiimin tavoitteista ja tehtävistä, lisäksi työntekijöillä täytyy olla mahdollisuus keskustella tiimin toiminnasta. Parhaiten monimuotoisuuden hyödyt nousevat esiin, kun rooli- ja statuserot eri etnisten ryhmien välillä on minimoitu.

Yritykset hyötyvät moninaisuudesta eniten silloin, kun ne ovat omaksuneet aidon halun oppia, sekä muuttaa yrityksen kulttuuria ja valtasuhteita. Kun työntekijöillä on mahdollisuus oppia erilaisuudestaan, tulee siitä työyhteisölle voimavara. Mitä paremmin inklusio toteutuu yrityksessä, sitä suurempaa hyötyä monimuotoisuus tuottaa yritykselle.

Bergbom & Toivanen 2020; Business Finland 2022; Ely & Thomas 2020; Herring 2009;

Roberge & Van Dick 2010; Thibault ym. 2022.

Monimuotoinen rekrytointi ja inklusiivisen työyhteisön rakentaminen

Rekrytointi on keskeinen osa yritysten liiketoiminnan kasvua, sekä laadukasta palvelua. Aiemmin totesimme, että monimuotoisuudesta on yrityksille useita eri hyötyjä. Kuinka yritykset voivat huomioida moninaisuuden paremmin toiminnassaan ja rekrytoinnissaan ja päästä näin nauttimaan sen yritykselle tuomista hyödyistä? Hankkeen haastattelututkimuksessa selvitettiin minkälaisilla käytännön toimenpiteillä Keski-Pohjanmaan alueen yritykset tukevat moninaisuuden toteutumista, sekä miten yritykset ovat huomioineet moninaisuuden rekrytoinnissaan.

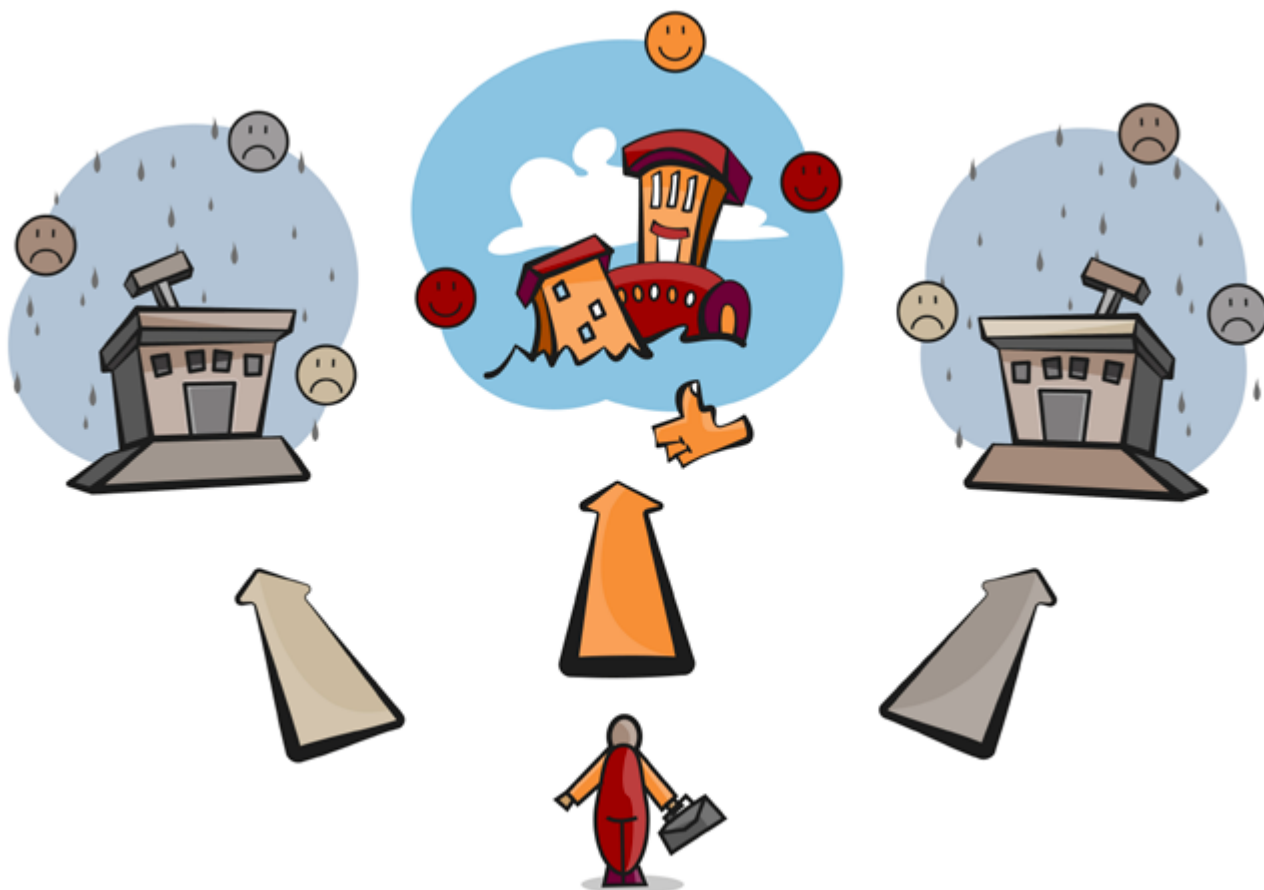
Inklusiivisella rekrytoinnilla tarkoitetaan sitä, että uusien työntekijöiden haku- ja rekrytointiprosessi on suunniteltu siten, että se kohtelee tasapuolisesti eri taustoista tulevia hakijoita koko prosessin alusta loppuun saakka. Tällöin tulee kiinnittää huomiota jo alkuvaiheessa muun muassa työpaikkailmoituksen laatimiseen ja viestintäkanavien valintaan. Yhtenä keinona on käytetty myös anonyymia rekrytointia, jossa esimerkiksi nimi, sukupuoli ja kansallisuustiedot on piilotettu, jolloin voidaan välttyä kulttuuriin ja etnisyyteen perustuvilta ennakkoluuloilta. Työnhakijoiden syrjintä esimerkiksi alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella on kielletty Suomen lainsäädännössä. Anonyymilla rekrytoinnilla tavoitellaan tasa-arvoisempaa ja oikeudenmukaisempaa rekrytointia, jolloin eri vähemmistöryhmiin kuuluvat hakijat tulevat paremmin huomioiduksi. Anonyymi rekrytointi ei kuitenkaan välttämättä sovellu kaikille toimialoille.

