

Miten edistää monimuotoisten työyhteisöjen toimivuutta?

Barbara Bergbom, PsT, erikoispsykologi, johtava asiantuntija
2.11.2022



Työyhteisön diversiteetti/monimuotoisuus

Työyhteisön monimuotoisuudella (diversiteetillä) tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, etnisen tai kansallisen taustan, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, terveydentilan, vammaisuuden, neurodiversiteetin, koulutustaustan, arvojen ja persoonallisuuden osalta.

- surface- & deep-level diversity

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa mainitut kielletyt syrjintäperusteet:

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy.

Tasa-arvolaki (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 1986/609): sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu.

HR-ammattilaisten arvio oman organisaation monimuotoisuudesta vuonna 2020



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

[Bergbom, Toivanen & Väänänen \(2020\).
Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa
rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki:
Työterveyslaitos](#)

Miksi edistää toimivuutta?

Monimuotoisuuteen liittyviä hyötyjä 1/2

Monimuotoisuuden on osoitettu olevan myönteisesti yhteydessä mm.:

- Innovatiivisuuteen, luovuuteen ja ongelmien ratkaisukykyyn
- Asiakastyytyväisyyteen ja uusien asiakasryhmien saavuttamiseen
- Taloudelliseen tuloksellisuuteen
- Vientiin ja markkinaosuuteen

- Työpaikan houkuttelevuuteen
- Henkilöstötyytyväisyyteen
- Organisaation julkisuuskuvaan

Monimuotoisuuteen liittyviä hyötyjä 2/2

Suomalaisten henkilöstöalan ammattilaisten mukaan mukaan (Monimuotoisuusbarometri 2016 ja 2020) myös muun muassa:

- Erilaisuuden ymmärtämisen ja hyväksymisen paraneminen
- Maailmankatsomuksen avartuminen
- Monimuotoisessa työpaikassa kiinnostavampaa työskennellä

Monimuotoisuuteen liittyvät hyödyt eivät kuitenkaan realisoidu itsestään, vaan tämä edellyttää inklusiivisuuden panostamista

Monimuotoisuuteen liittyviä suurimpia, mutta ratkaistavissa olevia haasteita

- Sosiaalisen koheesion/yhteenkuuluvuuden ongelmat
 - Konfliktit
 - Syrjintä (myös rakenteellinen syrjintä), epäasiallinen käytös, häirintä, rasismi – vähemmistöihin kuuluvat kokevat myös enemmän työpaikkakiusaamista, erityisesti eristämistä
- > Inklusioon/osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen panostaminen

Mitä inklusiivisuudella tarkoitetaan

Inklusiivisessa työympäristössä

- Jokainen voi kokea olevansa tervetullut ja kuuluvansa joukkoon sekä olevansa yhteisönsä arvostettu jäsen
- Jokainen voi halutessaan olla oma itsensä – erilaisuuden arvostus ja psykologinen turvallisuus
- Jokaisella on taustastaan riippumattomat yhtäläiset mahdollisuudet tulla kuulluksi ja vaikuttaa, saada resursseja käyttöönsä ja edetä urallaan



Miten edistää toimivuutta?

Monimuotoisuus- ja inklusiotyön käynnistämiseen pitkäjänteiseen kehittämiseen

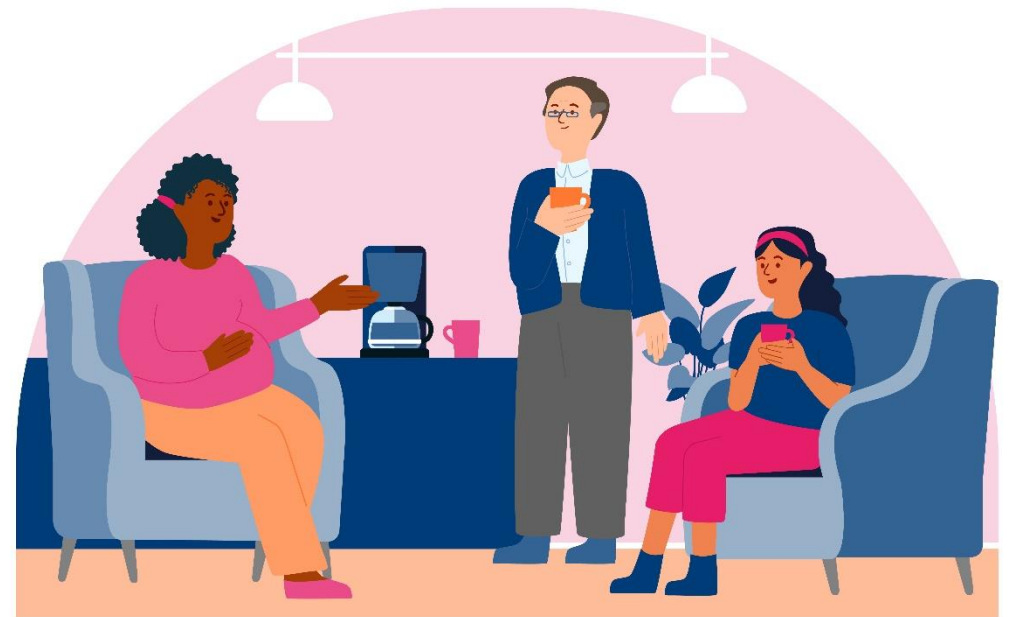
- Tahtotilan määrittäminen
- Ennakkoluulojen tunnistaminen
- Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden nykytilan kartoitus
- Tavoitteiden asettaminen ja seuranta

