



Työterveyslaitos

Monimuotoisuus- barometri 2011

HENKILÖSTÖALAN AMMATTILAISTEN NÄKEMYKSIÄ
MONIMUOTOISUUDESTA TYÖORGANISAATIOISSA

Minna Toivanen
Ari Haapanen
Ari Väänänen
Barbara Bergbom
Marja Viluksela



Työterveyslaitos

Monimuotoisuusbarometri 2011

HENKILÖSTÖALAN AMMATTILAISTEN NÄKEMYKSIÄ
MONIMUOTOISUUDESTA TYÖORGANISAATIOISSA

Minna Toivanen
Ari Haapanen
Ari Väänänen
Barbara Bergbom
Marja Viluksela

Työterveyslaitos
Helsinki 2012

Työterveyslaitos

Työyhteisön voimavarat ja Muuttuva työelämä -tiimi

Topeliuksenkatu 41 a A

00250 Helsinki

www.ttl.fi

Kansi: Mainostoimisto Albert Hall Finland Oy Ltd

© 2012 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-187-1 (nid.)

ISBN 978-952-261-178-9 (pdf)

TIIVISTELMÄ

Suomalaisten työyhteisöjen monimuotoisuuden kirjo on laaja. Se kattaa työntekijöiden erilaisuuden mm. iän, sukupuolen, etnisen taustan, sukupuolisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon ja vakaumuksen perusteella. Monimuotoisuusbarometrilla kartoitettiin henkilöstöalan ammattilaisten näkemyksiä monimuotoisuudesta suomalaisessa työelämässä. Uusi, vuoden 2011 barometri kuvaa, miten suomalaisen työelämän monimuotoisuus koettiin vuonna 2011, miten arviot ovat muuttuneet vuodesta 2007 ja miten monimuotoisuuden arvioitiin kehittyvän tulevaisuudessa. Tavoitteena oli kartoittaa monimuotoisuuden tilaa suomalaissa työorganisaatioissa ja luodata monimuotoisuuteen kytkeytyviä tulevaisuuden kehitystrendejä.

Monimuotoisuusbarometriin osallistui 264 henkilöstöalan ammattilaista HENRY ry:n ja KT Kuntatyönantajien jäsenistöstä. Barometri toteutettiin verkkopohjaisena sähköisenä kyselynä syksyllä 2011. Vastaajista 70 % oli naisia. Barometrin tulosten pohjalta ikä ja osatyökykyisyys näyttäytyivät merkittävimpinä monimuotoisuuden ulottuvuuksina työpaikoilla. Monimuotoisuuden arvioitiin heijastuvan erityisesti johtamiseen ja aiheuttavan painetta lähiesimiehen toimintaan. Monimuotoisuuden tukemisen taustalla nähtiin monia motiiveja. Vastaajien mielestä monimuotoisuus on syytä ottaa huomioon sekä työvoiman saatavuuden ja jatkuvuuden, työhyvinvoinnin, mutta myös ulkoisen imagon takia.

Kaikkiaan henkilöstöalan ammattilaiset suhtautuivat monimuotoisuuteen varsin myönteisesti ja monimuotoisuus nähtiin laajasti suomalaisten työorganisaatioiden resurssitekijänä. On selvää, että työntekijöiden monimuotoisuuteen liittyvä erilaisuus sallittiin laajasti, joskaan tämän korostamista ulkoisin keinoin ei pidetty suotavana. Tulevaisuudessa merkitykseltään kasvaviksi ulottuvuuksiksi nähtiin erityisesti osatyökykyisyys, ikä, kielitausta ja etninen tausta.

SISÄLTÖ

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto..... | 3 |
| 2 | Monimuotoisuusbarometri 2011 ja sen toteutus | 5 |
| 3 | Kohdejoukko | 6 |
| 4 | Tulokset..... | 7 |
| 4.1 | I Monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkitys..... | 7 |
| 4.2 | II Monimuotoisuuden merkitys organisaation eri toiminnoille | 9 |
| 4.3 | III Syyt monimuotoisuuden huomioon ottamiseen..... | 11 |
| 4.4 | IV Monimuotoisuuden ilmeneminen työssä..... | 12 |
| 4.5 | V Suhtautuminen monimuotoisuuteen..... | 15 |
| 4.5.1 | Monimuotoisuus voimavarana | 15 |
| 4.5.2 | Vieraat kulttuurit ja rekrytointi..... | 16 |
| 4.5.3 | Erilaisuuden salliminen ja huomioiminen | 17 |
| 4.5.4 | Monimuotoisuus organisaatiosuunnittelussa..... | 18 |
| 5 | Yhteenveto ja pohdintaa | 20 |
| | Lähteet..... | 22 |
| | Liitteet..... | 23 |

1 JOHDANTO

Suomalainen työelämä on monimuotoinen, työpaikat ja työyhteisöt koostuvat erilaisista ihmisistä: on miehiä ja naisia, nuoria ja vanhoja, perheellisiä ja perheettömiä, eri etnisen taustan omaavia, vammaisia, eri kielisiä ja eri uskontokuntiin kuuluvia. Erityisesti väestön ikääntyminen, maahanmuuttajien määrän lisääntyminen ja työelämän kansainvälistyminen voivat synnyttää monia uusia monimuotoisuuden hallintaan liittyviä haasteita työpaikoille. Samoin ennakoitavissa olevan työvoimavajeen vuoksi työelämässä tullaan tarvitsemaan aikaisempaa enemmän kaikkien työhön kykenevien työpanosta, esimerkiksi osatyökykyisten. Yhteiskuntamme on myös muuttunut avoimemmaksi, ja esimerkiksi seksuaalivähemmistöt ovat näkyvämmiin esillä ainakin julkisessa keskustelussa.

Monimuotoisuusbarometri kartoittaa monimuotoisuuteen liittyviä näkemyksiä suomalaisessa työelämässä. Barometrissa selvitettiin henkilöstöalan ammattilaisten käsityksiä siitä, miten suomalaisen työelämän monimuotoisuus koettiin vuonna 2011 ja miten monimuotoisuuden arvioitiin kehittyvän tulevaisuudessa.

Monimuotoisuusbarometri toteutettiin edellisen kerran vuonna 2007 (ks. Haapanen 2007). Tässä raportissa tuloksia verrataan mahdollisuuksien mukaan aikaisemman barometrin tuloksiin ja kuvataan näiltä osin ajassa tapahtuneita muutoksia. Suuri osa barometrin kysymyksistä on pysynyt samanlaisina, tiettyjä osioita on uudistettu tarpeen mukaan. Lisäksi vuoden 2011 barometria varten kehitettiin yksi täysin uusi osio, jossa kartoitettiin monimuotoisuuden ilmenemistä käytännön työssä.

Monimuotoisuusbarometri toteutettiin syksyllä 2011 verkkopohjaisena kyselynä yhteistyössä Henkilöstöjohton ryhmä HENRY ry:n ja KT Kuntatyönantajien kanssa. Kyselyn kohderyhmänä olivat suomalaisten yritysten henkilöstöpäälliköt ja -johtajat sekä henkilöstön kehittäjät ja asiantuntijat. HENRYn jäsenistöön kuuluu sekä julkisen että yksityisen sektorin yritysten ja organisaatioiden henkilöstöjohtoa ja HR-asiantuntijoita. KT Kuntatyönantajien kautta kysely välitettiin kunnissa ja kuntayhtymissä toimiville palkka-asiamiehille. Palkka-asiamiehet ovat kunnissa ja kuntayhtymissä toimivia henkilöstöasioista vastaavia työnantajan edustajia. Suuret kiitokset yhteistyökumppaneille Monimuotoisuusbarometrin mahdollistamisesta.

Kysely välitettiin HENRY ry:n kautta n. 900:lle HENRYn henkilöjäsenelle, vastaavasti KT lähetti kyselyn 491 kuntaan tai kuntayhtymään. Barometrin verkkokyselyyn vastasi yhteensä 264 henkilöä, joista 117 oli HENRY ry:n jäseniä ja 147 kuntien palkka-asiamiehiä. Koska kyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi yksityisellä sektorilla, tuloksiin tulee suhtautua suuntaa-antavina yksityisen sektorin työpaikkojen osalta. Kuntasektorin osalta vastausprosentti jäi alhaiseksi vain pienissä kunnissa (alle 500 työntekijää), joten kuntasektorin tulokset kuvaavat hyvin yli 500 työntekijän kuntia tai kuntayhtymiä. Suomalaisen kuntien kokojakauman takia tulokset koskevat lähes 90 % kuntasektorilla työskentelevien työntekijöiden työpaikkaa.

Vuoden 2011 Monimuotoisuusbarometrin aineiston keruu suoritettiin osittain osana laajempaa, Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamaa ja Työterveyslaitoksen

toteuttamaa hanketta "Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä" (STM, Tutkimus- ja kehittämishanke 3). (Ks. Vartia ym. 2012.) Työterveyslaitos on vastannut kokonaisuudessaan Monimuotoisuusbarometrin toteuttamisesta: sen suunnittelusta, kyselyn toteuttamisesta, analyyseistä ja raportoinnista. Barometrin toteutukseen osallistunut työryhmä koostui suomalaisen työelämän, terveyden ja hyvinvoinnin sekä monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien asiantuntijoista.

Monimuotoisuusbarometrilla tuotetun tiedon avulla voidaan paikantaa monimuotoisuuden keskeisiä kehittämiskohteita ja tulevaisuuden haasteita. Barometri luotaa työelämän tilaa tulevaisuusorientoituneesti ja sen tavoitteena on auttaa hallitun ja suotuisan työelämän monimuotoisuuskehityksen tukemisessa.

2 MONIMUOTOISUUSBAROMETRI 2011 JA SEN TOTEUTUS

Monimuotoisuusbarometri mittaa henkilöstöalan ammattilaisten näkemyksiä ja asenteita suomalaisten työorganisaatioiden monimuotoisuudesta nyt ja tulevaisuudessa. Barometri kohdistui seuraaviin monimuotoisuuden ulottuvuuksiin: ikä, sukupuoli, etninen tausta, seksuaalinen suuntautuminen, perhetilanne, vammaisuus, osatyökykyisyys, kielitausta sekä uskonto ja vakaumus.

Kysely oli jaettu viiteen osaan siten, että kyselyn I osiossa kartoitettiin monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkitystä työpaikoilla. Vuoden 2011 barometriin otettiin mukaan uutena ulottuvuutena osatyökykyisyys.

Kyselyn II osiossa kartoitettiin monimuotoisuuden merkitystä organisaation eri toiminnossa, kuten rekrytoinnissa, henkilöstön koulutuksessa, esimiestyössä ja perehdytyksessä. Osiota II uudistettiin huomattavasti, joten tältä osin on saatavilla vain rajoitetusti vertailutietoa vuodelta 2007.

III osiossa vastaajia pyydettiin arvioimaan, mitkä ovat keskeisiä motiiveja huomioida monimuotoisuus työorganisaatioissa nyt ja tulevaisuudessa. Mahdollisiksi motiiveiksi ehdotettiin mm. organisaation imago, työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden takaaminen, kilpailuedun saavuttaminen ja asiakkaiden vaatimukset.

IV osiossa selvitettiin monimuotoisuuden ilmenemistä käytännön työssä. Tähän osioon oli valittu tarkastelun kohteeksi etninen monimuotoisuus, eri-ikäisyys ja sukupuoli. Vastaajia pyydettiin arvioimaan näiden tekijöiden merkitystä neljän eri toiminnon suhteen. Nämä toiminnot olivat tiedonkulku ja viestintä, esimiestyö, sosiaaliset suhteet sekä työn sujuvuus. IV osio oli täysin uusi, joten ajallinen vertailu ei ollut mahdollista.

