

Monimuotoisuus työpaikalla



Miksi moni- muotoisuus?

Monikulttuurisen työvoiman osallistaminen on tärkeä ja ajankohtainen aihe. Tämän esitteen tavoitteena on herättää keskustelua sekä tarjota käytännön työkaluja ja inspiraatiota niin työnantajille, joilla on jo kokemusta monimuotoisuudesta, kuin teillekin, jotka olette vasta tämän matkan alussa.

Jotta työntekijä viihtyisi ja pysyisi työpaikalla, on ratkaisevan tärkeää, että hän kokee kuuluvansa joukkoon. Inklusiivinen työympäristö lisää innovatiivisuutta, luovuutta ja kilpailukykyä.

Luomalla osallistavaa työkulttuuria voimme antaa eri taustoista tuleville ihmisille mahdollisuuden kasvaa ja osallistua aktiivisesti Pietarsaaren seudun pitkäjänteiseen kehittämiseen.

Win-win -tilanne, josta yksinkertaisesti kaikki hyöttyvät.



Laatinut ja julkaissut Osallistava työpaikka -hanke 2024–2026

Hanketta rahoittavat: Euroopan sosiaalirahasto Plus ja Svenska kulturfonden

Hankekumppanit: Centria-ammattikorkeakoulu, Bildningsalliansen ja KREDU

Sisältö: Mona Groop-Sjöholm & Heidi Matinlassi

Graafinen suunnittelu: Sonja Finholm, Alfred Media

Kuvat: Concordia/Pietarsaaren seutu



**Euroopan unionin
osarahoittama**



BILDNINGS-
ALLIANSEN



Moni- muotoisuus kannattaa

58 % vastasi kyllä kysymykseen, tarvitaanko Suomeen lisää ulkomaista työvoimaa.

SUOMEN YRITTÄJÄT,
2023

65 % :lle yrityksistä osallisuus on melko tai erittäin tärkeää.

FIBS, 2020

64 % kansainvälisesti rekrytoineista yrityksistä sanoo, että se on johtanut kasvuun.

BUSINESS FINLAND,
2022

Innovatiivisuus ja luovuus lisääntyivät **20 %** :lla.

TYÖ- JA ELINKEINO-
MINISTERIÖ,
2022



Tiesittekö, että Pietarsaarella koetaan pitkästä ajasta myönteistä väestönkehitystä? Myös Pedersören asukasluku kasvaa. Lisäksi seudulla on Manner-Suomen alhaisin työttömyysaste.

Lue lisää



KUNTAKORTTI
PIETARSAARI



KUNTAKORTTI
PEDERSÖRE



TYÖLLISYYSKATSAUS
ELY-KESKUS



Näin luotte osallistavan työympäristön

Jotta työympäristö olisi kaikille työntekijöille osallistava ja kunnioittava, tarvitaan selkeitä linjauksia ja konkreettisia toimenpiteitä. Tässä muutamia ehdotuksia siitä, miten se voidaan toteuttaa:

1. Sisällyttäkää monimuotoisuus organisaation arvoihin ja strategiaan.

Määritellä yrityksen tai organisaation monimuotoisuutta ja inklusiota koskevat arvot. Sisällyttäkää ne strategiaan ja ohjaaviin asiakirjoihin. Asettakaa tavoitteita monimuotoisuudelle ja ottakaa nämä huomioon päätöksenteossa kaikilla tasoilla. Korostakaa monimuotoisuuden arvoa sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä.

2. Seuratkaa edistymistä ja mitatkaa tuloksia. Kestävien muutosten saavuttaminen edellyttää säännöllistä arviointia ja seurantaa. Asettakaa selkeitä tavoitteita ja avainmittareita, toteuttakaa säännöllisiä kyselyitä ja luokaa turvalisia palautekanavia ideoille ja kommentoille. Hyödyntäkää tuloksia kehittämissä työssä ja toimenpiteiden hienosäädössä.

3. Antakaa tilaa erilaisille äänille. Antakaa eri osastojen työntekijöille mahdollisuus tuoda näkemyksiään esiin ja osallistua kehitystyöhön. Vahvistakaa yhteistyötä ja ymmärrystä eri yksiköiden välillä esimerkiksi sisäisten mentorointiohjelmien ja työryhmien avulla. Huolehdi siitä, että kaikkien ääni tulee kuulluksi ja että jokainen voi vaikuttaa osallistuvaan työilmapiiriin.