Monimuotoisuus ja inklusiotyön voi nivoa lakisääteiseen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön



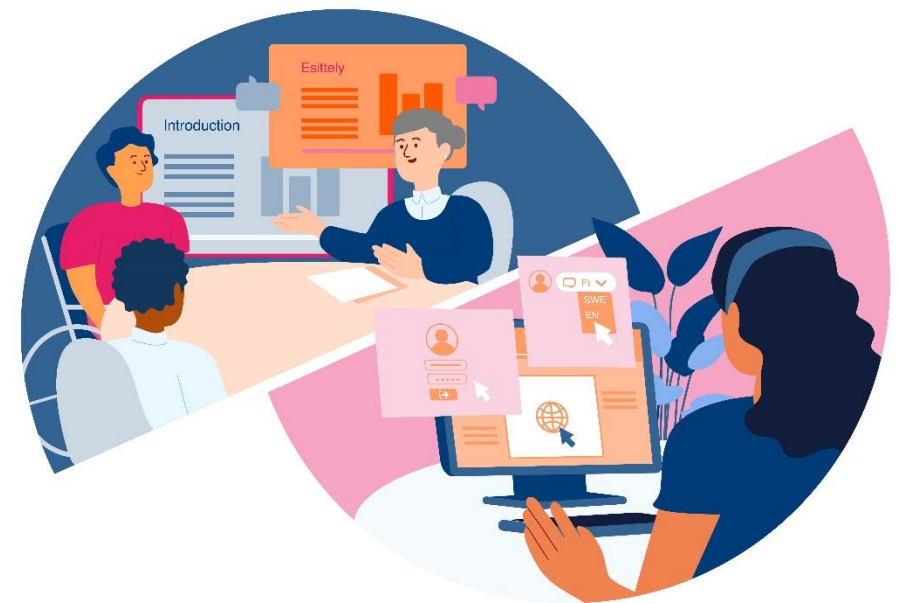
Keinoja edistää yhteisöllisyyttä ja verkostojen rakentumista

- Osallisuuteen panostaminen perehdytyksessä
- Psykologiseen turvallisuuteen panostaminen
- Verkostointi- ja tutustumismahdollisuuksien rakentaminen
- Linjaukset ja toimintamallit ei-suvaitusta toiminnasta (oleellista saattaa eläviksi!)
- Kielenkäyttöä koskevat linjaukset



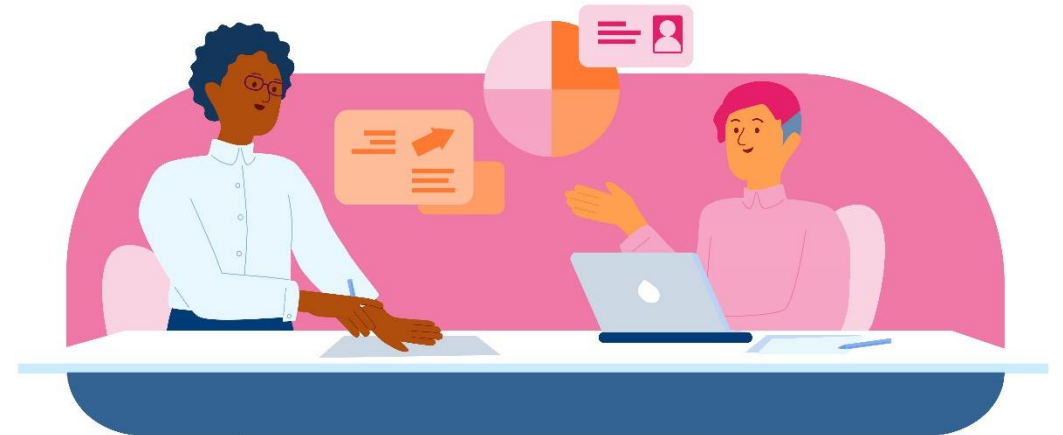
Kielitietoisuuteen panostaminen

- Kielitietoisuuteen herääminen
- Tehtävissä vaadittavan kielitaidon määrittely
- Kielitietoiset toimintatavat
- Kielitietoinen viestintä (viestinnässä ja myös muutoin kiinnitettävä huomioita monimuotoisuuteen)