Kyselyn viimeisessä osiossa V kartoitettiin yleisellä tasolla suhtautumista monimuotoisuuteen. Vastaajille esitettiin joukko väitteitä, joilla pyrittiin kyseenalaistamaan arvioita ja haastamaan vastaajia teeman kriittisempään arviointiin. Väitteet oli pyritty muotoilemaan siten, että niiden avulla saataisiin tuntumaa siihen, miten monimuotoisuuteen asennoidutaan. Lisäksi pyrittiin kartoittamaan, millainen merkitys monimuotoisuudella voi olla työvoimapolitiikassa, rekrytoinnissa ja työsaannissa sekä työyhteisöjen käytännön toiminnassa. Käsitellyjä teemoja olivat

- monimuotoisuus voimavarana
- vieraat kulttuurit ja rekrytointi
- erilaisuuden salliminen ja huomioiminen
- monimuotoisuus organisaatiosuunnittelussa.

Seuraavassa esitetään yhteenveto barometrin keskeisistä tuloksista. Raportin tulososuudessa HENRY ry:n ja Kuntatyönantajien edustajien vastauksia käsitellään pääasiassa yhdessä. Taulukkomuotoiset yhteenvetoraportit on esitetty raportin liitteinä, ensin kaikkien vastanneiden tulokset, sitten erikseen HENRY:n ja kuntasektorin osalta.

3 KOHDEJOUKKO

Kyselyn vastaajat (n= 264) edustivat henkilöstöalan ammattilaisia yksityisellä sektorilla (44 %) ja kunnissa (56 %). Vastaajista 70 % oli naisia ja 30 % miehiä. Naisten osuus vastaajista oli suurempi kuin edellisessä barometrissa (2007: 60 % / 40 %). Yksityisen sektorin vastaajista selkeä enemmistö (74 %) oli naisia (2007: 71 %). Vastaavasti kuntapuolen vastaajista naisten osuus oli 66 % (2007: 51 % naisia).

Vastaajien arviot heidän edustamiensa organisaatioiden mies-/naisvaltaisuudesta jakaantuivat siten, että yksityisellä puolella miesvaltaisia organisaatioita oli selvästi enemmän kuin naisvaltaisia, vuonna 2007 jakauma oli selvästi tasaisempi. Silloin miesvaltaisia organisaatioita oli 42 % ja naisvaltaisia 37 %. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Vastaajien organisaation sukupuolijakauma sektorin mukaan vuonna 2011 (%).

| | Henry ry (%) | Kunta (%) | Kaikki (%) |
|--|-----------------|--------------|---------------|
| Organisaatio naisvaltainen | 27 | 92 | 63 |
| Organisaatio miesvaltainen | 54 | 3 | 26 |
| Organisaatiossa tasainen sukupuolijakauma | 19 | 5 | 11 |

Vastaajien keski-ikä oli n. 50 vuotta, yksityisellä 47 ja kunnissa 52 vuotta. Kuntien vastaajista selkeästi useampi (46 %) kuului ikäryhmään 55-64 vuotta (2007: 41 %), kuin yksityisellä 18 % (2007: 23 %). Vastaavasti yksityisellä sektorilla ikäryhmään 35-44 vuotta kuului 34 % (2007: 32 %) vastaajista ja kuntapuolella 14 % (2007: 11 %).

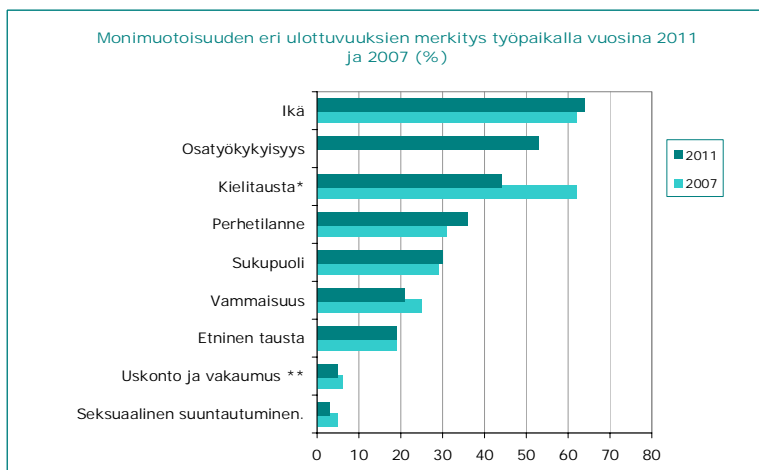
Valtaosalla vastaajista oli yliopistokoulutus. Koulutusasteekseen ilmoitti yliopistokoulutuksen 74 % yksityisen sektorin vastaajista ja kuntapuolella vastaava osuus oli 81 %. (2007: molemmissa kohderyhmissä 84 % vastaajista ilmoitti koulutustasokseen ylempään tai alemman korkeakoulututkinnon).

Kyselyn vastaajat edustivat hyvin erikokoisia organisaatioita. Kuitenkin molemmissa kohderyhmissä lähes 90 % vastaajista työskenteli organisaatioissa, joiden henkilöstön määrä oli vähintään 100. Noin 40 % vastaajista työskenteli yli 1000 hengen organisaatioissa. Näin vastaajat edustivat pääasiassa suurehkoja työorganisaatioita. Kuntasektorin suurista (500+ työntekijää) työpaikoista tuloksissa on mukana kaksi kolmasosaa.

4 TULOKSET

4.1 I Monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkitys

Vuosien 2011 ja 2007 barometreissa kartoitettiin vastaajien mielipidettä monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkityksestä työpaikoilla ja sitä, miten tämä merkitys tulee työpaikoilla muuttumaan tulevaisuudessa. Monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi oli kyselyssä annettu ikä, sukupuoli, perhetilanne, etninen tausta, kielitausta, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, osatyökykyisyys sekä uskonto ja vakaumus. Näiden ulottuvuuksien merkitystä arvioitiin neliportaisella arvoasteikolla (erittäin tärkeä / tärkeä / vähemmän tärkeä / ei lainkaan tärkeä / en osaa sanoa). Tärkeimpinä monimuotoisuuden ulottuvuuksina pidettiin ikää ja osatyökykyisyyttä. Näitä piti erittäin tai melko tärkeinä useampi kuin joka toinen vastaajista. (Kuva 1.)



* vuonna 2007 äidinkieli, ** vuonna 2007 uskonto ja vakaumus erillisinä kysymyksinä

Kuva 1. Henkilöstöhallinnon näkemys monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkityksestä vuosina 2011 ja 2007 (erittäin tai melko tärkeää, %).

Vuoden 2011 barometrin tulokset vastaavat varsin pitkälti vuoden 2007 kyselyn tuloksia. Vuonna 2007 ikä ja kielitausta koettiin merkittävimmiksi monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi. Tosin kielitaustan merkitys saattoi tuolloin korostua kyselyssä liikaa, koska se saatettiin mieltää suomen kielen taidoksi, sillä vuoden 2007 kyselyssä käytettiin termiä äidinkieli. Tämä korvattiin vuonna 2011 termillä kielitausta.

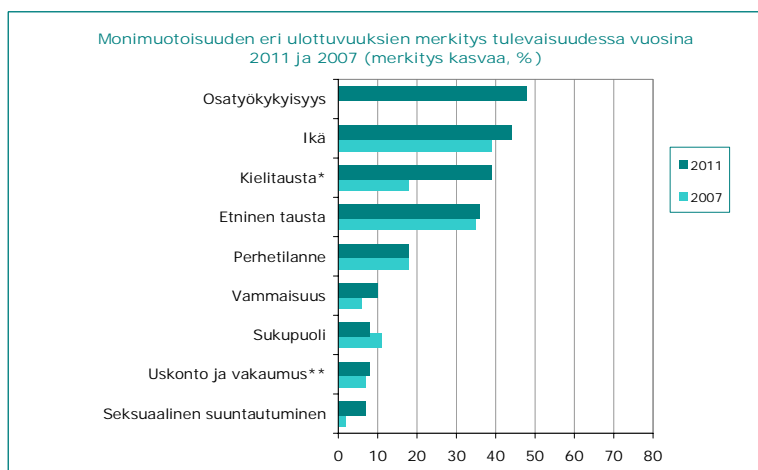
Iän merkitystä selittänee väestön ikääntyminen ja työurien pidentämistarve, sekä työelämässä käynnissä oleva sukupolvenvaihdos (Eurostat 2011). Suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja työelämään astuvat uudet sukupolvet. Näiden nuorten sukupolvien on usein esitetty poikkeavan monin tavoin vanhemmista sukupolvista esimerkiksi taitojensa, arvojensa ja asenteidensa suhteen. Haasteena on toisaalta tukea työssäjatkamista, mutta

myös löytää sujuvia yhteistyön tapoja eri sukupolvien välille. (Ks. esim. Lundell ym. 2011.)

Vuonna 2011 uutena tekijänä kyselyyn otetun osatyökykyisyyden merkitys koettiin suureksi. Osatyökykyisyys nousi kyselyssä toiseksi merkittävimpänä pidetyksi monimuotoisuuden olottuvuudeksi. Osatyökykyisyyden merkitys korostui kuntapuolella, missä 68 % piti osatyökykyisyyttä erittäin tärkeänä tai tärkeänä monimuotoisuuden olottuvuutena. Vastaava osuus oli HENRYn vastaajien keskuudessa 41 %.

On myös huomionarvoista, että moni ilmaisi kyselyn avovastauksissa, että työpaikalla on keskeistä enemmänkin osaaminen, työhön sitoutuminen ja oikeanlainen asenne, eikä ihmisten monimuotoisuuden sinänsä nähty liittyvän työhön tai työpaikkaan. Muutama vastaaja toi myös esiin, että erityisesti seksuaalinen suuntautuminen ja uskonto kuuluvat ihmisen yksityiselämään, kaikkea ei tarvitse tuoda työpaikalle. Peräänkuulutettiin oikeutta yksityisyyteen. Muutama arvioi monimuotoisuuden korostamisen jopa lisäävän eriarvoisuutta ja erilaisuutta.

Vastaajilta kysyttiin myös arviota siitä, miten monimuotoisuuden eri olottuvuuksien merkitys muuttuu tulevaisuudessa. Tätä tulevaisuuden muutosta arvioitiin kolmiportaisella asteikolla (kasvaa / pysyy ennallaan / vähenee). Selkeästi eniten merkitykseltään kasvaviksi monimuotoisuuden olottuvuuksiksi arvioitiin osatyökykyisyys, ikä ja kielitausta – jotka jo nyt arvioitiin merkityksellisimmiksi – sekä etninen tausta. (Kuva 2.) Kyselyn avovastauksissa ikäkysymykset liitettiin usein työkyvyn ja työssäjaksamisen tukemiseen. Etnisen taustan puolestaan arvioitiin asettavan haasteita erityisesti puutteellisen kielitaidon vuoksi.



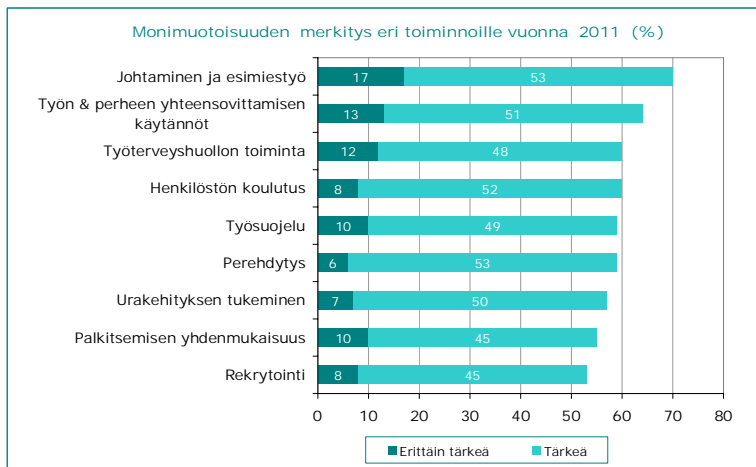
* vuonna 2007 äidinkieli, ** vuonna 2007 omina kysymyksinään

Kuva 2. Henkilöstöhallinnon näkemys monimuotoisuuden eri olottuvuuksien merkityksestä tulevaisuudessa 2011 ja 2007 (merkitys kasvaa, %).

