



Ari Haapanen

Monimuotoisuusbarometri 2007

– ikä ja monikulttuurisuus haasteena ja voimavarana



monikko

monikko





Ari Haapanen

Monimuotoisuusbarometri 2007

- ikä ja monikulttuurisuus haasteena ja voimavarana

MONIKKO-hanketta (2005–2007) on rahoittanut Euroopan sosiaalirahasto.

MONIKKO – sukupuolten tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä

Ulkoasu ja taitto: Innocorp Oy

Paino: Frenckellin kirjapaino Oy, Espoo

Helsinki 2007

ISBN 987-951-802-802-7 (nid.)

ISBN 987-951-802-803-4 (pdf)

*”Moninaisuus ei välttämättä edellytä epämuotoisuutta,
sillä ruusu ja lilja ovat erilaiset ja kumpikin kauniit.”*

(William Blake)

Edessä voimakas asennemuutos

Suomalaiset työyhteisöt ja yhteiskunta ovat lähtökohtaisesti monimuotoisia. Ihmiset ovat erilaisia ja yhtäläisiä monilla eri perusteilla, kuten sukupuolen, iän, kielen, perheen, etnisen taustan, sukupuolisen suuntautumisen, vammaisuuden, vakaumuksen tai uskonnon perusteella. Siksi ihmisten yhdenvertaisuus, ja siihen pyrkiminen, on niin työpaikoilla kuin yhteiskunnassa tärkeää.

Entistä tärkeämpää yhdenvertaisuuteen pyrkiminen on lähivuosina, sillä monimuotoisuus työpaikoilla ja yhteiskunnassa tulee entisestään kasvamaan. Väestön ikääntymisen myötä suomalaisten ikärakenne muuttuu. Monimuotoisuusbarometrin tuloksista selviääkin, että ikää pidetään tärkeimpänä monimuotoisuuden ulottuvuutena sekä yksityisellä että kuntasektorilla tällä hetkellä.

Eri-ikäisten onnistunut johtaminen työpaikoilla on yksi monimuotoisuuden johtamisen tärkeistä ulottuvuuksista. Eri-ikäisillä työntekijöillä on erilaisia vahvuuksia ja erilaisia elämäntilanteita, siksi pitää huolehtia työssä jaksamisesta kaikkien kohdalla. Edistämällä työn ja perheen yhteensovittamista elämän eri vaiheissa voidaan kannustaa jatkamaan ja jaksamaan työssä pidempään.

Työperäisen maahanmuuton ennustetaan kasvavan ja sitä myötä kasvaa kielellinen ja etninen monimuotoisuus. Tämänkin tutkimuksen tuloksissa etninen tausta nousee iän ohella toiseksi merkittäväksi ja jatkossa entistä merkittävämmäksi monimuotoisuuden osa-alueeksi. Inhimillisen ja vastaanottavaisen maahanmuuttopolitiikan hahmotteleminen onkin yksi tärkeimpiä tehtäviä lähivuosina. Tarvitaan sekä hallinnollisia toimenpiteitä, mutta myös yleistä asenteiden muuttumista avoimempaan ja suvaitsevaisempaan suuntaan.

Monimuotoisuusbarometri paljastaa, miten sukupuolen merkitys työelämässä on edelleen melko merkittävä. Samapalkkaisuus nousee sukupuolen kohdalla vahvasti esille. Käynnissä olevan samapalkkaisuusohjelman tavoite onkin naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventaminen viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä. Työmarkkinoiden eriytymisen vähentäminen on yksi tärkeä keino tähän tavoitteeseen pääsemiseksi. Samapalkkaisuus-

ohjelma koostuu yli 30 tutkimus- ja kehittämishankkeesta, koulutusohjelmasta ja tiedotuskampanjasta.

Työpolitiikan kannalta on tärkeää, että erilaisten ihmisryhmien osallistumista työelämään helpotetaan. Kaikki eivät ole valmiita siirtymään suoraan avoimille työmarkkinoille. Esimerkiksi mielenterveydellisistä syistä työkyvyttömäksi joutuneille olisi luotava nykyistä enemmän tapoja siirtyä takaisin työelämään. Väylänä työelämään toimivat välityömarkkinat, jotka mahdollistavat työllistymisen esimerkiksi kolmannelle sektorille ja sosiaalisiin yrityksiin. Välityömarkkinat tarjoavat mahdollisuuden oman työ- ja toimintakyvyn arviointiin ja parantamiseen. Ne myös parantavat edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Vajaakuntoisten ja vammaisten osalta tarvitaan asennemuutosta. Tutkimus osoittaa¹, että kun yrityksellä oli kokemusta vajaakuntoisen työllistamisestä, arviot mm. työntekijän työssä suoriutumisesta, erityisjärjestelyjen tarpeesta ja työkyvyttömyyden riskistä olivat myönteisempiä kuin kokemusta vailla olevilla yrityksillä.

Kaikkinaisen syrjimättömyyden pitää olla sekä työpaikkojen että koko yhteiskunnan peruseriaate. Yhdenvertaisuuslaki on tässä asiassa aivan yksiselitteinen: ”Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.”

Monimuotoisuusbarometri on mainio tutkimus suomalaisen työelämän näkemyksistä monimuotoisuudesta tällä hetkellä. Toivottavasti barometrissa saadaan tulevana vuosina seurantatietoja siitä, miten käsitellyt asiat ovat kehittyneet.

Tarja Cronberg
Työministeri

¹ Työpoliittinen tutkimus 312/2006

Sisältö

Esipuhe	4
Johdanto	9
Monimuotoisuusbarometri	10
Menetelmät ja kohderyhmä	11
Vastaajat	11
Tulokset	13
Monimuotoisuuden eri ulottuvuudet	16
Ikä	16
Sukupuoli	20
Perhetilanne	21
Etninen tausta	23
Äidinkieli	29
Seksuaalinen suuntautuminen	29
Vammaisuus	30
Uskonto ja vakaumus	32
Monimuotoisuuden merkitys organisaation eri toiminnoille	33
Monimuotoisuuden motivaatio	36
Monimuotoisuuden kyseenalaistaminen	38
Yhteenveto	44
Lähteet	45
Liitteet	46

MONIKKO-hanke oli kolmivuotinen (2005–2007) ESR-rahoitteinen tutkimus- ja kehittämishanke, joka tähtäsi tasa-arvon ja työhyvinvoinnin lisääntymiseen työpaikoilla. Tasa-arvon ohella hankkeen keskeisiä teemoja olivat monimuotoisuus ja tasa-arvo työelämässä liittyen ihmisten erilaisuuteen koskien ikää, sukupuolta, perhetilannetta, etnistä taustaa, seksuaalista suuntautumista, vammaisuutta, uskontoa tai vakaumusta.

MONIKKO-hankkeessa kehitettiin ja tutkittiin uusia ratkaisumalleja ja hyviä käytäntöjä, jotka edistävät sukupuolten välistä tasa-arvoa työssä, löyhentävät työtehtävien sukupuolenmukaista segregaatiota, edistävät eri-ikäisten vuorovaikutusta ja poistavat etnisestä taustasta johtuvia syrjiviä työmarkkinakäytäntöjä. Hankkeessa painotettiin työyhteisöjen monimuotoisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa positiivisena voimavarana. Tavoitteena oli kehittää uusia monimuotoisuuden johtamismenetelmiä. Hanke käynnistyi tammikuussa 2005 ja päättyi joulukuussa 2007. Hanketta hallinnoi Työterveyslaitos.

MONIKKO koostui viidestä alahankkeesta sisältäen sekä tutkimuksellista toimintaa että käytännön kehittämistyötä. Tutkimusaineistot kerättiin hankkeen aikana eri kohdeorganisaatioista. Koko hankkeen kehittämistoiminnan tueksi toteutettiin ns. monimuotoisuusbarometri, jolla kartoitettiin yritysmaailman ilmapiiriä sukupuolten tasa-arvon ja työyhteisöjen monimuotoisuuden näkökulmasta. Kohteena olivat yritysten ja kuntien henkilöstöjohtajat ja -päälliköt (n= 449 henkeä), joilla on keskeinen rooli työpaikoilla rekrytoinnin ja urakehityksen eri vaiheissa.

Tässä julkaisussa raportoidaan monimuotoisuusbarometrin keskeiset tulokset. Kyselyn tulokset raportoidaan sellaisenaan ja niitä tulkitaan ja analysoidaan haastatteluaineiston avulla. Haastattelulainauksia on editoitu luettavampaan muotoon, mutta lainausten sisältöä ei ole muokattu. Raportin lopussa ovat liitteinä barometrin eri kohderyhmille tehtyjen verkkokyselyjen yhteenvedot.

Monimuotoisuusbarometri mittaa suhtautumista monimuotoisuuteen suomalaisessa työelämässä. Tavoitteena on selvittää, mitkä monimuotoisuuden osa-alueet koetaan työelämän kannalta tärkeimmiksi ja millä tavalla monimuotoisuus vaikuttaa käytännön työelämässä. Barometrin tulosten avulla etsitään työvälineitä ja toimintamalleja, joiden avulla monimuotoisuutta voidaan paremmin ymmärtää ja hyödyntää positiivisena voimavarana, tai vastata monimuotoisuuden asettamiin haasteisiin ja ongelmiin.

Monimuotoisuusbarometri mittaa monimuotoisuuteen liittyviä asenteita suomalaisissa yrityksissä. Suomalaisten työyhteisöjen monimuotoisuuden kirjo on laaja ja se kasvaa koko ajan. Monimuotoisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä työntekijöiden erilaisuutta ja yhdenvertaisuutta iän, sukupuolen, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon tai vakaumuksen perusteella. Edellä mainittuihin tekijöihin perustuva syrjintä on kielletty yhdenvertaisuuslaissa (2004). Poikkeuksena sukupuolten välinen tasa-arvo, josta säädetään tasa-arvolaissa ja perhetilanne, jota laissa ei mainita.

Monimuotoisuusbarometri on toteutettu Elina Moision ja Tuomas Martikaisen tekemän alustavan työn pohjalta. Elina Moision ja Tuomas Martikainen toteuttivat 2006 delfoi-haastattelututkimuksen, jossa kartoitettiin asiantuntijahaastattelujen avulla suomalaisten työelämän tutkijoiden ja asiantuntijoiden käsityksiä työelämän monimuotoisuuden kehityksestä vuoteen 2020 mennessä. Monimuotoisuusbarometrin kysymykset ja teemat ovat määrittäneet pitkälti tämän delfoi-haastattelututkimuksen aikana ja sen tulosten pohjalta. Tahdonkin kiittää Elinaa ja Tuomasta heidän tekemästään taustatyöstä, joka antoi vahvan perustan barometrin rakentamiselle.

Aiheesta on viime aikoina julkaistu myös paljon muuta tutkimusta. Erityisesti monikulttuurisuutta on tutkittu runsaasti. Monikulttuurisuuden merkitystä työelämässä ovat käsitelleet esimerkiksi Vartia ym. teoksessa *Monikulttuurisuus työn arjessa* (2007). Maahanmuuttajien kotoutumista ja integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan tarkastellaan esimerkiksi Tuomas Martikaisen toimittamassa kirjassa *Ylirajainen kulttuuri* (2006). MONIKKO-hankkeen teemoja käsitellään tarkemmin hankkeen yhteisjulkaisussa *MONIKKO – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä* (Kauppinen & Evans, toim. 2007).

Menetelmät ja kohderyhmä

Tutkimusmenetelmänä käytettiin verkkopohjaista yritys­kyselyä, joka toteutettiin yhteistyössä Henkilöstö­johdon ryhmä HENRY ry:n ja Kunnallisen työmarkkin­alaitoksen kanssa. Kyselyn kohderyhmänä olivat suomalaisten yritysten hen­kilöstöpäälliköt ja -johtajat ja henkilöstön kehittäjät. MONIKKO-hankkeen yhteistyökumppanina on ollut alusta alkaen Henkilöstö­johdon ryhmä – HENRY ry. HENRYn jäsenistöön kuuluu sekä julkisen että yksityisen sektorin yri­tysten ja organisaatioiden henkilöstö­johtoa. Kunnallisen työmarkkin­alaitoksen kautta kysely välitettiin kunnissa ja kuntayhtymissä toimiville palkka-asiamie­hille. Palkka-asiamiehet ovat kunnissa ja kuntayhtymissä toimivia henkilöstö­asioista vastaavia työnantajan edustajia. Suuret kiitokset yhteistyökumppaneille tutkimuksen mahdollistamisesta.

Kysely välitettiin HENRY ry:n kautta n. 900:lle ja Kunnallisen työmarkki­nalaitoksen kautta noin 600:lle henkilölle. Barometrin verkkokyselyyn vastasi yhteensä 449 henkilöä (vastausprosentti n. 30 %). Vastaajista 185 oli HENRY ry:n jäseniä ja 264 kuntien palkka-asiamiehiä. Vastausprosentti oli HENRY ry:n kohderyhmässä n. 21 % ja kunnissa n. 44 %.

Kyselyn sisällön erittelyä varten järjestettiin fokusryhmähaastatteluja, joiden avulla kartoitettiin monimuotoisuuden esiintymistä, siihen liittyviä elementte­jä ja johtamisen haasteita työyhteisöissä. Haastattelut toteutettiin verkkokyselyn tekemisen jälkeen viidessä mahdollisimman erilaisessa organisaatioissa. Haastatte­lujen osallistujaorganisaatiot olivat kuljetusalan yritys, media-alan yritys, kirjas­to, sosiaalinen yritys ja teknologiayritys.

Vastaajat

Kyselyn vastaajat edustivat henkilöstö­johtoa yksityisellä sektorilla ja kunnissa. Vas­taajista 60 % oli naisia ja 40 % miehiä. Yksityisen sektorin vastaajista selkeä enem­mistö (71 %) oli naisia, kun taas kuntapuolella jakauma meni lähes tasan (51 % naisia ja 49 % miehiä). Tämä oli sikäli kiinnostavaa, että vastaajien arviot heidän edustamiensa organisaatioiden mies-/naisvaltaisuudesta jakaantuivat siten, että yksityisellä puolella miesvaltaisia organisaatioita oli hieman enemmän kuin naisval­taisia. Kunnallisella puolella sen sijaan valtaosa organisaatioista oli naisvaltaisia:

Organisaation mies-/naisvaltaisuus yksityisellä sektorilla:

	Vastaus	Lukumäärä	0 %	50 %	100 %
1.	Organisaatiomme on miesvaltainen	77		42 %	
2.	Organisaatiomme on naisvaltainen	68		37 %	
3.	Ei kumpaakaan	37	20 %		

Organisaation mies-/naisvaltaisuus kunnissa:

	Vastaus	Lukumäärä	0 %	50 %	100 %
1.	Organisaatiomme on miesvaltainen	7	3 %		
2.	Organisaatiomme on naisvaltainen	231		89 %	
3.	Ei kumpaakaan	21	8 %		

Yksityinen- ja kuntasektori näyttävät eroavan toisistaan siinä, että vaikka yksityisellä puolella on enemmän miesvaltaisia organisaatioita kuin kunnissa, on yksityisellä sektorilla kuitenkin enemmän naisia henkilöstöjohdon tehtävissä kuin kunnissa.

Vastaajien keski-ikä oli n. 50 vuotta. Yksityisellä 47 ja kunnissa 52 vuotta. Kuntien vastaajista selkeästi useampi kuului ikäryhmään 55–64 vuotta (41 %) kuin yksityisellä (23 %). Vastaavasti yksityisellä sektorilla ikäryhmään 35–44 vuotta kuului 32 % vastaajista ja kuntopuolella 11 % vastaajista.

