

Mielihyvin duunissa

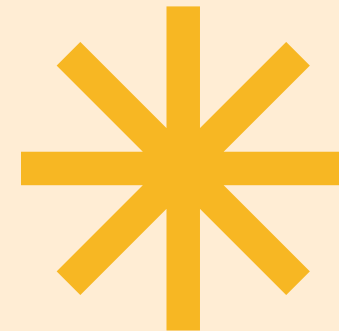
Kielellinen ja kulttuurinen monimuotoisuus

Sirkku Varjonen 7.5.2024



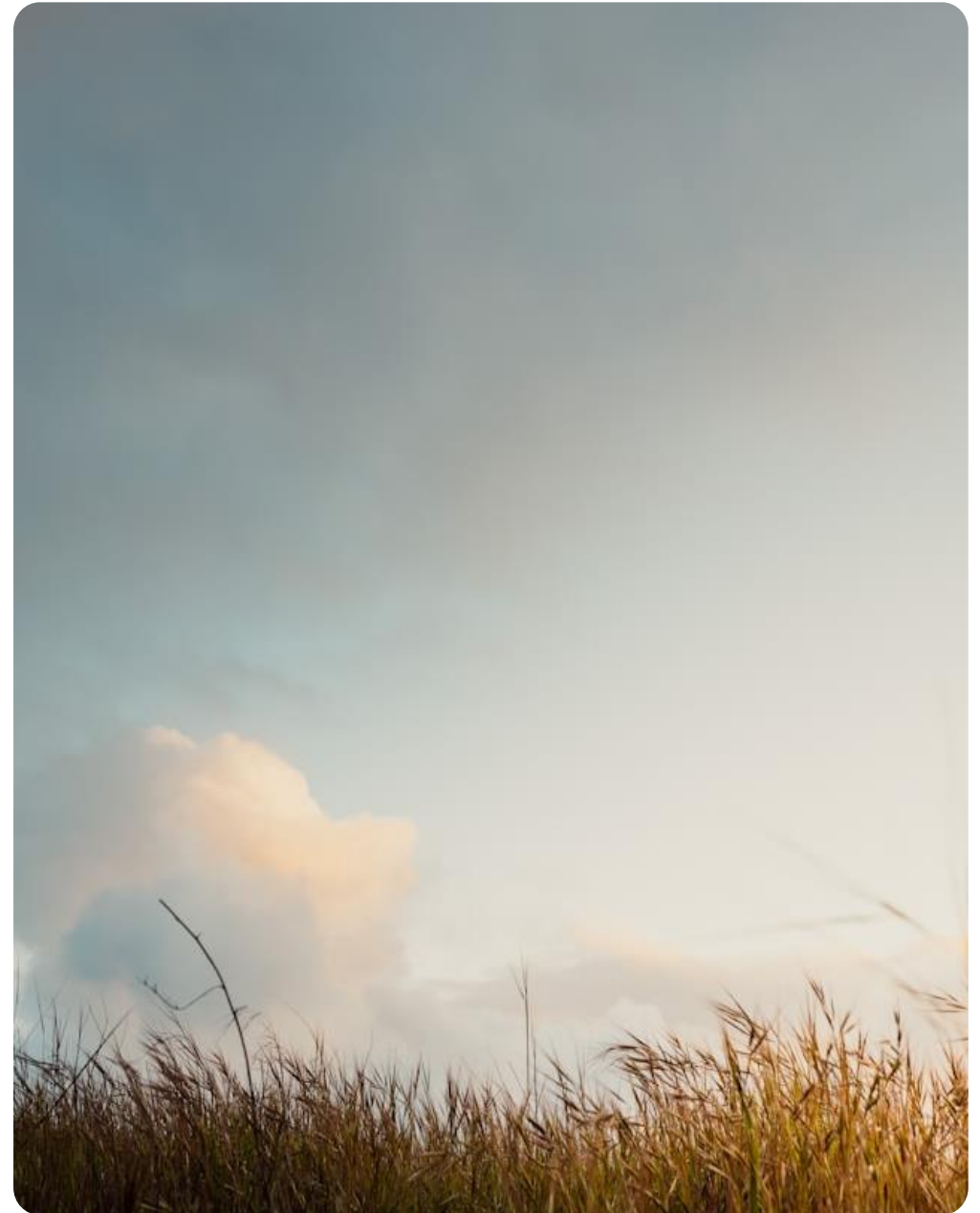
**Euroopan unionin
rahoittama**

NextGenerationEU



Ohjelma

- Näkökulmia monimuotoisuuteen
- Kielellinen ja kulttuurinen monimuotoisuus työelämässä – mihin se vaikuttaa?
- Kielellisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden nykytila suomalaisilla työpaikoilla
- Lisää monimuotoisuutta – miten?
- Miten monimuotoisuutta johdetaan?
- Käytännön työkaluja



Monimuotoisuus on ihmisten keskinäistä erilaisuutta

- ikä
- sukupuoli
- etninen tai kulttuurinen tausta
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- seksuaalinen suuntautuminen
- perhetilanne
- vammaisuus
- terveydentila
- työkyky
- neurodiversiteetti
- koulutustausta
- persoonallisuus



Miksi monimuotoisuuteen kannattaa kiinnittää huomiota työpaikalla?

- Ihmisoikeudet & yhdenvertaisuus
- Työhyvinvointi
- Työyhteisön tyytyväisyys ja pitovoima
- Lainsäädäntö
- Organisaation maine & vetovoima
- Luovuus
- Taloudellinen kannattavuus
- Asiakastyytyväisyys



Organisaation luovuudesta, innovatiivisuudesta ja taloudellisesta menestyksestä

”Työelämässä erilaisuutta tarvitaan, sanoo lääkeyhtiö Bayerilla tutkimustiimiä johtava espoolainen **Luiz Giorgiani**.

– Kun ympäristö on homogeeninen, on todennäköistä, että ihmiset ajattelevat samalla tavalla. Kun tiimi on monipuolinen, joku aina ehdottaa, että miksi ei tehtäisi näin. Se tuo uusia ideoita, uusia näkökulmia ja toimintatapoja, Giorgiani sanoo.”

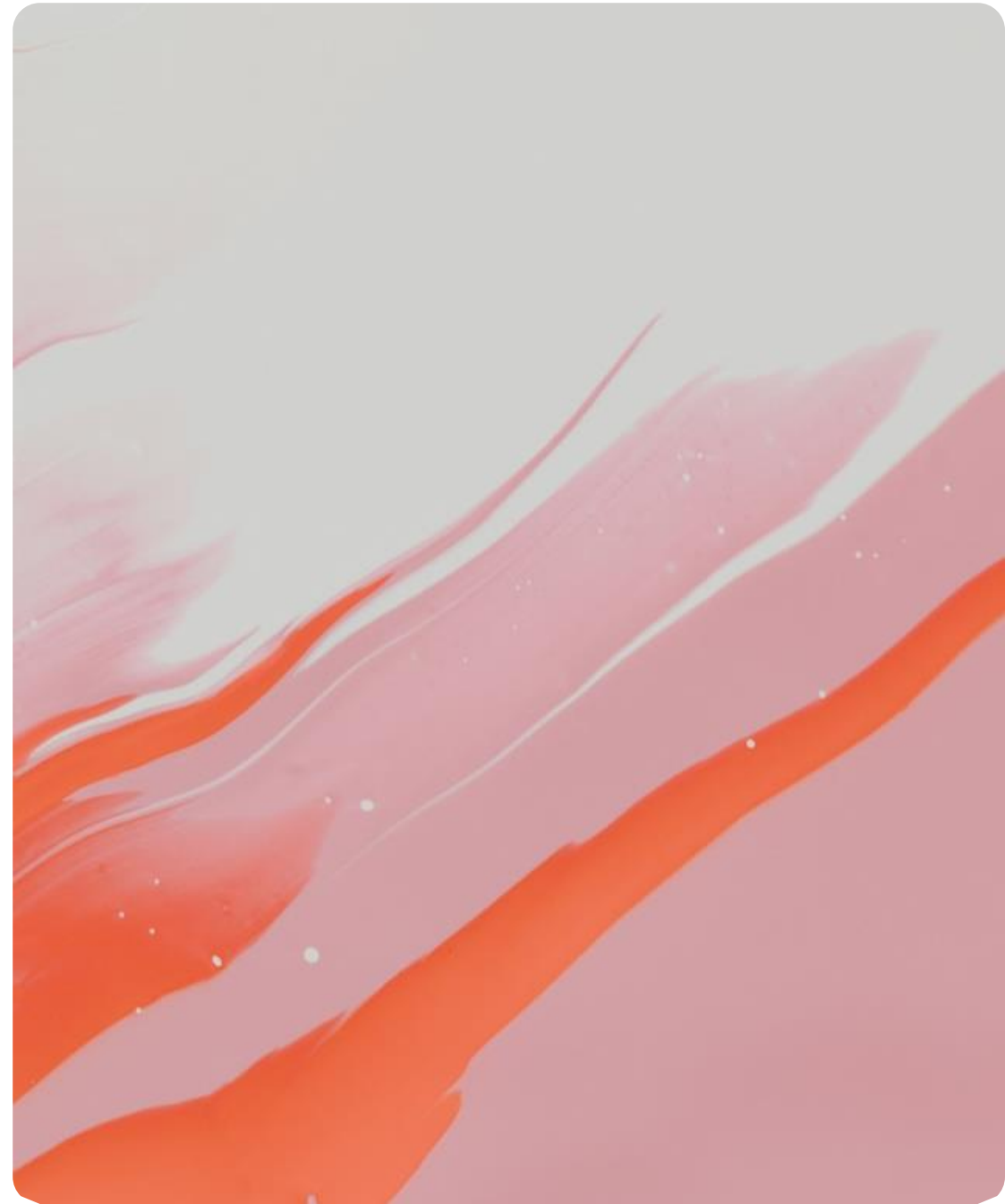
Yle 30.5.2022 (<https://yle.fi/a/3-12464719>)