Osatyökykyisyyden saamaa suurta merkitystä saattaa selittää tämän teeman esiin nouseminen julkisessa keskustelussa ja uudenlainen suhtautuminen ihmisten työkykyyn. Aikaisemman selkeämmän työkykyinen vs. työkyvytön -kahtiajaon sijaan on enenevässä määrin alettu nähdä, että ihmiset saattavat eri elämäntilanteissa olla eri tavoin työkykyisiä. Tällaista eri tavalla osatyökykyisten työelämään osallistumisen mahdollisuutta on myös tuettu uusilla järjestelmillä kuten osasairauspäivärahalla (ks. esim. Vuorinen ym. 2010). Toisaalta yleinen keskustelu työurien pidentämistarpeista ja työssäkäyntiaktiivisuuden lisäämismahdollisuuksista on todennäköisesti lisännyt myös osatyökykyisyyden merkittävyyttä ja roolia, kun arvioidaan tulevaisuuden työorganisaatioiden haasteita ja mahdollisuuksia. (Ks. myös Lehto 2011.)

4.2 II Monimuotoisuuden merkitys organisaation eri toiminnoille

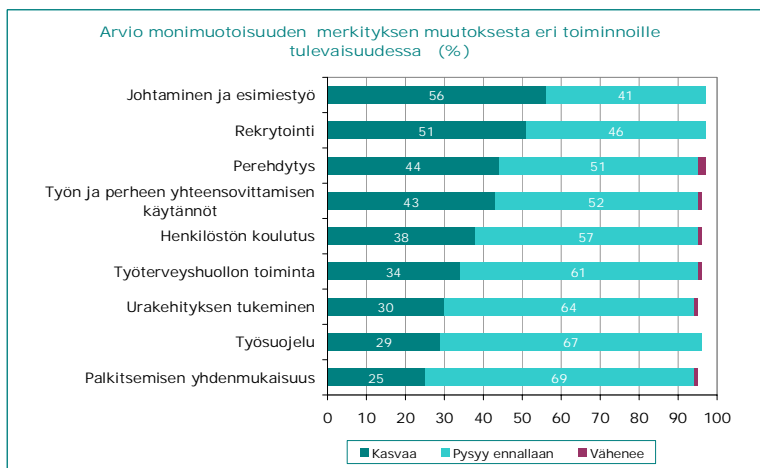
Kyselyn II osiossa kysyttiin vastaajien arvioita siitä, miten monimuotoisuus vaikuttaa organisaation eri toimintoihin. Kuten kuvasta 3 käy ilmi, pidettiin monimuotoisuustematikan merkitystä varsin tärkeänä eri toiminnoille kautta linjan. Useimmin monimuotoisuuden merkityksen katsottiin olevan tärkeä tai erittäin tärkeä johtamisen ja esimiestyön suhteen (70 %) sekä työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen kannalta (64 %). Keskeinen havainto on, että mikään organisatorinen toiminto ei näyttänyt olevan riippumaton monimuotoisuuskysymyksistä vaan pikemminkin päinvastoin; monimuotoisuudella arvioitiin olevan merkittävä rooli hyvin erilaisissa organisaation toiminnoissa.



Kuva 3. Henkilöstöhallinnon näkemys monimuotoisuuden eri olottuvuuksien merkityksestä eri toiminnoille vuonna 2011 (merkitys kasvaa, %).

Verrattaessa vuoden 2011 tuloksia vuoden 2007 tuloksiin merkittävää on, että monimuotoisuuden merkitys henkilöstön koulutuksessa ja rekrytoinnissa arvioitiin jonkin verran pienemmäksi vuoden 2011 kyselyssä. Vuonna 2011 53 % vastaajista arvioi monimuotoisuuden merkityksen rekrytoinnissa erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi, ja vastaavasti 60 % henkilöstön koulutuksessa. Vuoden 2007 barometrissa 68 % vastaajista piti monimuotoisuuden merkitystä näissä toiminnoissa erittäin tärkeänä tai tärkeänä. Rekrytoinnin kohdalla laskua voi selittää osaltaan vaihtunut taloussuhdanne: edellisen barometrin toteutuksen aikaan elettiin pitkään jatkunutta nousukautta. Noususuhdanteen aikaan työvoiman tarve ja rekrytointikysymysten merkitys usein korostuvat työpaikoilla.

Arvioitaessa monimuotoisuuden merkityksen kehittymistä tulevaisuudessa olivat vastaukset melko samansuuntaisia kuin arvioitaessa merkitystä tällä hetkellä. Merkityksen arvioitiin yleisimmin kasvavan samojen toimintojen osalta, joissa se jo tällä hetkellä koettiin tärkeäksi, kuten johtaminen ja esimiestyö sekä työn ja perheen yhteensovittaminen. (Kuva 4.)

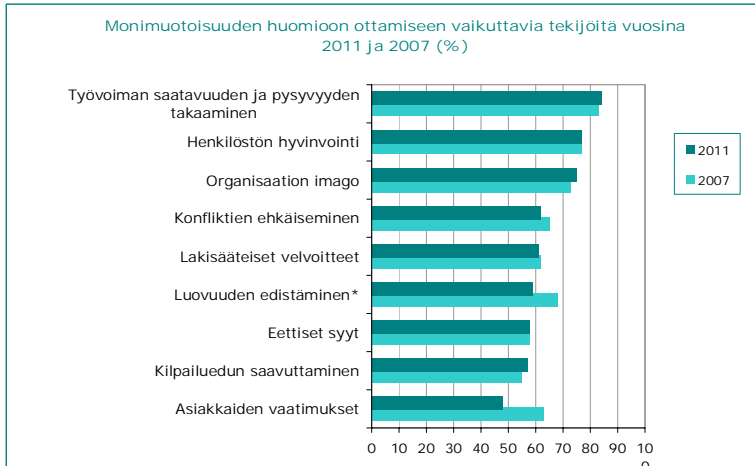


Kuva 4. Henkilöstöhallinnon näkemys monimuotoisuuden eri olottuvuuksien merkityksestä eri toiminnoille tulevaisuudessa (v. 2011, %).

Joitain eroja arvioissa nykyhetken ja tulevaisuuden osalta kuitenkin oli havaittavissa. Noin puolet (51 %) vastaajista arvioi monimuotoisuuden vaikutuksen rekrytointiin kasvavan tulevaisuudessa, vaikka tällä hetkellä monimuotoisuuden merkitys rekrytoinnissa ei noussut erityisesti esille. Tämä voi osaltaan joutua siitä, että yleisen käsityksen mukaan työikäisen väestön vähentyessä ja työvoimapulan kasvaessa useissa organisaatioissa tullaan jatkossa tarvitsemaan esimerkiksi eri-ikäisten ja etniseltä taustaltaan erilaisten henkilöiden työpanosta nykyistä useammin. Todennäköisesti tämä heijastuu myös henkilöstöalan ammattilaisten tulevaisuuden näkemyksiin.

4.3 III Syyt monimuotoisuuden huomioon ottamiseen

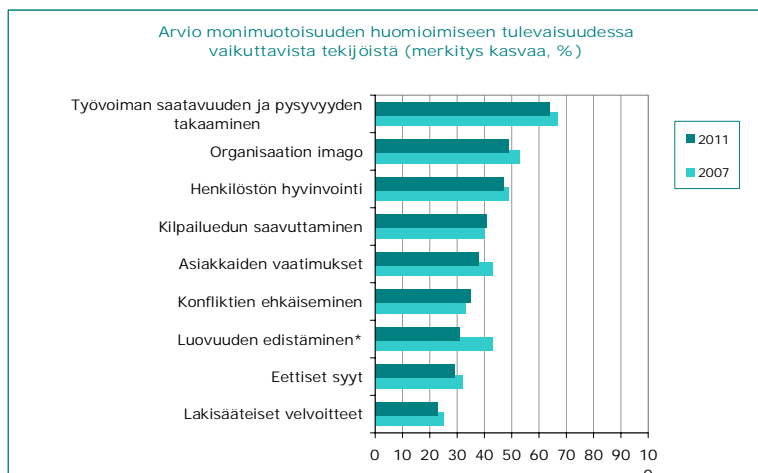
Kyselyn III osiossa vastaajia pyydettiin pohtimaan motivaatiota ottaa huomioon monimuotoisuus työpaikoilla. Kuten kuvasta 5 voidaan havaita, enemmistö arvioi lähes kaikki kyselyssä annetut mahdolliset motiivit tärkeiksi. Toisaalta arviot eri taustamotiivien välillä vaihtelivat paljonkin, erityisesti jos tarkastelemme arvioiden ääripäitä. Tärkeimmiksi motiiveiksi monimuotoisuuden huomioon ottamiselle organisaation käytännöissä arvioitiin työvoiman saatavuus, henkilöstön hyvinvointi sekä organisaation imago. (Kuva 5.)



* vuonna 2007 Tiimityöskentely ja luovuus

Kuva 5. Henkilöstöhallinnon näkemys monimuotoisuuden huomioon ottamiseen vaikuttavista tekijöistä vuosina 2011 ja 2007 (erittäin tärkeä tai tärkeä, %).

Arviot monimuotoisuuden huomioimisen motiivien merkityksestä tulevaisuudessa olivat melko samansuuntaisia kuin arviot niiden merkityksestä tällä hetkellä. Yleisesti voidaan todeta, että selkeästi suurempi osa vastaajista arvioi eri tekijöiden merkityksen kasvavan tulevaisuudessa. Työvoiman saatavuus arvioitiin yleisimmin merkitykseltään kasvavaksi tekijäksi. (Kuva 6.)



* vuonna 2007 Tiimityöskentely ja luovuus

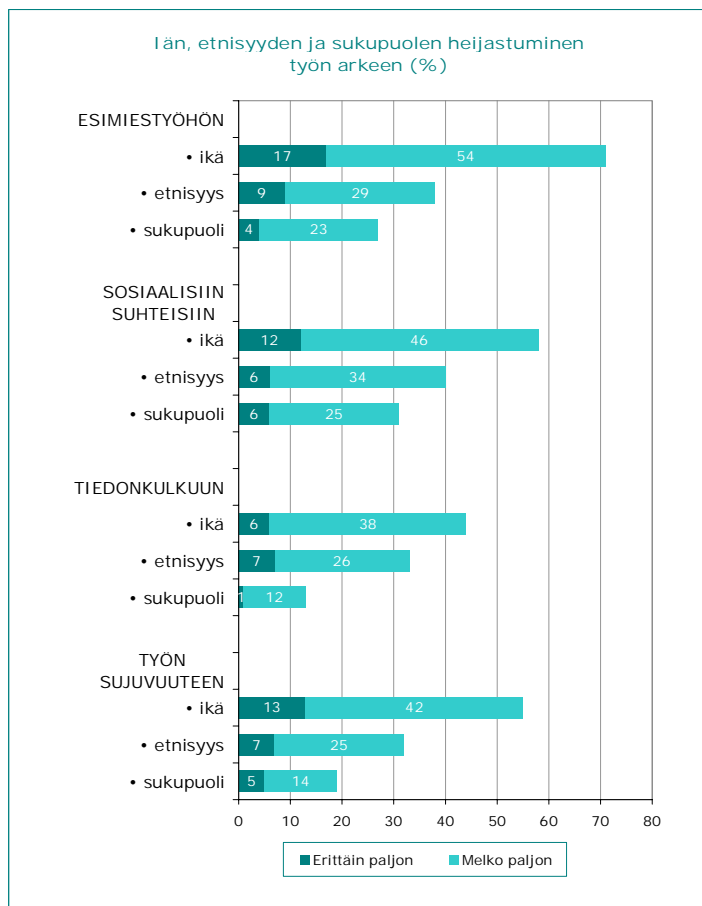
Kuva 6. Henkilöstöhallinnon näkemys monimuotoisuuden huomioimiseen tulevaisuudessa vaikuttavista tekijöistä vuosina 2011 ja 2007 (merkitys kasvaa tulevaisuudessa, %).