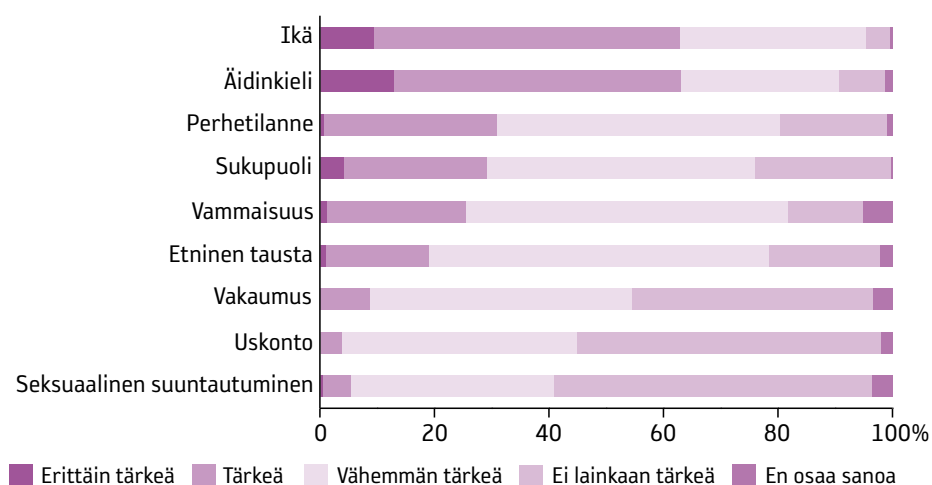
Valtaosalla vastaajista oli korkeakoulututkinto. Molemmissa kohderyhmissä 84 % vastaajista ilmoitti koulutustasokseen ylemmän tai alemman korkeakoulututkinnon. Ylemmän korkeakoulututkinnon oli suorittanut 70 % yksityisen sektorin vastaajista ja 55 % kuntien vastaajista.

Kyselyn vastaajat edustivat hyvin eri kokoisia organisaatioita. Kuitenkin molemmissa kohderyhmissä yli 80 % vastaajista työskenteli organisaatioissa, joiden henkilöstön määrä on vähintään 100. Yksityisellä sektorilla 38 % vastaajista työskenteli yli 1000 hengen organisaatioissa. Kuntapuolella yli tuhannen hengen organisaatioita oli suhteessa vähemmän. Useimmat kuntien vastaajat ilmoittivat organisaationsa kooksi 100–249 henkeä (27 %).

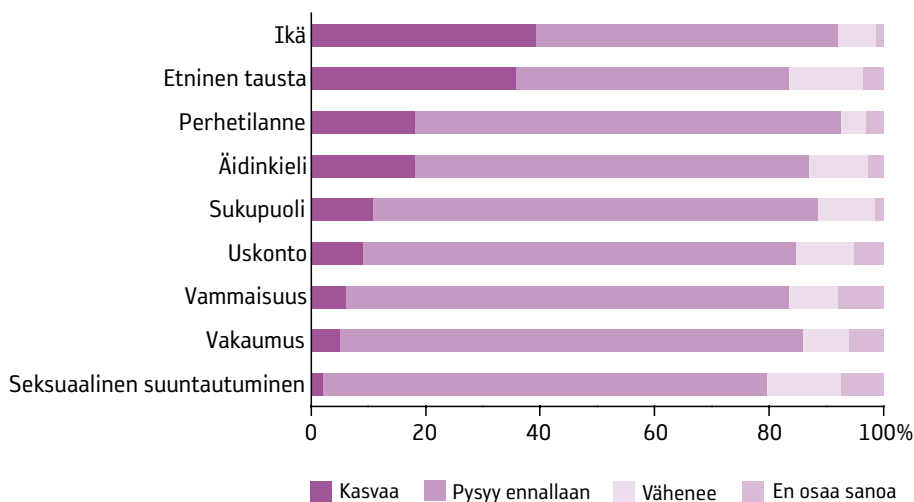
Tulokset

Kyselyssä kysyttiin vastaajien mielipidettä monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkityksestä ja siitä, miten tämä merkitys tulee muuttumaan tulevaisuudessa. Monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi oli kyselyssä annettu ikä, sukupuoli, perhetilanne, etninen tausta, äidinkieli, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, uskonto ja vakaumus. Alla taulukkomuodossa yhteenvedot kyselyn tuloksista monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien suhteen:

Kuva 1. Eri tekijöiden merkitys nyt (n=449).



Kuva 2. Eri tekijöiden merkitys tulevaisuudessa (n=449).



Haastatellut pitivät yleisesti työyhteisöjään varsin monimuotoisina. Mielikuvat siitä, mitä monimuotoisuudella tarkoitettiin, vaihtelivat suuresti erilaisissa organisaatioissa. Toisessa organisaatiossa monimuotoisuutta ajateltiin lähinnä iän ja sukupuolen suhteen, kun taas toisessa organisaatiossa oli 20–30 erilaista etnistä taustaa edustavia työntekijöitä, jolloin monimuotoisuus miellettiin erityisesti näiden erilaisten etnisten taustojen suhteen. Edelleen monimuotoisuutta tarkasteltiin joissain työyhteisöissä enemmän persoonallisuuden näkökulmasta kuin yksittäisten luettujen ominaisuuksien kautta. Tällöin korostui yksilöllinen monimuotoisuus. Keskeistä on mitä ihminen osaa, minkälainen koulutus hänellä on ja minkälainen hän on henkilönä. Tällöin ei kiinnitetä huomiota niinkään henkilökohtaisiin kuin ammatillisiin ominaisuuksiin.

Monimuotoisuutta pidettiin yleisesti positiivisena asiana, mutta siihen nähtiin liittyvän myös ongelmia. Erilaisten ihmisten ja kulttuurien yhteensovittaminen saattaa olla haasteellista ja aiheuttaa jopa todellisia konflikteja. Esimerkiksi maahanmuuttajat eivät pitäneet suomalaista kulttuuria erityisen avoimena. Eräs maahanmuuttajahaastateltava kommentoi monimuotoisuutta seuraavasti:

"No se on varmasti hyvä asia, mutta se tuo myöskin muutamia ongelmia ja varsinkin Suomen yhteiskunnassa on vähän semmoinen, tää ehkä kulttuuri tai mikä se on, nii erot, niin se yhteiskunta yleisesti ei ole mikään avoin. Että se ei, se on vaikea hyväksyä pakolaiskulttuuria sisään. Ja sama on työpaikka, ihan sama, se on niinkun pieni yhteiskunta. Ongelmia esiintyy, mutta yrittään kuitenkin saada se hyväksi, että se monikulttuurisuus rikastaa meidän työyhteisöä. Ongelmia on ja haasteita on."

Siitä huolimatta, että monimuotoisuuteen liittyvien ongelmien olemassaolo tiedostettiin, pidettiin työyhteisön monimuotoisuutta rikkautena ja työyhteisöä hyödyttävänä asiana, kuten eräs haastateltava asian kiteytti:

"Sehän on tavallaan ihan itsestään selvää, et jos täällä ois 130 30-vuotiasta sinkkunaista niin totta kai se ajattelumaailma ois hirveen paljon yksipuolisempi, kun meitä nyt on joka lähtöön ihmisiä."

Vaikka monimuotoisuuteen suhtauduttiin tässä tutkimuksessa varsin positiivisesti, on aiheesta olemassa myös hieman toisen tyyppisiä tutkimustuloksia. Euroopan komissio teetti vuonna 2006 selvityksen, jossa kartoitettiin haastattelututkimuksella syrjintää ja epätasa-arvoa EU-maissa (Special Eurobarometer. Discrimination in the European Union 2007. Vastaajia Suomessa 1031, koko EU 24796.). Kyselyssä kysyttiin mm. kuinka yleiseksi vastaajat arvioivat eri monimuotoisuuden ulottuvuuksiin liittyvän syrjinnän omassa maassaan. Kyselyn vastausvaihtoehdot olivat, että syrjintä monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien suhteen on harvinaista tai yleistä (kolmas vaihtoehto "en osaa sanoa"). Tällä asteikolla suomalaisista vastaajista 70 % arvioi etnisen syrjinnän yleiseksi (EU 64 %). Ikäsyrjinnän ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän arvioi 49 % suomalaisista vastaajista yleiseksi (EU 46 % ja 50 %). Uskontoon ja vakaumukseen sekä sukupuoleen liittyvä syrjintä arvioitiin Suomessa selvästi EU:ta vähäisemmäksi. EU:n tasolla uskontoon ja vakaumukseen liittyvän syrjinnän arvioi yleiseksi 44 % vastaajista ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän 40 %. Suomessa vastaavat prosentit olivat molempien tekijöiden osalta 24 %. Joka tapauksessa täydelliseen yhdenvertaisuuteen näyttää vielä olevan matkaa.

Monimuotoisuuden eri ulottuvuudet

Seuraavassa tarkastellaan lyhyesti, millaiseksi monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkitys koettiin työelämässä toisaalta kyselyn tulosten ja toisaalta haastattelujen valossa.

Ikä

Ikää pidettiin sekä yksityisellä että kuntasektorilla tällä hetkellä tärkeimpänä monimuotoisuuden ulottuvuuksista. Yksityisen puolen vastaajista 65 % ja kuntien 61 % piti iän merkitystä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Edelleen 40 % yksityisen sektorin vastaajista ja 39 % kuntien vastaajista arvioi iän merkityksen kasvavan tulevaisuudessa.

Haastatteluissa keskusteltiin iän merkityksestä monista eri näkökulmista. Ikää sinänsä ei pidetty tärkeänä tai ongelmana. Henkilön ikää tärkeämpänä asiana pidettiin ammattitaitoa ja kykyä suoriutua työstä. Yleisesti oltiin sitä mieltä, että on hyvä, jos työyhteisössä on eri-ikäisiä työntekijöitä. Tämän katsottiin rikastavan työyhteisöä. Kokeneemmilla työntekijöillä on paljon tietoa, jota nuoremmilta saattaa puuttua ja nuoremmat puolestaan tuovat työyhteisöihin vaihtelua ja uusia ajattelu- ja toimintamalleja. Eri-ikäisten työntekijöiden katsottiin myös tuovan jonkinlaista jatkuvuutta työyhteisöön. Eräs haastateltava tuumi hieman humoristisesti eri-ikäisten työntekijöiden työyhteisöä rikastuttavasta vaikutuksesta:

"Mutta se, mikä on iloinen havainto ainakin mulla niin nuoret on niin äärettömän mahtavia nykyään. Siis he tietävät aivan mielettömästi, oppivat hirveän nopeasti. Eli kun jossain aina ajatellaan, että otetaan nuoria, että saadaan ne helposti ja huonolla palkalla ja tämmöistä, niin mun mielestä se on aivan, et kun niillähän on ihan, aivan mieletön tietotaito nykyään ja oppimisinto. Et mä niinku ajattelen nuorista hirveen positiivisesti. Et ei ainoastaan se, että se vanha ja kokenut, et jos ajattelee et se ois se ainoa positiivinen juttu. Ja samoin sitten se, että tota hyvä yhdistelmä on keski-ikäinen nainen ja nuori poika. Siinä onki a vot. Siinä tulee tulosta aikaiseksi. Hirveä ikärasismi. Mutta tässä on niinku, että kumpaakin."

Toinen haastateltava viittasi hieman samaan tyyliin eri ikäisten eroihin ja erilaiseen tyyliin tehdä töitä:

"Itse asiassa just viime viikolla puhuttiin yhden kollegan kanssa, että olikohan se joku tutkimus niin, että vanhemmat henkilöt, niin viikko on aikaa olla töissä, niin kun ne tulee töihin, niin ne on ihan et jes, nyt tehdään hommia. Sit kun ne on töissä, niin se madaltuu se into tai jaksaminen. Ja sitten taas nuoret ihmiset kun tulee töihin, niin ne voi olla maanantaina vähän, et ei vitsi piti herätä taas. Mutta sitten taas ne on perjantaina ihan tosi hyvässä vauhdissa. Että siinä mielessä olisi hyvä, että olisi molempia. Että tulisi koko viikko katetua. Että kyllähän se on tärkeitä, että molempia löytyy."

Joissain organisaatioissa oli tietoisesti kiinnitetty huomiota siihen, että työyhteisössä olisi mahdollisimman eri-ikäisiä työntekijöitä. Tässä yhteydessä tuotiin esiin ns. hiljainen tieto, jonka välittymisen kannalta eri-ikäiset työntekijät ja heidän yhteistyönsä ovat keskeisellä sijalla.

"Me ollaan yritetty sekoittaa ikää mahdollisimman paljon. Ja on nimenomaan otettu nuoria työntekijöitä sillä tavalla kasvamaan, että hiljainen tieto ei pääse liivahtamaan talosta ulos silloin, kun jäädyään eläkkeelle. Et sikäli ollaan kiinnitetty ikään huomiota molemmiin puolin, että palkataan sekä kokeneita että semmosia, jotka saa sen kokemuksen täältä ja jotka myös tuo sitten uutta tietoa... No pyritään mahdollisimman paljon ottamaan ylös hiljaista tietoa. Just meillä on nyt tällä hetkellä semmonen projekti menossa, et meiltä siirtyy erittäin hyvä lakitiedon osaaja eläkkeelle. Ja nyt kasvatetaan vieressä melkein vierihoitona, että et otetaan kaikki talteen, ettei vaan jää mitään saamatta. Että on tämmösiä mentoreita ja sitte taas opetuslapsia."

Eri-ikäisistä nähtiin olevan varsin konkreettista hyötyä esimerkiksi työssä, jossa täytyy ymmärtää erilaisten kohderyhmien ja yleisöjen tarpeita.

"On tosi vaikea joskus ymmärtää sellaista kohderyhmää, mihin itse ei kuulu. Et vaikka meillä on tutkimuksia, jotka tukee sitä, niin kyllä huomaa täällä sisäisesti, et ihmiset kyselee, että et jos täällä on joitain muita henkilöitä täällä talossa, kun meitä on tosiaan nuoria – meillä on aika iso tämä ikäskaala tässä. Voidaan sit kysyä toisen ikäryhmän edustajalta, että mitä sinä tai mitä sun lapset tai – vähä et saa semmost tukee sille omalle käsitykselle jostain tietystä kohderyhmästä esimerkiksi. Siinäkin mielessä se on kyllä hyvä, että meitä on tosi paljon eri-ikäisiä."

Vaikka varsinaista ikäyrjintää ei ainakaan tähän tutkimukseen haastatelluissa organisaatioissa kerrottu esiintyvän, olivat jotkut haastateltavat kokeneet iän ja mahdollisesti sukupuolen vaikuttaneen siihen, miten heihin on työssä suhtauduttu. Haastateltavilla oli kokemuksia mm. tilanteista, joissa työntekijän ikä on vaikuttanut siihen, millaiseksi heidän ammattitaitonsa tai asemansa mielletään.

"Mä en ole täällä koskaan kokenut , että mua olisi katsottu, että oletpa nuoren näköinen, että miten sä voit olla tossa hommassa. Mutta jos mä näen ulkopuolisia partnereita, niin mä kyllä huomaan sen, että ne katsoo, että olenpa nuori ja – tyyliin et missä se on se, joka nyt oikeasti näyttää hommia tekee. Et sä oot varmasti hänen assistenttinsa. Et meillä ei mun mielestä ole ikäyrjintää, tai et katottais ikää sillä tavalla kuin ehkä sit muissa yrityksissä."

Toisaalta myös tavoitteet pidentää työntekijöiden työuraa herättivät keskustelua. Erilaisia käytäntöjä, joilla ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista yritetään edistää ja eläkkeellesiirtymisikää nostaa, pidettiin hyvinä. Toisaalta niitä myös kritisoitiin. Ongelmaksi koettiin muun muassa työvoiman ikääntyminen, joka näiden toimien myötä saattaa entisestään korostua.

"No siinä mielessä, että se on hyvä antaa vaihtoehtoja. Joku jaksaa pidempään ja joku sitten haluaa vähän aikaisemmin, että sitten on näitä esimerkiksi osa-aikaeläkkeitä ja kaikkia tällaisia, että jokaiselle löytyy se juuri siihen tyyppiin sopiva työtahti."

"Mun mielestä meillä olisi tärkeämpi saada niitä nuoria tilalle. Koska jo se keski-ikä on niin kauhean korkea, niin mitä niitä vanhoja siellä roikottaa vielä pari vuotta."

Eläkeiän nostamiseen suhtauduttiin kriittisesti myös sen vuoksi, ettei kuitenkaan uskottu työntekijöiden työssä jaksamiseen eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Tai jos ihminen jaksaisikin, kyseenalaistettiin tietyissä tapauksissa jatkamisen motiiveja. Mikäli henkilö todella viihtyy työssään ja tahtoo ja jaksaa jatkaa työskentelyä vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeen, pidettiin hyvänä, että tähän annettiin mahdollisuus. Toisaalta jos henkilö on pakotettu työskentelemään pidempään esimerkiksi taloudellisista syistä, pidettiin tilannetta arveluttavana ja epäoikeudenmukaisena.