BCG (Boston Consulting Group) DEI Survey 2021 Pitovoimasta

Työpaikkansa arvioi inklusiiviseksi

- **90% niistä työntekijöistä**, jotka olivat ”varmuudella **jäämässä** työpaikkaan”
- **vain 45 % niistä**, jotka olivat ”varmuudella **jättämässä** työpaikan”.



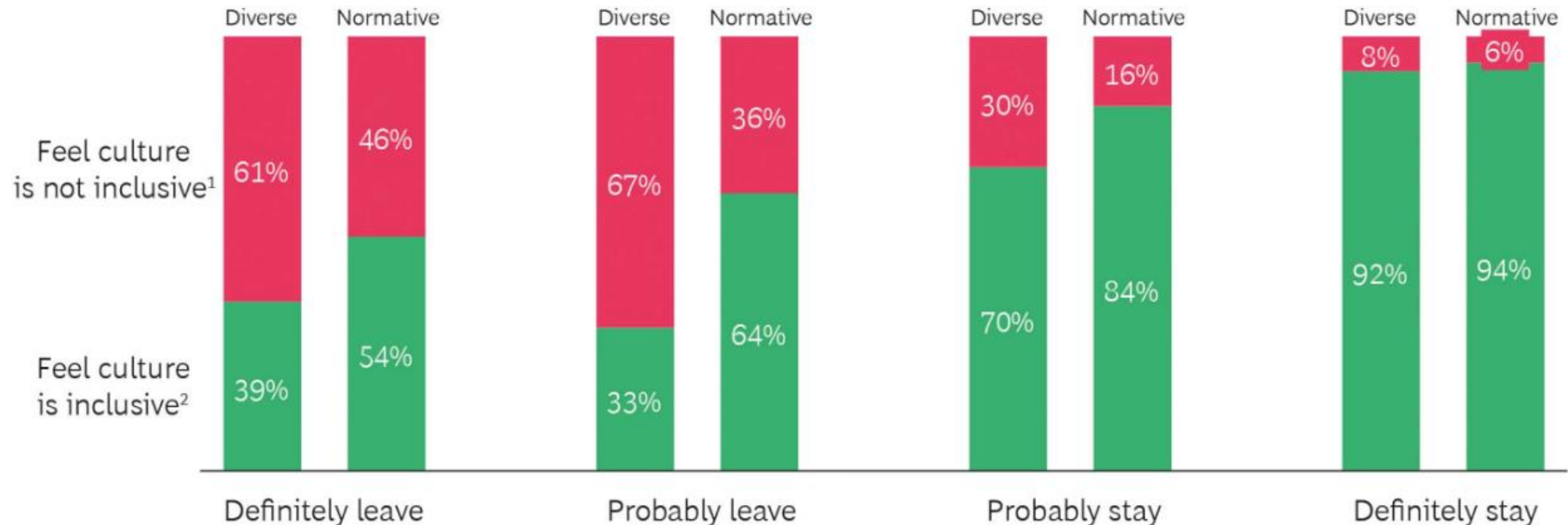
Lähtöaikeissa olevat arvioivat työpaikan muita harvemmin inklusiiviseksi. Lähtöaikeissa olevat vähemmistöjen edustajat ("diverse") pitivät työpaikkaa inklusiivisena erityisen harvoin. Lähde:

<https://www.bcg.com/publications/2022/diversity-in-finland>



~90% of respondents planning to definitely stay think that the culture is inclusive, compared to ~45% who are planning to definitely leave

% of respondents



Ulkomaalaistaustaiset työelämässä

- **Suhteellisesti eniten** ryhmässä ”muut työntekijät”, johon kuuluvat usein alhaisemman tulo- ja koulutustason tehtävät (esim. siivoojat, lähetit ja avustavat työntekijät) sekä ryhmässä ”rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät” eli suorittavan tason työtehtävissä.
- **Määrällisesti eniten** ulkomaalaistaustaisia henkilöitä työskenteli kuitenkin palvelu- ja myyntityöntekijöinä (n. 38 000 henkeä) sekä erityisasiantuntijoina (n. 32 000 henkeä).

(Kangasharju ym. 2023)