Mielenkiintoista tulevaisuutta koskevissa arvioissa on, että kaikkiaan hieman pienempi joukko vastaajista kuin edellisessä barometrissa arvioi esitettyjen tekijöiden roolin kasvavan tulevaisuudessa. Erot eivät ole suuria, mutta havaittavissa olevia. Toisaalta vaikka esimerkiksi työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden takaamisen merkityksen kasvavaksi arvioineiden vastaajien osuus oli pienempi kuin edellisellä kerralla, oli valtaosa silti edelleen sitä mieltä, että merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Vaikuttaakin siltä, että suomalaisten työorganisaatioiden monimuotoisuuskysymykset kietoutuvat hyvin monenlaisiin taustamotiiveihin henkilöstöalan ammattilaisten mielestä. Monimuotoisuus on syytä huomioida sekä työvoiman saatavuuden ja jatkuvuuden, työhyvinvoinnin, mutta myös ulkoisen mielikuvan takia, näin sekä nyt että tulevaisuudessa.

4.4 IV Monimuotoisuuden ilmeneminen työssä

Vuoden 2011 Monimuotoisuusbarometrissa pyrittiin uutena sisältöalueena selvittämään monimuotoisuuden merkitystä työyhteisöjen psykososiaalisten tekijöiden näkökulmasta. Tätä selvitettiin kysymällä vastaajien arvioita siitä, miten etninen monimuotoisuus, ikäkysymykset ja sukupuolikysymykset vaikuttavat työyhteisössä neljään tekijään. Tekijöiksi valittiin tiedonkulku ja viestintä, esimiestyö, sosiaaliset suhteet sekä työn sujuvuus. Tarkastelluista monimuotoisuuden ulottuvuuksista henkilöstöammattilaiset arvioivat ikäkysymysten heijastuvan useimmiten työn arkeen, erityisesti esimiestyöhön: peräti 71 % katsoi työntekijöiden eri-ikäisyyden vaikuttavan esimiestyöhön paljon tai erittäin paljon. Etnisyys näyttäytyi barometrin tulosten valossa ikää vähemmän merkityksellisenä tekijänä työn arjessa. Kuitenkin keskimäärin joka kolmas vastaaja arvioi työntekijöiden etnisen tai kulttuurisen taustan vaikuttavan vähintään melko paljon

kartoitettuihin työyhteisön toimivuuteen liittyviin ulottuvuuksiin. Vastaavasti sukupuoli koettiin vähiten merkitykselliseksi monimuotoisuuden ulottuvuuksista. Rungas neljännos vastaajista arvioi työntekijöiden sukupuolen kuitenkin vaikuttavan merkittävästi niin esimiestyöhön kuin työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. (Kuva 7.)

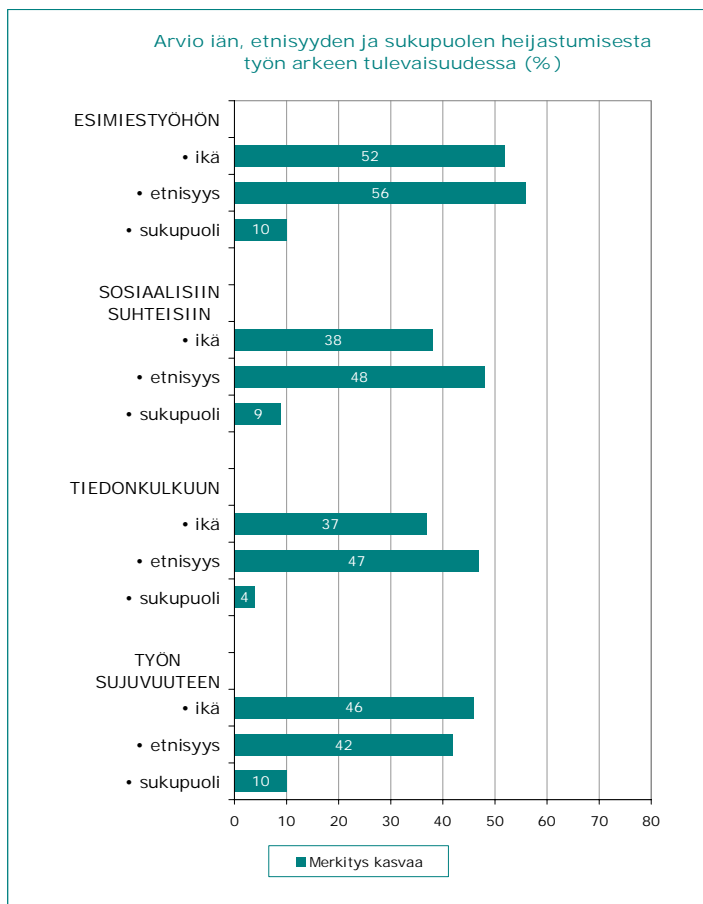


Kuva 7. Henkilöstöhallinnon näkemys iän, etnisyyden ja sukupuolen heijastumisesta työn arkeen vuonna 2011 (ulottuvuus vaikuttaa erittäin/melko paljon, %).

Vertailtaessa monimuotoisuuden heijastumista työn arkeen eri tekijöiden (tiedonkulku ja viestintä, esimiestyö, sosiaaliset suhteet sekä työn sujuvuus) osalta voidaan todeta, että monimuotoisuus näyttää vaikuttavan vastaajien mielestä erityisesti esimiestyöhön ja sosiaalisiin suhteisiin, vähiten tiedonkulkuun. (Kuva 7.)

Henkilöstöhallinnon asiantuntijoilta kysyttiin myös arvioita etnisen monimuotoisuuden, ikäkysymysten ja sukupuolikysymysten merkityksen kehityksestä tulevaisuudessa. Noin puolet vastaajista arvioi etnisen monimuotoisuuden merkityksen kasvavan tulevaisuudessa, yli 40 % uskoi ikäkysymysten merkityksen kasvuun, mutta lähes 90 % vastaajista arvioi sukupuolikysymysten merkityksen pysyvän tulevaisuudessa ennallaan.

Vastaajat arvioivat erityisesti etnisen monimuotoisuuden vaikutuksen esimiestyöhön kasvavan tulevaisuudessa hieman enemmän kuin muiden tekijöiden merkityksen. (Kuva 8.) Tämä todennäköisesti liittyy ensinnäkin havaintoihin siitä, että monet suomalaiset työorganisaatiot ovat monikulttuuristumassa ja toisaalta siihen, että esimerkiksi Työ ja elinkeinoministeriön laskelmissa on arvioitu, että tulevina vuosina työvoiman tarvetta joudutaan paikkaamaan muun muassa juuri ulkomaisen työvoiman avulla. Näin etniseen monimuotoisuuteen liittyvät kysymykset nähdään kasvavana trendinä niin esimiestyössä kuin muutenkin työn arjessa.



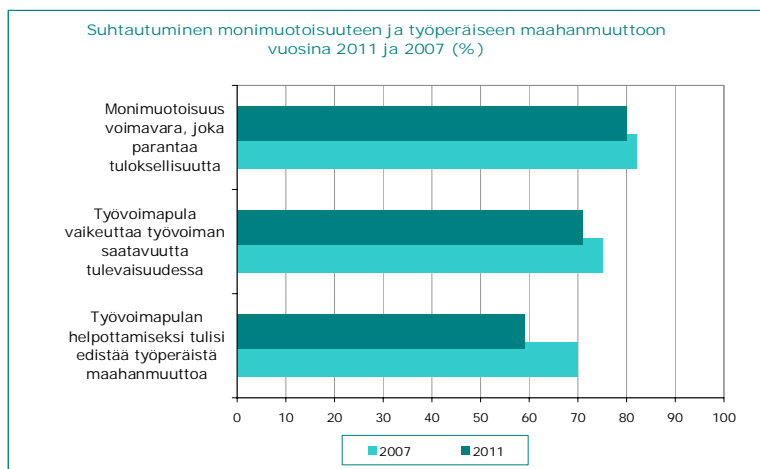
Kuva 8. Henkilöstöhallinnon näkemys iän, etnisyyden ja sukupuolen heijastumisesta työn arkeen tulevaisuudessa, vuonna 2011 (merkitys kasvaa, %).

4.5 V Suhtautuminen monimuotoisuuteen

Seuraavaksi käydään läpi tuloksia, jotka on kerätty erilaisiin asenneväittämiin saaduista vastauksista.

4.5.1 Monimuotoisuus voimavarana

Enemmistö henkilöstöalan ammattilaisista suhtautui työpaikan monimuotoisuuteen myönteisesti. Valtaosa (80 %) arvioi monimuotoisuuden voivan toimia tuloksellisuutta parantavana voimavarana, samoin yli puolet (59 %) tuki työperäisen maahanmuuton edistämistä työvoimapulan helpottamiseksi. Lisäksi yli 70 % oli sitä mieltä, että työvoimapula tulee vaikeuttamaan työvoiman saatavuutta omalla toimialalla tulevaisuudessa. (Kuva 9.)



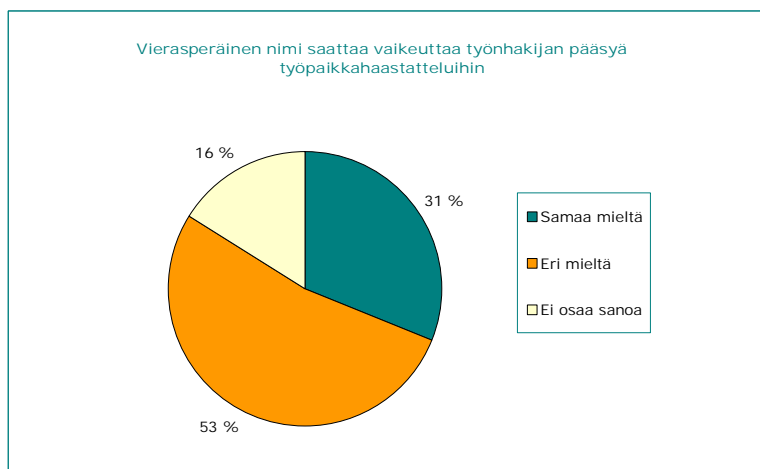
Kuva 9. Henkilöstöhallinnon suhtautuminen monimuotoisuuteen ja työperäiseen maahanmuuttoon vuosina 2011 ja 2007 (samaa mieltä, %).

Mielipiteissä, jotka liittyivät työvoimapulaan, työvoiman saatavuuteen ja työperäiseen maahanmuuttoon, oli havaittavissa pieniä eroja vuosien 2011 ja 2007 tulosten osalta. Esimerkiksi vuonna 2011 kaksi viidestä vastaajista oli valmiita helpottamaan työperäistä maahanmuuttoa työvoimapulan helpottamiseksi, kun vuonna 2007 samaa mieltä oli enemmän kuin kaksi kolmesta vastaajista.

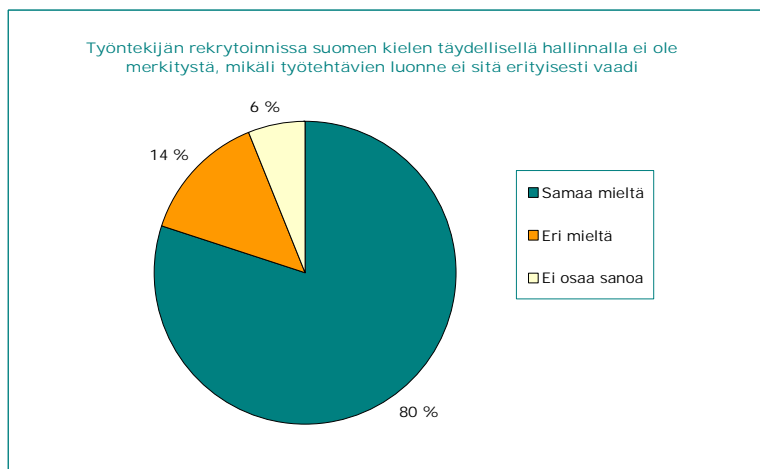
On mahdollista, että näissä arvioissa näkyy jossain määrin maahanmuuttoon liittyvä koventunut yleinen asenneilmapiiri. Myös heikentyneet talouden tulevaisuuden ennusteet saattavat vaikuttaa arvioihin. Merkittävää kuitenkin on, että monimuotoisuus nähtiin edelleen hyvin laajasti suomalaisten työorganisaatioiden resurssitekijänä.