"Ihmisellä saattaa olla vielä eläkeiän kynnyksellä yhtäkkiä asuntovelkaa. Ne on usein tällaisia, et se on hyvä, että sitä on pystytty jatkamaan, mutta en mä usko, että siihen muita syitä, että on tullut otettua asuntovelkaa vielä viime vuosina. Se on ihan selvä asia, että se, silloin halutaan. Mutta kyllä enemmistö sanoo, että heti kun henkilökohtainen eläkeikä tulee täyteen, niin kiitos riittää."

Ikääntyminen koettiin ongelmaksi esimerkiksi kuljetusalalla. Tilanne on pitkälti sama kuin teollisuudessa, jonne on vaikea saada työvoimaa. Kuljetusalan imago ei nuorten keskuudessa ole erityisen hyvä, eivätkä nuoret hakeudu alalle. Tähän on vaikuttanut osaltaan myös työvoimapolitiikka. Esimerkiksi bussinkuljettajiksi on koulutettu uusia työntekijöitä työvoimapolitiittisin perustein. Käytännössä tämä on tarkoittanut sitä, että alalle on työllistynyt lähinnä työttömänä työnhakijana

olleita henkilöitä. Nämä työntekijät ovat usein ikääntyneitä, ja bussinkuljettajan ammatti on ollut heille toinen tai kolmas ammatti. Tämä selittää osaltaan myös maahanmuuttajien suurta osuutta linja-autonkuljettajista. Viime aikoina on kuitenkin ryhdytty kouluttamaan nuoria bussinkuljettajiksi. Näin alan imagoa ja työvoimarakennetta voidaan yrittää muuttaa.

Ikäjohtamiseen oli kiinnitetty huomiota. Eri-ikäisten erilaiset toiveet työn suhteen tulisi huomioida johtamisessa. Eri-ikäiset saattavat arvostaa erilaisia asioita ja tämä tulisi ottaa huomioon esimerkiksi palkitsemisessa. Eri elämänkaaren vaiheissa oleville työntekijöille voidaan soveltaa erilaisia palkitsemismalleja. Nuorempi työntekijä saattaa kokea mielekkääksi palkitsemiseksi taloudelliset kannustimet, perhevaiheessa elävä työntekijä tarvitsee joustoja työn ja perheen yhteensovittamiseksi ja ikääntyneempi mahdollisesti haluaa jo jäähdytellä ja tehdä hieman vähemmän töitä.

"Eri tilanteessa eri asiat on tärkeitä eri ihmisille. Et se on semmonen palkitsemismalli, et niinku mulle on tärkeitä se työn jousto. Et ku mä oon kotona välillä, mä teen kotoo välillä töitä, ni se on mulle kauheen tärkeitä. Ni sit joillekin on raha, uuden oppiminen ja tän tyyppinen asia, ni me ollaan tehty semmosii eri segmenttejä, ni sitten pystyy oman esimiehen kanssa puhumaan, että mitkä on mulle tärkeitä. Ja sit taas esimies osaa palkita oikeilla tavoin, ku se tietää, mikä missäki elämänvaiheessa kenellekin on tärkeintä, kun ne vaihtelee kauheesti."

Haastattelussa tuli esille, että työyhteisöt saattavat joskus kasvaa työntekijöidensä mukana. Nopeasti kehittyneellä it-alalla rekrytoitiin 1990-luvulla paljon nuoria työntekijöitä ja yritysten keski-ikä saattoi olla hyvin alhainen. Nyt työntekijöiden ikääntymisen myötä työyhteisöjen keski-ikä on noussut ja jopa organisaatio-kulttuuri on muuttunut työntekijöiden mukana.

"Et tavallaan silloin, kun 1990-luvulla tavallaan oli ihan se räjähdyskasvu, niin silloin otettiin tosi paljon semmosia tosi nuoria ihmisiä. Silloin, kun mä tulin tänne, mä oon ollu 24 kun mä tulin töihin, niin oli ihan hirveesti porukkaa, jotka oli just valmistunu ja kellään ei ollu perheitä eikä lapsia eikä näin, ja nyt mua niinku naurattaa et sitä mukaa, kun mä oon ite menny naimisiin ja saanu lapsia ja näin, ni sitten tavallaan joutunu ihmisiltä pyytään anteeks, et mä oon pois töistä hoitaa sairaita lapsia. Ni sit yhtäkkii kaikki, tavallaan kaikki muutki rupee oleen – no ei nyt siis kaikki, mut tosi moni muu rupee oleen siin samas elämänvaiheessa. Et sillei, et tavallaan, et me ollaan menty ylöspäin."

Eräänlaisena megatrendinä mainittiin, että ikäkäsitys on muuttunut. Nuoret aikuistuvat entistä aikaisemmin ja ikääntyneemmät haluavat pysyä tavallaan nuorina entistä pitempään. Tämä saattaa tulevaisuudessa muuttaa perinteisiä ikäkäsityksiä ja suhtautumista eri-ikäisiin.

Yhteenvedonä ikäteemasta voi todeta, että fyysistä ikää tärkeämpänä pidettiin henkilökohtaisia ominaisuuksia, luonteenlaatua ja erityisesti tietynlaista asennetta. Työssä jaksamisen katsottiin liittyvän kykyyn ja haluun oppia uutta ja olla mukana alati muuttuvassa työelämässä.

"Et varmaan enemmän, kun se ihan fyysinen ikä, niin se, pysyykö täällä mukana vai ei, niin se on kyl se asenne, että on halukas ottaa sitä uutta vastaan, et täällä sitä tulee, et sitä on semmosessa niinkun myllyssä, että, et jos vaan suhtautuu positiivisesti uuden oppimiseen niin se on varmaan se."

Sukupuoli

Sukupuolen merkitystä työelämässä pidettiin kyselyssä melko merkittävänä tekijänä. Yksityisellä sektorilla 36 % vastaajista piti sukupuolen merkitystä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Kuntapuolella vastaava prosentti oli 24. Molemmissa ryhmissä 24 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei sukupuoli ole lainkaan tärkeä. Sukupuolen merkityksen työelämässä arvioi tulevaisuudessa kasvavan 14 % yksityisen puolen vastaajista ja 8 % kuntien vastaajista. Tulosten perusteella näyttää siis siltä, että sukupuoli koetaan jostain syystä hieman tärkeämmäksi tekijäksi yksityisellä kuin kuntapuolella.

Haastatteluissa sukupuolen merkitystä pidettiin yleisesti varsin vähäisenä. Yleisin kommentti oli, ettei sukupuolella ole merkitystä työn kannalta. Sukupuolikysymys rinnastettiin yleensä samapalkkaisuuteen ja haastateltavat olivat sitä mieltä, että heidän työyhteisöissään tasa-arvo toteutuu, koska kaikille maksetaan samasta työstä sama palkka.

Vaikka samapalkkaisuus periaatteessa toteutuikin, tiedostettiin myös se, että eroja esiintyy. Miehet pyytävät edelleen suurempia palkkoja kuin naiset samoja paikkoja hakiessaan. Tämä puolestaan johtaa helposti siihen, että miesten palkkataso saattaa joissain paikoissa olla jo lähtökohtaisesti naisten palkkatasoa korkeampi. Tämä kertautuu palkkojen noustessa ja aiheuttaa pysyvää epätasa-arvoa palkkaukseen.

"Mä oon ite miettiny tosi paljon sitä, että minkä verran yritys voi tehdä ja minkä verran tavallaan kyse on naisten ja miesten erilaisista lähtöodotuksista. Kun esimerkiksi mun mielestä hirveen usein esimerkiksi rekrytoidaan vastavalmistuneita, niin on ollut sillei – emmä oo tehny tästä tutkimusta. Mä en voi sanoa, et tää pätee ihan sataprosenttisesti, mutta mun mielestä aika usein miehillä on korkeammat lähtöpalkkapyynnöt kuin naisilla. Ja sit taas työnantajan edustajana niin – en mä nyt voi sanoa niille naisille, et pyytäkää enemmän palkkaa, et kyllä teille maksettais, jos te pyytäisitte. Mut et se tuntuu hölmöltä, et siis näkee, et tavallaan ne asiat voi lähtee menemään väärään suuntaan jo alussa."

Tasa-arvon toteutumisen seuraamiseen oli olemassa erilaisia käytäntöjä. Seuratavia asioita saattavat olla esimerkiksi palkka ja uralla eteneminen. Samapalkkaisuutta seurattiin esimerkiksi niin, että mikäli tehtäväkohtaisissa palkoissa oli yli viiden prosentin eroja suuntaan tai toiseen, selvitettiin erojen syyt ja ryhdyttiin mahdollisesti toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi.

Vaikka tasa-arvon koettiin toteutuvan varsin hyvin ainakin palkkauksen suhteen, todettiin perinteisten sukupuoliroolien kuitenkin näkyvän jossain määrin työpaikoilla. Varsinaisen työn tekemisessä sukupuolirooleilla ei ollut juuri merkitystä, mutta arkisissa käytännöissä roolit saattoivat näkyä.

Mä olen ollut insinööri-toimistossa toimistotyössä, jossa oli suurin osa miehiä, niin kyllä siellä se näky ainakin, että ei kukaan mies koskaan ruvennut kahvipöytää kattamaan tai tuomaan kahvia, et se oli aina sillä tavalla naisten hommaa."

Sukupuolirooleissa nähtiin kuitenkin tapahtuvan myös muutoksia:

"Sukupuolirooleista yks selkeesti nouseva trendi, että se sukupuoliraja hämärtyy. Et se ilmenee ikäänkään tämmösinä uusina niinku pehmoisinä. Jossakin artikkelissa nauroin, kun oli pari vuotta sitten toi Procter & Gamble tehnyt oikein niinku, siis hämmästyttänyt kaikki, koska he olivat tuoneet vaippamainokseen ensimmäisen kerran isät, äitiä ei näkyny siin vaippamainoksessa ollenkaan."

Yleisesti pidettiin hyvänä asiana sitä, että työyhteisössä on molempia sukupuolia, ja erityisesti naisvaltaisille aloille ja työyhteisöihin toivottiin enemmän miehiä. Tässä mielessä sukupuolen merkitys koettiin tärkeäksi. Merkityksen arveltiin jopa kasvavan, kun sukupuolen mukaan jakautuneille aloille pyritään saamaan molempia sukupuolia.

Perhetilanne

Noin 30 % vastaajista molemmissa vastaajaryhmissä arvioi perhetilanteen merkityksen tärkeäksi. Yksityisen puolen vastaajista 22 % ja kuntien vastaajista 16 % arvioi perhetilanteen merkityksen kasvavan työelämässä tulevaisuudessa. Perhetilannetta useammin merkitykseltään kasvaviksi monimuotoisuuden osa-alueiksi arvioitiin vain ikä ja etninen tausta.

Perhetilanteen huomioimisesta työelämässä oli haastatelluilla lähinnä hyviä kokemuksia. Kaikissa organisaatioissa työntekijöiden perhetilanne huomioitiin töiden suunnittelussa mahdollisuuksien mukaan. Vuorotyössä oli järjestelty vuoroja perheellisille tai yksinhuoltajille sopiviksi, ja ylipäänsä perheen ja työn yhteensovittamisen koettiin onnistuvan hyvin. Yksikään haastateltava ei kertonut, että perhetilanne olisi haitannut hänen uraansa tai työskentelymahdollisuuksiaan.

"Perhetilanteella on meillä hyvin suuri merkitys sillä tavalla, että kun on vuorotyö ja tällaiset vaikeat, hankalat työajat, niin esimerkiksi pienten lasten vanhemmilla on ongelmallisempi olla töissä kun sitten muilla. Eli perhetilanteella on merkitystä."

Perhetilanteen vaikutuksen työelämään nähtiin muuttuneen viimeisten 15 vuoden aikana huomattavasti. Eräs haastateltava totesi, että jo hänen työhistoriansa aikana on tapahtunut suuri muutos isien osallistumisessa lasten hoitoon. Vielä 15 vuotta sitten oli hyvin harvinaista, että isät jäisivät hoitamaan sairasta lasta saati sitten että isät olisivat jääneet pidemmiksi ajoiksi kotiin hoitamaan lapsia. Vaikka tilanne on muuttunut oleellisesti, ei sitä silti vielääkään pidetty tasa-arvoisena niin, että molemmat vanhemmat osallistuisivat lasten hoitoon yhtä suurella panoksella. Lasten hoito tuntuu edelleen jäävän suuremmassa määrin äidin kuin isän tehtäväksi. Haastatteluissa keskusteltiin myös siitä, pitäisikö miehiä kannustaa käyttämään enemmän perhevapaita esimerkiksi jakamalla vapaat tasan vanhempien kesken. Tällaista pakottamista ei kuitenkaan pidetty parhaana ratkaisuna. Pikemminkin uskottiin, että isien suurempi osallistuminen muuttuu vähitellen luontevammaksi.

"Pakottaminen on aina mun mielestä vähän kyseenalasta. Et kyllä mun mielestä se perhe itse tietää parhaiten, mikä on se työtilanne ja muuta. Jos rupee pakottaan kauheasti, niin sit voi käydä niin, et yhtäkkiä ne lapset joutuu jo puolivuotiaana hoitoon sen takia kun isä ei pystykään jäämään. Pakkotoimenpiteillä harvoin päästään siihen, mihin me halutaan. Ehkä mahdollistaminen ja sitä kautta, mutta nythän se on mahdollista, et sä pystyt itse valitsemaan."

Erityisen vahvasti perhe tuntui olevan läsnä naisvaltaisissa työyhteisöissä, joissa oli paljon pienten lasten vanhempia. Tällaisilla työpaikoilla perheestä ja erityisesti lapsista keskusteltiin paljon ja työntekijät tunsivat toistensa perhetilanteet hyvin.

"Meillähän on hirveästi pienten lasten äitejä ja äitiyslomalaisia, et sillä tavalla se näkyy ja kuuluu. Et sillä tavalla täytyykin olla sitä joustoa, et lapset sairastaa tai sit on lyhempää työpäivää. Et sillä lailla ainakin se. Ja silloin se heijastuu kaikkien töihin tietysti, kun tasasin väliajoin jää joku äitiyslomalle, niin sitten taas vaihdellaan asiakkaita."

Mitään varsinaisia erityisjärjestelyjä tai keinoja perhetilanteen huomioimiseen ei organisaatioilla ollut käytössä. Sen sijaan tärkeänä pidettiin yleistä avointa ja ymmärtävää ilmapiiriä, jossa on mahdollista keskustella ja sopia asioista ja erilaisista yksilöllisistä työjärjestelyistä.

"Ei kai mun mielestä meillä sillee oo mitään erikoisia juttuja kehitetty, et se on jokaisen henkilön kohdalla vähä niinku kustomoitu se juttu, että miten se on paras hoitaa kaikkien kannalta."

"Mun mielestä meillä on ihan älyttömän hyvin järjestetty kaikki tollaset. Et mul ei oo omii lapsia, mutta ilomielin jään joskus äitiyslomalle, koska mä tiedän, et täällä hoituu tosi hyvin noi asiat. Kun siis meidän valttihan on joustavuus. Et ilman sitä olis varmaan paljo vaikeampaa aika monella."

Erityisesti vuorotyötä tekevät vanhemmat arvostivat työnantajan joustavuutta työvuorojen suunnittelussa ja perhetilanteen huomioimisessa. Vaikka työnantaja ei välttämättä ollut tehnyt heidänkään kohdallaan varsinaisia erityisjärjestelyjä, niin esimerkiksi mahdollisuutta tehtävien työvuorojen sopimiseen joustavasti arvostettiin erittäin paljon.

"Tää on ollut niin loistava työpaikka siinä, että et on voinut kolme lasta kasvattaa ja niin vähän pitää niitä hoidossa, et itse asiassa niin kuin me tehtiin silloin kun meidän lapset oli pieniä. Kaks vuorotyöläistä, ja mä olen saanut valita työvuoroni. Siis aika lailla miehen työvuoroihin sovitaa. Mä en usko, että monessa työpaikassa olisi pystynyt sillai. Et vuosikaudet siis mun esimies on antanut, että joo saat ne vuorot. Ja tietysti olen tehnyt ihan yhtä paljon iltavuoroja kun muutkin, mutta että sai valita niitä. Ja tämä mahdollisuus on aina yleensä otettu huomioon silloin, kun on tarve lapsen hoidon suhteen."