**Miten kielellinen ja
kulttuurinen monimuotoisuus
vaikuttaa työyhteisöön?**

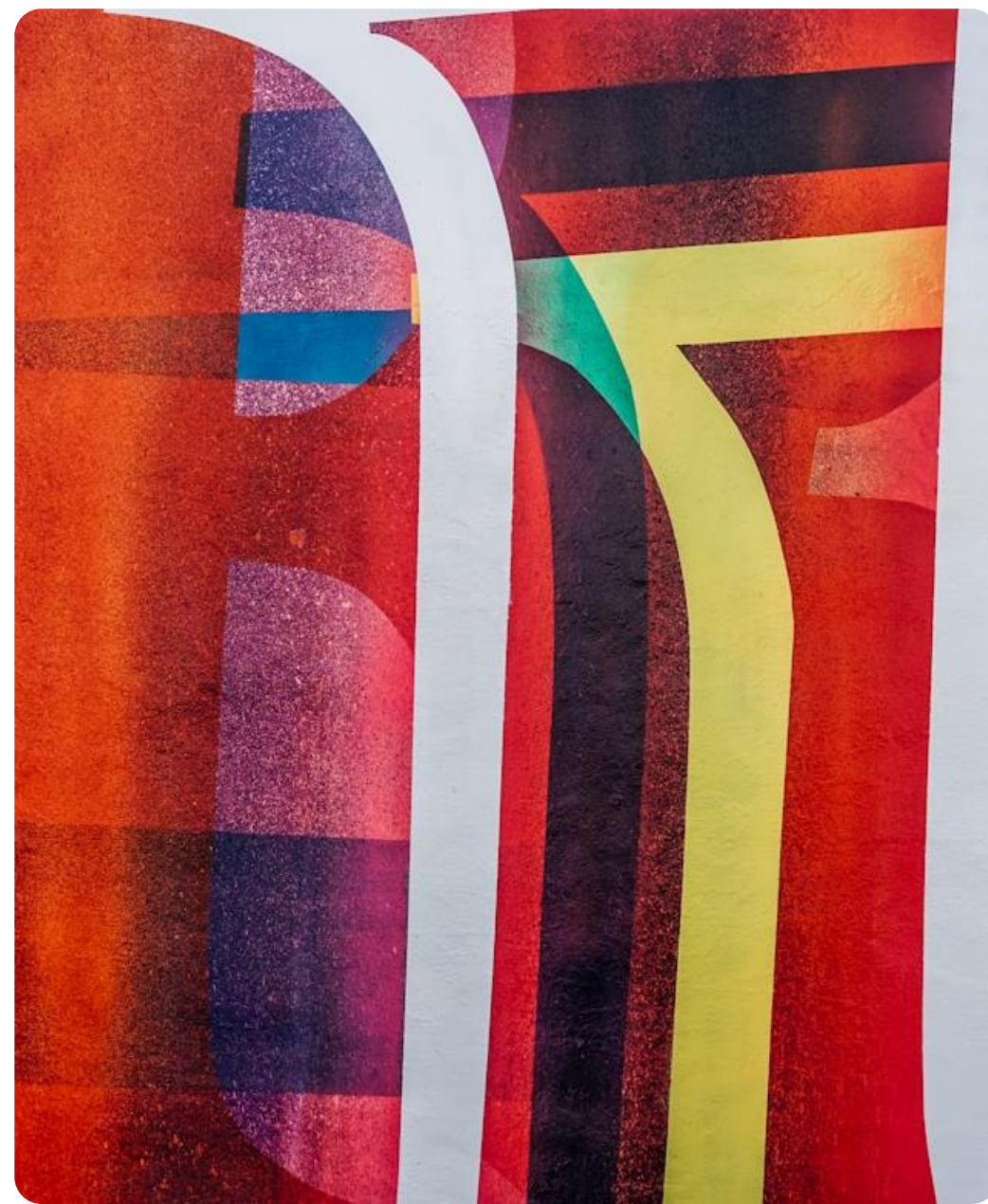


Kansainvälisestä tutkimuksesta on saatu viitteitä siitä, että monimuotoisissa työyhteisöissä:

- Luottamus & yhteisöllisyys rakentuu hitaammin –
- Vuorovaikutuksessa voi olla haasteita -
- Innovatiivisuus ja luovuus paranee +
- Parempi taloudellinen tuloksellisuus +

Roberge, M. É., & Van Dick, R. (2010). Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance?. *Human Resource management review*, 20(4), 295-308.)

Mor Barak, M. E., Lizano, E. L., Kim, A., Duan, L., Rhee, M. K., Hsiao, H. Y., & Brimhall, K. C. (2016). The promise of diversity management for climate of inclusion: A state-of-the-art review and meta-analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40(4), 305-333.

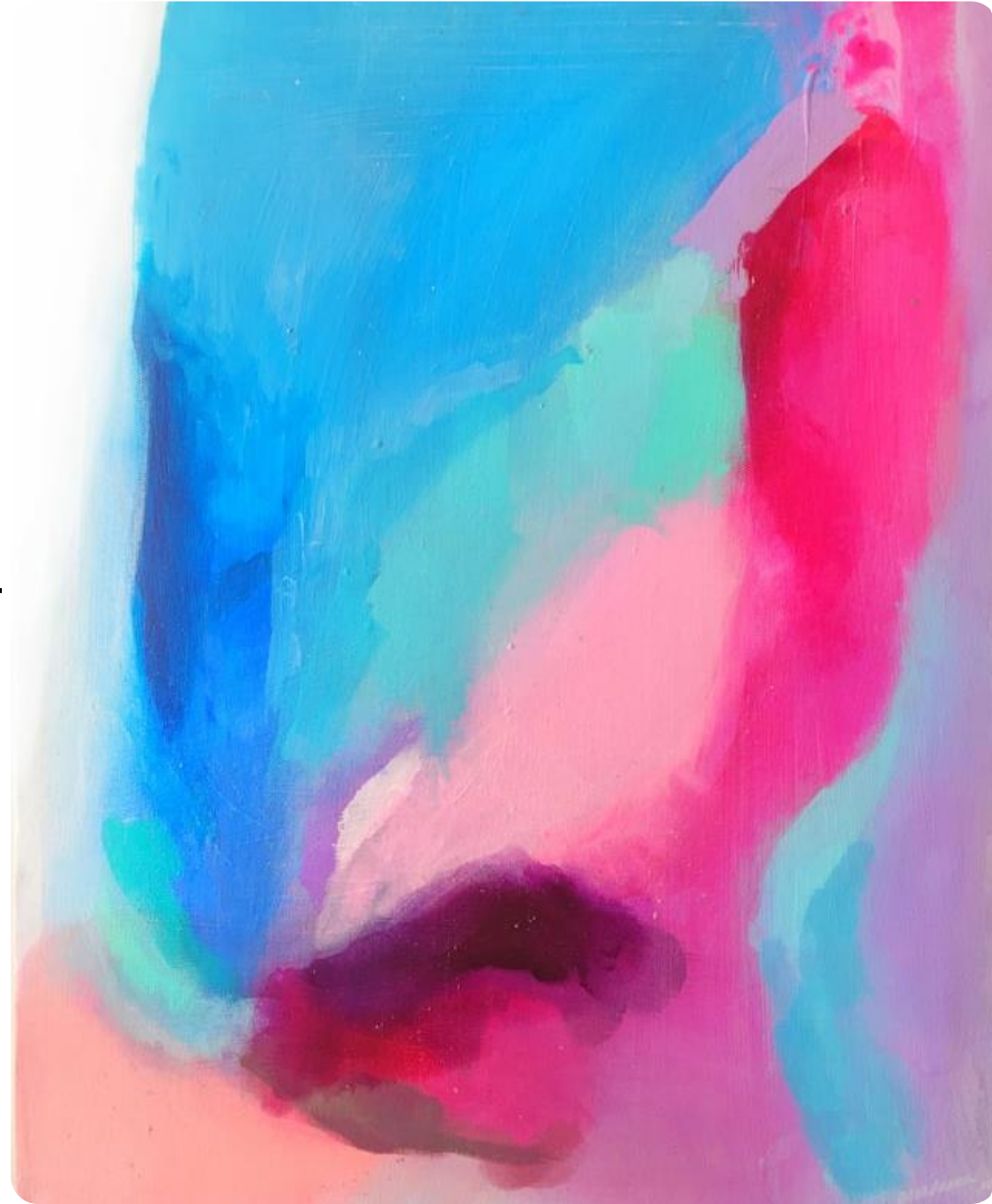


Suomalainen monimuotoisuusbarometri (TTL, 2020):

Mitä hyötyä ja haittaa monimuotoisuudesta omalla työpaikalla?

- Innovatiivisuus +
- Osaamispääoma +
- Asiakaspalvelu +
- Erilaisuutta koskeva arvostus & ymmärrys +
- Työvoiman saatavuus +

- Kielitaito -
- Kulttuurierot -
- Kielteiset asenteet -



Monimuotoisuuden hyötyjä tai haittoja omalle työpaikalle? Esimerkkejä barometrin vastauksista. (TTL 2020)

- Erilaiset koulutustaustat ja työkokemustaustat tuovat tarvittavaa monipuolisuutta ongelmanratkaisuun, uuden ideointiin jne.
- Erityisesti asiakasrajapinnassa isoja hyötyä kyseisen maan kielen ja kulttuurin osaamisesta. Kulttuurin kehittyminen sallivammaksi ja kaikkia ryhmiä huomioivaksi.
- Puutteellinen kielitaito maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja myös ihan kantasuomalaisien esimiesten osalta aiheuttaa ongelmia.
- Ihmisten ennakkoluulot eivät muutu nopeasti, työyhteisöissä ei olla kaikin osin valmiita ottamaan vastaan uusia ihmisiä, joka aiheuttaa ongelmia työyhteisön dynamiikassa.

**Monimuotoisuus yksin ei
ole oikotie onneen.**



Inklusiivinen työyhteisö: syrjimätön, yhdenvertainen, mukaanottava ja kaikkia osallistava

- Kaikki työyhteisön jäsenet voivat kokevansa olevansa tervetulleita, kuuluvansa joukkoon ja olevansa yhteisönsä arvostettuja jäseniä.
- Kaikki kokevat työpaikan psykologisesti turvalliseksi. Jokainen voi olla oma itsensä, taustaansa piilottelematta.
- Jokainen voi kokea, että hänellä on yhtäläiset mahdollisuudet saada äänensä kuuluviin sekä päästä osalliseksi organisaation tarjoamista resursseista ja edetä urallaan.