4.5.2 Vieraat kulttuurit ja rekrytointi

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden rekrytointiin liittyviä ongelmia on raportoitu useissa suomalaisissa tutkimuksissa (ks. Väänänen ym. 2009). Ruotsissa on aiemmin havaittu, että jo vieraskielinen nimi (koskee esimerkiksi monia toisen sukupolven maahanmuuttajia) rekrytointitilanteessa saattaa heikentää työsaantimahdollisuuksia. Tämän ongelman yleisyyttä haluttiin kartoittaa nyt myös Suomessa. Hieman vajaa kolmannes henkilöstöalan ammattilaista arvioi, että vierasperäinen nimi saattaa vaikeuttaa työnhakijan pääsyä työpaikkahaastatteluihin, hieman yli puolet (53 %) oli eri mieltä tämän väitteen kanssa (kuva 10). Vastaavasti valtaosa vastaajista (80 %) uskoi, ettei rekrytoinnissa suomen kielen täydellisellä hallinnalla ole merkitystä, mikäli työtehtävien luonne ei sitä erityisesti vaadi (kuva 11).



Kuva 10. Henkilöstöhallinnon näkemys vierasperäisen nimen vaikutuksesta rekrytoinnissa vuonna 2011 (%).

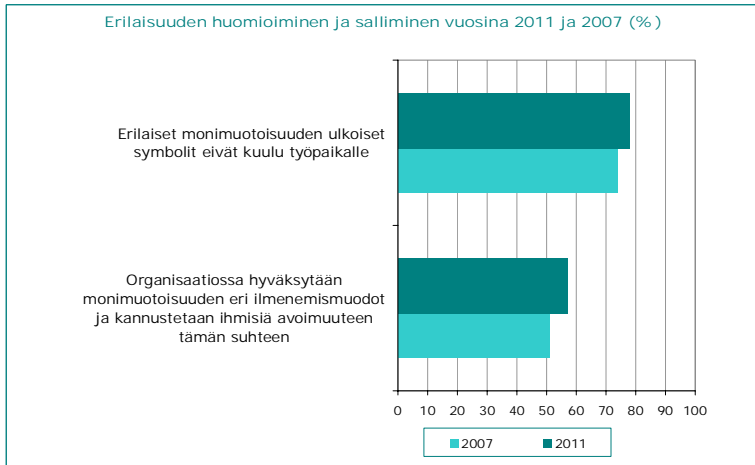


Kuva 11. Henkilöstöhallinnon näkemys suomen kielen hallinnan merkityksestä työssä vuonna 2011 (%).

Rekrytointiin liittyviin kysymyksiin vastattiin vuosien 2007 ja 2011 kyselyissä hyvin samansuuntaisesti. Pientä muutosta oli siinä, miten vierasperäisen nimen arveltiin vaikuttavan työhaastatteluun pääsemiseen. Vuonna 2011 31 % vastaajista arvioi, että vierasperäinen nimi saattaa vaikeuttaa haastatteluun pääsyä, vuonna 2007 näin arvioi neljä prosenttiyksikköä useampi. Tämä kysymys on kriittinen työelämän yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta. Jatkossa ilmiön todellista esiintyvyyttä tulisi tutkia ja etsiä keinoja sen kitkemiseen.

4.5.3 Erilaisuuden salliminen ja huomioiminen

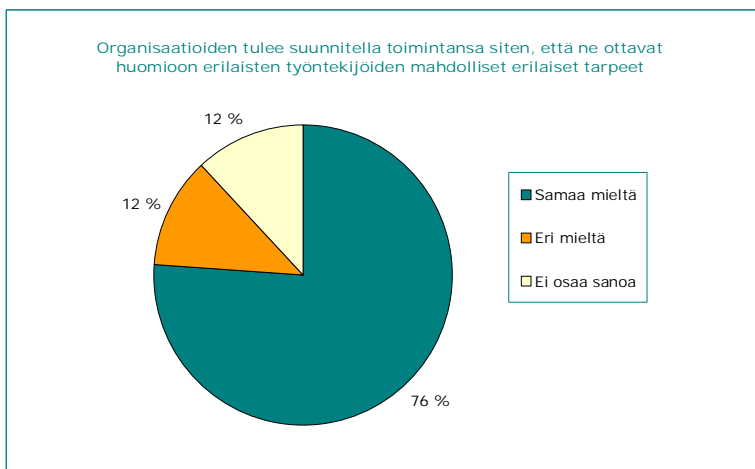
Valtaosa (78 %) vastaajista oli sitä mieltä, että erilaiset monimuotoisuuden ulkoiset symbolit, esimerkiksi uskontoon ja vakaumukseen liittyvät symbolit, kuuluvat ihmisen yksityiselämään, eivät työpaikalle. Nämä arviot olivat jopa hiveneräisiä tiukempia kuin vuonna 2007 (74 %). Kuitenkin samaan aikaan enemmistö (57 %) arvioi, että omassa organisaatiossa hyväksytään monimuotoisuuden eri ilmenemismuodot ja kannustetaan ihmisiä avoimuuteen tämän suhteen. (Kuva 12.) Nämä tulokset viittaavat siihen, että yleisellä tasolla monimuotoisuus nähdään myönteisessä valossa, mutta toisaalta vierastetaan monimuotoisuuden konkreettisia ilmenemismuotoja, eikä nähdä niiden korostamisen sopivan suomalaisen työkontekstiin.



Kuva 12. Henkilöstöhallinnon suhtautuminen erilaisuuden huomioimiseen ja sallimiseen vuosina 2011 ja 2007 (samaa mieltä, %).

4.5.4 Monimuotoisuus organisaatiosuunnittelussa

Työpaikkatasolla on haaste kohdata jonkin erityisryhmän tarpeet, mutta samalla säilyttää tunne kaikkien työntekijöiden oikeudenmukaisesta kohtelusta. Erilaisten tarpeiden huomioimisen tarpeellisuutta kartoitettiin myös monimuotoisuusbarometreissa. Vuonna 2011 valtaosa (76 %) henkilöstöhallinnon edustajista arvioi, että organisaatioiden tulee suunnitella toimintansa siten, että ne ottavat huomioon erilaisten työntekijäryhmien mahdolliset erilaiset tarpeet. Osuus oli samalla tasolla kuin vuonna 2007 (75 %).



Kuva 13. Henkilöstöhallinnon näkemys erilaisten tarpeiden huomioimisesta toiminnan suunnittelussa vuonna 2011 (%).

Usein korostetaan, että monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen olisi tärkeää tuoda esiin organisaation toimintapolitiikkaa kuvaavissa asiakirjoissa. Vuoden 2011 barometrissa kartoitettiin, onko monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen nostettu esiin organisaation strategiassa, toimintasuunnitelmassa tai vastaavassa. Tähän väitteeseen vastasi myönteisesti noin kolme viidestä vastaajasta (58 %). Vuoden 2007 Monimuotoisuusbarometrissa puolestaan tiedusteltiin, onko organisaatioissa tehty erityisiä suunnitelmia monimuotoisuuteen liittyen. Tuolloin ainoastaan neljännes (25 %) vastaajista ilmoitti suunnitelmia laaditun. Tulosten pohjalta voidaan varovaisesti arvioida, että monimuotoisuuden huomioiminen organisaatioiden toiminnan suunnittelussa olisi lisääntynyt viime vuosina.

Työpaikkojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat yksi keino, jolla on pyritty tukemaan työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia yli 30 työntekijän työpaikkoja laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja edistämään sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Vuoden 2008 työolotutkimuksessa kuitenkin vain neljännes (25 %) vastanneista arvioi tasa-arvosuunnitelman laaditun omassa työpaikassa. Vuonna 2003 vastaava osuus oli 12 %. (Lehto & Sutela 2008.) Henkilöstöhallinnon ammattilaisten näkemys tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmien olemassaolosta on Monimuotoisuusbarometrien mukaan valoisampi. Vuoden 2011 barometrissa peräti 84 % ja vuoden 2007 barometrissa 69 % arvioi, että omassa organisaatiossa oli tehty tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelma. Näiden tulosten pohjalta voidaan katsoa tasa-arvosuunnitelmien laadinnassa tapahtuneen jonkinlaista edistystä.

Edellä esitellyt kohtalaisen korkeat prosenttiosuudet voivat osaltaan heijastaa vastaajien valikoitumista. On mahdollista, että Monimuotoisuusbarometriin ovat vastanneet erityisesti ne henkilöstöhallinnon edustajat, jotka ovat kiinnostuneita aiheesta, ja joiden organisaatioissa tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmia on laadittu. On myös huomattava, että vastaajat edustivat pääasiassa suuria organisaatioita, joissa tasa-arvosuunnitelmien laatimisen on todettu olevan yleisempää kuin pienissä organisaatioissa (Uosukainen ym. 2010).

5 YHTEENVETO JA POHDINTAA

Monimuotoisuudella tarkoitettiin tässä Monimuotoisuusbarometrissa työntekijöiden erilaisuutta iän, sukupuolen, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, osatyökykyisyyden, kielitaustan, uskonnon tai vakaumuksen perusteella. Vuoden 2011 barometrin mukaan henkilöstöhallinnon näkökulmasta ikä näyttäytyi merkittävimpänä monimuotoisuuden ulottuvuutena suomalaisilla työpaikoilla, samoin osatyökykyisyys ja kielitausta arvioitiin varsin usein tärkeiksi monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi. Tulevaisuudessa merkitykseltään kasvaviksi ulottuvuuksiksi nousivat osatyökykyisyys, ikä, kielitausta ja etninen tausta.

Monimuotoisuuden ulottuvuuksista iän katsottiin useimmin vaikuttavan työn arkeen: esimiestyöhön, sosiaalisiin suhteisiin, tiedonkulkuun ja työn sujuvuuteen. Sukupuolen merkitys puolestaan arvioitiin varsin vähäiseksi. Henkilöstöhallinnon ammattilaisten mielestä monimuotoisuus ylipäättään heijastuu erityisesti johtamiseen ja esimiestyöhön. Tämän merkityksen arvioitiin myös kasvavan tulevaisuudessa. Monimuotoisuuden nähdäänkin yleisesti aiheuttavan paineita esimiehen ja erityisesti lähiesimiehen toimintaan. Työyhteisöjen monimuotoistuesssa joudutaan johtamiskäytännöissä sovittamaan yhteen yksilöllisiä tarpeita ja yhteisöllisyyden vaatimuksia sekä pohtimaan oikeudenmukaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että suomalaisista asiantuntijoista 91 % pitää johtamista ja esimiestyötä avainasemassa työpaikan monimuotoisuuden hallinnassa ja sen hyödyntämisessä (Moisio & Martikainen 2006).

Barometri antaa viitteitä, että monimuotoisuuden huomioimiseen kietoutuu monenlaisia motiiveja suomalaisissa työorganisaatioissa. Henkilöstöhallinnon näkökulmasta monimuotoisuus on syytä huomioida sekä työvoiman saatavuuden ja jatkuvuuden, työhyvinvoinnin, mutta myös ulkoisen mielikuvan takia, näin sekä nyt että tulevaisuudessa.