4. Lisätkää tietoisuutta koulutuksen avulla. Järjestäkää säännöllistä koulutusta koko henkilöstölle tietoisuuden lisäämiseksi monimuotoisuudesta. Käsitelkää esimerkiksi tiedostamattomia ennakkoluuloja, hienovaraista syrjintää sekä sitä, miten ennakkoluulot voivat vaikuttaa päätöksiimme ja toimintaamme.

Varatkaa sekä aikaa että resursseja, jotta monimuotoisuustyötä voidaan tukea pitkäjänteisesti.

Yhteisöllisyyttä myös työajan ulkopuolella

Osallistava yrityskulttuuri ei koske ainoastaan työtehtäviä.

Työpaikan ulkopuolella rakentuva yhteisöllisyys on yhtä tärkeää viihtyisän ja toimivan työympäristön luomiseksi. Tarjoamalla mahdollisuuksia sosiaalisiin ja yhteisiin aktiviteetteihin yritys voi vahvistaa yhteenkuuluvuutta ja kollegojen välistä luottamusta. Aktiivinen vapaa-aika lisää työntekijöiden viihtymistä paikkakunnalla, mikä puolestaan edistää sitoutumista ja myönteistä työilmapiiriä.

Ehdotuksia työajan ulkopuolisiin aktiviteetteihin



Liikunta ja ulkoilu

Yhteiset liikuntatuokiot, metsäretket, yritysjalapallo.



Kulttuuritapahtumat

Teatterikäynnit, näyttelyt, konsertit.



Sosiaaliset aktiviteetit

Ravintolailta, after work, tiimpäivät kuten pakohuonepelit.



Harrastusryhmät

Lukupiirit, peli-illat, käsityötapaamiset.



Hyväntekeväisyys

Paikallisten yhteisöprojektien tukeminen, roskienkeruutalkoot.



Näin työntekijät kertovat

Tässä on joitakin kommentteja kyselystä, joka toteutettiin vuonna 2024 ammattikorkeakoulu Centrian opiskelijoiden ja alumnien keskuudessa.

Miten koet työelämän?

”Tunnen olevani osa ryhmää ja kulttuuria, vaikka suomen kielen taitoni ei ole kovin hyvä. Kollegani osaavat hyvin toimia tilanteissa, kysyvät mielipidettäni jne.”

”Jos on mielipide, joka ei miellytä paikallisia, tulee nopeasti torjutuksi. Erityisesti pienemmillä paikkakunnilla.”

”Vaikka minulla on vapaus olla oma itseni, koen, että minun on kuitenkin sopeuduttava yrityksen käyttäytymiskoodiin ja suomalaiseen kulttuuriin.”

”Tietyt koulutukset ovat saatavilla vain suomen- tai ruotsinkielisille, joten en ole voinut osallistua niihin.”

”Ne, jotka ovat olleet täällä pidempään, opastavat minua siitä, miten asiat hoidetaan tietyillä alueilla.”

Millaisiin aktiviteetteihin olet osallistunut? Kaipaako jotain?

”Kaipaen toki omia kulttuuritapahtumiani, mutta pidän myös niistä, joihin olen täällä osallistunut. Olen ollut joulujuhlissa, vappujuhlissa ja sirkuksessa.”

”Osallistun hyvin harvoin tapahtumiin. Niistä ilmoitetaan enimmäkseen suomeksi, en ole hyvä suomen kielessä, joten en oikein tiedä mitä on meneillään.”

”Olemme kiinnostuneita urheilusta ja tiedämme, että Tellus, Rettig Center, urheilutalo ja keskuskenttä ovat paikkoja, joista voi kysyä lisätietoa.”

”Käyn konserteissa ja tapahtumissa. Kaipaen foorumeita/ryhmiä, joissa keskustellaan filosofiasta, taloudesta ja bisneksestä englanniksi.”