(Työterveyslaitos: [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#))



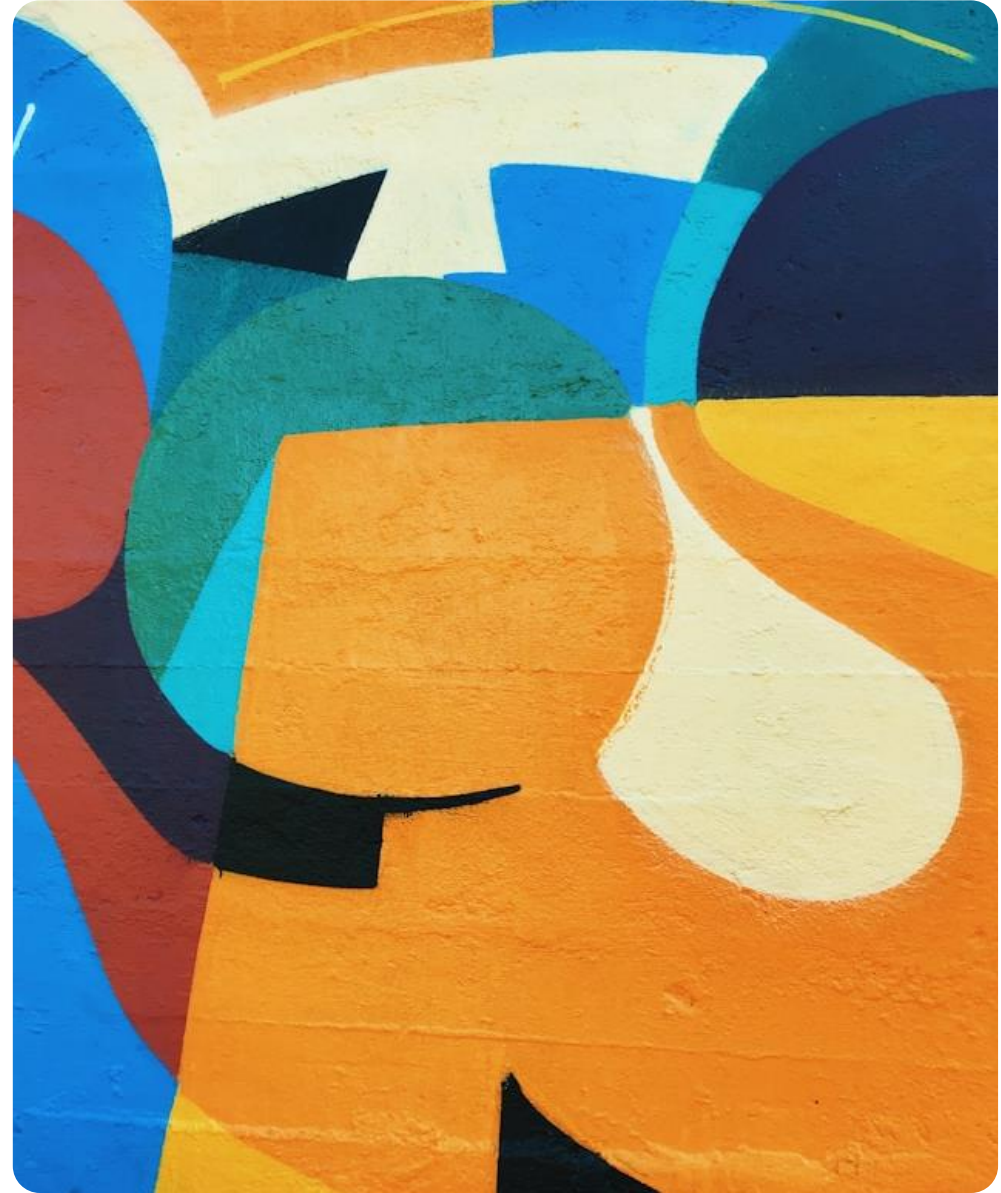
Kohti monimuotoista ja inklusiivista eli mukaanottavaa työyhteisöä – Miten?

- Tarvitaan johtamista ja käytäntöjä, jotka aktiivisesti tukevat monimuotoisuutta ja luovat mukaanottavaa (inklusiivista) työilmapiiriä.

(Mor Barak ym. 2016)

Minkälaisesta johtamisesta ja käytännöistä voisi olla kyse? Kirjoita chattiin tai avaa mikki ja kerro!

Mielihyvin duunissa



Miltä tuntuisi olla töissä työpaikassa, jonka johtajan huoneentaulussa lukee näin?

Mukailtu lähteestä: [Työnantajan monimuotoisuusopas TEM.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#) s. 20

- 1) Kuuntele aktiivisesti.
- 2) Johda esimerkillä & laadi selkeät työyhteisön säännöt.
- 3) Ole utelias & ylläpidä halua oppia lisää.
- 4) Älä arvioi ihmisiä stereotyyppien kautta. Varmista, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja yksilöinä, ei ryhmänsä edustajina
- 5) Luo psykologisesti turvallinen työyhteisö. Varaa aikaa avoimelle ja turvalliselle keskustelulle, sekä ennaltaehkäise mahdolliset jännitteet työyhteisössä.
- 6) Etsi aktiivisesti erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä.
- 7) Haasta omat ennakkoluulosi ja osoita haavoittuvuutta.
- 8) Tue työntekijöiden osaamisen kehittymistä.
- 9) Tunnista erilaista menestystä ja palkitse siitä



Kuinka työtoverit voivat huomioida kielellisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden?

- Huomioi viestintä (selkeys, termit, oletusten välttäminen)
- Luo luottamusta, ruoki kunnioitusta
- Opi mokista ja ristiriidoista
- Älä oletta, kysy tarvittaessa & kuuntele

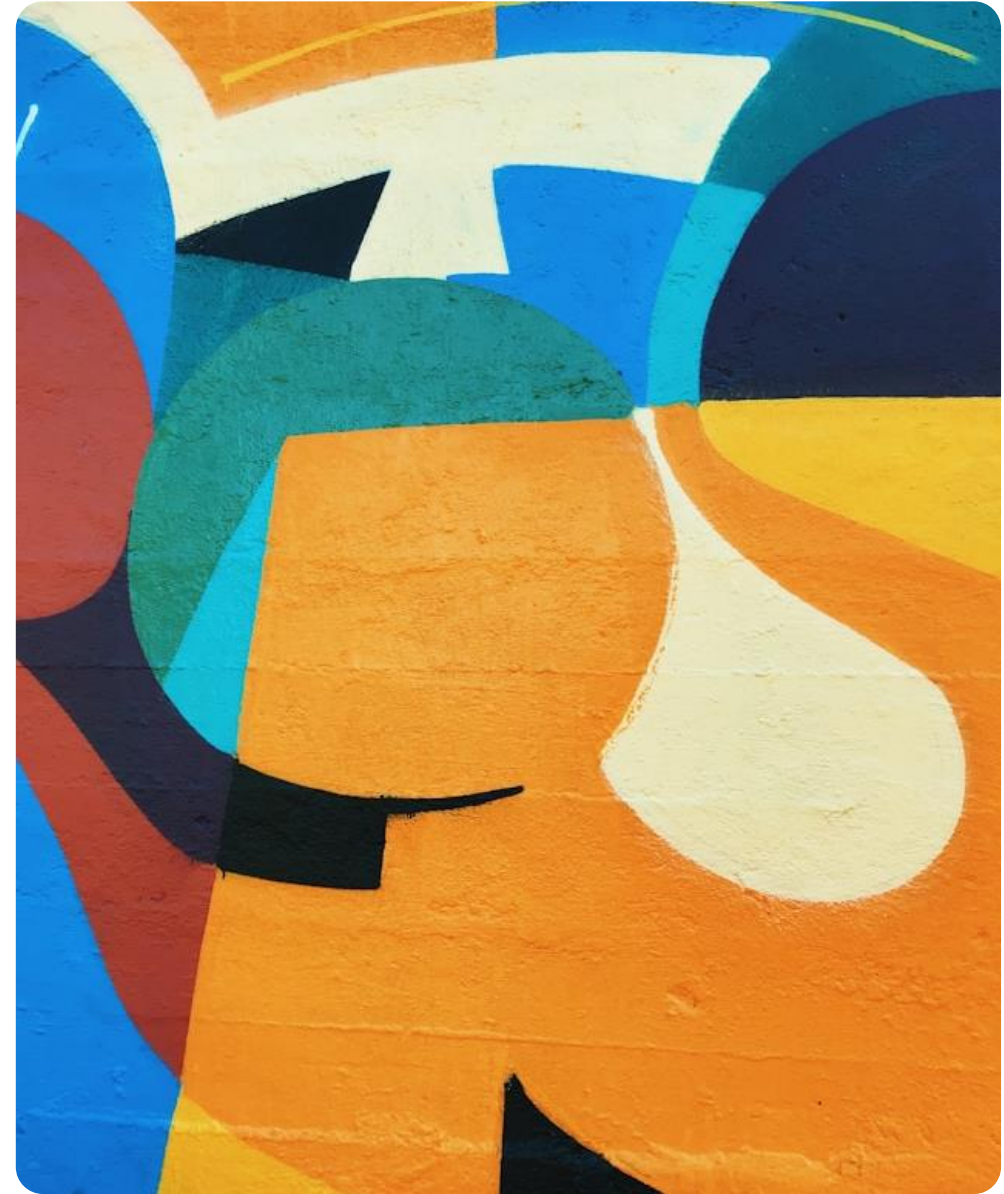


Kohti monimuotoista ja inklusiivista eli mukaanottavaa työyhteisöä – Miten?