”Organisaation periaatteena on, ettei rekryissä kysytä uskonnosta, seksuaalista suuntautumista jne. Ratkaiseva tekijä on työkokemus ja se, miten suoriutuu työssä.”

”Meillä on töissä useita eri kulttuureista tulleita henkilöitä ja rekrytoinneissa olemme avoimia eri taustaisille ihmisille”

Työnantajamielikuvan rakentaminen.

Työnantajasta saatava mielikuva, eli millainen maine työnantajalla on, vaikuttaa siihen kuinka houkuttelevana yritystä pidetään työnhakijoiden keskuudessa. Tärkeä osa rekrytointiprosessia on siis myös myönteisen työn-



Monimuotoisuuden ja inklusiivisten työtapojen omaksuminen vaikuttaa positiivisesti työnantajasta saatavaan mielikuvaan.

Kuva: DUDE -hanke. Hanna Kenakkala.

antajamielikuvan rakentaminen. Tänä päivänä työnhakijat kiinnittävät yhä enemmän huomiota yrityksen arvoihin ja siihen millainen toimintakulttuuri työpaikalla on. Näihin vaikuttavat myös työpaikan monimuotoisuus ja inklusiiviset toimintatavat, siksi niiden olisi hyvä näkyä myös työpaikan ulkoisessa ja sisäisessä viestinnässä, jos rekrytoinneissa halutaan saavuttaa myös erilaisten vähemmistöryhmien edustajia.

Kaksisuuntainen perehdyttäminen.

Rekrytointipäätöksen jälkeen taustoiltaan erilaiset työntekijät tulee myös perehdyttää osaksi työyhteisöä. Puhutaan kaksisuuntaisesta perehdytyksestä, joka tarkoittaa sitä, että perehdytys toteutetaan aloittavan työntekijän lisäksi myös kouluttamalla koko työyhteisöä. Tässä voidaan hyödyntää myös mm. mentorointimallia, vertaistukea ja johdon kouluttautumista monimuotoisuustyöhön. On myös tärkeää tunnistaa työntekijöiden välisiä kulttuurieroja, jotta työyhteisössä säilyy sopusointu. Eri kulttuureista tulevilla työntekijöillä on poikkeavat tavat ja normit esimerkiksi hierarkian, sukupuoliroolien, ajan, vuorovaikutusmallien, työn merkityksen, uskonnon ja johtamistyylin suhteen.