Esimerkkejä osallisuuden edistämisestä työpaikoilla

”Meillä uusille työntekijöille nimetään perehdyttäjä tai mentori tueksi ensimmäisten viikkojen ajaksi. Mentorointiohjelma on tärkeä osa monikulttuurista työyhteisöämme.” **CATARINA AHLÖ/Korv-Görans Kebab**

”Meillä on vapaa-ajan toimikunta, joka järjestää aktiviteetteja kuten padelia, mikroautoilua, messu- ja ostosmatkoja, luentoja sekä muita yhteisiä vapaa-ajan tapahtumia.” **TANJA NORRGÅRD/Mirka**

”Olemme rakentaneet vahvan me-hengen, jossa eri kulttuuri- ja kielitaustoista tulevat työntekijät kohtaavat ja tekevät yhteistyötä. Varmistaaksemme, että tieto tavoittaa kaikki, käytämme joskus käännöstyökaluja apuna. Oma kuntosalimme on myös pidetty etu, jossa henkilökunta voi kuntoilla ja edistää hyvinvointiaan.” **JOEL SNELLMAN/Ole’s Fast Food**

”Tällä on laajempaa vaikutusta, sillä työntekijämme jakavat tietoa työpaikastamme sukulaisilleen ja ystävilleen kotimaissaan.” **ANN-MARI EKLUND/Snellmans Köttförädling**

”Yhteisöllisyys on kasvanut yli tiimirajojen tapahtuvan työn kautta – sekä hyvinvointiohjelmassamme, johon kuuluu esimerkiksi yhteinen työpäivän aikainen jumppa – että Ukrainakampanjassamme, jossa olemme rakentaneet kamiinoita lähetettäväksi Ukrainaan.” **PEKKA LAURILA/Varax-Products**

”Pidämme kahvitaukoja tärkeänä osana suomalaista työyhteisöä – ne ovat luonnollisia kohtaamispaikkoja, joissa kollegat voivat seurustella, vaihtaa ajatuksia ja tutustua toisiinsa. Muiden maiden työntekijöillä saattaa olla halu osoittaa työetiikkaansa tekemällä töitä myös taukojen aikana. Siksi kannustamme kaikkia osallistumaan kahvitauolle, sillä tiedämme, että epämuodolliset kohtaamiset vahvistavat yhteishenkeä ja luovat osallistavamman työympäristön.”

TINA NYLUND/PPLE – The People Company





Lue lisää

- **Business Finland – Kulttuurisen monimuotoisuuden liiketoiminnalliset hyödyt suomalaisissa yrityksissä (2022):** businessfinland.fi/julkaisut/kulttuurisen-moni-muotoisuuden-liiketoiminnalliset-hyodyt-suomalaisissa-yrityksissa-2022#stored
- **Concordia – Tiedostot ja tilastot. Päivitetyt tilastot Pietarsaaren seudun väestöstä ja elinkeinoelämästä:** jakobstadsregionen.fi/fi/materiaali-tilastot-koontisivu/
- **Concordia – Kansainvälisen työvoiman rekrytointi**
jakobstadsregionen.fi/fi/osaajien-houkuttelu/
- **FIBS – Monimuotoisuus ja inklusio yrityksissä (2022)**
monimuotoisuusarviointi.fi
- **Kotouttamisportti Pietarsaari:** pietarsaari.fi/uusi-asukas/maahanmuuttajien-kotoutuminen-pietarsaaren-seudulla/tieto-ja-neuvontapalvelut-maahanmuuttajille-kotouttamisraportti
- **Osallistava työpaikka – Neuvoja monimuotoisuudesta, osallistamisesta ja vapaa-ajan toiminnoista:** net.centria.fi/hanke/inkluderande-arbetsplats
- **Paikallinen ja seudullinen tapahtumakalenteri:** visitpietarsaari.fi
- **Suomen Yrittäjät, Galluppi (2023):** yrittajat.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tyoelamagallup-suomessa-tarvitaan-ulkomaista-tyovoimaa
- **Työ- ja elinkeinoministeriö – Työnantajan monimuotoisuusopas (2022)**
tem.fi/-/tyoelaman-monomuotoisuusopas-ja-yritysvalmennukset-helpottavat-monomuotoisten-tyoyhteisöjen-rakentamista-
- **Work in Finland:** workinfinland.com/fi/tyonantajat/