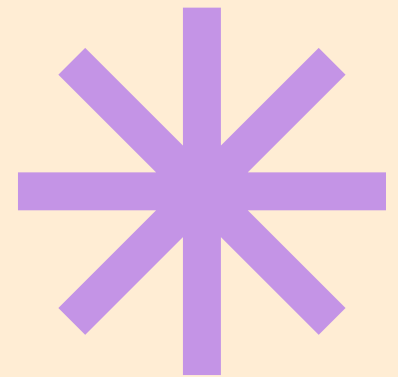
- Monimuotoisuuden tukemiseen pitää kiinnittää huomioita organisaation kaikilla tasoilla
- Työpaikan ilmapiiriä ja kokemusta monimuotoisuuden tukemisesta kannattaa systemaattisesti seurata.

(Mor Barak ym. 2016)

Mielihyvin duunissa



**Tilannekuva:
Suhtautuminen työpaikan
kielelliseen ja kulttuuriseen
monimuotoisuuteen**



Kauppakamarin kysely jäsenyrityksille 2023

- Vastaajia yhteensä 1154 kaikilta toimialoilta ympäri Suomen sekä kaiken kokoisista yrityksistä
- Vastaajat lähinnä ylintä johtoa ja johtoa
- Noin puolella oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä
- Kokemukset kansainvälisen osaajan rekrytoinnista tai vuokraamisesta olivat selvästi positiivisia. Negatiivisia kokemuksia raportoi 13% vastaajista
- Selvästi suurimmat hidasteet kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen liittyivät kielitaitoon (vaatimus äidinkielen tasosta)

<https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/10/Kauppakamarien-osaajakysely-PDF.pdf>



Monikulttuurisuutta koskevat asenteet ja kokemukset työpaikoilla - STTK:n kyselytutkimus 2022

<https://www.sttk.fi/materiaalit/selvitys-monikulttuurisuudesta-tyoelamassa-2022-osa-1/>

- 80 prosenttia kokee työskentelyn ulkomaalaistaustaisen työkaverin kanssa myönteiseksi, vain kuusi prosenttia kielteiseksi.
- Monikulttuurisuuden vahvistumiseen suhtaudutaan silti varauksellisemmin ja pelokkaammin.
- Lähes kolmannes havainnut työpaikallaan kulttuurieroista johtuvia ristiriitoja tai ongelmia. Haasteiksi nimettiin kielimuuri, erilaiset tavat tehdä työtä ja toimia työelämässä, kulttuurierot ja ennakkoluulot
- Neljännes vastaajista on havainnut rasismia ja syrjintää. Ulkomaalaistaustaisista kolmannes on kokenut työelämässä itseensä kohdistuvaa rasismia.



BCG DEI Survey 2021

DEI = Diversity, equity, inclusion (monimuotoisuus, yhdenvertaisuus, inkluusio)

- Tutkimuksessa haastateltiin 10 suuren suomalaisen yrityksen johtajia ja yliopistojen edustajia. Lisäksi 1480 työntekijää osallistui kyselyyn.
- 95% oli sitä mieltä, että monimuotoisuus (DEI) on olennaisen tärkeää kilpailukyvyn kannalta
- 65% arvioi, että heidän organisaationsa jää vaille osaamista, innovaatioita ja luovuutta, koska monimuotoisuuteen ei panosteta riittävästi.
- 46 % vähemmistöön kuuluvista arvioi, että organisaatio panostaa monimuotoisuuteen tarpeeksi vs. 76 % enemmistöön kuuluvista arvioi näin.

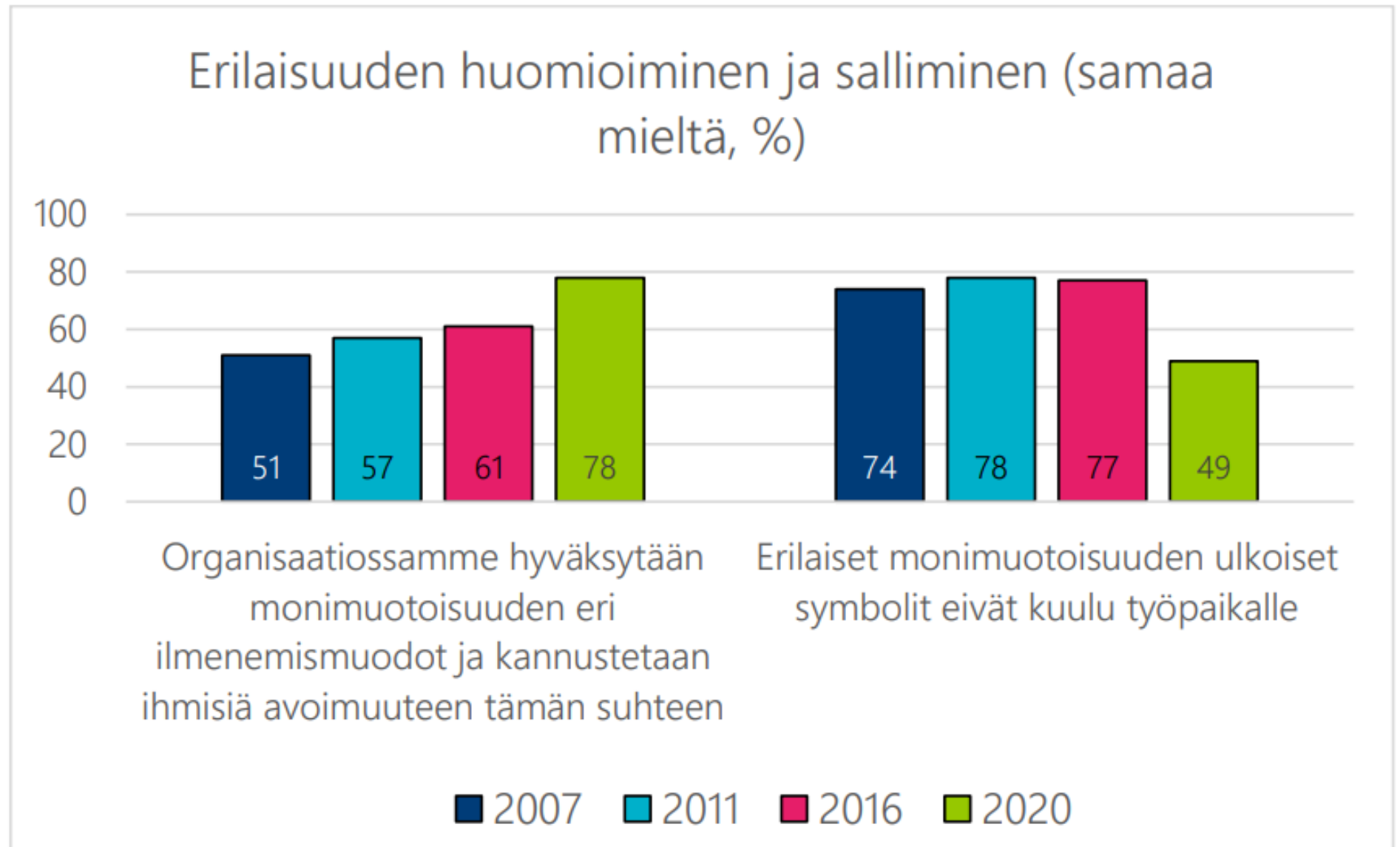
LÄHDE: <https://www.bcg.com/publications/2022/diversity-in-finland>



TTL

Monimuotoisuusbarometri 2020

[Monimuotoisuusbarometri 2020 : Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus \(julkari.fi\)](#)



Kuvio 2. Henkilöstöalan ammattilaisten näkemys monimuotoisuuden hyväksymisestä omassa organisaatiossa vuosina 2007, 2011, 2016 ja 2020 (%).

