



Työterveyslaitos

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ

Moninaisuus työelämän voimavaraksi

Barbara Bergbom, PsT, vanhempi asiantuntija

Moninaisuusosaajaksi-seminaari 4.12.2019

@barbara_bergbom



Työpaikat Suomessa kulttuurisesti monimuotoistumassa

Vuonna 2018: 67 % työelämässä mukana olevista ilmoitti, että omalla työpaikalla tai työyhteisössä on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä ja että heillä on kokemuksia ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kanssa työskentelystä.

(Luottamuskyseily - TEM/Työelämä 2020, Suomalaisen työn liitto, Business Finland, Työterveyslaitos.



Ulkomaalaistaustaisten työllisten määrät eri ammattiryhmissä vuonna 2016 (Tilastokeskus

2019), ja yrittäjinä toimivat 2017 (Tilastokeskus 2019) vakinaisesti Suomessa asuvista.

Ammattiryhmät	Ulkomaalais- taustaiset, lkm	Kaikki, lkm
'Muut työntekijät' (muun muassa siivoojat)	28 824	149 077
Palvelu- ja myyntityöntekijät	28 513	460 780
Erytisasiantuntijat (mm. lääkärit, tutkijat, opettajat)	21 308	451 620
Rakennus- korjaus- ja valmistustyöntekijät	16 315	231 243
Asiantuntijat (mm. sairaanhoitajat)	12 242	409 526
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	11 325	192 785
Tuntematon	9 794	93 444
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	5 104	130 137
Maanviljelijät, metsätyöntekijät	3 082	57 574
Johtajat	2 914	91 559
Sotilaat	33	7 934
Yrittäjät	9 558	230 027

Rinteen hallitusohjelma (2019) ja Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma työperusteisen maahanmuuton vahvistamiseksi (2018)



Moninaisuuden/monikulttuurisuuden hyödyt työssä

- Luovuus ja innovaatiokyky
 - uusia ratkaisuja, tuotteita ja palveluita ja uusien ongelmien hahmottaminen
- Monikulttuurisen asiakaskunnan tuntemus, eri asiakasegmenttien tarpeiden parempi hahmotus, parempi asiakaspalvelu ja -tyytyväisyys
- Edesauttaa kansainvälisille markkinoille menoa
- Vähentää ilmiötä "group think"
- Henkilöstöammattilaisten mielestä lisäksi: Työntekijöiden maailmankuvan laajeneminen ja suvaitsevaisuuden lisääntyminen & maahan muuttaneiden hyvän työmotivaation tarttuminen koko työyhteisöön (Monimuotoisuusbarometri 2006)

Yksilöiden keskinäinen erilaisuus ja monimuotoinen ryhmä

Hyödynnetäänkö Suomessa eri kulttuureista tulevien työntekijöiden vahvuuksia?

Väittämä: Työpaikoilla hyödynnetään erilaisista kulttuureista tulevien työntekijöiden vahvuuksia

Vastaajaryhmä	Täysin samaa mieltä %	Jokseenkin samaa mieltä %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %	En osaa sanoa %
Työikäiset suomalaissyntyiset *) (N = 1056)	7	24	42	10	10
Työnantajat *) (N = 711)	8	24	47	13	8
Ulkomaalaistaustaiset johtajat, työntekijät ja opiskelijat **) (N = 1085)	19	32	30	19	

Suomessa viime viikkoina käytyä keskustelua moninaisuudesta

Talouselämä 29.11.2019
Hyviä uutisia ulkomailta rekrytoijille: huippuosaajien oleskelulupajono on purettu, prosessi kestää nyt ”ihan maksimissaan kuukauden”
 29.11.2019 12:09 päivitetty 29.11.2019 12:09
 POLITTIKKA | TYÖMARKKINÄT | TYÖTÄMÄNTYÖELÄMÄ
 Erityisasiantuntijan oleskeluluvan hakuprosessi kestää nyt maksimissaan kuukauden.

HS 22.11.19

Opiskelu: Moni koulu ei tunnista ulkomaalaistaustaisia omana ryhmänään

Ulkomaalaistaustaisia ei tueta kylliksi opinnoissa

Koulutuksen arviointikeskus katsoo, että heillä on vaikeuksia päästä korkeakouluun ja esimerkiksi saada tarvittava kielitaito.

teivät korkeakoulu riittävästi tunnista ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden asiantuntijatasoon kielen kehittämiseen liittyviä tarpeita.

taa vaikeuttaa se, että koulut eivät yleensä tunnista ulkomaalaistaustaisia omana ryhmänään eli heitä ei rekisteröidä virallisiin järjestelmiin. Se vaikeuttaa Karvin mukaan viestintään, ohjauksen ja tuen kohdenmista sekä opintojen etenemisen seuranta.