Etninen tausta

Etninen tausta nousi kyselyssä selkeästi toiseksi merkittäväksi ja tulevaisuudessa edelleen merkitykseltään kasvavaksi monimuotoisuuden osa-alueeksi iän ohella. Etnisen taustan merkitystä ei vielä tällä hetkellä pidetty yhtä tärkeänä kuin esimerkiksi iän, sukupuolen tai perhetilanteen merkitystä. Yksityisen puolen vastaajista 29 % piti etnistä taustaa tärkeänä tai erittäin tärkeänä tekijänä. Kuntapuolella sen sijaan vain 12 % vastaajista piti etnisen taustan merkitystä tärkeänä. Tulevaisuudessa etnisen taustan merkityksen arveltiin kuitenkin yleisesti kasvavan. Etnisen taustan merkityksen arveli kasvavan tulevaisuudessa 39 % yksityisen puolen ja 33 % kuntien vastaajista. Tämän perusteella etninen tausta olisi iän ohella monimuotoisuuden osa-alue, jonka merkitys kasvaa voimakkaimmin tulevaisuudessa.

"Etninen tausta, se on mun mielestä ihan selkeä, tai olen ihan samaa mieltä, että sen merkitys kasvaa. Koska tää on ollu tietyllä lailla aika suljettu maa – tai ei nyt suljettu, mutta kuitenkin semmoinen lintukoto. Ja pikkuhiljaa ihmisten täytyy tottua siihen, että voi tulla myös niinku muunlaisia, tai muualta tulevia. Ja mun mielestä se on hyvä. Mun mielestä se on rikkaus, opettaa ihmisiä vähän katsomaan oman navan ulkopuolelle näitä asioita."

Haastatteluissa etninen tausta oli selkeästi eniten keskustelua herättävä monimuotoisuuden ulottuvuus. Etnistä taustaa ei sinänsä pidetty erityisen merkittävänä työnteon kannalta. Yleinen kommentti oli, ettei sillä ole merkitystä, mistä ihminen tulee, jos hän vain hoitaa työnsä. Perussuhtautuminen erilaisia etnisiä taustoja edustaviin työntekijöihin oli positiivinen. Haastateltavat näkivät kuitenkin, että erilaisia etnisiä taustoja edustavat työntekijät vaikuttavat työyhteisöön monella tavalla. Jotkut haastateltavat pitivät etnistä monimuotoisuutta rikkautena, toiset taas nostivat esiin monimuotoisuuden mukanaan tuomia haasteita. Useimmat haastateltavat näkivät asiassa molempia puolia.

"Mä luulen, et siinä kyllä on haastetta siis ylipäänsä suomalaiselle – ei pelkästään työyhteisölle vaan yhteiskunnalle ylipäänsä. Että se vaan on fakta, et tänne tulee työpaikoista kilpailemaan, tulee asumaan yhä enemmän ihmisiä yhä useammasta maasta. Et jos täällä on asunut brittejä ja amerikkalaisia ennen, niin niistä ei päälle päin näe, että ne ei ole syntyperäisiä suomalaisia. Ni kyllä mä luulen, et siinä tulee haastetta. Toisaalta suhtaudun kyllä hyvin toiveikkaasti tähän – ei nuorempaan, vaan siihen pieneen polveen, koska ei ne niin kiinnitä huomiota siihen, että onko joku jonkun värinen. Et ehkä se polvi, joka sieltä kasvaa, niin kasvaa sisään tämmöiseen monikulttuurisempaan yhteiskuntaan kuin ne, jotka on aina täällä asunut. Mä ainakin toivon niin."

Mahdollisista haasteista huolimatta monikulttuurisuus nähtiin kuitenkin työyhteisöä rikastuttavana tekijänä. Esimerkiksi erilaisia etnisiä taustoja edustavat työntekijät nähtiin palvelutyössä jopa kilpailutekijäksi. Erilaisia etnisiä taustoja edustavat työntekijät voivat asiakaspalvelutyössä helpottaa asiointia erilaisten asiakasryhmien kanssa.

"Meillä on ollu muslimeja, joilla on huivi päässä. Ja kukaan ei ole kysynyt mitään eikä kukaan ole sanonut siitä millään tavalla pahasti. Päinvastoin, että ollaan oltu hirveen kiinnostuneita siitä, et mistä sä oot tullu. Ja samoin se, että ne eri kulttuuritaustaiset ryhmät tulee sitten, koska he tietävät, että täällä istuu joku, joka tuntee heidän kulttuurinsa, niin tulee suoraan hänen palveltavakseen. Että siitä on hirveen suuri hyöty."

Erilaisista etnisistä taustoista keskusteltaessa keskeiseksi asiaksi nousi kielitaito. Suomen kielen taitoa pidettiin tärkeimpänä etniseen taustaan liittyvänä tekijänä. Sillä ei katsottu olevan juurikaan merkitystä, mitä kulttuuria tai etnistä taustaa ihminen edustaa, mutta suomen kielen hallitsemista pidettiin välttämättömänä edellytyksenä työhön pääsulle. Kansainvälisissä organisaatioissa, joissa työkieli saattaa olla englanti, ei edes suomen kielen taito ollut välttämätöntä. Pääasia on, että on jokin yhteinen kieli, jolla voidaan kommunikoida.

Kielitaitoon liittyen haastatteluissa esitettiin kriittisiä kommentteja maahanmuuttajien kotouttamisesta ja maahanmuuttajapolitiikasta. Maahanmuuttajien kielikoulutusta pidettiin riittämättömänä työelämän vaatimuksiin. Vastaavasti

maahanmuuttajat kokivat, että heidän osaamisensa jää hyödyntämättä, koska he joutuvat mm. huonon kielitaidon vuoksi tekemään töitä, jotka eivät vastaa heidän koulutustaan ja osaamistaan. Koulutettujen maahanmuuttajien kohdalla tilanne oli erityisen ongelmallinen. Eräs haastateltava kertoi noidankehää muistuttavasta tilanteestaan seuraavasti:

"Minä olin nyt tässä Suomessa niin vähän yli seitsemän vuotta ja itse asiassa mä olin, kotimaassa olin ollut luokanopettajana, yläluokan. Ja mulla on semmoinen korkeakoulun ammattitutkinto. Silloin, kun mä muutin, niin mä aloitin koulun totta kai. Kolme kuukautta minä olin opiskelemassa suomea kaksi kertaa viikossa puolitoista tuntia kerrallaan eli kolme tuntia viikossa. Ja sen jälkeen heti pitäs mennä töihin. Eli minä nyt olen tässä, koska on pakko olla tässä. Ne sano, että kyllä sun tutkinto on ihan OK, mutta sun pitäs mennä lisäkoulutuksiin ja se kestää, ei kestä paljon, 8 kk kestää. Että se, luokanopettajan tutkinto, mikä se on, tehdään se, että sama kun suomalainen. Mutta niinkun minä sanoin, aina kun minä menin hakemaan sitä, niin sano, että aha, sinä olet jo töissä. Ja tää kurssi, et pääse, et pääse tähän että..."

Haastateltavalla oli kotimaassaan suoritettu opettajan tutkinto, joka ei sellaisenaan ollut vastaava suomalaisen tutkinnon kanssa. Koulutuksen olisi voinut päivittää suomalaiseksi opettajan tutkinnoksi, jos haastateltava olisi ollut työtön. Nämä ongelmat onkin tiedostettu ja hallitus on julkaissut maahanmuuttopoliittisen ohjelman, johon on kirjattu politiikkalinjauksia ja käytännön toimenpiteitä, joilla maahanmuuttajien kotoutumista pyritään helpottamaan. Poliittikkalinjauksiin sisältyy mm. ulkomailla hankitun osaamisen tunnustamisjärjestelmän parantaminen sekä maahanmuuttajien koulutuksen parantamista (hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006).

Kansainvälistyvässä työelämässä etnisen taustan merkitys saattaa vähentyä tai menettää merkitystään. Kilpailtaessa globaaleilla markkinoilla parhaista osajista ei ole suurtakaan merkitystä sillä, mistä päin maailmaa henkilö on kotoisin ja millainen hänen kulttuurinen taustansa on. Tämä asettaa varmasti vaatimuksia myös työntekijälle. Yhteisössä, joka koostuu monia erilaisia kulttuureja edustavista ihmisistä, mikään tietty kansallinen tai etninen kulttuuri ei välttämättä nouse hallitsevaksi, vaan näiden yläpuolella on organisaation kulttuuri. Organisaatiokulttuurissa voidaan ottaa huomioon erilaiset tällaisessa kontekstissa alakulttuureina näyttäytyvät etniset tai kansalliset kulttuurit, mutta työntekijöiden on kuitenkin sopeuduttava ensisijaisesti yhteisön kulttuuriin. Tällaisen kulttuurin toteuttaminen edellyttää tietynlaista suvaitsevaisuutta toisia kulttuureja kohtaan, mutta ennen kaikkea sitoutumista organisaatioon ja sen kulttuuriin.

Suomen asemaa kovenevassa kilpailussa kansainvälisistä huippuosajista ei pidetty erityisen vahvana. Suomeen on hankalaa tulla jo pelkän kielen takia. Jotta Suomeen voitaisiin houkutella niin sanottuja resurssimaahanmuuttajia, tulisi viranomaisten ja työnantajien toimia entistäkin aktiivisemmin maahanmuutta-

jien kotouttamiseksi ja integroimiseksi suomalaiseen yhteiskuntaan. Tällä hetkellä työhön integroituminen saattaa olla suhteellisen helppoa, jos työkieli on esimerkiksi englanti. Kuitenkin useimmissa töissä tarvitaan hyvää suomen kielen taitoa. Kielitaito saattaakin olla monelle maahanmuuttajalle kynnyks, joka estää työllistymisen koulutusta vastaaviin tehtäviin.

Vaikka integroituminen työhön onnistuisikin, saattavat suhteet muuhun yhteiskuntaan jäädä hyvin ohuiksi. Erityisesti, jos maahanmuuttajalla on perhe mukanaan, pitäisi koko perheen kotoutumisesta huolehtia, jotta maahanmuuttajat viihtyisivät ja jäisivät pysyvästi Suomeen. Kielen ja syrjäisen sijainnin ohella maahanmuuttajien Suomeen saamisen esteiksi mainittiin myös korkea verotus ja yleinen ilmapiiri.

"Et me tarvitaan se kompetenssi, on se sitten mistä päin maailmaa tahansa. Ja kun Suomi ei ole mikään sellainen maa, mihin kaikki kiljuen rientää, vaan meidän pitää pystyä tekemään se edes vähän helpommaksi. Verotus on aika korkea Suomessa. Se miten ihmisiä täällä kohdellaan, ei ole mitään ihanaa. Me ollaan vielä aika sisäänpäin kääntyneitä, ettei me edes niinku halua hirveästi olla ulkomaalaisten kanssa tekemisissä, niin on varmaan aika vaikeata tulla Suomeen niinku monelta sektorilta."

Monimuotoisuuden ja erityisesti monikulttuurisuuden mukanaan tuomiksi haasteiksi mainittiin muun muassa erilaisten työkulttuurien yhteensovittaminen. Erilaisia kulttuureja edustavat työntekijät asettavat haasteita erityisesti johtamiselle ja töiden organisoinnille. Haastatteluissa todettiin, että erilaiset kulttuurit ja tavat voidaan työpaikalla jossain määrin ottaa huomioon, mutta myös työntekijältä vaaditaan sopeutumista. Koko organisaation tai yrityksen toimintaa tai toimintakulttuuria ei voida muokata tapauskohtaisesti vastaamaan erilaisten työntekijöiden yksilöllisiä toiveita.

Tällainen kulttuurien monimuotoisuus voi olla haasteellista esimiehille, jotka joutuvat käytännössä kohtaamaan erilaisia tapoja ja kulttuureja ja ottamaan niihin kantaa. Esimerkkinä mainittiin aasialainen työkulttuuri, jossa ei ole tapana lähteä pois töistä ennen esimiestä.

"Siellä oli sellainen alle kolmekymppinen kiinalainen tyttö ja se ei koskaan lähtenyt ennen kuin esimies lähti, vaikka esimies istu kahdeksaan asti illalla. Hän ei voinut, luonne ei antanut periksi lähteä ennen. Ja hän oli aina ensimmäisenä töissä. Et miten se esimies osaa kohdata sellaiset asiat, et ei se ole mikään itsestäänselvyys et osaa kohdata eri kulttuurit, mutta kyllä mä nyt kaiken kaikkiaan näen, et se on aika rikkaus meillä kuitenkin."

Oman ja vieraan kulttuurin tapojen yhteensovittamisen lisäksi ongelmia saattavat tuottaa erilaiset vieraista kulttuureista tulevien erilaisia etnisiä ryhmiä edustavien työntekijöiden välille syntyvät konfliktit. Haastatteluissa kerrottiin tapauksista, joissa eri maista tulevien työntekijöiden välille oli syntynyt kulttuureista johtu-

via konflikteja. Tällaisissa tapauksissa esimiehen saattaa olla vieläkin vaikeampaa ymmärtää ongelmaa ja ratkaista sitä kuin esimerkiksi suomalaisen ja maahanmuuttajan välistä konfliktia.

"Kerran mä kuulin sellaisesta tapauksesta, tämä on niinku yksittäistapaus, että suomalainen esimies oli ihan sekaisin, kun sen alaisena oli kaksi jostain Aasiasta naapurimaista olevaa ihmistä. Ja sitten ne kehitti semmoisen hirveen kulttuurisen konfliktin keskenään. Et suomalaisten kanssa yhteistyö suju, mutta sitten jotenkin niillä keskenään tuli jotain kulttuuritörmäystä. Et sitä oli kuulemma ihan hirveen vaikea lähteä avaamaan."

Myös vieraasta kulttuurista tulevan työntekijän perhetilanteeseen oli kiinnitetty huomiota. Perheen viihtyminen ja kotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan nähtiin oleellisina osina työntekijän sitoutumista ja integroitumista työyhteisöön ja yhteiskuntaan.

"Joo kyllä me pyritään auttamaan ihan koko perhettä ja sitä puolisoa. Et jos puoliso haluaa hakea töitä, me autetaan – tai meidän yhteistyökumppanit. Yritetään auttaa töitä heille tai etsimään muita sidosryhmiä, harrastusryhmiä, seuroja, mitä he ikinä haluaakin, jotta he pystyisivät täällä oikeasti asumaan ja verkostoitumaan. Et ollaan ehdottomasti panostettu siihen, että ei unohdeta niitä muita perheenjäseniä, että ne on ihan yhtä tärkeitä, koska useimmiten se, minkä takia joku perhe tai meidän työntekijä haluaa lähteä takasin kotimaahansa, tulee esimerkiksi sieltä puolisolta, että se puoliso ei viihdy täällä. Et hän haluaa takasin kotimaahan ja sen takia ollaan yritetty panostaa siihen, että ne muutkin perheenjäsenet viihtyisivät mahdollisimman hyvin."

Tätä erityisesti perheisiin ja maahanmuuttajanaisiin liittyvää tematiikkaa on käsitelty laajasti vasta Väestöliiton MONIKKO-hankkeeseen kuuluvassa julkaisussa "Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ" (Martikainen & Tiilikainen toim. 2007).

Monimuotoisuusbarometriin osallistui varsin vähän maahanmuuttajia. Verkkokyselynä toteutetun barometrin vastaajien etnistä taustaa ei kysytty, mutta suomalaisten yritysten ja kuntien henkilöstöjohtossa maahanmuuttajien osuus lienee varsin vähäinen. Haastatteluihin osallistui jonkin verran maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, joilta saatiin omakohtaisia kokemuksia kyselyn teemoihin.

Haastatteluihin osallistuneet maahanmuuttajat vahvistivat käsitystä siitä, että suomalaiseen yhteiskuntaan on vaikea päästä sisälle, ja varsinkin työn saaminen oli vaikeata. Haastateltavat eivät pitäneet suomalaisia rasisteina, ainakaan sen enempää kuin minkään muunkaan maan kansalaisia. Kuitenkin kävi selkeästi ilmi, että maahanmuuttajat kokivat monissa asioissa tulevansa eri tavalla kohdelluiksi kuin syntyperäiset suomalaiset. Erityisen vaikeaksi koettiin ensimmäisen työpaikan löytäminen.

"Mun mielestä kaikki ulkomaalaiset, jotka matkustaa toiseen maahan, että tuntuu että mä olen, mä tulen ulkomailta, mä olen ulkomaalainen täällä maassa, ei vain Suomessa, mutta meillä se tulee erikoisesti varjopuolista. Vieläkin mä olen ulkomaalainen, koska mä – kokemusta paljon – mut mä olen täällä melkein kahdeksan vuotta. Mä yritän monia työpaikkoja. Ei onnistu. Ne kysyy multa, onko kokemusta Suomen työelämästä. Niin miten mä voin saada kokemusta, ellen mä saa työpaikkaa."