Monimuotoiset työelämätaidot.

Hankkeessa toteutetun haastattelun perusteella nousi esiin ominaisuuksia ja yleisiä työelämätaitoja, joita yritykset toivovat rekrytoitavilta henkilöiltä. Kyselyn avulla pyrimme hahmottamaan, miten moninaisuus näkyy yrityksen tarvitsemassa ja arvostamassa osaamisessa, joita myös työnhakijoilta edellytetään tulevaisuudessa. Se, mitä osaamista ja työelämätaitoja tulevaisuudessa tarvitaan, vaihtelee, mutta joitakin yleistyksiä tarvittavista taidoista voidaan kuitenkin tehdä. Esille nostettiin muun muassa kyky toimia erilaisten ja eri taustan omaavien ihmisten kanssa, mikä on ensiarvoisen tärkeää silloin kun toimitaan monimuotoisissa tiimeissä ja pyritään rakentamaan inklusiivista työyhteisöä.

"Että tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja arvostaa toisia, vaikka olisivat eri maasta tai muilla tavoin erilaisia."

"Avarakatseinen, joustava, oma-aloitteinen."

"Vuorovaikutus työnantajan kanssa."

"Oikeaa asennetta työntekoon."

"Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen."

"Ohjeiden ja sääntöjen ymmärtäminen."

"Sosiaaliset taidot."

"Ammatilliset taidot."

"IT-taidot."

"Asiakaspalvelutaidot."

"Tiedonhakutaitoja ja oppimiskykyä."

"Innokasta ja aktiivista asennetta."

"Ei oletuksena, että osataan kaikki. - valmius oppia uutta."

"Koulutetaan ja perehdytetään yritykseen - matalallakin osaamisella pääsee alkuun."



Haasteena ennakkoluulot ja niiden tunnistaminen

Jokaisella ihmisellä ja kaikissa työyhteisöissä on tiedostettuja tai tiedostamattomia ennakkoluuloja, asenteita, käsityksiä ja uskomuksia itsestään ja muista ihmisistä tai ryhmistä. Nämä ennakkoluulot ja niiden synnyttämät stereotyyppiset käsitteet erilaisista ryhmistä ja yhteisöistä voivat olla syrjivän käytöksen ja toiminnan taustalla. Näiden ennakoasenteiden ja toimintatapojen tunnistaminen yksilöinä ja työyhteisönä on erittäin tärkeää, jotta monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta voidaan edistää. Ne voivat vaikuttaa muun muassa siihen, keitä rekrytoimme ja kenen kanssa haluamme työskennellä, sekä minkälaisia palveluita ja tuotteita suunnittelemme.

"Ennakkoluulojen määrä ja ymmärryksen sekä tietämyksen puute ajaa haasteisiin monimuotoista työyhteisöä rakennettaessa, myös suoranaisten misogynia on olemassa. Johdon esimerkki yhdenvertaiseen työyhteisöön ja siinä toimimiseen on avainasemassa."

Koemme yhteenkuuluvuutta ja samankaltaisuuden tunnetta sellaisten ihmisten kanssa, joilla on samanlaiset kiinnostuksen kohteet, kokemukset, tausta sekä ominaisuuksia kuin itsellämme. Saatamme muodostaa joko myönteisen tai kielteisen käsityksen jostain henkilöstä tai ryhmästä pelkästään heistä kuulemiemme hyvien tai huonojen asioiden perusteella. Lisäksi ihmisille on luontaista etsiä, tulkita ja suosia tietoa, joka vahvistaa tai tukee aiempia uskomuksiamme ja arvojamme. Vahvistamme sitä, minkä uskomme jo olevan totta. Toimimme myös mielellämme vallitsevan ryhmän ja yleisesti hyväksytyjen normien ja uskomusten mukaisesti, mihin liittyy myös taipumuksemme vertailla ihmisiä toisiinsa. Tämä kaikki vaikuttaa toimintaamme ja suhtautumiseemme muihin ihmisiin.

"Kaikkia mielipiteitä ei periaatteesta huolimatta hyväksytty, ilmenee ehkä painostamisena taipumiseen yhteiseen mielipiteeseen. Kaikenlaisia henkilöitä ei ehkä kuitenkaan hyväksytty, karsitaan työhaastatteluissa? Riippuen haastattelijoiden asenteesta ja näkemyksistä."





Monimuotoisen työyhteisön rakentaminen on pitkäjänteistä työtä.