Syrjimättömien urapolkujen luominen

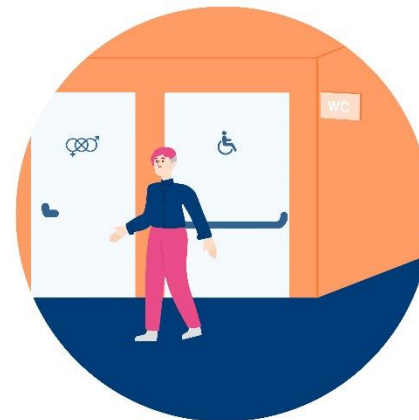
- Monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta edistävät rekrytointikäytännöt
- Nykytilanteen kartoitus (esim. representaatio, vaihtuvuus, esteet urapoluilla, kannustus)
- Läpinäkyvyys ja avoimuus perusteissa (esim. rekrytoinnit, ylennykset, tehtävänkuvan muutokset, palkkaus)
- Huomio siihen, että kaikilla mahdollisuudet kehittää osaamistaan
- Yhteisöllinen osaamisen kehittäminen



Muita inklusiivisuutta edistäviä käytäntöjä

Muun muassa

- Rekrytointikäytännöt
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Uskonnon ja vakaumuksen huomioon ottaminen
- Työn muokkaus ja mukautukset
- Toimilojen inklusiivisuuteen panostaminen



Työpaikoille suunnattu opas 'Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa' julkaistiin syksyllä 2022

Opas löytyy Työterveyslaitoksen oppimateriaaleista:

- <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa> (suomeksi)
- <https://www.ttl.fi/en/learning-materials/diversity-and-inclusion-expert-organization> (englanniksi)
- <https://www.ttl.fi/sv/laromedel/mangfald-och-inkludering-i-en-expertorganisation> (ruotiksi)

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa -opas



www.ttl.fi/oppimateriaalit

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi

Monimuotoisuus- ja inklusiivisuuden ensimmäisiä askelmerkkejä

Kaikki mukaan - yhteisöllisyyden ja verkostojen rakentaminen

Kielitietoisuuteen herääminen

Syrjimättömien urapolkujen luominen

Muita inklusiivisuutta edistäviä käytäntöjä

Lähteitä ja lisätietoa

Kiitos!

@barbara_bergbom, barbara.bergbom@ttl.fi



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos



Vastauksia chatin kysymyksiin, joihin ei webinaarissa ehditty vastata:

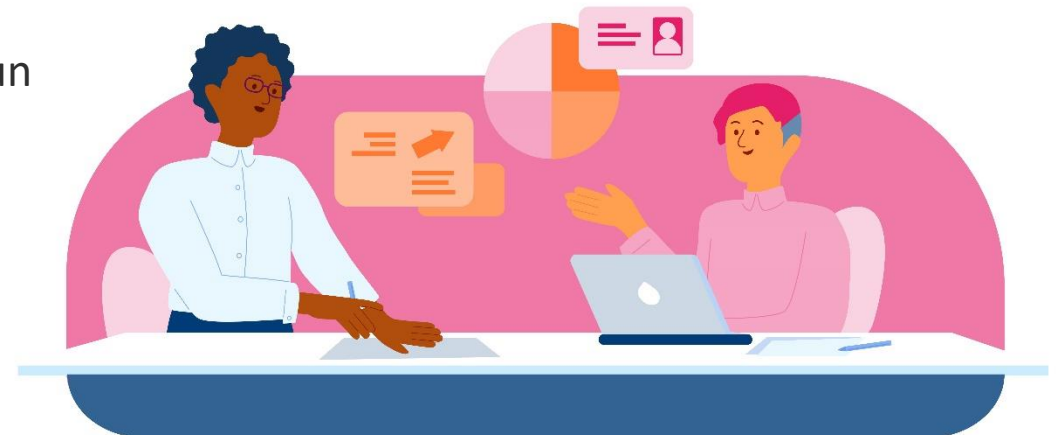
KYSYMYS:

Olisiko mahdollista, että liitot antaisivat tähän suosituksia, mitkä toimenpiteet vähintään olisi hyvä tehdä?