Konkreettisesta rasismista haastateltavat puhuivat suhteellisen vähän. Haastatellut olivat kuitenkin kokeneet erilaisia rasismien ilmenemismuotoja nimittelystä hienovaraisempaan rakenteelliseen epäarvoisuuteen. Toisaalta haastatellut myös ymmärsivät tietyn tyyppistä rasismia. Eräs haastateltava totesi, että on suhteellisen normaalia pitää oman ryhmänsä puolta. Toisaalta maahanmuuttajat olivat kokeneet esimerkiksi viranomaisten taholta sellaista erilaista kohtelua, joka todettiin loukkaavaksi ja epäoikeudenmukaiseksi.

"Erialaisuus on se näkyy, mutta se sydämessä, suuri osa on sydämessä rasisti, mutta mitä mä kokemusta täällä Suomessa, kun mä teen jotain väärin, se on, minähän oon jo rikollinen henkilö. Mutta jos sinä teet jotain, se on virhe. Se ei tarkoita pahaa. Mutta se on virhe. Mutta jos mä teen saman virheen, mä oon ihan erikoinen ihminen. Sen takia meidän aina työpaikoissa, sanoo ja mitä vaan, se täytyy olla ihan varovainen."

Edellä lainatun haastateltavan mainitsemaan varovaisuuteen liittynee se, että haastatellut maahanmuuttajat kertoivat tilanteista, joissa työoloissa oli ollut puutteellisuuksia. Vastaavassa tilanteessa suomalaiset työntekijät olivat saattaneet jopa kieltäytyä tekemästä työtä, mutta maahanmuuttajataustaiset työntekijät olivat kyllä ilmoittaneet asiasta, mutta jatkaneet työskentelyä, vaikka asiaa ei olisi korjattu.

Tässä yhteydessä kävi ilmi, että maahanmuuttajien saattoi olla vaikea asioida työnjohdon kanssa. Tämä saattoi johtua kulttuurieroista, edellä mainitusta varovaisuudesta tai arkuudesta tai jopa suoranaisestä epäluulosta työnjohdon puolueettomuutta kohtaan. Organisaatioissa, joissa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä on huomattava, tulisi kiinnittää huomiota siihen, että maahanmuuttajia olisi myös työnjohdollisissa tehtävissä. Tämä antaisi työntekijöille tietynlaista turvaa ja arvostuksen tunnetta.

"Ainakin se antaa ulkomaalaistyöntekijöille semmonen turva, et on semmonen ulkomaalainen, joka puhuu meidän puolesta tai, että jos on ulkomaalainen työnjohtajana tai hallinnossa, ihan missä tahansa, niin ainakin se tuntuu, että se ei enää ole mitään rasistia."

Erilaiset työkulttuurit näkyivät paitsi suhteessa työnjohtoon myös suhteessa esimerkiksi ammattiliittoon. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät kertoivat,

että he eivät uskalla ottaa yhteyttä ammattiliiton edustajaan välttämättä sen paremmin kuin työnjohtoon. Syyt olivat molemmissa tapauksissa samantapaisia. Kummallakaan taholla ei ollut maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, joihin voisi olla yhteydessä.

Äidinkieli

Äidinkieli näytti kyselyn vastausten perusteella tärkeimmältä monimuotoisuuden osa-alueelta tällä hetkellä. Vastaajista runsaat 60 % piti äidinkielen merkitystä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Äidinkielen merkityksen katsottiin varsin yleisesti pysyvän tulevaisuudessa yhtä tärkeänä kuin tällä hetkellä.

Äidinkieltä koskevassa kysymyksessä saattaa olla vääristymää, sillä äidinkieli on luultavasti käsitetty suomen kieleksi. Vastaajat ovat todennäköisesti arvioineet suomen kielen taidon merkitystä vastatessaan tähän kysymykseen. Tällaista tulkintaa tukee se, että kyselyssä esitettiin myös väittämä: "Työntekijän rekrytoinnissa suomen kielen täydellisellä hallinnalla ei ole merkitystä, mikäli työtehtävän luonne ei sitä erityisesti vaadi." Tämän väittämän kanssa samaa mieltä oli 80 % vastaajista. Näyttää siis siltä, että suomen kielen hallinta olisi tärkeää, mutta äidinkielellä sinänsä ei ole merkitystä, mikäli työntekijällä on sellainen kielitaito, että hän pystyy toimimaan työyhteisössään. Tällaista tulkintaa tukivat myös haastatteluissa esitetyt kommentit.

"Meille se on ihan yks hailee, mikä se äidinkieli on, kunhan suomea osaa. Et sillä tavalla äidinkielellä ei oo merkitystä."

"No meillä on englanti firman kieli. Toki sitten tietyissä tehtävissä on tärkeätä, et osaa myös suomea, mutta virallinen kieli on englanti, et sillä pärjää ihan hyvin."

Haastatteluissa kielikysymys liitettiin yleensä kysymykseen etnisestä taustasta. Haastateltavat korostivat jonkin yhteisen kielen välttämättömyyttä, mutta eivät pitäneet henkilön äidinkieltä työn kannalta tärkeänä.

Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalisen suuntautumisen merkitystä pidettiin työn kannalta vähiten merkittävänä monimuotoisuuden ulottuvuutena. Vain 6 % vastaajista piti seksuaalista suuntautumista tärkeänä tai erittäin tärkeänä asiana. Noin 55 % vastaajista ei pitänyt seksuaalista suuntautumista lainkaan tärkeänä tekijänä.

Edelleen lähes 80 % vastaajista arveli seksuaalisen suuntautumisen merkityksen pysyvän samalla tasolla myös tulevaisuudessa. Yleisin kommentti haastatteluissa oli, että seksuaalinen suuntautuminen on yksityisasia, jolla ei ole

merkitystä työn kannalta. Seksuaalista suuntautumista ei työntekijöiltä kyselä, eikä se vaikuta heidän työskentelyynsä. Yleisesti erilaisuuteen suhtauduttiin suvaitsevasti. Toisaalta haastatteluissa todettiin myös, että vaatii rohkeutta olla avoimesti erilainen.

Vaikka erilaisuuteen suhtauduttiin yleisesti suvaitsevasti, arveltiin haastatteluissa, että suhtautuminen saattaa vaihdella runsaastikin erilaisissa organisaatioissa. Todettiin myös, että vaikka suhtautuminen olisi periaatteessa positiivista ja suvaitsevaa, ei koskaan voi tietää miten yksittäiset ihmiset asioihin suhtautuvat.

"Mä luulen, että yleisellä tasolla se ei ole ongelma. Mutta sitten siinä oikeasti käytännön tasolla täälläkin ihan varmasti on jossain. Että kyllä musta aika selkeästi meidän kulttuurin ja arvojen mukaan ihmisten pitäisi pystyä elämään sen kanssa. Mutta en mä tarkoita, et se on kaikille ihan helppoa tai automaattista. Mutta et kyllä ihmisten pitäisi pystyä osata käsittelemään erilaisuutta. Et mä en osaa ajatella, et meillä vois olla kulttuurisesti hyväksyttävää syrjiä ihmisiä sukupuolisen suuntautumisen perusteella."

Paitsi yksittäisten ihmisten välillä, arvioitiin myös eri alueilla ja erilaisissa organisaatioissa esiintyvän erilaista suhtautumista erilaiseen seksuaaliseen suuntautuneisuuteen. Seksuaalinen suuntautuminen rinnastui tavallaan uskontoon ja vakaumukseen, jotka ovat myös yksityisasioita joita voi tuoda esille eri tavoin erilaisissa yhteyksissä. Viime kädessä suhtautuminen seksuaaliseen suuntautumiseen jäi yksilön asiaksi, jonka esiin tuominen riippuu omasta halusta ja uskalluksesta. Eli käytännön tasolla asia ei automaattisesti ole luonteva ja hyväksyttävä, vaan yksilö joutuu itse päättämään haluaako hän tuoda omaa suuntautuneisuuttaan avoimesti julki vai pitää sen yksityisasiana.

Vammaisuus

Vammaisuuden merkitystä pidettiin suhteellisen suurena. Noin neljännes vastaajista arveli vammaisuuden merkityksen tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi. Vammaisuuden merkityksen arvioitiin myös pysyvän tulevaisuudessa samanlaisena kuin tällä hetkellä. Haastatteluissa vammaisten työllistämistä pidettiin tärkeänä, mutta harvoissa organisaatioissa oli aktiivisesti pyritty työllistämään vammaisia tai vajaakuntoisia.

"Ei oo mitään niinku esteitä, mut ei olla lähetty sen enempää kampanjoimaan. Riippuu aina, et mitä tekee. On meillä tietysti sellaisia, joilla saattaa olla jotain fyysisiä vammoja. Mut sil ei oo taas merkitystä, jos sä teet ajatustyötä."

Useassa paikassa todettiin, että vammaisia kyllä työllistettäisiin mielellään, mutta työt ovat sellaisia, ettei vammainen tai vajaakuntoinen pystyisi suoriutumaan niistä. Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämiseen suhtauduttiin periaatteessa positiivisesti, mutta oltiin myös sitä mieltä, että henkilön täytyy pystyä suoriutumaan työstä niin, että työ on tuottavaa.

"No se vaatii kyl sit jo, et jos täytyy sitä vajaakuntoisten määrää lisätä ni, sit niitten täytyy olla kyl jo tosi päteviä tekemään jotain. Et ne tuottaa sen, kustantaa edes omat pois niin sanotusti. Et ei mitään voittoa tarvitse tuottaa, mutta se että omat pois. Ja sit tietysti, jos vaikeasti vammaisia on, niin kyllä se vaatii sen, että joku muu maksaa sen olemisen."

Niin sanotussa henkisessä työssä vammaisuudella ja vajaakuntoisuudella ei nähty olevan juurikaan merkitystä. Kuitenkin monessa haastattelussa haastateltavat alkoivat keskustella käytännön työtiloistaan ja siitä, miten nämä sopivat esimerkiksi liikuntavammaiselle. Vaikka tilat olisi periaatteessa suunniteltu esteettömiksi, löysivät haastateltavat paljon esimerkkejä, jotka vaikeuttavat esimerkiksi liikuntavammaisen liikkumista. Esimerkiksi automaattisesti toimivat ovet helpottavat liikkumista, mutta mikäli nämä eivät jostain syystä toimisi, voisi liikkuminen muodostua ongelmaksi. Edelleen kiinnitettiin huomiota esimerkiksi niinkin yksinkertaiseen seikkaan kuin ovien kahvojen sijoittelu. Vaikka ovet olisi suunniteltu kevyiksi ja helpoiksi avata, saattavat ne silti osoittautua hankaliksi esimerkiksi pyörätuolilla kulkevalle henkilölle.

"Ne lasiovet on mun mielestä ihan väärin suunniteltu – ihan asiasta viidenteentoista – mutta siis se kahva on ihan melkein keskellä sitä ovea. Et mun mielestä sen kahvan pitäisi olla siinä, mistä se aukeaa, niin sillä puolella eikä sillee, et sä vedät ja sit sä oot siin sillee jepjep."

Vammaiset voitaisiin nähdä paitsi vaikeasti työllistettävänä erikoisryhmänä, myös työvoimareservinä, joka voitaisiin saada tuottavaan työhön suhteellisen pienin erityisjärjestelyin. Vammaisten työkykyä tutkineet Pasi Holm ja Anneli Hopponen (2007) toteavat, että 30 prosentilla vammaisista työkyky on hyvä tai erinomainen. Arviolta noin 50 000–60 000 vammaista pyrkii aktiivisesti työelämään. Tämän perusteella voidaan arvioida, että vammaisten piirissä on noin 15000–25000 suuruinen työvoimareservi.

Yhteenvetona vammaisuuteen liittyen voidaan todeta, että vammaisten työllistämistä pidettiin tärkeänä ja vammaisiin suhtauduttiin periaatteessa positiivisesti. Yritysten mahdollisuudet työllistää vammaisia nähtiin kuitenkin hyvin rajallisina. Mikäli vamman laatu ei vaikuta työtehtävän suorittamiseen, ei vammalla ole merkitystä. Kuitenkin mikäli vamma on sellainen, että jouduttaisiin tekemään erityisjärjestelyjä työn tai tilojen organisoinnissa, nousee kynnys työllistää.

Uskonto ja vakaumus

Uskontoa ja vakaumusta ei pidetty työn kannalta kovin merkittävinä asioina. Vastaajista 94 % piti uskonnon ja 87 % vakaumuksen merkitystä vähemmän tai ei lainkaan tärkeänä. Näidenkään tekijöiden merkityksen ei arvioitu juurikaan kasvavan tulevaisuudessa. Uskonnon merkityksen arvioi kuitenkin kasvavan 9 % vastaajista.

Uskonnon harjoittaminen tai sen esiin tuominen työpaikalla oli varsin harvinaista. Uskontoa pidetään yksityisasiana, joka kuuluu ihmisen yksityiselämän piiriin. Työpaikoilla taas ollaan tekemässä töitä, eikä uskonnon tai vakaumuksen kaltaisten asioiden pitäisi vaikuttaa työntekoon. Erilaisten uskontojen ja vakaumusten olemassaolo kyllä tiedostetaan, mutta sille ei yleensä anneta suurta merkitystä työkontekstissa.

"Siis sanotaan näin, et mä ehkä miellän asian sitä kautta, et kun mieltii, et kuinka paljon meillä on esimerkiksi eri kansallisuuksista olevia ihmisiä, niin meillä väkisinkin on täällä pakko olla erilaisia uskonnollisia suuntauksia edustavia ihmisiä. Mutta kyllä mä sanoisin, että se uskonnollisuus on hyvin näkymätöntä työpaikalla."

Uskonto tuli esille erityisesti keskusteltaessa etnisestä taustasta. Eri uskontoja ja kulttuureja edustavat työntekijät saattavat asettaa haasteita työyhteisölle ja johtamiselle. Työpaikoissa, joissa on paljon eri uskontoja edustavia työntekijöitä on pyritty huomioimaan myös uskonnolliset tarpeet työjärjestelyissä. Esimerkiksi muslimeille oli pyritty järjestämään mahdollisuuksia uskonnon harjoittamiseen. Varsinaista työntekoa ei kuitenkaan sovitettu uskonnon harjoittamisen mukaan, vaan uskonnon harjoittaminen sallittiin siinä määrin, kuin se ei haittaa työn sujumista.

Edelleen monikulttuurisuuden myötä oli huomioitu eri uskontojen juhlapäiviä ja pyritty järjestämään mahdollisuuksien mukaan vapaita uskonnollisten juhlapyhien aikaan myös muille kuin kristinuskoa edustaville työntekijöille.

Käytännössä erilaisia uskontoja jouduttiin huomioimaan hyvinkin arkisissa ja triviaaleissa asioissa, joihin uskonnon ei välttämättä ajattelisi liittyvän millään tavalla. Esimerkiksi työpaikkaruokailussa joudutaan huomioimaan erilaiset ruokavaliot, joita uskonto saattaa määrätä. Mikäli henkilön uskonto asettaa rajoituksia ruokavaliolle, on tämä huomioitava ruokalista suunniteltaessa.

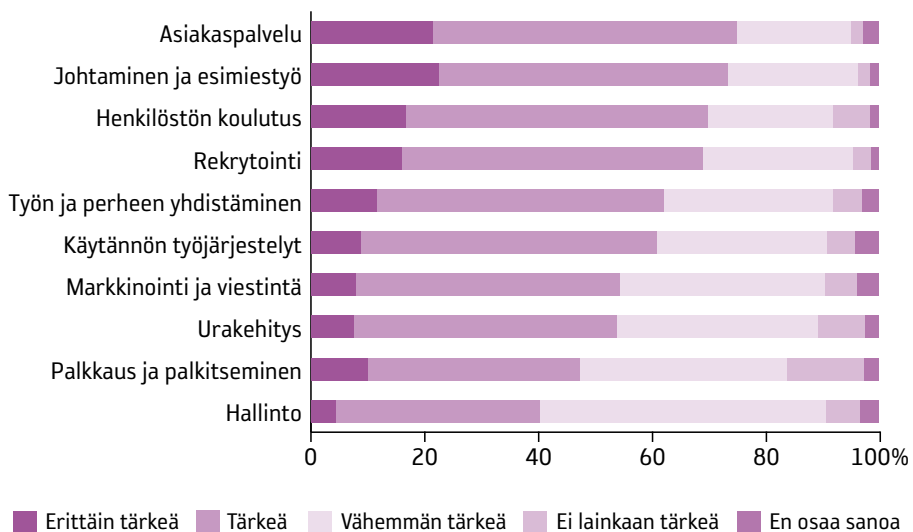
Uskonnon tai vakaumuksen aktiivista julkituomista ei pidetty sopivana. Joisain työpaikoissa oli suorastaan kielletty esimerkiksi politikointi. Ihmiset saavat kyllä olla asioista mitä mieltä haluavat, mutta työpaikoilla ollaan tekemässä työtä, eikä minkäänlainen aktiivinen käännytystyö tai jonkin aatteen tai uskonnon levittäminen kuulu työelämään.