TTL

Monimuotoisuus -barometri 2020

[Monimuotoisuusbarometri 2020 :
Fokuksessa rekrytointikäytännöt
ja monikulttuurisuus \(julkari.fi\)](#)

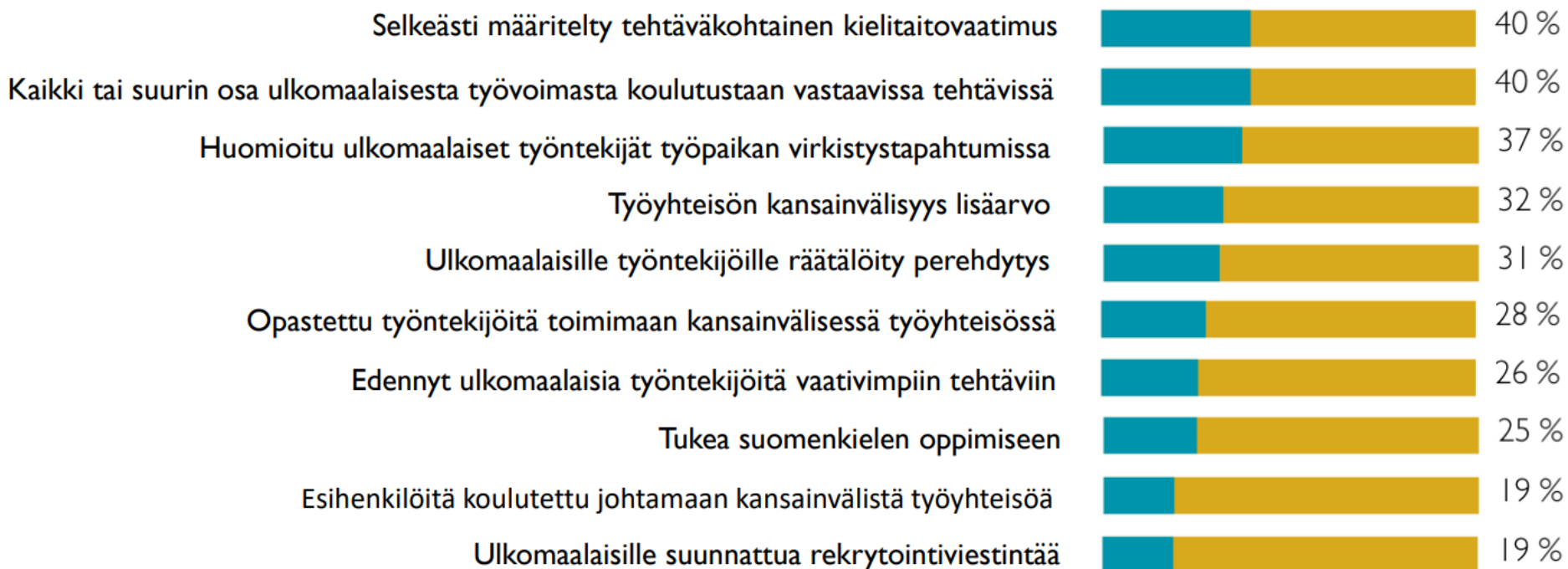


Kuvio 17. Henkilöstöalan ammattilaisten näkemys suomen/ruotsin kielen hallinnan merkityksestä rekrytoinnissa vuosina 2007, 2011, 2016 ja 2020 (%).

Kansainvälistymisen huomiointi rekrytoinnissa ja työyhteisön arjessa



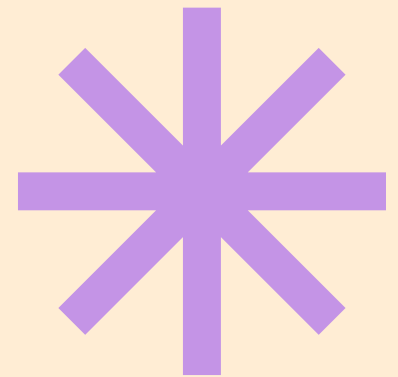
Meidän yrityksessämme on... Valitse kaikki, jotka pätevät yrityksenne. N=155*



*Tähän kysymykseen vastasivat vain ne, joiden yrityksessä on tai on ollut ulkomaalaisia työntekijöitä.

Lähde:
Työelämä
moninaist
uu
verkkose
mi-naari
24.4.2024
[https://www.e2.fi/
media/jul
kaisut-ja-
alustukset
/tyoelama](https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/tyoelama)

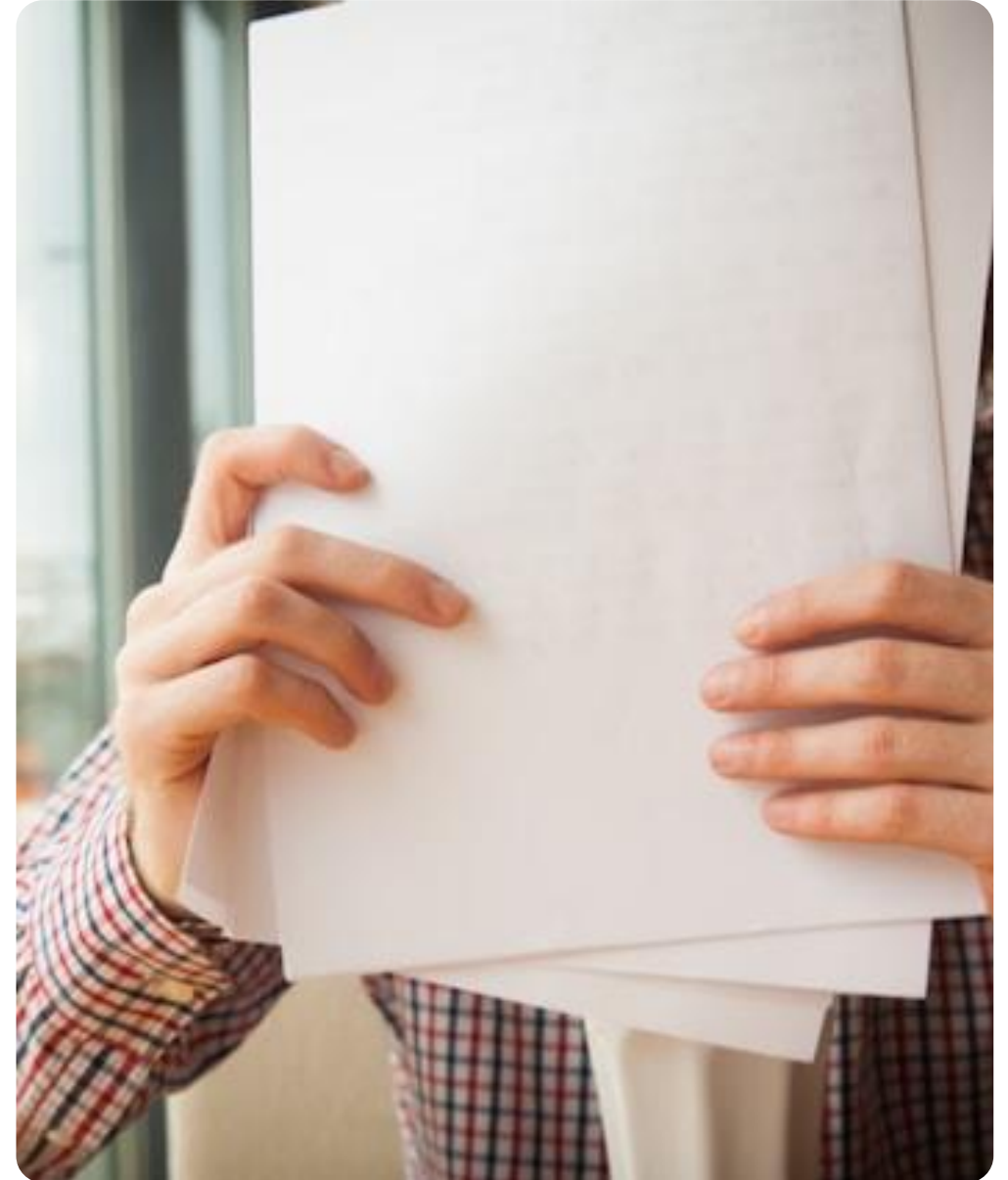
**Miten johtaa ja tukea
monimuotoisuutta
käytännössä?**



Monimuotoisuuden kasvattaminen: rekrytointi

- Mieti oikeasti tarvittava kielitaitotaso
- Huomioi kielen oppiminen työssä
- Viesti monimuotoisuuden arvostamisesta kuvin ja sanoin
- Harkitse anonyymiä rekrytointia