Talouselämä 18.11.19

Piilaakson teknologiapomo ei osallistu kokouksiin, joissa ei ole yli 50 prosenttia naisia - Monimuotoisuuteen on herätty myös Suomessa: ”En osallistu paneeleihin, joissa on pelkkiä miehiä”

18.11.2019 07:49 | TYÖELÄMÄ | TASA-ARVO

Kiitos ei, emme osallistu miespaneeliin, sanovat Slushin toimitusjohtaja Andreas Saari ja teknologiavaikuttaja Taneli Tikka. Monimuotoisuuskeskustelu tekee tuloa myös Suomeen.

Talouselämä 19.11.19

Useampi professori lähti mukaan boikotoimaan miespaneeleja – ”En tule osallistumaan puhujana tai panelistina tilaisuuksiin, joissa vain miesesiintyjä”

Talous HS 20.11.19

Keskustelu monimuotoisuudesta ei ole päässyt Suomessa koskaan vauhtiin, sanoo Slushin pääkuraattorina toiminut Katja Toropainen: ”Teknoyhtiöt olivat yhtä kuin miehet huppareissa”

Slushin pääkuraattorina kaksi vuotta toiminut Katja Toropainen kaipaa lisää keskustelua työelämästä ja vähemmistöistä.

Mielipide | Lukijan mielipide

Kansainväliset opiskelijat ratkaisevat työvoimapulan

Jotta Suomi voisi aidosti kilpailla kansainvälisistä osaajista, työ- ja opiskeluperäisen maahanmuuton edistämisen tulisi olla hallituksen asialistan kärjessä.

Julkaisu: 13.11.2019, Päivitetty: 13.11.2019 9:54



Katja Toropainen toimii Lontoon vuoden ajan Slushin pääkuraattorina. Tätä ennen hän on työskennellyt kasvuyhtiöiden ja vierasta. (Kuva: OUTI PHESSANTTA / HS)



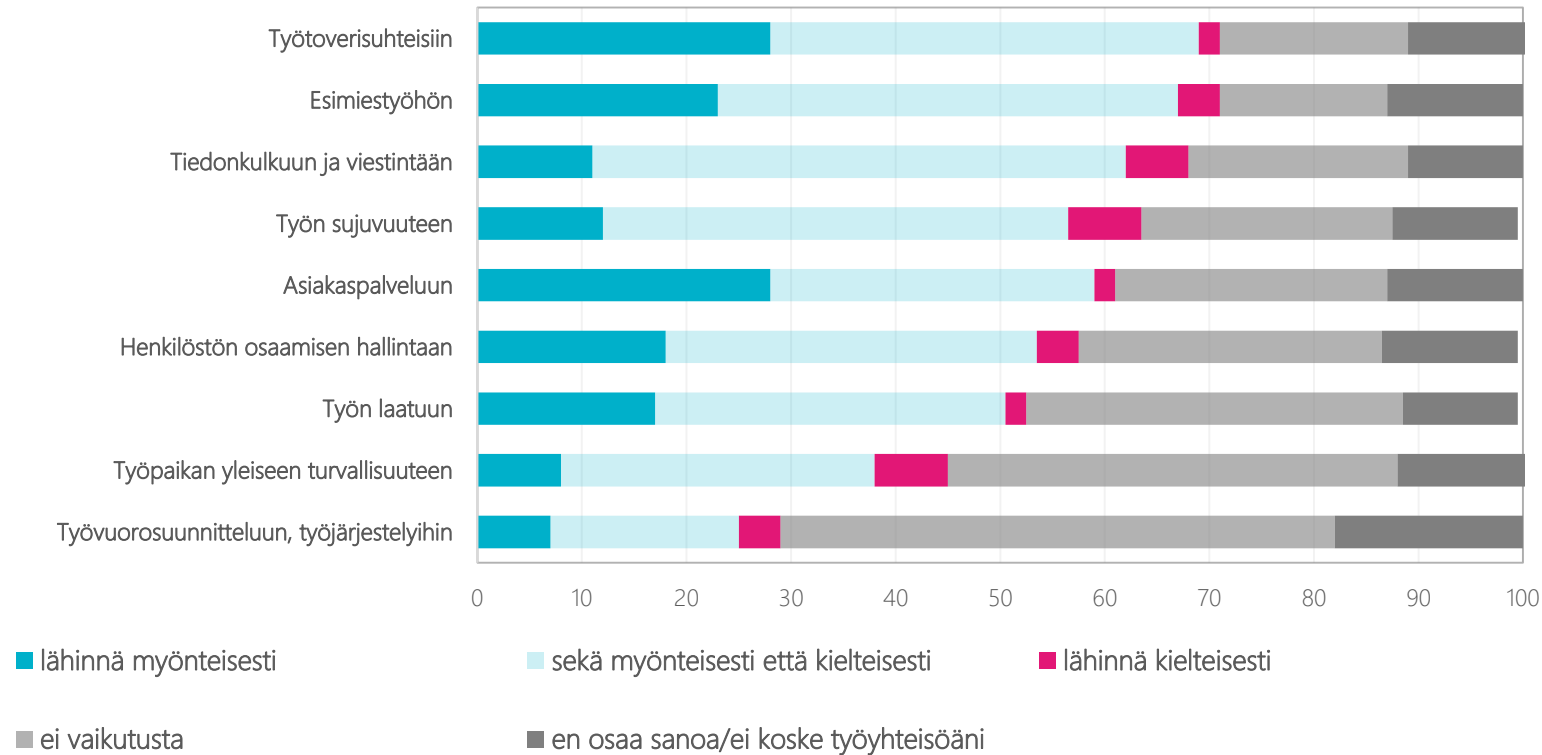
Ei miespaneeleita. ”Mietiskelin tätä yön yli, mutta onhan tämä selvää: en tule osallistumaan puhujana tai panelistina tilaisuuksiin, joissa vain miesesiintyjä”, Tapio Määttä kertoo. ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Monikulttuurisuuden hyödyntämisen suurimpia esteitä