Monimuotoisen työyhteisön rakentaminen ei tapahdu yhdessä yössä eikä sen edistäminen ole pelkästään organisaation johdon tai henkilöstöhallinnon vastuulla. Se vaatii koko yrityksen kattavaa pitkäjänteistä työtä aina johtamisesta, rekrytoinnista ja viestinnästä jokaiseen arkipäivän kohtaamiseen. Tämä tarkoittaa konkreettisia toimia monimuotoisuuden kaikilla osa-alueilla eli sukupuoli- ja ikärakenteessa, kieli- ja koulutustaustassa, kulttuurisissa ja etnisissä lähtökohdissa ja uskonnossa.

"Kanavat henkilöille, joiden kautta pääsee kertomaan omasta kokemuksesta ja kaltoin kohtelusta tms."

"Työelämänperustaitona suvaitsevaisuus - syrjintään puututaan ja käsitellään."

"Työpaikalla saa olla erilaisia ihmisiä. Ketään ei syrjitä sen vuoksi."



Yrityksen johdon tulee näyttää suuntaa.

Yrityksen johdon tulee rakentaa turvallinen ja inklusiivinen työyhteisö, jossa työntekijät voivat ilmaista itseään vapaasti. Heidän tulee taistella esiintyviä ennakoasenteita ja syrjintää vastaan, sekä arvostaa erilaisia totutusta poikkeavia tapoja ja mielipiteitä. Tämä johtaa siihen, että yritykset ja tiimit voivat oppia työntekijöidensä tiedosta ja kokemuksesta.

"Moninaisuus on sisäänkirjoitettua organisaation toimintakulttuuriin."

"Tasa-arvo koulutusta henkilöstölle ja esimiehille."

"Arvoihimme kuuluu monikulttuurisuus."



Inklusiiv 2022; Ely & Thomas 2020; Thibault ym. 2022

Lisätietoa ja oppaita monimuotoisen työyhteisön rakentamiseen

Yrityksille on tänä päivänä tarjolla monenlaista tukea ja ohjausta monimuotoisen työyhteisön rakentamiseen askel askeleelta. On olemassa lukuisia oppaita ja käsikirjoja, jotka antavat työkaluja ja ohjaavat käytännössä inklusiivisyydessä. Esimerkkeinä tällaisista keinoista ovat muun muassa kielitietoisuus, työtilojen sopivuus, työtehtävän muuttaminen, henkilöstön kouluttaminen ja selkeästi sovitut säännöt ja menettelytavat syrjintään ja epäasialliseen kohteluun. Esimerkiksi osatyökykyisen työllistämisen mahdollistamiseksi voidaan joutua muuttamaan työoloja ja työtehtävää monella tavalla. Tähän organisaatioiden on mahdollista saada tukea aina taloudellisesta tuesta muuhun henkilökohtaiseen tukeen (esim. alueen työkykykoordinaattorit).

- » FIBS Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointi -työkalu. Maksuton itsearviointityökalu on luotu kaikille yrityksille ja organisaatioille koosta ja toimialasta riippumatta: <https://monimuotoisuusarviointi.fi/itsearviointityokalu/>
- » Info Finland: <https://infofinland.fi/>
- » IMAGO-koulutukset yrityksille: <https://toimistot.te-palvelut.fi/web/imago/etusivu>
- » Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa>
- » Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle: <https://www.eoppiva.fi/koulutukset/monimuotoinen-tyoelama-tieto-ja-tyokaluja-julkishallinnolle/>

- » Tie työelämään on verkkopalvelu osatyökykyisten tueksi.
<https://tietyoelamaan.fi/osku/>
- » Tilastoja maahanmuuttajien työllisyydestä 2021.
Elinkeinoelämän keskusliitto.
<https://ek.fi/wp-content/uploads/2021/10/20211017-tilastoja-maahanmuuttajien-tyollisyydesta.pdf>
- » Tervetuloa Suomeen –opas. Saatavissa:
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164133/2022_5_MEAEGuide_WelcomeFinland_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- » Töissä Suomessa – tietoa maahan muuttaneille 13 kielellä:
<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama/toissa-suomessa-tietoa-maahan-muuttaneille-13-kielella>
- » Suomi.fi:
<https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyontekijan-palkkaaminen>
- » Nordic Diversity Trainers. Pikatesti Moninaisuus ja Inkluisio:
<https://fi.surveymonkey.com/r/moninaisuuspikatesti>



Lähteet

Ahmad, A. 2020. When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/328226/AHMAD_When_the_Name_Matters.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu: 20.10.2022.

