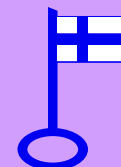

Työelämän monet kasvot

sykähdyttäviä havaintoja tutkimuksesta

**SUOMALAINEN
TYÖ**

Sari Palenius &
Jokke Eljala



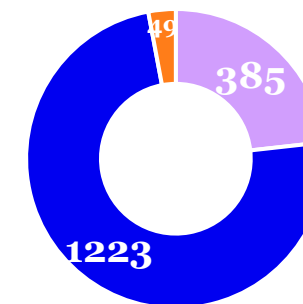
Työelämän monimuotoiset kasvot -tutkimuksen taustaa

- Suomalainen työ ry ja Promenade Insight Oy tutkivat suomalaisten työpaikkojen monimuotoisuutta.
- Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, **kuinka monimuotoisuus toteutuu työpaikkojen henkilöstön arjessa ja millaisia arkikäsitteitä ja asenteita monimuotoisuuteen liitetään.**
- Tutkimukseen oli yritysten ja organisaatioiden mahdollista ilmoittautua mukaan 5.6.-15.8.2024 ja itse tutkimus toteutettiin 26.8-16.9.2024.
- **Tutkimukseen ilmoittautui 34 yritystä/organisaatiota ja kyselyyn vastasi 1657 henkilöä.**

Yleisarvio



Vastaajien kokema jakauma



■ Vähemmistöä ■ Ei-vähemmistöä ■ Ei vastausta

Monimuotoisuus sisältää edelleen paljon väärinymmärryksiä



”Kohtelen kaikkia tasapuolisesti eli en toteuta monimuotoisuutta.”

”Woke hömppää, jossa puhdas maalaisjärki on unohdettu.”

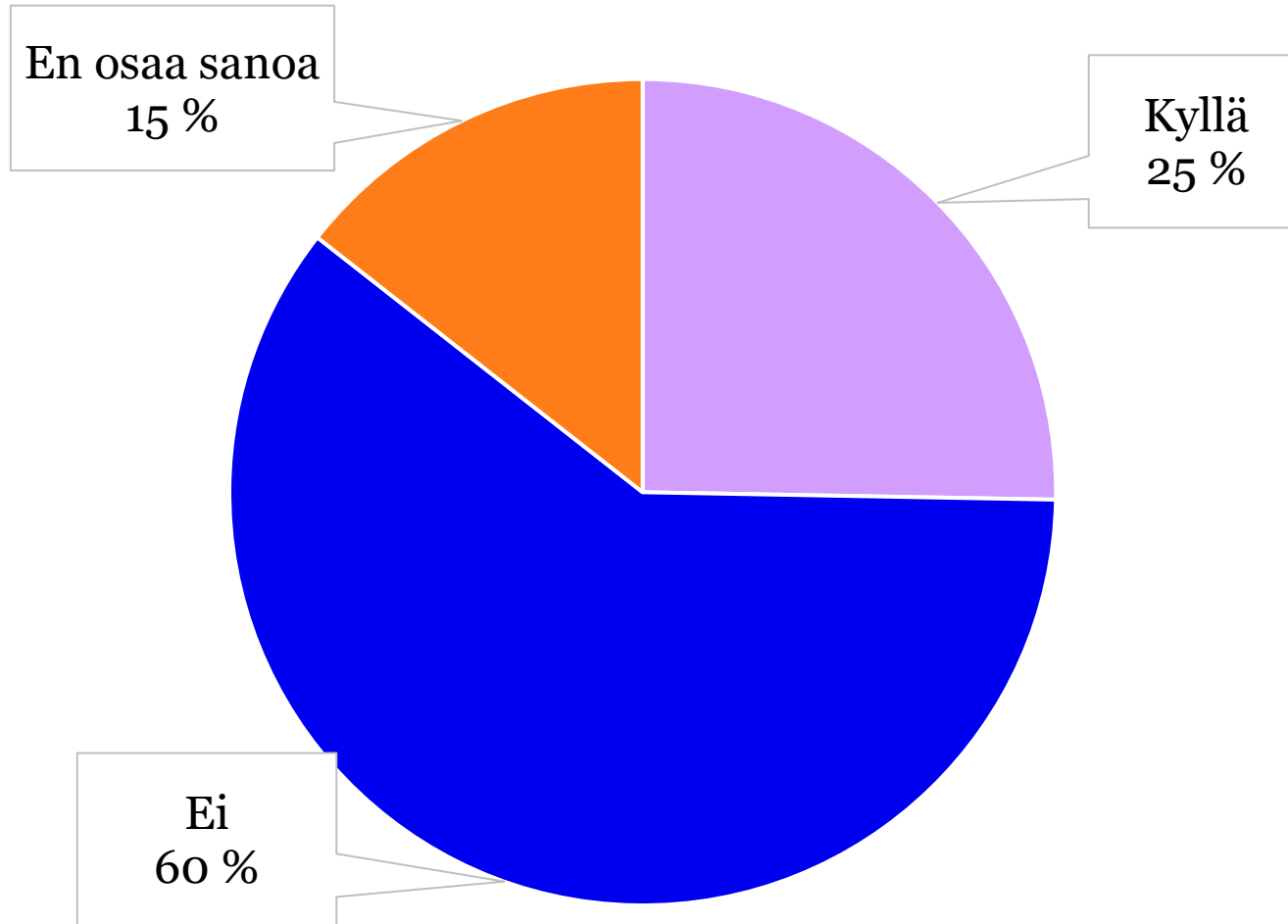
” Täysin hölynpölyä. Työntekijät tulee palkata ammattitaidon mukaan eikä värin tai sukupuolen. Muutenkin homma on sujuvampaa kun kaikki on samasta kulttuurista ja puhuu samaa kieltä.”

Tutkimuksessa monimuotoisuus määriteltiin seuraavasti:

Henkilöstön monimuotoisuudella tai diversiteetillä tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, etnisten taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen ja koulutustaustan osalta.

(Määrittelyssä käytetty [Työterveyslaitoksen Monimuotoisen työelämän](#) määritelmää

Vähintään joka neljäs kaipaa lisää ymmärrystä.

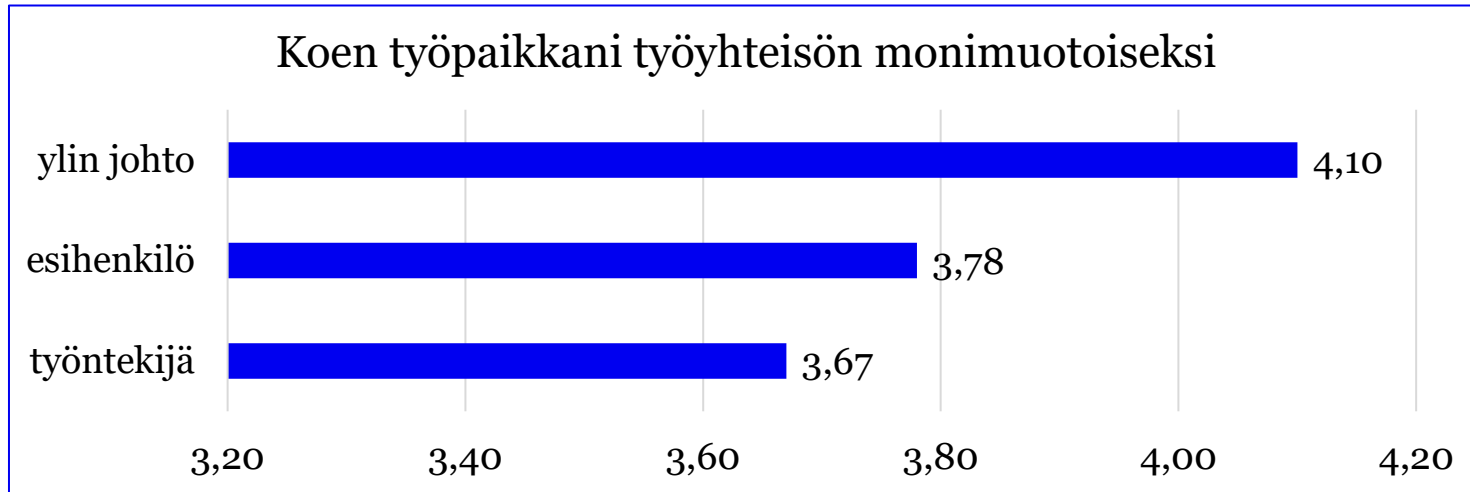


”Asiaan on mahdollista perehtyä syvemmin, mutta se ei vielä ole pakollista.”

”DEI-periaatteet ja henkilöstön koulutus näihin ovat aika nuori asia työpaikallamme, joten paljon on varmastikin vielä ihan perus myyräntyötä tehtävänä.”