Lisätietoa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelamanmuutos/monimuotoinen-tyoelama/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinnissa>

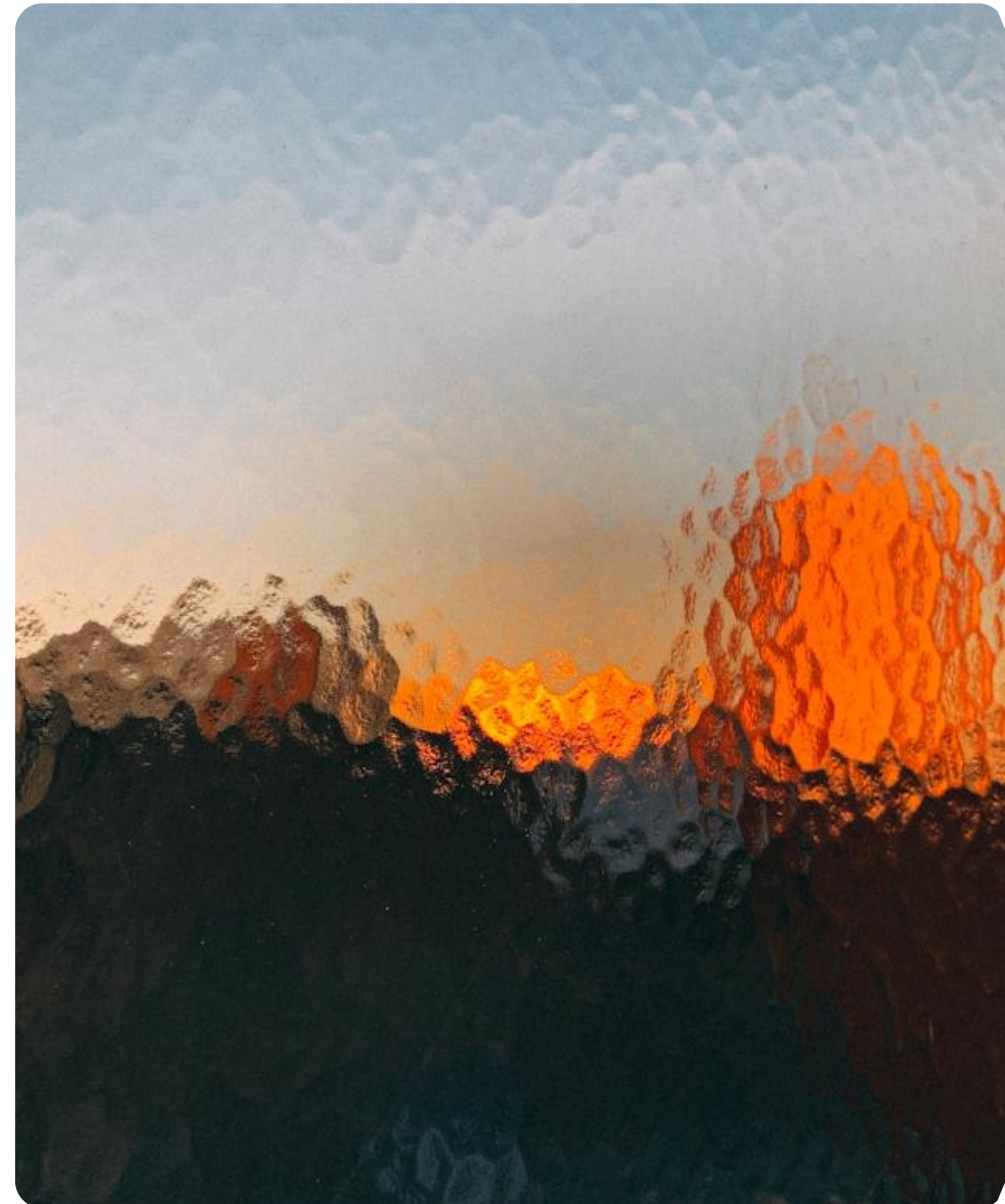


Hyviä käytäntöjä mukaanottavan, monimuotoisuutta arvostavan työpaikan luomiseksi

- luovutaan turhista hierarkioista
- kohdellaan kaikkia työntekijöitä reilusti
- tuetaan työntekijöiden yhteistä päätöksentekoa
- kannustetaan ja arvostetaan erilaisista taustoista tulevien ihmisten osallistumista
- luodaan tilaisuuksia tutustua henkilökohtaisella tasolla, ei vain työrooleissa

(Mor Barak ym. 2016)

Mielihyvin duunissa

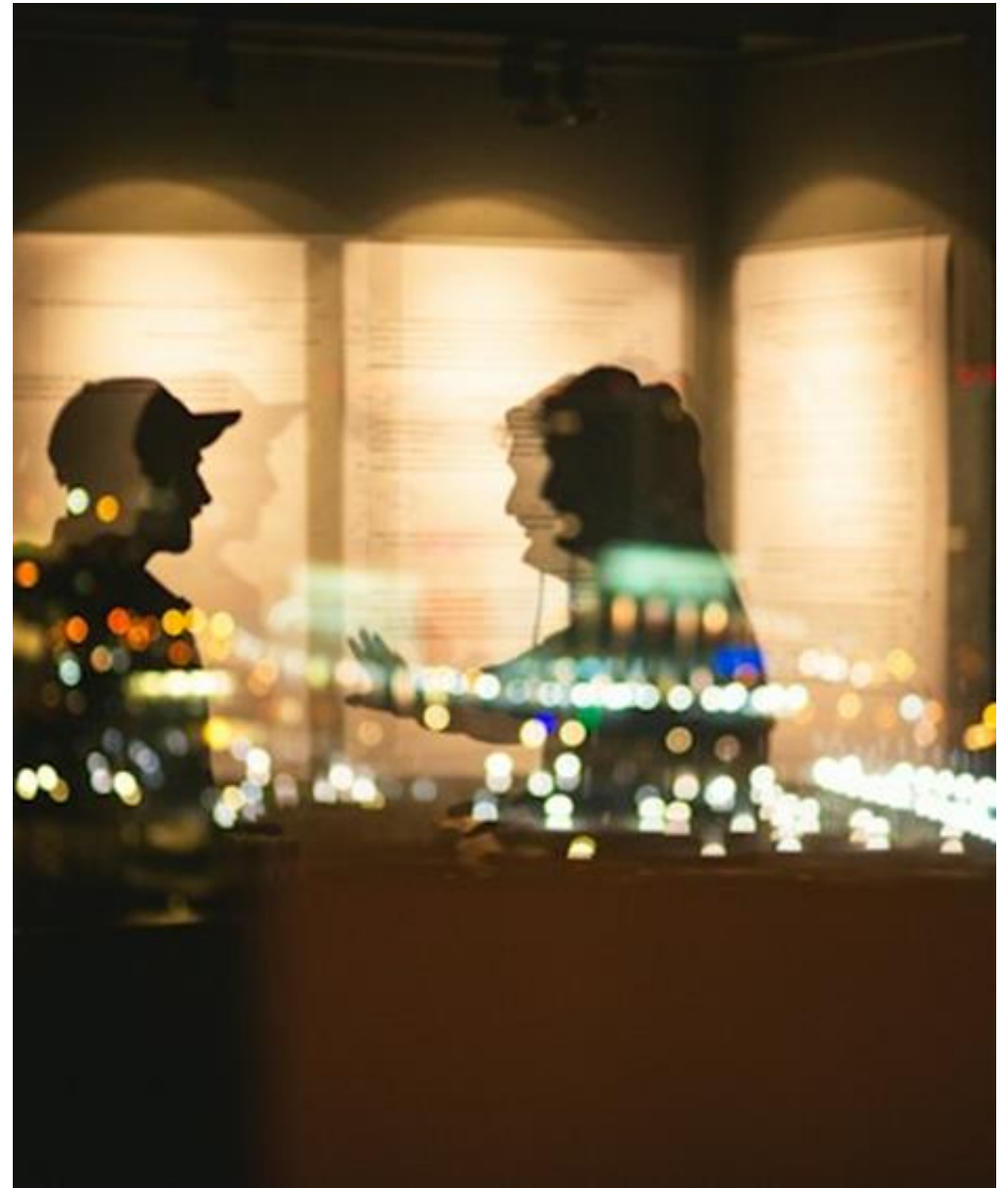


Kulttuurisensitiivinen työote

- Kulttuurisesti kunnioittavat vuorovaikutustaidot
- Arvostava sanallinen ja sanaton kohtaamista ja viestintää
- Oikeus oman kulttuurin ilmaisuun ja sen kanssa hyväksytyksi ja kuulluksi tulemiseen
- Halu, kykyä ja herkkyyttä ymmärtää eri taustoista tulevia ihmisiä
- Syrjimättömän ilmapiirin rakentaminen

Päälähde: ([Kulttuurisensitiivinen työote – THL](#))

Mielihyvin duunissa



Kulttuurisensitiivinen vuorovaikutus käytännössä

- Ei vaadi erityistä kulttuurista tietämystä vaan rohkeutta kysyä ja kuunnella
- Asiakas/työtoveri huomioidaan kokonaisvaltaisesti ja yksilöllisesti
- Jokainen nähdään oman tilanteensa asiantuntijana
- Käytännössä tarvitaan usein enemmän aikaa (+ avoimuutta ja kärsivällisyyttä)
- Oman valta-aseman ja vastuun tunnistaminen on osa arvostavaa kohtaamista
- Ammattilainen tutkii oman kulttuuritaustansa vaikutusta ja purkaa omia piileviä ennakko-odotuksia



Kulttuurisensitiivisen, inklusiivisuuden tähtäävän vuorovaikutuksen tärkeimmät työkalut



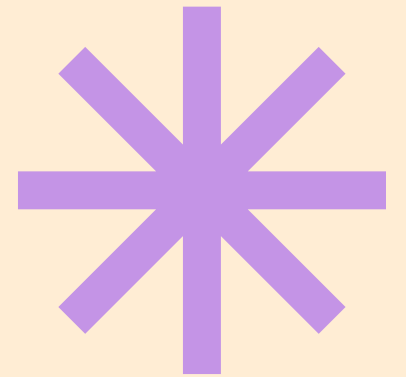
Mielihyvin duunissa

Psykologinen turvallisuus monimuotoisuuden tukena

- Psykologinen turvallisuus on jaettu käsitys siitä, että ryhmässä / työyhteisössä voi turvallisesti laittaa itsensä likoon ilman että joutuu naurunalaiseksi.
- Kun yhteisö on psykologisesti turvallinen, ihminen uskaltaa olla oma itsensä, uskaltaa myöntää virheitä, esittää ehdotuksia ja pyytää apua.
- Lähde: [Mitä on psykologinen turvallisuus? | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)



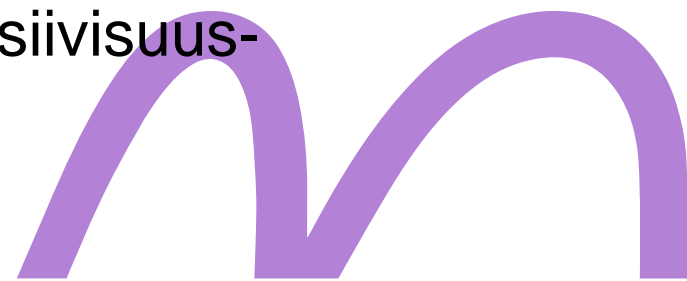
**Miten johto ja esihenkilöt
voivat edistää psykologista
turvallisuutta?**



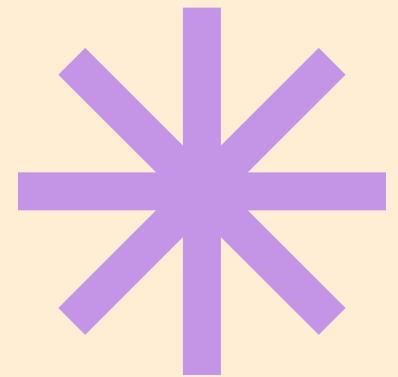
- Osoittamalla arvostavansa ihmisten (niin työntekijöiden kuin muidenkin) yksilöllisyyttä ja keskinäistä erilaisuutta
- Osoittamalla arvostavansa vuoropuhelua sekä erilaisia mielipiteitä ja näkökulmia
- Luomalla tilaa ja paikkoja keskustelulle
- Varmistamalla, että jokainen voi saada äänensä kuuluviin
- Priorisoimalla aikaa aktiiviseen kuunteluun
- Kannustamalla avoimuuteen ja avun pyytämiseen
- Antamalla tilaa vihreistä oppimiselle ja tuomalla esiin myös omia virheitään

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiiantuntijaorganisaatiossa>

 Mielihyvin duunissa



Miten jokainen työntekijä voi vahvistaa työpaikan psykologista turvallisuutta?



<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa>

- Tunnistamalla omia ennakkoluuloja ja uskomuksia erilaisuuden edessä
- Pyrkimällä siihen, ettei tee oletuksia toisista heidän taustansa tai ominaisuuksiensa perusteella
- Arvostamalla muiden yksilöllisyyttä
- Antamalla tilaa muille
- Kunnioittamalla erilaisia mielipiteitä ja näkökulmia
- Olemalla syyllistämättä toisia virheitä
- Pyytämällä ja tarjoamalla apua
- Nostamalla rakentavasti esiin myös vaikeita asioita


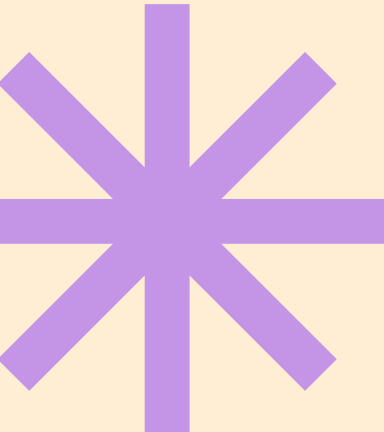
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa>



Monimuotoisen työyhteisön kulmakivet

- Tietoisuus siitä, että olemme erilaisia.
- Halu toimia niin, että kaikki voisivat tuntea kuuluvansa joukkoon ja olevansa arvokkaita omana itsenään.
- Halu oppia ja kehittää omaa osaamista.

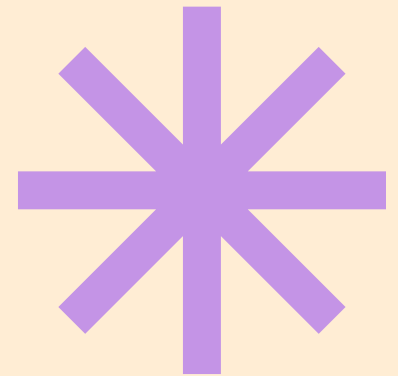




**Kun työntekijät kokevat,
että työyhteisöissä tuetaan
monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta,
työtyytyväisyys ja sitoutuneisuus on
suurempaa.**

Esim. Groeneveld, 2011; Hwang & Hopkis, 2012; Travis & Mor Barak, 2010

Mistä lisää tukea?



Resursseja on saatavilla - paljon

- [Työelämän monimuotoisuus - IMAGO - TE-palvelut](#)
- [Monimuotoisuudesta menestystä - tietoa ja työkaluja työnantajalle - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#)
- [Työelämän pelisäännöt \(tyoelamanpelisaannot.fi\)](#)
- [Monikieliset-materiaalit.pdf \(kotoutuminen.fi\)](#)
- [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa? | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- <https://www.bcg.com/publications/2022/diversity-in-finland>



Lisää resursseja

- TTL, Töissä Suomessa-tietopaketti eri kielillä: [Töissä Suomessa – tietoa maahan muuttaneille 13 kielellä | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- THL, monimuotoisuus rekrytoinnissa: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/monimuotoisuus-rekrytoinnissa>
- TTL, monimuotoisuus rekrytoinnissa [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa? | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- THL, Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille: [Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille – THL](#)
- STTK 2023. Selvitys monikulttuurisuudesta työelämässä 2022. <https://www.sttk.fi/materiaalit/selvitys-monikulttuurisuudesta-tyoelamassa-2022-osa-1/>
- STTK tietopankki monikulttuurisille työpaikoille <https://monikulttuurinen.fi/>



Kiitos: Mika Raunio / Siirtolaisuusinstituutti, joka piti 3.5.2024 esityksen TEM:in järjestämässä Tutkimus tutuksi –tilaisuudessa. Tuo esitys inspiroi myös tätä esitystä ja tässä on käytetty osaksi samoja lähteitä.



Mielihyvinduunissa.fi

 **Mielihyvin duunissa**



**Euroopan unionin
rahoittama**

NextGenerationEU