- Rekrytointikäytännöt
- Sosiaalipsykologiset prosessit
 - Samankaltaisuus vetää puoleensa (Byrne, 1971, 1997: Similarity attraction paradigm)
 - Taipumuksemme kategorisoida muut sosiaalisissa tilanteissa sisä- ja ulkoryhmiin (Tajfel & Turner, 1986: Social identity theory)
- Kulttuurierot ja vahvan yhteisen kielen puuttuminen
- Ennakkoluulot ja stereotypiat
- Ei ole mietitty miten muista kulttuureista tulleiden osaamista voitaisiin hyödyntää omassa organisaatioissa, ja mitä se edellyttää
- Puutteellinen perehdytys
- Organisaation käytännöt ei ota riittävästi huomioon henkilöstön monimuotoisuutta

Mihin ja miten etninen monimuotoisuus vaikuttaa työssä? Henkilöstöalan ammattilaisten näkemyksiä

Arviot työyhteisön etnisen monimuotoisuuden vaikutuksista työn arkeen (%)



Miten maahan muuttaneet kokevat suomalaisen työelämän?

- Kokevat enemmän ulkopuolisuutta ja syrjintää kuin koko väestö
- Kokevat muita useammin, että selviytyisivät vaativammista tehtävistä
- Pitävät esimiestyötä ja johtamista oikeudenmukaisena
- Arvostavat työn ja muun elämän yhteensovittamista

Kuitenkin suuria eroja eri maahanmuuttajaryhmien välillä!

Miten tukea toimivaa kulttuurista moninaisuutta

- Rekrytointikäytäntöjen kehittäminen
- Perehdytykseen panostaminen (myös kaksisuuntaiseen perehdyttämiseen)
- Edistämällä työyhteisön sosiaalista toimivuutta
- Kulttuurisesti monimuotoisissa työryhmiä perustamalla
- Kielikysymyksiin panostamalla (esim. kielen oppimisen tukeminen, vastavuoroinen kielellinen oppiminen)
- Yhdenvertaisuuteen panostaminen (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014)
- Johdon selkeä ja julkituotu kanta yhdenvertaisuuteen, syrjimättömyyteen ja monikulttuurisuuteen - rakentava puuttuminen ongelmatilanteisiin
- Organisaatioiden käytäntöjen kehittäminen vastaamaan henkilöstön moninaisuutta
- HR:n, johdon, esimiesten, työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyön vahvistaminen monimuotoisuuskysymyksissä

Nykyinen käsitys hyvästä monimuotoisuuden "hallinnasta"

- Sopeuttamisesta inklusiivisuuteen!
- Lozano & Eschrich (2017) kulttuurisesta moninaisuudesta: Sietämisestä/hyväksymisestä kunnioitukseen ja arvostamiseen!

Tietoa, oppaita ja työvälineitä Työterveyslaitoksen www-sivuilta

- <https://www.ttl.fi/?s=monimuotoisuus>

Kiitos!



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos





ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos