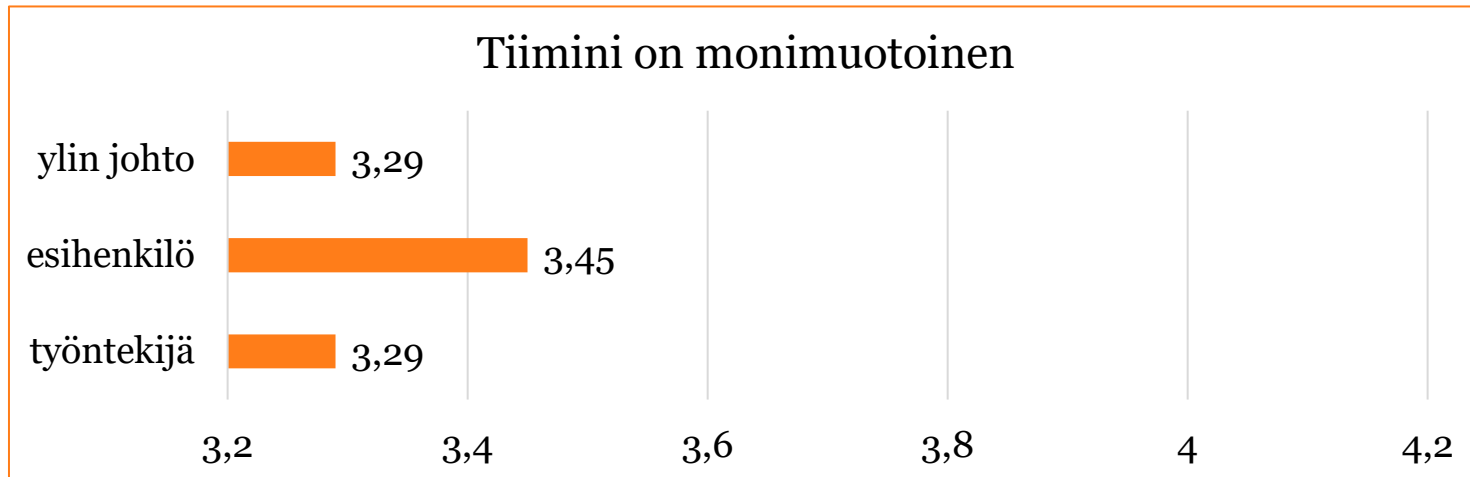
”Sen toteuttamisesta ei ole tarkkaa kuvaa, mutta teemaa työstetään, eli se on mukana työpaikalla.”

Ylin johto monimuotoisen työyhteisön rakentajana?



ylin johto n=60, esihenkilö n=254, työntekijä n=1343

1=Täysin eri mieltä ... 5=Täysin samaa mieltä



Ylin johto kokee, että monimuotoisuus erityisesti:

Lisää työyhteisön luovuutta ja innovatiivisuutta.

Rikastaa tiimityötä.

Mahdollistaa kehittymisen ja oppimisen.

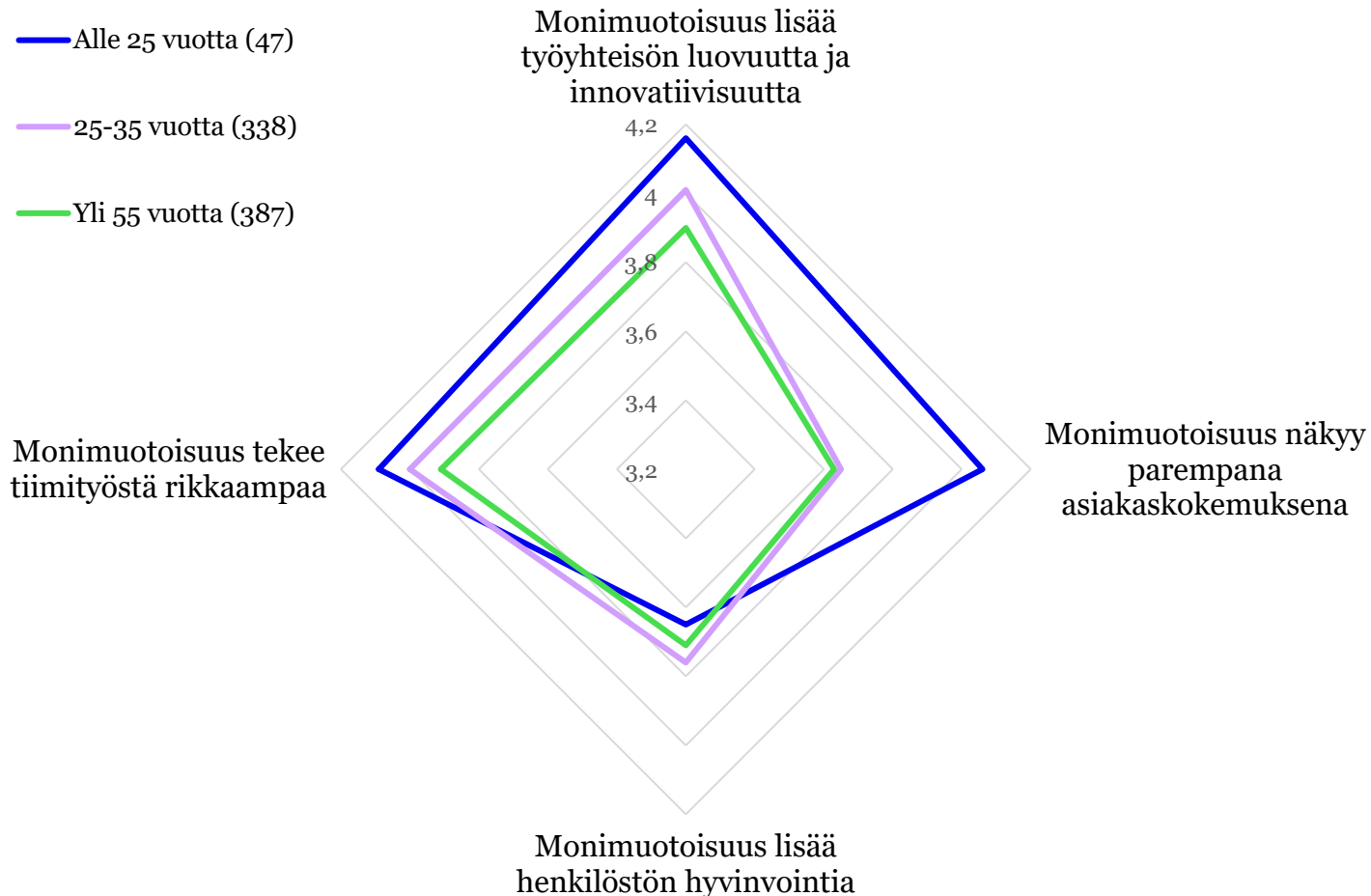
Asenne on kohdallaan, joten nyt on hyvä lähteä ”kokeilemaan” omassa tiimissään ja olla terveesti utelias!