Monimuotoisuuden merkitys organisaation eri toiminnoille

Kyselyn toisessa osiossa kysyttiin vastaajien arvioita siitä, miten monimuotoisuus vaikuttaa organisaation eri toimintoihin. Kuten alla olevasta taulukosta käy ilmi, pidettiin monimuotoisuuden merkitystä varsin tärkeänä eri toiminnoille kautta linjan.

Haastatteluissa tuli kuitenkin esille, että monimuotoisuudella nähtiin olevan varsin erilaisia merkityksiä. Monimuotoisuutta voidaan hyödyntää esimerkiksi asiakaspalvelussa tai tuotteiden suunnittelussa erilaisille kohderyhmille. Toisaalta monimuotoisuus voidaan nähdä haasteena johtamiselle ja esimiestyölle. Monimuotoisuutta pidettiin yleisesti rikkautena ja mahdollisena menestystekijänä, mutta monimuotoisuuden huomioimista ei pidetty kuitenkaan organisaation toimintaa ohjaavana tekijänä. Viime kädessä organisaation toiminta-ajatus ja organisaatiokulttuuri ovat tekijöitä, joihin työntekijät joutuvat sopeutumaan. Organisaatiokulttuuri voi toki olla suvaitseva ja monimuotoisuutta edistävä, mutta se on kuitenkin ylitsekävyvä suhteessa työyhteisön monimuotoisuuteen. Eli monimuotoisten tai monikulttuuristen työyhteisöjen perustana on tietynlainen monokulttuurinen ylärakenne, joka asettaa rajat organisaatiossa toimiville yksilöille.

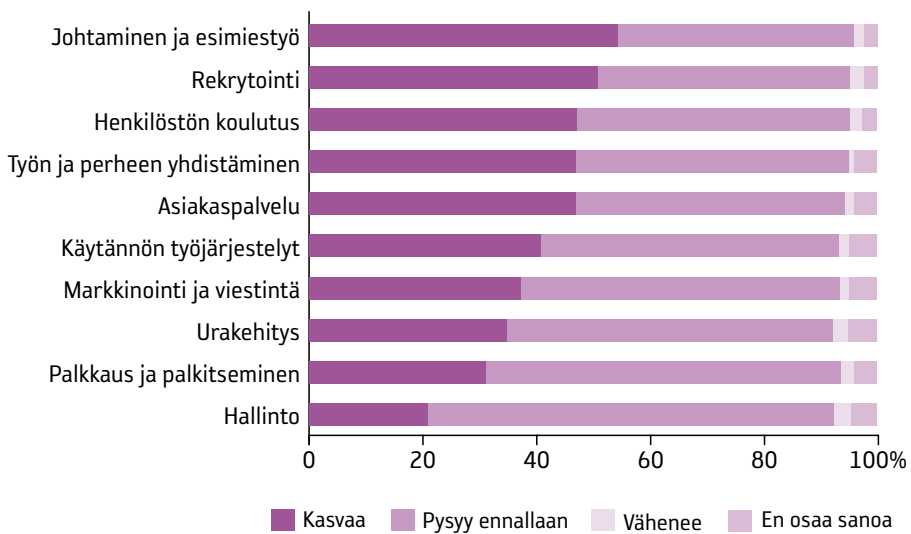
Kuva 3. Monimuotoisuuden merkitys eri toiminnoille (n=449).



Monimuotoisuuden katsottiin vaikuttavan selkeästi eniten asiakaspalveluun, johtamiseen ja esimiestyöhön, henkilöstön koulutukseen sekä rekrytointiin. Haastatteluissa monimuotoisuuden merkitys eri toiminnoille liitettiin erityisesti kulttuuriseen monimuotoisuuteen. Keskusteluissa viitattiin toistuvasti maahanmuuttajiin ja monikulttuurisuuteen, mutta ei juurikaan muihin monimuotoisuuden ulottuvuuksiin.

Arvioitaessa monimuotoisuuden merkityksen kehittymistä tulevaisuudessa, olivat vastaukset hyvin saman suuntaisia, kuin arvioitaessa merkitystä tällä hetkellä. Merkityksen arvioitiin yleisimmin kasvavan samojen toimintojen osalta, joissa se jo tällä hetkellä koettiin tärkeäksi.

Kuva 4. Monimuotoisuuden merkitys eri toiminnoille tulevaisuudessa (n=449).



Kaiken kaikkiaan monimuotoisuutta pidettiin tärkeänä kaikkien toimintojen kannalta ja sen vaikutuksen arvioitiin selkeästi kasvavan tulevaisuudessa.

"No se on kyllä meillä hirveen tärkeä, koska tämä on lisääntyvä trendi näin epäilemme, että monimuotoisuus vaan laajenee ja syvenee ja yhä enemmän tulee ulkomaalaistaustaisia henkilöitä meille. Ja sitten myös monimuotoisuus niin, että me tietysti toivotaan, että tasoittuu nämä mies- ja naiset."

Vaikka monimuotoisuutta pidettiin tärkeänä asiana ja sen merkityksen arvioitiin kasvavan, ei sitä kuitenkaan pidetty itseisarvona. Monimuotoisuutta voitiin ottaa huomioon ja edistää tiettyyn rajaan saakka, mutta viime kädessä kaikkien työntekijöiden täytyy kuitenkin sopeutua organisaation tapoihin ja sääntöihin. Monimuotoisuuden huomioimisella ei siis tarkoitettu jokaisen työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien erityistä huomioimista organisaation toiminnassa.

"No me ollaan lähdetty siitä, että meillä on kaikilla samat pelisäännöt riippumatta siitä, että mistä tulee ja minne menee. Ei ole etuoikeuksia, ei ole ekstraveloitteita. Ja kaikkien pitää noudattaa samoja sääntöjä. Ja tuota niin sitten yritetään ainakin olla hyvin tasapuolisia ja kohdella kaikkia samojen pelisääntöjen kautta."

Monimuotoisuuden huomioimiselle nähtiin tarpeelliseksi asettaa myös tietoisesti rajoja. Haastatteluissa esitettiin, että monimuotoisuus voi olla rikkaus, mutta mikäli lähdetään liiaksi huomioimaan erilaisten ryhmien tai yksilöiden erityisominaisuuksia, saattaa monimuotoisuus muuttua rasitteeksi, joka voi pikemmin haitata toimintaa kuin tuoda siihen lisäarvoa.

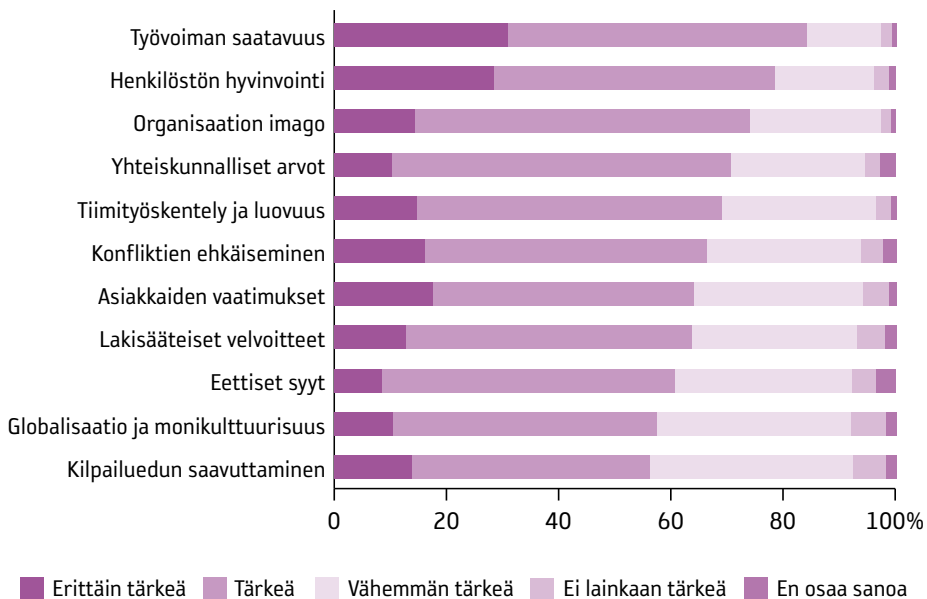
"No johtamisessa ainakin monimuotoisuus on tärkeätä, jos ajattelee johtamisen kannalta, et meillä on yhteiset arvot firmassa, niin sit on joku tukipilari, mihin tarttua, koska muuten se ei ole enää vahvuus, vaan siitä tulee enemmänkin haaste."

Monimuotoisuuden motivaatio

Kyselyn kolmannessa osiossa vastaajia pyydettiin pohtimaan motivaatiota monimuotoisuuden huomioimiselle työyhteisöissä. Kaikki kyselyssä annetut mahdolliset motiivit arvioitiin varsin tärkeiksi. Motivaatiokysymyksessä luetellut tekijät arvioitiin tärkeiksi organisaatioiden toiminnalle ylipäättään, joten oli vaikeaa arvioida, mitkä tekijät olisivat erityisen tärkeitä nimenomaan monimuotoisuuden suhteen.

Tärkeimmäksi motiiviksi nousi työvoiman saatavuus. Työvoiman saatavuus oli konkreettinen haaste aloilla, joille on vaikea löytää työvoimaa. Näillä aloilla pidettiin esimerkiksi maahanmuuttajia yhtenä mahdollisena ratkaisuna työvoimapulaan. Aloilla, joilla työvoimapula ei ollut ongelma, pidettiin monimuotoisuutta tärkeänä hieman eri syistä. Kilpailtaessa osaavasta työvoimasta mahdollisesti jopa globaaleilla markkinoilla, täytyy organisaatioiden toiminnan olla sillä tavalla laadukasta, että ne pystyvät houkuttelemaan parhaita osaajia palvelukseensa. Tämä edellyttää, että organisaation toiminta on kaikin puolin kunnossa, ja monimuotoisuuden huomioiminen on yksi osa tässä palapelissä.

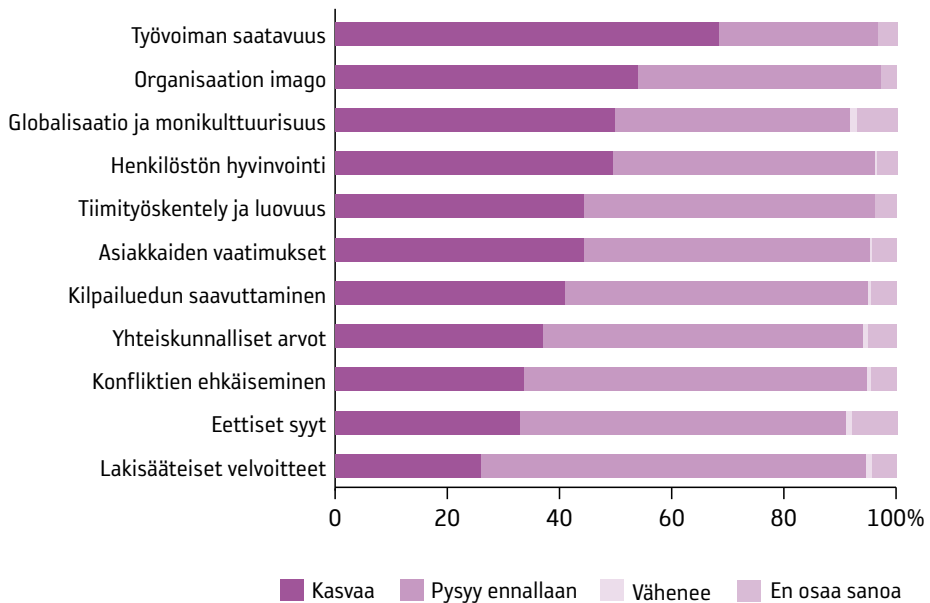
Kuva 5. Monimuotoisuuden huomioimisen motivaatio (n=449).



Arviot monimuotoisuuden huomioimisen motiivien merkityksestä tulevaisuudessa olivat hyvin samansuuntaisia, kuin arviot niiden merkityksestä tällä hetkellä. Yleisesti selkeästi suurempi osa vastaajista arvioi eri tekijöiden merkityksen kasvavan kuin vähenevän tulevaisuudessa. Työvoiman saatavuus arvioitiin yleisimmin merkitykseltään kasvavaksi tekijäksi.

Erona arvioihin eri tekijöiden merkityksestä tällä hetkellä voidaan huomata, että globalisaation ja monikulttuurisuuden merkitys sijoittui tulevaisuudessa merkitystään kasvattavien tekijöiden listalla korkeammalle, kuin tätä hetkeä koskevissa arvioissa. Globalisaatiota ja monikulttuurisuutta ei siis tällä hetkellä pidetty muihin listattuihin tekijöihin verrattuna niin tärkeänä kuin mahdollisesti tulevaisuudessa.

Kuva 6. Monimuotoisuuden huomioimisen motivaatio tulevaisuudessa (n=449).



Monimuotoisuuden kyseenalaistaminen

Kyselyssä esitettiin vastaajille eri tekijöiden merkityksiä kartoittavien arviointikysymysten lisäksi joukko väitteitä, joilla pyrittiin kyseenalaistamaan arvioita ja haastamaan vastaajia teeman kriittisempään arviointiin. Seuraavassa käydään läpi nämä väittämät ja analysoidaan niitä suhteessa haastatteluihin.

Kyselyssä monimuotoisuutta pidettiin erittäin yleisesti voimavarana, joka parantaa organisaation tuloksellisuutta ja lisää luovuutta. Haastatteluissa näihin väitteisiin löytyi useampia tulkintoja. Toisilla aloilla henkilöstön monimuotoisuus saattaa tuoda työlle lisäarvoa, kun taas joillain aloilla monimuotoisuudesta saatu hyöty näyttäytyy lähinnä työvoiman saatavuuskysymyksenä pikemminkin kuin organisaation luovuuteen tai tuloksellisuuteen vaikuttavana tekijänä.

"Se on ainoastaan siis niin työvoiman saannin kannalta se voi parantaa tuloksellisuutta, mutta ei sen takia, vaan että on monimuotoinen työyhteisö, niin ei sillä ole mitään merkitystä sitten tuloksellisuuden kannalta. Ja sama juttu tuossa luovuuden kohdalla, niin meille ei ole sillä merkitystä."

Monimuotoisuus on voimavara, joka parantaa organisaation tuloksellisuutta.

Samaa mieltä	82 %
Eri mieltä	5 %
En osaa sanoa	13 %

Niissäkin organisaatioissa, joissa monimuotoisuutta ja luovuutta pidettiin tärkeinä tekijöinä organisaation tuloksellisuuden kannalta, korostettiin, ettei monimuotoisuus ole itseisarvo, vaan monimuotoisuutta täytyy myös osata johtaa.

"Kyllä. Sillä varauksella, et sitä monimuotoisuutta osataan käyttää hyväkseen, ettei se käänny itseään vastaan. Sit jos kaikki on kovasti erilaisia, niin välillä on vaikea päästä yhteisymmärryksen."

Henkilöstön monimuotoisuus lisää organisaation luovuutta.

Samaa mieltä	90 %
Eri mieltä	1 %
En osaa sanoa	9 %

Vaikka kyselyn vastaajat olivat lähes yksimielisiä siitä, että monimuotoisuus parantaa tuloksellisuutta ja lisää luovuutta, ei erilaisiin monimuotoisuuden ulkoisiin tunnusmerkkeihin suhtauduttu erityisen suvaitsevasti. Tämän perusteella voisi ajatella, että monimuotoisuutta pidetään periaatteessa hyvänä ja kannatettavana asiana, mutta käytännön tasolla sen ei kuitenkaan haluttaisi erityisesti näkyvän työyhteisössä.

Vastauksissa näkyy varmasti myös se, että tietyissä ammateissa käytetään erityisiä työasuja, jotka asettavat raamit sille, millaiselta työntekijä voi työssä näyttää. Toisaalta haastatteluissa kerrottiin, että niin sanotuilla luovilla aloilla saattaa tietynlaisesta erilaaisuudesta olla jopa hyötyä. Joissain tapauksissa poikkeava ulkomuoto liitettiin esimerkiksi yksilön luovuuteen.

Yleisesti työyhteisöissä tuntui olevan vallalla jonkinlainen maltillinen hyväksyvä suhtautuminen. Erilaaisuutta ja sen esiin tuomista hyväksyttiin organisaation kulttuurista ja työtehtävistä riippuen eri tavoin.

"Meillä on tietty työasu ja niitä pitää käyttää ja muita ei oikeastaan saisi käyttää. Hallintopuolella meillä on esimerkiksi ollut romaninainen, joka on käyttänyt romanasua ja siinä se nyt on nieltä pitkin hampain. Mutta tuota niin et, kun se ei sitä tehtävää haittaa, niin silloin, sitä voi käyttää, mutta että asiakaspalvelussa meillä on tietty sääntö, mitä käytetään ja sen mukaan ollaan sitten."

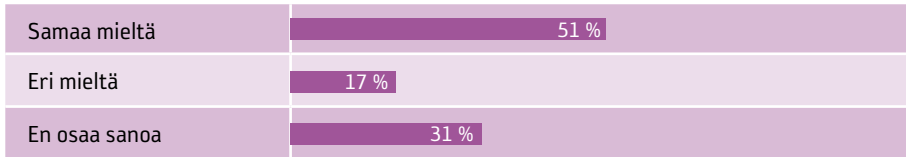
"Sehän on kaikki kiinni persoonallisuudesta. Sehän on just se. Et jos on tosi iso persoona, niin ei sillä ole väliä periaatteessa miltä näyttää, et se on niinku uskottava anyway."

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

Samaa mieltä	74 %
Eri mieltä	13 %
En osaa sanoa	13 %

Edellistä tulkintaa siitä, että monimuotoisuuden suhtaudutaan periaatteessa suopeasti, mutta käytännön tasolla siihen ei ainakaan välttämättä erityisesti kannusteta, tuki seuraava väite:

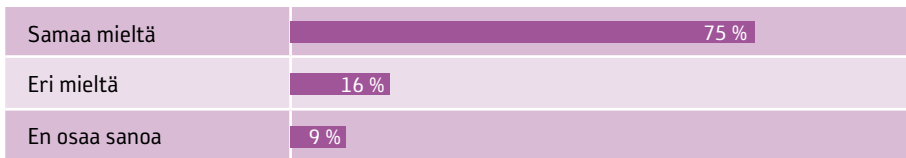
Organisaatiossamme hyväksytään monimuotoisuuden eri ilmenemismuodot ja kannustetaan ihmisiä avoimuuteen tämän suhteen.



Yleisestä positiivisesta suhtautumisesta huolimatta vain puolet vastaajista koki, että heidän työyhteisössään hyväksytään ja kannustetaan tuomaan esiin monimuotoisuutta.

Tulevaisuuden työvoimapulaan uskoi 75 % kyselyn vastaajista. Edelleen 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että työperäistä maahanmuuttoa pitäisi lisätä. Työvoimapulan vaikutus nähtiin hyvin erilaisena eri aloilla. Joillakin aloilla työvoimapulaan ei uskottu lähitulevaisuudessa. Millään tavalla yllättävää ei ollut, että työvoimaa on vaikea saada perinteisiin suorittavan tason töihin.

Työvoimapula vaikeuttaa työvoiman saatavuutta toimiallallamme tulevaisuudessa.



Samoilla aloilla, joilla uskottiin työvoimapulaan, pidettiin yhtenä mahdollisena ratkaisuna työperäisen maahanmuuton lisäämistä. Toisaalta työperäiseen maahanmuuttoon suhtauduttiin myös epäilevästi. Varsinkin haastatellut maahanmuuttajat näkivät asiassa ongelmia. Maahanmuuttajat kokivat epäoikeudenmukaiseksi sen, että monet koulutetut maahanmuuttajat joutuvat tekemään Suomessa täysin koulutustaan vastaamattomia töitä mahdollisesti puutteellisen suomen kielen taidon tai kokemuksen puutteen vuoksi.

Tämän yksilöihin liittyvän epäoikeudenmukaisuuden lisäksi nostettiin esiin laajemmin työperäiseen maahanmuuttoon liittyvä moraalinen ongelma.

"Se sano, että täällä me kaipaamme koulutettuja ihmisiä. Mä sanoin, että jos haluatte ihmisiä, nii on pakolaiskeskuksessa aika paljon ihmisiä. Ottakaa heitä sieltä pois, älkää karkottako heitä. Otatte sieltä pois ja annatte koulutuksen heille. Ne voi ihan hyvin tehdä töitä. Hän sano, Suomeen tarvitsee vain koulutettuja ihmisiä. Nää ajetaan pois. Mä olin niin pettynyt sen virkamiehen puheesta. Että Suomeen kaivataan vaan koulutettuja ihmisiä. Kuka lainaa rahaa ja kouluttaa oman kansalaisen ja lähettää johonkin, että mene tuohon töihin. Se ihminen pitää olla hyödyksi omassa maassaan, mutta ne, jotka ovat tulleet jo niin ne voi kuitenkin kouluttaa."

Työvoimapulan helpottamiseksi tulisi edistää työperäistä maahanmuuttoa.

Samaa mieltä	70 %
Eri mieltä	8 %
En osaa sanoa	22 %

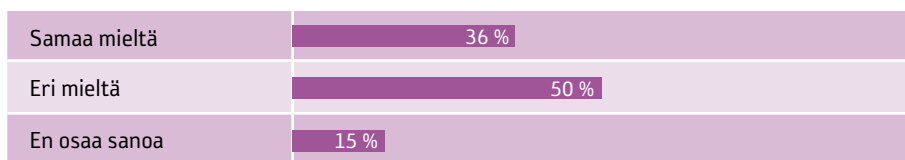
Työvoiman monimuotoisuuden edistäminen nähtiin osaksi yhteiskuntavastuuta. Tämä tuli esille haastatteluissa ajatuksena siitä, että yritysten tulee työllistää tasapuolisesti mitään ryhmää syrjimättä. Jos tätä kautta pystytään ehkäisemään syrjäytymistä ja saamaan ihmisiä tehokkaammin työmarkkinoille, voidaan tätä kautta edistää yhteiskunnallista hyvinvointia. Kuitenkaan yrityksiä ei pidetty velvollisina aktiivisesti vastaamaan erilaisten työntekijäryhmien työllistymisestä.

Työyhteisön monimuotoisuuden edistäminen on osa yhteiskuntavastuuta ja organisaatioiden tulee toiminnallaan aktiivisesti edistää työvoiman monimuotoisuutta.

Samaa mieltä	84 %
Eri mieltä	5 %
En osaa sanoa	11 %

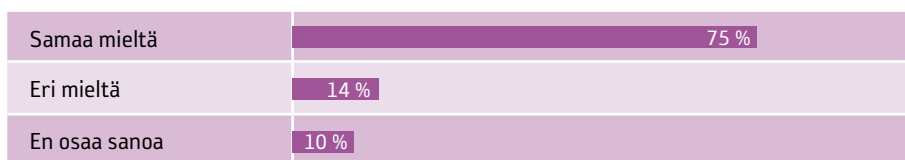
Kuitenkin vaikka kyselyssä monimuotoisuuteen suhtauduttiin erittäin positiivisesti, esiintyi myös kriittisempiä kantoja. Kaikista positiivisista arvioista huolimatta hämmästyttävän suuri osa kyselyn vastaajista oli sitä mieltä, ettei monimuotoisuus ole työyhteisön kannalta keskeinen asia. Käytännössä tämä kertoo siitä, että vaikka monimuotoisuuteen suhtaudutaan positiivisesti, ei se välttämättä ole organisaatioiden jokapäiväisessä toiminnassa mitenkään erityisen näkyvä ja vaikuttava tekijä.

Monimuotoisuus ei ole työyhteisön kannalta keskeinen asia.



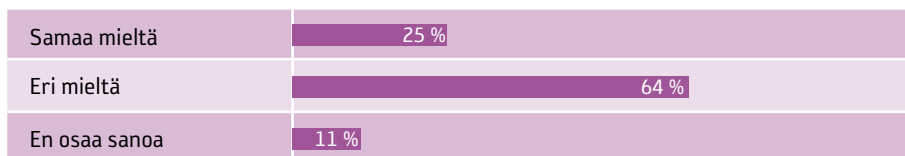
Positiivista suhtautumista monimuotoisuuteen kuvasti väite erilaisten ryhmien tarpeiden huomioimisesta.

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



Ja toisaalta taas käytännön tilannetta peilasi ehkä paremmin kysymys monimuotoisuussuunnittelusta.

Organisaatiossamme on tehty erityisiä suunnitelmia monimuotoisuuteen liittyen.



Vaikka valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että erilaisuus on huomioitava toiminnan suunnittelussa, oli varsin harvassa organisaatiossa tehty monimuotoisuussuunnitelmia. Tämä kuvastanee sitä, että suhtautuminen monimuotoisuuteen asenteiden tai periaatteiden tasolla saattaa olla positiivisempaa kuin, se miten monimuotoisuus käytännön työssä näkyy.

Tasa-arvosuunnitelma oli valtaosalla organisaatioista. Kuitenkin myös varsin suuri osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei heidän organisaatiossaan oltu laadittu tasa-arvosuunnitelmaa.

Organisaatiossamme on tehty tasa-arvosuunnitelma.

Samaa mieltä	69 %
Eri mieltä	27 %
En osaa sanoa	4 %

Äidinkielen ja kielitaitoon liittyen esitettiin kaksi tarkentavaa väitettä täsmentämään kielen merkitystä työssä. Valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että täydellinen suomen kielen taito ei ole välttämätöntä, mikäli työ ei sitä erityisesti edellytä. Tämän perusteella voidaan olettaa, että kyselyssä monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkitystä kysyttäessä äidinkieli koettiin niin tärkeäksi, koska se miellettiin kielitaidoksi.

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

Samaa mieltä	81 %
Eri mieltä	14 %
En osaa sanoa	5 %

Toisaalta äidinkieli näyttäisi sikäli olevan varsin merkittävä tekijä, että moni vastaaja uskoi vierasperäisen nimen saattavan haitata työpaikkahaastatteluun pääsyä. Tämä kysymys herätti keskustelua myös haastatteluissa ja yleisesti arveltiin, että vierasperäinen nimi todella on suuri este työpaikkahaastatteluihin pääsulle. Kysymykseen "samaa mieltä" vastanneiden määrää pidettiin liian pienenä todelliseen tilanteeseen verrattuna.

Vierasperäinen nimi saattaa vaikeuttaa työnhakijan pääsyä työpaikkahaastatteluihin.

Samaa mieltä	35 %
Eri mieltä	54 %
En osaa sanoa	11 %

Yhteenveto

Yhteenvetona kyselyn tuloksista voidaan todeta, että ikää ja äidinkieltä pidettiin tällä hetkellä tärkeimpinä monimuotoisuuden ulottuvuuksina. Tosin äidinkielen merkitys saattoi korostua kyselyssä liikaa, koska se saatettiin mieltää suomen kielen taidoksi.

Merkitykseltään tulevaisuudessa kasvaviksi monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi arvioitiin erityisesti ikä ja etninen tausta. Nämä teemat ovat olleet paljon esillä julkisuudessa, ja väestön ikääntyminen ja työvoiman tarve tulevat todennäköisesti myös pitämään nämä teemat keskustelussa.

Yleisesti ottaen monimuotoisuutta tunnuttiin pidettävän tärkeänä ja positiivisena asiana. Kyselyssä monimuotoisuuteen suhtauduttiin ehkä jopa liian positiivisesti. Haastatteluissa aiheeseen liittyen esitettiin myös kriittisiä kommentteja. Vaikka monimuotoisuutta pidettiin rikkautena, nähtiin sen tuovan mukanaan myös haasteita, joihin työyhteisöjen on pystyttävä vastaamaan.

Lopuksi voisimme palata vielä raportin alussa olevaan William Blake -lainaukseen. Työelämä ja yhteiskunta monimuotoistuvat nykyään kiihtyvällä tahdilla. Vaikka tämä monimuotoistuminen ja erilaisuuden kohtaaminen saattaa olla toisinaan hankalaa, tulisi meidän oppia näkemään monimuotoisuus rikkautena sen sijaan, että näkisimme sen ensisijaisesti haasteena.

Lähteet

Blake, William. Taivaan ja helvetin avioliitto ja muuta proosaa. Hämeenlinna: Karisto Oy 1997.

Discrimination in the European Union. Special Eurobarometer 263 / Wave 65.4. (2007) European Commission. http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/eurob07_en.pdf (Luettu 28.8.2007.)

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 19.10.2006, http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/mamu_ohjelma19102006.pdf (Luettu 28.8.2007.)

Holm, P. ja Hopponen, A. Vammaisten työkyky vuonna 2007 – Vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja N:o 202. Helsinki 2007.

Kauppinen, K. ja Evans, J. (toim.): MONIKKO – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki: MONIKKO – sukupuolten tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä 2007.

Martikainen, Tuomas (toim.). Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura 2006.

Martikainen, T. ja Tiilikainen, M. (toim.). Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöliiton väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D 46/2007. Helsinki 2007.

Moisio, E ja Martikainen, T. Kykyjen mosaiikki? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020. Katsauksia E 25/2006. Helsinki: MONIKKO-hanke/ Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos 2006.

Vartia M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R. & Salminen, S. (2007). Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos/työministeriö 2007.

Yhdenvertaisuuslaki 2004. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021> (Luettu 28.8.2007.)

Monimuotoisuusbarometri (HENRY ry)

Yhteenvetoraportti

N=185

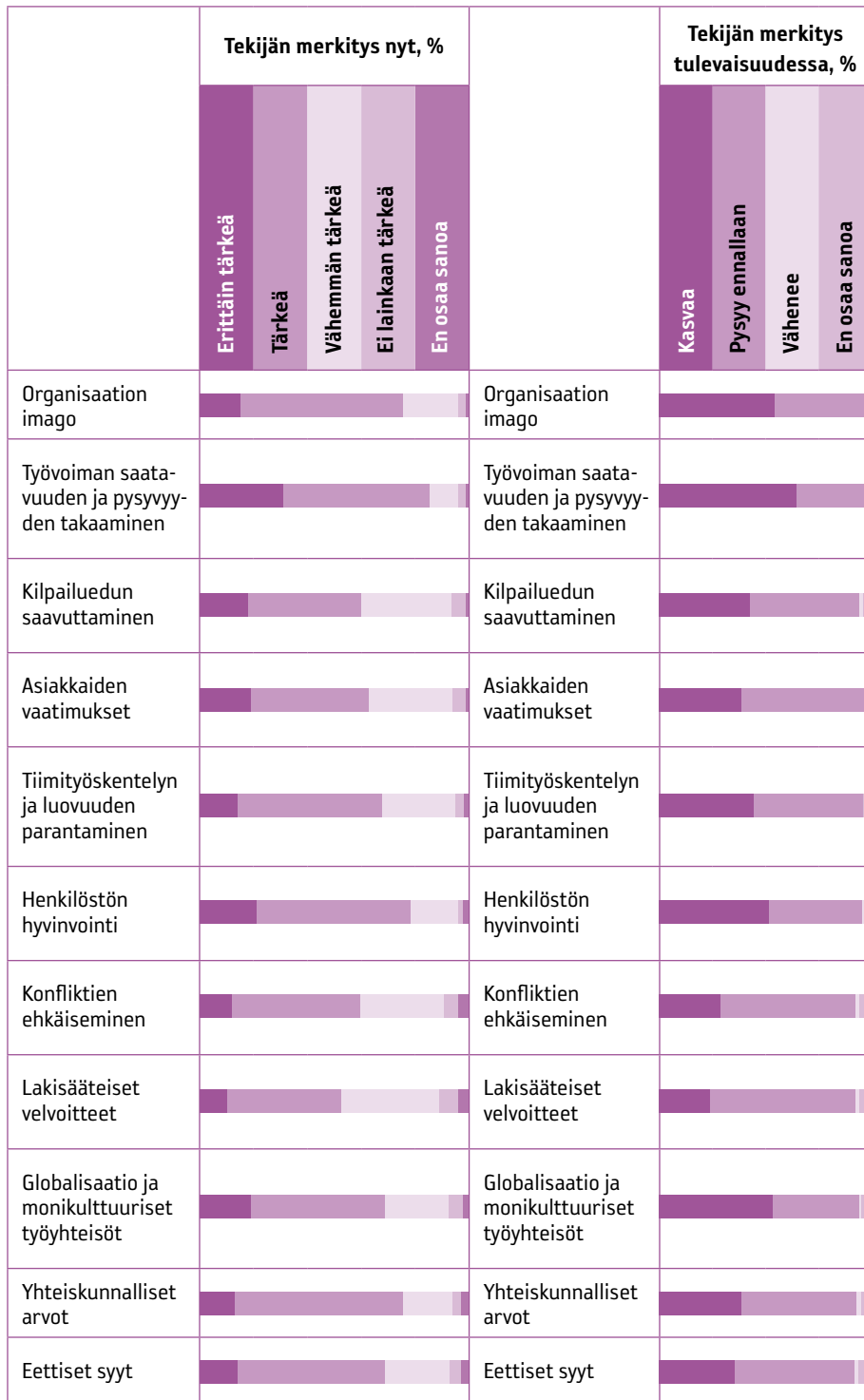
Miten tärkeäksi arvioitte henkilöstön monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkityksen organisaatiossanne nyt ja miten arvioitte tämän merkityksen kehittyvän tulevaisuudessa?