Kaikkiaan henkilöstöalan ammattilaiset suhtautuivat monimuotoisuuteen varsin myönteisesti, ja monimuotoisuus nähtiin laajasti suomalaisten työorganisaatioiden resurssitekijänä. Barometrissa kannatettiin laajasti näkemystä monimuotoisuudesta tuloksellisuutta parantavana voimavarana, ja arvioitiin oma organisaatio avoimeksi ja erilaisuutta sallivaksi. Kuitenkin vallitsi laajalti jaettu näkemys, että monimuotoisuuteen liittyvät ulkoiset symbolit kuuluvat yksityiselämään, ei työpaikalle. Työntekijöiden monimuotoisuuteen liittyvä erilaisuus siis sallitaan tai hyväksytään, joskaan tämän korostamista ulkoisin keinoin ei pidetä suotavana.

Monimuotoisuuden parempaan hallintaan on viime vuosina pyritty ahkerasti etsimään keinoja. On esitetty, että monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen olisi tärkeää tuoda esiin organisaation strategiassa. Valtaosa henkilöstöalan ammattilaisista katsoikin, että organisaatioiden tulee suunnitella toimintansa siten, että ne ottavat huomioon erilaisten työntekijöiden erilaiset tarpeet. Monessa organisaatiossa monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen on jo nostettu esiin suunnitelmissa, ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien määrä on lisääntynyt.

Jatkossa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista työpaikkojen käytännöissä tulisi kuitenkin seurata ja varmistaa, että hyvää tarkoittavat suunnitelmat eivät jää retoriikan asteelle. Kuten Katja Uosukainen kollegoineen (2010) on todennut, "on tasa-arvosuunnitelmien toimeenpanossa yhä työtä".

Erilaisuuden ja monimuotoisuuden onnistunut huomioon ottaminen työpaikoilla edellyttää sensitiivisyyttä. Erilaisuuden ja erilaisten tarpeiden huomiotta jättäminen voi heikentää joidenkin ryhmien asemaa. Yhtä lailla monimuotoisuuden voimakas esiin tuominen voi korostaa eri ryhmien erilaisuutta ja luoda tätä kautta eriarvoisuutta. Tulevaisuudessa on keskeistä löytää tasapaino monimuotoisuuden merkityksestä työelämässä, kuten eräs vastaajista toi kyselyn avovastauksissa esiin. Monimuotoisuus tulee olemaan osa työelämää, mutta se ei saisi olla liian korostuneessa asemassa. Työpaikkojen monimuotoisuus tulisi kuitenkin ottaa huomioon nykyistä laajemmin ja tarkastella esimerkiksi työntekijöiden hyvinvointia ja turvallisuutta tukevaa toimintaa, kuten työsuojelua ja työterveyshuollon toimintaa sensitiivisesti myös moninaisuuden näkökulmasta.

LÄHTEET

Eurostat (2011). Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012. 2012 edition. European Commission.

Haapanen, A. (2007). Monimuotoisuusbarometri 2007. Ikä ja monikulttuurisuus haasteena ja voimavarana. Helsinki: ESR. MONIKKO -projekti, Työterveyslaitos.

Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, M. (2011). Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Lundell, S, Tuominen, E, Hussi, T, Klemola, S, Lehto, E, Mäkinen, E, Oldenbourg, R, Saarelma-Thiel, T. & Ilmarinen J. (2011). Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Moisio, E. & Martikainen, T. (2006). Kykyjen mosaiikki? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020. Delfoi-paneelin tuloksia. Katsauksia E 25/2006. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.

Rintala-Rasmus, A. & Väänänen, A. (2012). Monikulttuurisuus ja rekrytointi. Tietokortti 22. Helsinki: Työterveyslaitos.

Uosukainen, K, Autio, H-L, Leinonen, M. & Syrjä, S. (2010). Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvaiheen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Vartia, M, Kandolin, I, Toivanen, M, Bergbom, B, Väänänen, A, Pahkin, K, Vesala, H, Haapanen, A. & Viluksela, M. (2012). Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Vuorinen, H, Haapanen, A, Jahkola, A, Joensuu, M. & Kivistö, S. (2010). Tukea työhön paluuseen ja työssä jatkamiseen. Osasairauspäivärahan tavoitteet, etuuden käyttöönotto ja jatkon haasteet. Työympäristöntutkimuksen raporttisarja 49. Helsinki: Työterveyslaitos.

Väänänen, A, Toivanen, M, Aalto, A-M, Bergbom, B. ym. (2009). Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla - Esiselvitysraportti. Helsinki: Sektoritutkimuksen neuvottelukunta - Osaaminen, työ, hyvinvointi.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Yhdenvertaisuuslaki: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

LIITTEET

Monimuotoisuusbarometri 2011, kaikki (n=264)

I Monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkitys / kaikki

Jos ajattelette monimuotoisuuden eri osa-alueita työyhteisössänne, miten tärkeäksi arvioitte henkilöstön monimuotoisuuden merkityksen organisaatiossanne nyt ja miten arvioitte tämän merkityksen kehittyvän tulevaisuudessa?

| | Tekijän merkitys nyt (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|-----------------------------|--------------------------|--------|-----------------|--------------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin tärkeä | tärkeä | vähemmän tärkeä | ei lainkaan tärkeä | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Ikä | 13 | 51 | 31 | 3 | 2 | 44 | 48 | 5 | 3 |
| Sukupuoli | 4 | 26 | 50 | 19 | 1 | 8 | 81 | 7 | 4 |
| Perhetilanne | 4 | 32 | 49 | 13 | 2 | 18 | 72 | 5 | 5 |
| Etninen tausta | 2 | 17 | 57 | 21 | 3 | 36 | 50 | 9 | 5 |
| Kielitausta | 7 | 37 | 41 | 13 | 2 | 39 | 51 | 6 | 4 |
| Seksuaalinen suuntautuminen | 0 | 3 | 29 | 64 | 4 | 7 | 77 | 10 | 6 |
| Vammaisuus | 2 | 19 | 55 | 18 | 6 | 10 | 78 | 5 | 7 |
| Osatyökykyisyys | 9 | 44 | 36 | 7 | 4 | 48 | 42 | 5 | 5 |
| Uskonto ja vakaumus | 0 | 5 | 35 | 57 | 3 | 8 | 78 | 9 | 5 |

II Monimuotoisuuden merkitys organisaation eri toiminnoille / kaikki

Millaiseksi arvioitte monimuotoisuuden merkityksen nyt ja miten arvioitte sen kehittyvän tulevaisuudessa organisaatiossanne?

| | Monimuotoisuuden merkitys nyt (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|---|-----------------------------------|--------|-----------------|--------------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin tärkeä | tärkeä | vähemmän tärkeä | ei lainkaan tärkeä | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Rekrytoinnissa | 8 | 45 | 41 | 4 | 2 | 51 | 46 | 0 | 3 |
| Perehdytyksessä | 6 | 53 | 35 | 4 | 2 | 44 | 51 | 2 | 3 |
| Johtamisessa ja esimiestyössä | 17 | 53 | 25 | 3 | 2 | 56 | 41 | 0 | 3 |
| Palkitsemisen yhdenmukaisuudessa | 10 | 45 | 31 | 10 | 4 | 25 | 69 | 1 | 5 |
| Henkilöstön koulutuksessa | 8 | 52 | 33 | 5 | 2 | 38 | 57 | 1 | 4 |
| Urakehityksen tukemisessa | 7 | 50 | 35 | 5 | 3 | 30 | 64 | 1 | 5 |
| Työn ja perheen yhdistämisen käytännöissä | 13 | 51 | 27 | 5 | 4 | 43 | 52 | 1 | 4 |
| Työsuojelussa | 10 | 49 | 32 | 6 | 3 | 29 | 67 | 0 | 4 |
| Työterveyshuollon toiminnassa | 12 | 48 | 31 | 6 | 3 | 34 | 61 | 1 | 4 |

III Syyt monimuotoisuuden huomioimiseen / kaikki

Mitä asioita pidätte tärkeimpinä motiiveina monimuotoisuuden huomioimiselle organisaatiossanne?

| | Monimuotoisuuden merkitys nyt (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|--------|-----------------|--------------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin tärkeä | tärkeä | vähemmän tärkeä | ei lainkaan tärkeä | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Organisaation imago | 15 | 60 | 20 | 2 | 3 | 49 | 47 | 0 | 4 |
| Työvoiman saatavuuden takaaminen | 33 | 51 | 13 | 1 | 2 | 64 | 32 | 0 | 4 |
| Kilpailuedun saavuttaminen | 14 | 43 | 31 | 8 | 4 | 41 | 53 | 0 | 6 |
| Asiakkaiden vaatimukset | 12 | 36 | 36 | 10 | 5 | 38 | 55 | 1 | 6 |
| Luovuuden edistäminen | 12 | 47 | 33 | 5 | 3 | 31 | 63 | 0 | 5 |
| Henkilöstön hyvinvointi | 23 | 54 | 19 | 2 | 2 | 47 | 48 | 0 | 4 |
| Konfliktien ehkäiseminen | 14 | 48 | 30 | 4 | 3 | 35 | 61 | 0 | 4 |
| Lakisääteiset velvoitteet | 12 | 49 | 31 | 5 | 3 | 23 | 71 | 0 | 5 |
| Eettiset syyt | 8 | 50 | 30 | 4 | 8 | 29 | 63 | 0 | 8 |

IV Monimuotoisuuden ilmeneminen työssä / kaikki

Miten arvioitte etnisen monimuotoisuuden vaikuttavan/heijastuvan työn arkeen? Miten paljon etninen monimuotoisuus vaikuttaa organisaatiossanne seuraavissa asioissa?

| | Monimuotoisuus näkyy/vaikeuttaa (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------|-------|-------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin paljon | melko paljon | vähän | ei lainkaan | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Tiedonkulku ja viestintä | 7 | 26 | 41 | 20 | 5 | 47 | 45 | 1 | 7 |
| Esimiestyö | 9 | 29 | 42 | 15 | 4 | 56 | 38 | 1 | 5 |
| Sosiaaliset suhteet | 6 | 34 | 43 | 13 | 4 | 48 | 44 | 2 | 6 |
| Työn sujuvuus | 7 | 25 | 47 | 15 | 6 | 42 | 49 | 1 | 8 |

Miten arvioitte työntekijöiden eri-ikäisyyden vaikuttavan/heijastuvan työn arkeen? Miten paljon ikäkysymykset vaikuttavat seuraavissa asioissa?

| | Monimuotoisuus näkyy/vaikeuttaa (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------|-------|-------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin paljon | melko paljon | vähän | ei lainkaan | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Tiedonkulku ja viestintä | 6 | 38 | 47 | 8 | 1 | 37 | 59 | 1 | 3 |
| Esimiestyö | 17 | 54 | 25 | 3 | 1 | 52 | 44 | 2 | 2 |
| Sosiaaliset suhteet | 12 | 46 | 36 | 5 | 1 | 38 | 58 | 1 | 3 |
| Työn sujuvuus | 13 | 42 | 38 | 5 | 2 | 46 | 50 | 1 | 3 |

Miten arvioitte työntekijöiden sukupuolen vaikuttavan/heijastuvan työn arkeen? Miten paljon sukupuolikysymykset vaikuttavat seuraavissa asioissa?

| | Monimuotoisuus näkyy/vaiuttaa (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|--------------|-------|-------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin paljon | melko paljon | vähän | ei lainkaan | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Tiedonkulku ja viestintä | 1 | 12 | 47 | 39 | 1 | 4 | 92 | 1 | 3 |
| Esimiestyö | 4 | 23 | 49 | 23 | 1 | 10 | 84 | 2 | 3 |
| Sosiaaliset suhteet | 6 | 25 | 50 | 17 | 2 | 9 | 86 | 1 | 3 |
| Työn sujuvuus | 5 | 14 | 48 | 31 | 2 | 10 | 85 | 1 | 3 |

V Suhtautuminen monimuotoisuuteen / kaikki

Monimuotoisuus on voimavara, joka parantaa organisaation tuloksellisuutta.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 213 | 80 |
| Eri mieltä | 8 | 3 |
| En osaa sanoa | 43 | 17 |
| Yhteensä | 264 | 100 |