”

Koen, että etenkin esihenkilötyötä tekevänä on äärimmäisen tärkeää pystyä toisinaan pysähtymään ja tutkimaan omia tunnistamattomia ennakkoluuloja. Kun osaa pysähtyä pohtimaan säännöllisesti niitä, toimii usein paremmin monimuotoisuutta edistävästi. Lisäksi pitää olla rohkeutta päästä omien ennakkoluulojen yli.

esihenkilöroolissa oleva alle 36 –vuotias, vähemmistöksi itsensä kokeva nainen

Nuoret muuttavat luontaisesti monimuotoisuuskokemusta positiivisemmaksi.



Nuoret suhtautuvat positiivisemmin monimuotoisuuteen työelämässä.

Mitä ja miten voimme oppia nuorilta suhtautumisesta monimuotoisuuteen?


”

Jokaisen annetaan olla sellainen kun on.

alle 25 –vuotias ei-vähemmistön edustaja, miespuolinen työntekijä

Miten vaalia monimuotoisuutta ja miksi?

Koen työyhteisöni
monimuotoiseksi (3,70)

Työyhteisöni ilmapiiri tukee
työntekijöiden vapautta kuulua
erilaisiin vähemmistöihin (3,84)

Monimuotoisuutta voidaan tukea työarjen
joustoilla, jotka auttavat työntekijöitä
**tasapainottamaan työ- ja
yksityiselämänsä.**

Tämä **lisää** työntekijöiden **hyvinvointia**
ja vähentää poissaoloja.

Voin olla oma itseni
työyhteisössäni (4,23)

Monimuotoisuuden edistäminen luo
sallivan ja suvaitsevaisen ilmapiirin,
jossa kaikki voivat olla oma itsensä.

Tämä lisää työntekijöiden **tyytyväisyyttä**
ja sitoutumista organisaatioon.


”

Yhteisö, johon voi liittyä ja jossa voi tehdä työtä ilman pelkoa syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Paikka, jossa erilaisuus on voimavara.

46-55 -vuotias ei-vähemmistön edustaja, nainen, työntekijä

Panosta ainakin näihin monimuotoisuutta edistääksesi.



Mitä tavoittelemme yhdessä?

Irti uskomuksista ja
välinpitämättö-
myydestä

Pidemmälle kuin
tekninen ohjeistus,
työtilojen
mukauttaminen ja
tavoitekiintiöiden
mittaaminen

Kohti koko työpaikan
kulttuurinmuutosta

**Tavoitteena
terve
uteliaisuus ja
kaikille
turvallinen
työelämä.**



Sari Palenius

Lead Consultant

sari.palenius@promenade.fi



Jokke Eljala

Tutkimuspäällikkö

jokke.eljala@suomalaintyoy.fi

Suomalainen työ

Eteläranta 14

00130 Helsinki

Finland

stl@suomalaintyoy.fi

@suomalaintyoy

09 696 2430

Kiitos