Bergbom, Barbara; Toivanen, Minna; Väänänen, Ari 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäynnöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos 2020. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/Monimuotoisuusbarometri2020.pdf?sequence=8&isAllowed=y>. Viitattu 27.6.2022.

Bergbom, B. & Toivanen, M. (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020: Anonyymi rekrytointi on haaste, joka herättää kiinnostusta organisaatioissa. Saatavissa <https://www.ttl.fi/monimuotoisuusbarometri-2020-anonymirekrytointi-on-haaste-joka-herattaa-kiinnostusta-organisaatioissa/>. Viitattu: 20.10.2022.

Business Finland, 2022. Kulttuurisen monimuotoisuuden liiketoiminnalliset hyödyt suomalaisissa yrityksissä. Saatavissa: <https://www.businessfinland.fi/49c676/contentassets/580058fd28ae4d65a671f65aaf5b1c11/kulttuurillisenmonimuotoisuudenhyodyt.pdf>. Viitattu 22.6.2022.

Business Finland 2021. Kansainvälisen rekrytoinnin opas. Saatavissa: <https://mediabank.businessfinland.fi/l/JQWn-2SGF98rB>. Viitattu 29.6.2022.

DUDE - Do yoUr Own DiligencE: Potkua ja taitoja omalle uralle! Loppuraportti 2021. Saatavissa: https://dudeunlimited.fi/wp-content/uploads/2020/12/Loppuraportti_final.pdf. Viitattu 9.6.2022.

Ely Robin J. ja Thomas David A. 2020. Getting Serious About Diversity: Enough Already with the Business Case. Saatavissa: <https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case>. Viitattu 10.6.2022.

Herringin, Cedric 2009. Does Diversity Pay? Race, Gender, and the Business Case for Diversity. American Sociological Review. Saatavissa: https://www.academia.edu/6199683/Does_Diversity_Pay_Race_Gender_and_the_Business_Case_for_Diversity. Viitattu 30.6.2022.

Hunt, V. & Layton, D. & Prince, S. (2015). Why diversity matters. Saatavissa: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters> NBER Working Paper No. 22852, November 2016. <https://www.nber.org/papers/w22852>. Viitattu 20.10.2022.

Inklusiiv 2022, DEI tietopankki. Saatavissa: <https://inklusiiv.com/fi/dei-tietopankki/>. Viitattu 30.8.2022.

Robergea, Marie-Élène ja Van Dick, Rolfvan 2010. Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance? Human Resource Management Review Volume 20, Issue 4, December 2010, Pages 295–308. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.002>. Viitattu 30.8.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:35. Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023. SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN JULKAISUJA 2020:35. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2020. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162588/STM_2020_35_J.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Viitattu 30.8.2022.

Thibault Christian, Daniel Susheela, Salmani Sara, Boopathi S. Narashima, Taimela Ilona 2022. Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle. TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1 FI. Saatavissa: <https://d1dhn-91mfybw1.cloudfront.net/downloads/pdfs/tmed0q8unf/tmed0q8unf.pdf?v=1654764697>. Viitattu 9.6.2022.

THL 2022. Miksi edistää tasa-arvoa? Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/miksi-edistaa-tasa-arvoa>. Viitattu 30.8.2022.

Työelämän monimuotoisuusohjelma - Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta. Työ- elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:10. Saatavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/e52509ea-b42f-4c77-9aa7-5f15d63adc35/6122e8af-7d95-4218-bf23-563dedcf2023/JULKAI-SU_20210830081554.pdf. Viitattu 9.6.2022.

DUDE – work together!

Työyhteisön monimuotoisuusopas

Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa yrityksiä miettimään, miten inklusiivisuus ja monimuotoisuus toteutuvat heidän työyhteisössään ja minkälaisilla toimilla niitä voidaan edistää. Nostamme esiin monimuotoisuuden yrityksille tuomia hyötyjä. Käsittelemme mahdollisia haasteita ja niiden ratkaisemista, sekä avaamme aiheeseen liittyviä käsitteitä.

Oppaan tavoitteena on edesauttaa monimuotoisen ja inklusiivisen työyhteisön rakentamista ja parantaa erilaisten ryhmien mahdollisuuksia työllistyä. Pitkän aikavälin tavoitteena on, että yritykset tunnistavat moninaisuuden positiivisen vaikutuksen yrityksen liiketoimintaan ja ottavat käyttöön moninaisuutta tukevia toimintatapoja.



dudeunlimited.fi

CENTRIA
Tutkimus ja kehitys

kpedu

 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus


Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020