	Tekijän merkitys nyt, %						Tekijän merkitys tulevaisuudessa, %			
	Erittäin tärkeä	Tärkeä	Vähemmän tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa		Kasvaa	Pysyy ennallaan	Vähenee	En osaa sanoa
Ikä						Ikä				
Sukupuoli						Sukupuoli				
Perhetilanne						Perhetilanne				
Etninen tausta						Etninen tausta				
Äidinkieli						Äidinkieli				
Seksuaalinen suuntautuminen						Seksuaalinen suuntautuminen				
Vammaisuus						Vammaisuus				
Uskonto						Uskonto				
Vakaumus						Vakaumus				

Miten tärkeäksi arvioisitte monimuotoisuuden merkityksen organisaationne eri toiminnoille ja miten arvioitte tämän merkityksen kehittyvän tulevaisuudessa?

	Tekijän merkitys nyt, %						Tekijän merkitys tulevaisuudessa, %			
	Erittäin tärkeä	Tärkeä	Vähemmän tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa		Kasvaa	Pysyy ennallaan	Vähenee	En osaa sanoa
Rekrytointi						Rekrytointi				
Hallinto						Hallinto				
Johtaminen ja esimiestyö						Johtaminen ja esimiestyö				
Palkkaus ja palkitseminen						Palkkaus ja palkitseminen				
Henkilöstön koulutus						Henkilöstön koulutus				
Urakehitys						Urakehitys				
Työn ja perheen yhdistämisen käytännöt						Työn ja perheen yhdistämisen käytännöt				
Asiakaspalvelu						Asiakaspalvelu				
Markkinointi ja viestintä						Markkinointi ja viestintä				
Käytännön työjärjestelyt						Käytännön työjärjestelyt				

Nykyään puhutaan paljon monimuotoisuuden johtamisesta. Mitä asioita pidätte keskeisimpinä motiiveina monimuotoisuuden huomioimiselle organisaatiossanne?



Monimuotoisuus on voimavara, joka parantaa organisaation tuloksellisuutta.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	157	85 %			
2.	Eri mieltä	5	3 %			
3.	En osaa sanoa	22	12 %			

Henkilöstön monimuotoisuus lisää organisaation luovuutta.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	163	88 %			
2.	Eri mieltä	1	1 %			
3.	En osaa sanoa	20	11 %			

Työvoimapula vaikeuttaa työvoiman saatavuutta toimialallamme tulevaisuudessa.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	118	64 %			
2.	Eri mieltä	36	20 %			
3.	En osaa sanoa	30	16 %			

Työvoimapulan helpottamiseksi tulisi edistää työperäistä maahanmuuttoa.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	130	71 %			
2.	Eri mieltä	10	5 %			
3.	En osaa sanoa	44	24 %			

Organisaatiossamme on tehty tasa-arvosuunnitelma.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	138	75 %			
2.	Eri mieltä	34	19 %			
3.	En osaa sanoa	11	6 %			

Organisaatiossamme on tehty erityisiä suunnitelmia monimuotoisuuteen liittyen.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	73	40 %			
2.	Eri mieltä	87	47 %			
3.	En osaa sanoa	23	13 %			

Työyhteisön monimuotoisuuden edistäminen on osa yhteiskuntavastuuta ja organisaatioiden tulee toiminnallaan aktiivisesti edistää työvoiman monimuotoisuutta.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	155	85 %			
2.	Eri mieltä	11	6 %			
3.	En osaa sanoa	17	9 %			

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

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	162	88 %			
2.	Eri mieltä	17	9 %			
3.	En osaa sanoa	5	3 %			

Vierasperäinen nimi saattaa vaikeuttaa työnhakijan pääsyä työpaikkahaastatteluihin.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	64	35 %			
2.	Eri mieltä	100	55 %			
3.	En osaa sanoa	19	10 %			

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

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	146	80 %			
2.	Eri mieltä	20	11 %			
3.	En osaa sanoa	17	9 %			

Monimuotoisuus ei ole työyhteisön kannalta keskeinen asia.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	50	27 %			
2.	Eri mieltä	115	63 %			
3.	En osaa sanoa	17	10 %			

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

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	118	65 %			
2.	Eri mieltä	37	20 %			
3.	En osaa sanoa	28	15 %			

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

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	94	51 %			
2.	Eri mieltä	32	18 %			
3.	En osaa sanoa	57	31 %			

Ikäanne?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	alle 18 vuotta	0	0 %			
2.	18–24 vuotta	0	0 %			
3.	25–34 vuotta	15	8 %			
4.	35–44 vuotta	58	32 %			
5.	45–54 vuotta	68	37 %			
6.	55–64 vuotta	42	23 %			
7.	yli 64 vuotta	1	0,5 %			

Sukupuolenne?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	nainen	130	71 %			
2.	mies	53	29 %			

Koulutustasonne?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	peruskoulu	0	0 %			
2.	ylioppilas	0	0 %			
3.	ammattikoulu	1	0,5 %			
4.	opistotason tutkinto	19	10 %			
5.	ammattikorkeakoulututkinto	11	6 %			
6.	alempi korkeakoulututkinto	25	14 %			
7.	ylempi korkeakoulututkinto	128	70 %			

Organisaationne koko (henkilöstön määrä)?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Alle 10	12	7 %			
2.	10-29	9	5 %			
3.	30-49	6	3 %			
4.	50-99	14	8 %			
5.	100-249	26	14 %			
6.	250-499	25	14 %			
7.	500-999	20	11 %			
8.	Yli 1000	70	38 %			

Organisaationne mies-/naisvaltaisuus?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Organisaatiomme on miesvaltainen	77		42 %		
2.	Organisaatiomme on naisvaltainen	68		37 %		
3.	Ei kumpaakaan	37	20 %			

Organisaationne toimiala?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Kauppa	10	5 %			
2.	Teollisuus	28	15 %			
3.	Palvelut	34	19 %			
4.	Tietotekniikka	28	15 %			
5.	Liikenne/kuljetus	8	4 %			
6.	Opetus	13	7 %			
7.	Hoito-/sosiaaliala	3	2 %			
8.	Maa-/metsätalous	1	1 %			
9.	Rakentaminen	3	2 %			
10.	Majoitus-/ravitsemistoiminta	3	2 %			
11.	Vakuutus/rahoitus	16	9 %			
12.	Jokin muu	36	20 %			

Organisaationne toiminta-alue?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Paikallinen	7	4 %			
2.	Seutu/kunta	12	7 %			
3.	Koko Suomi	56	31 %			
4.	Kansainvälinen	107		59 %		

Kunta-alan monimuotoisuusbarometri

Yhteenvetoraportti

N=264

Miten tärkeäksi arvioitte henkilöstön monimuotoisuuden eri ulottuvuuksien merkityksen organisaatiossanne nyt ja miten arvioitte tämän merkityksen kehittyvän tulevaisuudessa?






Miten tärkeäksi arvoisitte monimuotoisuuden merkityksen organisaationne eri toiminnolle ja miten arvioitte tämän merkityksen kehittyvän tulevaisuudessa?

	Tekijän merkitys nyt, %						Tekijän merkitys tulevaisuudessa, %			
	Erittäin tärkeä	Tärkeä	Vähemmän tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa		Kasvaa	Pysyy ennallaan	Vähenee	En osaa sanoa
Rekrytointi						Rekrytointi				
Hallinto						Hallinto				
Johtaminen ja esimiestyö						Johtaminen ja esimiestyö				
Palkkaus ja palkitseminen						Palkkaus ja palkitseminen				
Henkilöstön koulutus						Henkilöstön koulutus				
Urakehitys						Urakehitys				
Työn ja perheen yhdistämisen käytännöt						Työn ja perheen yhdistämisen käytännöt				
Asiakaspalvelu						Asiakaspalvelu				
Markkinointi ja viestintä						Markkinointi ja viestintä				
Käytännön työjärjestelyt						Käytännön työjärjestelyt				




Nykyään puhutaan paljon monimuotoisuuden johtamisesta. Mitä asioita pidätte keskeisimpinä motiiveina monimuotoisuuden huomioimiselle organisaatiossanne?

	Tekijän merkitys nyt, %						Tekijän merkitys tulevaisuudessa, %			
	Erittäin tärkeä	Tärkeä	Vähemmän tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa		Kasvaa	Pysyy ennallaan	Vähenee	En osaa sanoa
Organisaation imago						Organisaation imago				
Työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden takaaminen						Työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden takaaminen				
Kilpailuedun saavuttaminen						Kilpailuedun saavuttaminen				
Asiakkaiden vaatimukset						Asiakkaiden vaatimukset				
Tiimityöskentelyn ja luovuuden parantaminen						Tiimityöskentelyn ja luovuuden parantaminen				
Henkilöstön hyvinvointi						Henkilöstön hyvinvointi				
Konfliktien ehkäiseminen						Konfliktien ehkäiseminen				
Lakisääteiset velvoitteet						Lakisääteiset velvoitteet				
Globalisaatio ja monikulttuuriset työyhteisöt						Globalisaatio ja monikulttuuriset työyhteisöt				
Yhteiskunnalliset arvot						Yhteiskunnalliset arvot				
Eettiset syyt						Eettiset syyt				




Monimuotoisuus on voimavara, joka parantaa organisaation tuloksellisuutta.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	208				
2.	Eri mieltä	16				
3.	En osaa sanoa	37				


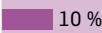

Henkilöstön monimuotoisuus lisää organisaation luovuutta.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	237				
2.	Eri mieltä	4				
3.	En osaa sanoa	20				




Työvoimapula vaikeuttaa työvoiman saatavuutta toimialallamme tulevaisuudessa.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	215				
2.	Eri mieltä	33				
3.	En osaa sanoa	11				

Työvoimapulian helpottamiseksi tulisi edistää työperäistä maahanmuuttoa.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	182				
2.	Eri mieltä	26				
3.	En osaa sanoa	52				

Organisaatiossamme on tehty tasa-arvosuunnitelma.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	163				
2.	Eri mieltä	84				
3.	En osaa sanoa	8				

Organisaatiossamme on tehty erityisiä suunnitelmia monimuotoisuuteen liittyen.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	40	15 %			
2.	Eri mieltä	197	75 %			
3.	En osaa sanoa	24	9 %			

Työyhteisön monimuotoisuuden edistäminen on osa yhteiskuntavastuuta ja organisaatioiden tulee toiminnallaan aktiivisesti edistää työvoiman monimuotoisuutta.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	215	83 %			
2.	Eri mieltä	11	4 %			
3.	En osaa sanoa	34	13 %			

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

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	198	76 %			
2.	Eri mieltä	46	18 %			
3.	En osaa sanoa	18	7 %			

Vierasperäinen nimi saattaa vaikeuttaa työnhakijan pääsyä työpaikkahaastatteluihin.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	92	35 %			
2.	Eri mieltä	141	54 %			
3.	En osaa sanoa	29	11 %			

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

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	188	72 %			
2.	Eri mieltä	44	17 %			
3.	En osaa sanoa	28	11 %			

Monimuotoisuus ei ole työyhteisön kannalta keskeinen asia.

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	103	39 %			
2.	Eri mieltä	107	41 %			
3.	En osaa sanoa	51	20 %			

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

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	212	83 %			
2.	Eri mieltä	20	8 %			
3.	En osaa sanoa	30	11 %			

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

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Samaa mieltä	134	52 %			
2.	Eri mieltä	44	17 %			
3.	En osaa sanoa	82	32 %			

Ikäne?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	alle 18 vuotta	0	0 %			
2.	18–24 vuotta	0	0 %			
3.	25–34 vuotta	12	5 %			
4.	35–44 vuotta	30	11 %			
5.	45–54 vuotta	110	42 %			
6.	55–64 vuotta	108	41 %			
7.	yli 64 vuotta	2	1 %			

Sukupuolenne?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	nainen	128	51 %			
2.	mies	121	49 %			

Koulutustasonne?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	peruskoulu	2	1 %			
2.	ylioppilas	1	0,4 %			
3.	ammattikoulu	1	0,4 %			
4.	opistotason tutkinto	29	11 %			
5.	ammattikorkeakoulututkinto	9	3 %			
6.	alempi korkeakoulututkinto	75	29 %			
7.	ylempi korkeakoulututkinto	145	55 %			

Organisaationne koko (henkilöstön määrä)?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Alle 50	21	8 %			
2.	50-99	22	9 %			
3.	100-249	69	27 %			
4.	250-499	54	21 %			
5.	500-999	45	17 %			
6.	Yli 1000	47	18 %			

Organisaationne mies-/naisvaltaisuus?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Organisaatiomme on miesvaltainen	7	3 %			
2.	Organisaatiomme on naisvaltainen	231			89 %	
3.	Ei kumpaakaan	21	8 %			

Organisaationne toimiala?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Peruskunta	169			65 %	
2.	Terveystieteiden kuntayhtymä	38	15 %			
3.	Koulutuksen kuntayhtymä	27	10 %			
4.	Muu kuntayhtymä	28	10 %			

Kuntanne sijainti?

	Vastaus	Lukumäärä	25 %	50 %	75 %	100 %
1.	Etelä-Suomen lääni	57	22 %			
2.	Länsi-Suomen lääni	125	48 %			
3.	Itä-Suomen lääni	32	12 %			
4.	Oulun lääni	23	9 %			
5.	Lapin lääni	17	6 %			
6.	Ahvenanmaan lääni	8	3 %			

Barometri mittaa työelämän monimuotoisuutta

Työterveyslaitoksen hallinnoima MONIKKO-hanke toteutti monimuotoisuusbarometrin keväällä 2007. MONIKKO on kolmivuotinen Euroopan sosiaalirahaston rahoittama tutkimus- ja kehittämishanke, jonka tavoitteena on tasa-arvon ja hyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla.

Monimuotoisuusbarometrilla mitattiin monimuotoisuutta suomalaisissa yrityksissä. Tutkimuksessa selvitettiin lähinnä henkilöstöjohdon käsityksiä siitä, miten suomalaisen työelämän monimuotoisuus koetaan nyt ja miten se kehittyy tulevaisuudessa. Monimuotoisuudella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ihmisten erilaisuutta ja yhdenvertaisuutta iän, sukupuolen, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon ja vakaumuksen näkökulmista.

Ikää pidettiin tärkeimpänä monimuotoisuuden ulottuvuuksista. Etninen tausta nousi kyselyssä selkeästi toiseksi merkittäväksi ja tulevaisuudessa edelleen merkitykseltään kasvavaksi monimuotoisuuden osa-alueeksi iän ohella. Etnisen taustan merkitystä ei vielä tällä hetkellä pidetty yhtä tärkeänä kuin esimerkiksi iän, sukupuolen tai perhetilanteen merkitystä. Tulevaisuudessa etnisen taustan merkityksen arveltiin kuitenkin yleisesti kasvavan.

Yleisesti ottaen työelämän monimuotoisuuteen suhtauduttiin positiivisesti. Monimuotoisuuden arvioitiin mm. lisäävän organisaation luovuutta ja parantavan tuloksellisuutta. Monimuotoisuuden arvioitiin myös lisääntyvän tulevaisuudessa.

www.monikko.net



monikko

monikko