VASTAUS:

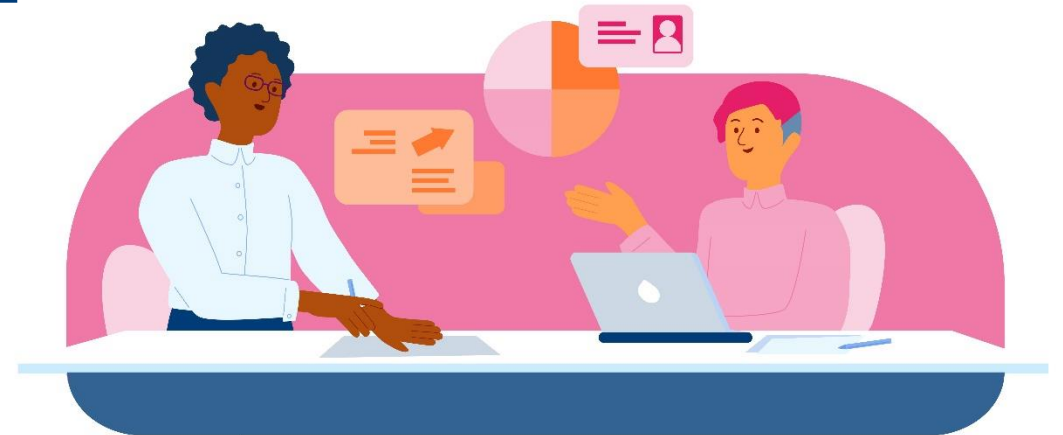
- Nyt en pysty vastamaan liittojen puolesta, mutta työmarkkinakeskusjärjestöt ovat vedonneet niin työntajiin kuin työntekijöihin syrjimättömän työelämän puolesta. Muun muassa ammattiliittojen keskusjärjestöt Akava, SAK ja STTK ovat erityisen aktiivisesti edistäneet työelämän yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Näiden ja jäsenliittojen verkkosivuilta löytyy aiheeseen liittyvää materiaalia.

JATKUU SEURAAVASSA DIASSA...



Vastauksia chatin kysymyksiin, joihin ei webinaarissa ehditty vastata:

- Työnantajan tulisi tehdä vähintään lakisääteiset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tuoreessa oppaassamme [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) neuvotaan myös lakisääteisistä toimenpiteistä [Lakisääteinen näkökulma yhdenvertaisuuteen ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseen | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#). Rekrytointia olemme käsitelleet tarkemmin - myös lakisääteisestä näkökulmasta - viime vuonna julkaistussa oppaassamme [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinneissa? \(ttl.fi\)](#). Nämä ovat saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.
- Myös esimerkiksi oikeusministeriön [Oppaita yhdenvertaisuussuunnitteluun - Yhdenvertaisuus, yhdenvertaisuusvaltuutetun Etusivu | Yhdenvertaisuusvaltuutettu \(syrjinta.fi\)](#) ja tasa-arvovaltuutetun [Etusivu | Tasa-arvovaltuutettu sivuilta](#) löytyy tietoa asiasta.



Vastauksia chatin kysymyksiin, joihin ei webinaarissa ehditty vastata:

KYSYMYKS:

Tehdäänkö näissä asioissa (monimuotoisuus) yhteistyötä kansainvälisesti siten että tutkitut tiedot ja parhaat käytännöt leviävät laajemmalle? Työpaikkamme ovat monet kansainvälisiä, joten vähintään jo kieliasia on arkipäivää.

VASTAUS:

- Tutkimustieto käytännöistä kehittyy ja leviää kyllä kansainvälisesti, vaikka toisinaan viiveellä. Tarvittavat ja toimivat käytännöt ovat osin myös kontekstisidonnaisia ja voivat edellyttää räätälöintiä johonkin sopivaksi. Työterveyslaitoksella tutkimme ja kehitämme ja levitämme käytäntöjä niin kansainvälisesti kuin erityisesti suomalaiseen työelämään sopivaksi. Myös esimerkiksi kansainvälinen työjärjestö ILO pyrkii välittämään tietoa hyvistä käytännöistä monimuotoisuuteen liittyen muun muassa verkosta saatavilla oppailaan. On myös yhdistyksiä, järjestöjä ja yritysvastuuverkostoja, jotka pyrkivät levittämään tietoa ja hyviä käytäntöjä ottaen huomioon mitä kansainvälisesti on kehitetty ja/tai kokeiltu.
- Sanoisin kuitenkin, että kansainvälisesti toimivien työorganisaatioiden monimuotoisuuteen ja henkilöstön työhyvinvointiin liittyen on kuitenkin vielä paljon tutkittavaa ja kehitettävää hyvien käytäntöjen osalta.