Työvoimapula vaikeuttaa työvoiman saatavuutta toimiallallamme tulevaisuudessa.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 187 | 71 |
| Eri mieltä | 48 | 18 |
| En osaa sanoa | 29 | 11 |
| Yhteensä | 264 | 100 |

Työvoimapulan helpottamiseksi tulisi edistää työperäistä maahanmuuttoa.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 156 | 59 |
| Eri mieltä | 29 | 11 |
| En osaa sanoa | 79 | 30 |
| Yhteensä | 264 | 100 |

Vierasperäinen nimi saattaa vaikeuttaa työnhakijan pääsyä työpaikkahaastatteluihin.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 82 | 31 |
| Eri mieltä | 141 | 53 |
| En osaa sanoa | 41 | 16 |
| Yhteensä | 264 | 100 |

Työntekijän rekrytoinnissa suomen kielen täydellisellä hallinnalla ei ole merkitystä, mikäli työtehtävän luonne ei sitä erityisesti vaadi.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 210 | 80 |
| Eri mieltä | 36 | 14 |
| En osaa sanoa | 18 | 6 |
| Yhteensä | 264 | 100 |

Erilaiset monimuotoisuuden ulkoiset symbolit (esim. uskonto, vakaumus) kuuluvat ihmisen yksityiselämään, eivät työpaikalle.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 205 | 78 |
| Eri mieltä | 32 | 12 |
| En osaa sanoa | 27 | 10 |
| Yhteensä | 264 | 100 |

Organisaatiossamme hyväksytään monimuotoisuuden eri ilmenemismuodot ja kannustetaan ihmisiä avoimuuteen tämän suhteen.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 150 | 57 |
| Eri mieltä | 39 | 15 |
| En osaa sanoa | 75 | 28 |
| Yhteensä | 264 | 100 |

Organisaatioiden tulee suunnitella toimintansa siten, että ne ottavat huomioon erilaisten työntekijäryhmien mahdolliset erilaiset tarpeet.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 201 | 76 |
| Eri mieltä | 31 | 12 |
| En osaa sanoa | 32 | 12 |
| Yhteensä | 264 | 100 |

Organisaatiossamme on tehty tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelma.

| | n | % |
|----------|-----|----|
| Kyllä | 223 | 84 |
| Ei | 32 | 12 |
| En tiedä | 9 | 3 |
| Yhteensä | 264 | 99 |

Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen on nostettu esiin organisaatiomme strategiassa, toimintasuunnitelmassa tai vastaavassa.

| | n | % |
|----------|-----|-----|
| Kyllä | 153 | 58 |
| Ei | 95 | 36 |
| En tiedä | 16 | 6 |
| Yhteensä | 264 | 100 |

Monimuotoisuusbarometri 2011, Henry ry (n= 117)

I Monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkitys / Henry ry

Jos ajattelette monimuotoisuuden eri osa-alueita työyhteisössänne, miten tärkeäksi arvioitte henkilöstön monimuotoisuuden merkityksen organisaatiossanne nyt ja miten arvioitte tämän merkityksen kehittyvän tulevaisuudessa?

| | Tekijän merkitys nyt (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|-----------------------------|--------------------------|--------|-----------------|--------------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin tärkeä | tärkeä | vähemmän tärkeä | ei lainkaan tärkeä | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Ikä | 13 | 50 | 32 | 4 | 2 | 43 | 53 | 4 | 1 |
| Sukupuoli | 9 | 26 | 49 | 16 | 1 | 14 | 79 | 5 | 2 |
| Perhetilanne | 3 | 27 | 56 | 13 | 1 | 16 | 80 | 3 | 2 |
| Etninen tausta | 4 | 15 | 52 | 27 | 2 | 34 | 58 | 4 | 3 |
| Kielitausta | 10 | 44 | 34 | 10 | 1 | 41 | 53 | 4 | 2 |
| Seksuaalinen suuntautuminen | 1 | 2 | 22 | 72 | 3 | 7 | 79 | 9 | 5 |
| Vammaisuus | 3 | 15 | 50 | 28 | 4 | 11 | 82 | 4 | 4 |
| Osatyö-kykyisyys | 7 | 34 | 44 | 13 | 2 | 46 | 48 | 3 | 3 |
| Uskonto ja vakaumus | 0 | 4 | 28 | 66 | 2 | 7 | 83 | 6 | 3 |

II Monimuotoisuuden merkitys organisaation eri toiminnoille / Henry ry

Millaiseksi arvioitte monimuotoisuuden merkityksen nyt ja miten arvioitte sen kehittyvän tulevaisuudessa organisaatiossanne?

| | Monimuotoisuuden merkitys nyt (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|---|-----------------------------------|--------|-----------------|--------------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin tärkeä | tärkeä | vähemmän tärkeä | ei lainkaan tärkeä | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Rekrytoinnissa | 8 | 49 | 41 | 2 | 1 | 47 | 51 | 0 | 2 |
| Perehdytyksessä | 3 | 52 | 39 | 6 | 1 | 43 | 55 | 0 | 2 |
| Johtamisessa ja esimiestyössä | 16 | 55 | 27 | 2 | 1 | 58 | 41 | 0 | 2 |
| Palkitsemisen yhdenmukaisuudessa | 9 | 47 | 29 | 11 | 3 | 28 | 68 | 0 | 4 |
| Henkilöstön koulutuksessa | 5 | 51 | 40 | 3 | 1 | 37 | 62 | 0 | 2 |
| Urakehityksen tukemisessa | 9 | 54 | 32 | 3 | 2 | 35 | 59 | 2 | 4 |
| Työn ja perheen yhdistämisen käytännöissä | 13 | 52 | 29 | 4 | 2 | 44 | 54 | 0 | 2 |
| Työsuojelussa | 10 | 41 | 39 | 6 | 3 | 27 | 69 | 0 | 4 |
| Työterveyshuollon toiminnassa | 13 | 44 | 36 | 4 | 3 | 30 | 65 | 0 | 4 |

III Syyt monimuotoisuuden huomioimiseen / Henry ry

Mitä asioita pidätte tärkeimpinä motiiveina monimuotoisuuden huomioimiselle organisaatiossanne?

| | Monimuotoisuuden merkitys nyt (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|--------|-----------------|--------------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin tärkeä | tärkeä | vähemmän tärkeä | ei lainkaan tärkeä | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Organisaation imago | 19 | 57 | 23 | 1 | 1 | 50 | 48 | 0 | 2 |
| Työvoiman saatavuuden takaaminen | 27 | 57 | 15 | 1 | 1 | 64 | 35 | 0 | 2 |
| Kilpailuedun saavuttaminen | 14 | 44 | 32 | 8 | 2 | 46 | 50 | 1 | 3 |
| Asiakkaiden vaatimukset | 12 | 30 | 43 | 13 | 3 | 34 | 61 | 1 | 4 |
| Luovuuden edistäminen | 15 | 43 | 35 | 5 | 2 | 30 | 67 | 1 | 3 |
| Henkilöstön hyvinvointi | 19 | 52 | 23 | 4 | 2 | 46 | 51 | 0 | 4 |
| Konfliktien ehkäiseminen | 11 | 40 | 43 | 4 | 2 | 29 | 68 | 0 | 3 |
| Lakisääteiset velvoitteet | 10 | 40 | 39 | 7 | 3 | 20 | 76 | 0 | 4 |
| Eettiset syyt | 9 | 42 | 42 | 4 | 4 | 30 | 65 | 0 | 5 |

IV Monimuotoisuuden ilmeneminen työssä / Henry ry

Miten arvioitte etnisen monimuotoisuuden vaikuttavan/heijastuvan työn arkeen? Miten paljon etninen monimuotoisuus vaikuttaa organisaatiossanne seuraavissa asioissa?

| | Monimuotoisuus näkyy/vaikuttaa (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|--------------------------|------------------------------------|--------------|-------|-------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin paljon | melko paljon | vähän | ei lainkaan | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Tiedonkulku ja viestintä | 9 | 30 | 40 | 18 | 3 | 46 | 49 | 0 | 5 |
| Esimiestyö | 10 | 28 | 45 | 15 | 2 | 57 | 40 | 0 | 3 |
| Sosiaaliset suhteet | 6 | 29 | 50 | 13 | 2 | 46 | 50 | 1 | 3 |
| Työn sujuvuus | 9 | 25 | 48 | 16 | 3 | 40 | 54 | 0 | 5 |

Miten arvioitte työntekijöiden eri-ikäisyyden vaikuttavan/heijastuvan työn arkeen? Miten paljon ikäkysymykset vaikuttavat seuraavissa asioissa?

| | Monimuotoisuus näkyy/vaikuttaa (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|--------------------------|------------------------------------|--------------|-------|-------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin paljon | melko paljon | vähän | ei lainkaan | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Tiedonkulku ja viestintä | 6 | 34 | 51 | 9 | 0 | 37 | 61 | 1 | 2 |
| Esimiestyö | 16 | 55 | 28 | 1 | 0 | 60 | 37 | 2 | 1 |
| Sosiaaliset suhteet | 8 | 46 | 41 | 5 | 0 | 39 | 59 | 1 | 1 |
| Työn sujuvuus | 14 | 37 | 45 | 4 | 0 | 47 | 50 | 1 | 2 |

Miten arvioitte työntekijöiden sukupuolen vaikuttavan/heijastuvan työn arkeen? Miten paljon sukupuolikysymykset vaikuttavat seuraavissa asioissa?

| | Monimuotoisuus näkyy/vaikeuttaa (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------|-------|-------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin paljon | melko paljon | vähän | ei lainkaan | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Tiedonkulku ja viestintä | 1 | 9 | 46 | 44 | 0 | 6 | 92 | 0 | 2 |
| Esimiestyö | 2 | 21 | 57 | 20 | 1 | 16 | 81 | 1 | 3 |
| Sosiaaliset suhteet | 5 | 25 | 52 | 17 | 0 | 14 | 84 | 0 | 2 |
| Työn sujuvuus | 3 | 13 | 48 | 35 | 1 | 12 | 86 | 0 | 2 |

V Suhtautuminen monimuotoisuuteen / Henry ry

Monimuotoisuus on voimavara, joka parantaa organisaation tuloksellisuutta.

| | n | % |
|-----------------|------------|------------|
| Samaa mieltä | 100 | 87 |
| Eri mieltä | 1 | 1 |
| En osaa sanoa | 14 | 12 |
| Yhteensä | 115 | 100 |

Työvoimapula vaikeuttaa työvoiman saatavuutta toimialallamme tulevaisuudessa.

| | n | % |
|-----------------|------------|------------|
| Samaa mieltä | 76 | 66 |
| Eri mieltä | 28 | 24 |
| En osaa sanoa | 12 | 10 |
| Yhteensä | 116 | 100 |

Työvoimapulan helpottamiseksi tulisi edistää työperäistä maahanmuuttoa.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 78 | 67 |
| Eri mieltä | 6 | 5 |
| En osaa sanoa | 33 | 28 |
| Yhteensä | 117 | 100 |

Vierasperäinen nimi saattaa vaikeuttaa työnhakijan pääsyä työpaikkahaastatteluihin.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 38 | 32 |
| Eri mieltä | 64 | 55 |
| En osaa sanoa | 15 | 13 |
| Yhteensä | 117 | 100 |

Työntekijän rekrytoinnissa suomen kielen täydellisellä hallinnalla ei ole merkitystä, mikäli työtehtävän luonne ei sitä erityisesti vaadi.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 106 | 91 |
| Eri mieltä | 7 | 6 |
| En osaa sanoa | 4 | 3 |
| Yhteensä | 117 | 100 |

Erilaiset monimuotoisuuden ulkoiset symbolit (esim. uskonto, vakaumus) kuuluvat ihmisen yksityiselämään, eivät työpaikalle.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 82 | 70 |
| Eri mieltä | 22 | 19 |
| En osaa sanoa | 13 | 11 |
| Yhteensä | 117 | 100 |

Organisaatiossamme hyväksytään monimuotoisuuden eri ilmenemismuodot ja kannustetaan ihmisiä avoimuuteen tämän suhteen.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 72 | 62 |
| Eri mieltä | 21 | 18 |
| En osaa sanoa | 24 | 20 |
| Yhteensä | 117 | 100 |

Organisaatioiden tulee suunnitella toimintansa siten, että ne ottavat huomioon erilaisten työntekijäryhmien mahdolliset erilaiset tarpeet.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 88 | 75 |
| Eri mieltä | 14 | 12 |
| En osaa sanoa | 15 | 13 |
| Yhteensä | 117 | 100 |

Organisaatiossamme on tehty tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelma.

| | n | % |
|----------|-----|-----|
| Kyllä | 100 | 85 |
| Ei | 14 | 12 |
| En tiedä | 3 | 3 |
| Yhteensä | 117 | 100 |

Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen on nostettu esiin organisaatiomme strategiassa, toimintasuunnitelmassa tai vastaavassa.

| | n | % |
|----------|-----|-----|
| Kyllä | 65 | 56 |
| Ei | 46 | 39 |
| En tiedä | 6 | 5 |
| Yhteensä | 117 | 100 |

Monimuotoisuusbarometri 2011, KT Kuntatyönantajat (n= 147)

I Monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkitys / KT

Jos ajattelette monimuotoisuuden eri osa-alueita työyhteisössänne, miten tärkeäksi arvioitte henkilöstön monimuotoisuuden merkityksen organisaatiossanne nyt ja miten arvioitte tämän merkityksen kehittyvän tulevaisuudessa?

| | Tekijän merkitys nyt (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|-----------------------------|--------------------------|--------|-----------------|--------------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin tärkeä | tärkeä | vähemmän tärkeä | ei lainkaan tärkeä | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Ikä | 13 | 53 | 31 | 3 | 1 | 47 | 46 | 6 | 1 |
| Sukupuoli | 1 | 26 | 51 | 21 | 1 | 4 | 86 | 8 | 2 |
| Perhetilanne | 5 | 36 | 44 | 13 | 3 | 21 | 69 | 6 | 3 |
| Etninen tausta | 0 | 19 | 62 | 17 | 3 | 39 | 46 | 13 | 3 |
| Kielitausta | 5 | 32 | 47 | 15 | 2 | 38 | 52 | 8 | 2 |
| Seksuaalinen suuntautuminen | 0 | 4 | 34 | 58 | 4 | 7 | 76 | 11 | 6 |
| Vammaisuus | 1 | 23 | 61 | 10 | 6 | 10 | 78 | 6 | 6 |
| Osatyökykyisyys | 12 | 52 | 30 | 3 | 3 | 52 | 40 | 6 | 3 |
| Uskonto ja vakaumus | 0 | 6 | 40 | 51 | 3 | 9 | 77 | 11 | 2 |

II Monimuotoisuuden merkitys organisaation eri toiminnoille / KT

Millaiseksi arvioitte monimuotoisuuden merkityksen nyt ja miten arvioitte sen kehittyvän tulevaisuudessa organisaatiossanne?

| | Monimuotoisuuden merkitys nyt (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|---|-----------------------------------|--------|-----------------|--------------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin tärkeä | tärkeä | vähemmän tärkeä | ei lainkaan tärkeä | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Rekrytoinnissa | 9 | 42 | 42 | 5 | 1 | 55 | 42 | 1 | 1 |
| Perehdytyksessä | 9 | 55 | 32 | 3 | 1 | 47 | 50 | 3 | 1 |
| Johtamisessa ja esimiestyössä | 19 | 52 | 24 | 3 | 1 | 57 | 41 | 1 | 1 |
| Palkitsemisen yhdenmukaisuudessa | 11 | 44 | 33 | 9 | 3 | 23 | 73 | 2 | 2 |
| Henkilöstön koulutuksessa | 10 | 53 | 27 | 8 | 2 | 41 | 55 | 2 | 2 |
| Urakehityksen tukemisessa | 5 | 47 | 38 | 6 | 3 | 27 | 69 | 1 | 3 |
| Työn ja perheen yhdistämisen käytännöissä | 12 | 53 | 27 | 5 | 3 | 44 | 52 | 1 | 2 |
| Työsuojelussa | 9 | 55 | 28 | 7 | 1 | 32 | 66 | 1 | 1 |
| Työterveyshuollon toiminnassa | 11 | 51 | 28 | 8 | 2 | 38 | 59 | 1 | 1 |

III Syyt monimuotoisuuden huomioimiseen / KT

Mitä asioita pidätte tärkeimpinä motiiveina monimuotoisuuden huomioimiselle organisaatiossanne?

| | Monimuotoisuuden merkitys nyt (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|--------|-----------------|--------------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin tärkeä | tärkeä | vähemmän tärkeä | ei lainkaan tärkeä | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Organisaation imago | 12 | 65 | 19 | 3 | 1 | 50 | 48 | 0 | 3 |
| Työvoiman saatavuuden takaaminen | 39 | 47 | 12 | 1 | 1 | 67 | 31 | 0 | 2 |
| Kilpailuedun saavuttaminen | 14 | 43 | 31 | 8 | 3 | 39 | 57 | 0 | 4 |
| Asiakkaiden vaatimukset | 12 | 43 | 32 | 8 | 5 | 42 | 53 | 1 | 4 |
| Luovuuden edistäminen | 10 | 51 | 33 | 4 | 1 | 35 | 63 | 0 | 2 |
| Henkilöstön hyvinvointi | 26 | 56 | 16 | 1 | 1 | 50 | 48 | 0 | 1 |
| Konfliktien ehkäiseminen | 17 | 56 | 21 | 4 | 1 | 41 | 57 | 1 | 2 |
| Lakisääteiset velvoitteet | 13 | 57 | 26 | 3 | 1 | 27 | 71 | 1 | 1 |
| Eettiset syyt | 7 | 61 | 23 | 4 | 5 | 30 | 65 | 1 | 5 |

IV Monimuotoisuuden ilmeneminen työssä / KT

Miten arvioitte etnisen monimuotoisuuden vaikuttavan/heijastuvan työn arkeen? Miten paljon etninen monimuotoisuus vaikuttaa organisaatiossanne seuraavissa asioissa?

| | Monimuotoisuus näkyy/vaikeuttaa (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------|-------|-------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin paljon | melko paljon | vähän | ei lainkaan | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Tiedonkulku ja viestintä | 6 | 23 | 43 | 22 | 5 | 50 | 44 | 2 | 4 |
| Esimiestyö | 9 | 31 | 41 | 16 | 3 | 57 | 38 | 2 | 3 |
| Sosiaaliset suhteet | 6 | 39 | 38 | 13 | 3 | 52 | 42 | 2 | 4 |
| Työn sujuvuus | 6 | 26 | 48 | 15 | 5 | 46 | 48 | 1 | 5 |

Miten arvioitte työntekijöiden eri-ikäisyyden vaikuttavan/heijastuvan työn arkeen? Miten paljon ikäkysymykset vaikuttavat seuraavissa asioissa?

| | Monimuotoisuus näkyy/vaikeuttaa (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------|-------|-------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin paljon | melko paljon | vähän | ei lainkaan | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Tiedonkulku ja viestintä | 6 | 41 | 45 | 8 | 1 | 38 | 60 | 1 | 1 |
| Esimiestyö | 18 | 53 | 23 | 5 | 1 | 46 | 51 | 3 | 1 |
| Sosiaaliset suhteet | 15 | 47 | 32 | 5 | 1 | 38 | 60 | 1 | 1 |
| Työn sujuvuus | 13 | 48 | 33 | 6 | 1 | 46 | 52 | 1 | 1 |

Miten arvioitte työntekijöiden sukupuolen vaikuttavan/heijastuvan työn arkeen? Miten paljon sukupuolikysymykset vaikuttavat seuraavissa asioissa?

| | Monimuotoisuus näkyy/vaiuttaa (%) | | | | | Merkitys tulevaisuudessa (%) | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|--------------|-------|-------------|---------------|------------------------------|-----------------|---------|---------------|
| | erittäin paljon | melko paljon | vähän | ei lainkaan | en osaa sanoa | kasvaa | pysyy ennallaan | vähenee | en osaa sanoa |
| Tiedonkulku ja viestintä | 1 | 14 | 49 | 36 | 1 | 3 | 94 | 2 | 1 |
| Esimiestyö | 5 | 25 | 44 | 25 | 1 | 7 | 89 | 3 | 1 |
| Sosiaaliset suhteet | 6 | 26 | 50 | 17 | 1 | 6 | 90 | 2 | 2 |
| Työn sujuvuus | 6 | 15 | 50 | 29 | 1 | 9 | 88 | 2 | 1 |

V Suhtautuminen monimuotoisuuteen / KT

Monimuotoisuus on voimavara, joka parantaa organisaation tuloksellisuutta.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 113 | 78 |
| Eri mieltä | 6 | 5 |
| En osaa sanoa | 25 | 17 |
| Yhteensä | 144 | 100 |

Työvoimapula vaikeuttaa työvoiman saatavuutta toimiallallamme tulevaisuudessa.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 110 | 77 |
| Eri mieltä | 20 | 14 |
| En osaa sanoa | 13 | 9 |
| Yhteensä | 143 | 100 |

Työvoimapulan helpottamiseksi tulisi edistää työperäistä maahanmuuttoa.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 78 | 54 |
| Eri mieltä | 23 | 16 |
| En osaa sanoa | 43 | 30 |
| Yhteensä | 144 | 100 |

Vierasperäinen nimi saattaa vaikeuttaa työnhakijan pääsyä työpaikkahaastatteluihin.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 44 | 30 |
| Eri mieltä | 77 | 53 |
| En osaa sanoa | 24 | 17 |
| Yhteensä | 145 | 100 |

Työntekijän rekrytoinnissa suomen kielen täydellisellä hallinnalla ei ole merkitystä, mikäli työtehtävän luonne ei sitä erityisesti vaadi.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 104 | 72 |
| Eri mieltä | 28 | 20 |
| En osaa sanoa | 12 | 8 |
| Yhteensä | 144 | 100 |

Erilaiset monimuotoisuuden ulkoiset symbolit (esim. uskonto, vakaumus) kuuluvat ihmisen yksityiselämään, eivät työpaikalle.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 122 | 85 |
| Eri mieltä | 10 | 7 |
| En osaa sanoa | 12 | 8 |
| Yhteensä | 144 | 100 |

Organisaatiossamme hyväksytään monimuotoisuuden eri ilmenemismuodot ja kannustetaan ihmisiä avoimuuteen tämän suhteen.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 78 | 54 |
| Eri mieltä | 17 | 12 |
| En osaa sanoa | 50 | 34 |
| Yhteensä | 145 | 100 |

Organisaatioiden tulee suunnitella toimintansa siten, että ne ottavat huomioon erilaisten työntekijäryhmien mahdolliset erilaiset tarpeet.

| | n | % |
|---------------|-----|-----|
| Samaa mieltä | 113 | 79 |
| Eri mieltä | 16 | 11 |
| En osaa sanoa | 14 | 10 |
| Yhteensä | 143 | 100 |

Organisaatiossamme on tehty tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelma.

| | n | % |
|----------|-----|-----|
| Kyllä | 122 | 84 |
| Ei | 18 | 12 |
| En tiedä | 5 | 4 |
| Yhteensä | 145 | 100 |

Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvostaminen on nostettu esiin organisaatiomme strategiassa, toimintasuunnitelmassa tai vastaavassa.

| | n | % |
|----------|-----|-----|
| Kyllä | 87 | 60 |
| Ei | 49 | 34 |
| En tiedä | 9 | 6 |
| Yhteensä | 145 | 100 |

TYÖTERVEYSLAITOS

Työterveyslaitos, Työyhteisöt ja organisaatiot
Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki

www.ttl.fi

ISBN 978-952-261-178-9



Työterveyslaitos