

# Mångfald på arbetsplatsen



# Varför mångfald?

Inkludering av mångkulturell arbetskraft är ett viktigt och aktuellt ämne. Syftet med denna broschyr är att öppna upp för diskussion samt att ge praktiska verktyg och inspiration, både för arbetsgivare som redan har erfarenhet av mångfaldsfrågor och för er som är i början av denna resa.

För att en arbetstagare ska trivas och stanna kvar är det avgörande att hen känner sig inkluderad. En inkluderande arbetsmiljö leder till ökad innovation, kreativitet och konkurrenskraft.

Genom att skapa en inkluderande kultur kan vi ge människor från olika bakgrunder möjlighet att växa och aktivt bidra till Jakobstadsregionens långsiktiga utveckling.

En win-win-situation för alla, helt enkelt.



Sammanställd och utgiven av projektet Inkluderande arbetsplats 2024–2026

Projektet finansieras av Europeiska socialfonden Plus och Svenska kulturfonden

Projektpartner: Centria-ammattikorkeakoulu, Bildningsalliansen och KREDU

Innehåll: Mona Groop-Sjöholm & Heidi Matinlassi

Grafisk design: Sonja Finholm, Alfred Media

Bilder: Concordia/Jakobstadsregionen



Medfinansieras av  
Europeiska unionen



## Mångfald lönar sig

58 % svarade ja på frågan om vi behöver mer utländsk arbetskraft i Finland.

SUOMEN YRITTÄJÄT,  
2023

För 65 % av företagen är inkludering ganska eller mycket viktigt.

FIBS, 2020

64 % av de företag som har rekryterat internationellt säger att det har lett till tillväxt.

BUSINESS FINLAND,  
2022

Innovation och kreativitet ökade med 20 %.

ARBETS- OCH  
NÄRINGSLIVS-  
MINISTERIET,  
2022



**Visste ni att** Jakobstad för första gången på länge upplever en positiv befolkningsutveckling? Också Pedersöres invånarantal ökar. Dessutom har regionen Fastlandsfinlands lägsta arbetslöshet.

Läs mer



KOMMUNKORT  
JAKOBSTAD



KOMMUNKORT  
PEDERSÖRE



SYSSELSÄTTNINGSS-  
ÖVERSIKT, NTM-CENTRALEN



## Så skapar ni en inkluderande arbetsmiljö

För att skapa en arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig delaktiga och respekterade behövs tydliga riktlinjer och åtgärder. Här följer några förslag på hur ni kan göra:

**1. Inkludera mångfald i företagets värderingar och strategi.** Definiera företagets eller organisationens värderingar kring mångfald och inkludering. Bygg in dessa i strategi- och styrdokument. Sätt upp mål för mångfald och beakta dessa i beslutsfattandet på alla nivåer. Lyft fram värdet av mångfald i intern och extern kommunikation.

**2. Mät och följ upp framstegen.** För att skapa bestående förändring är det viktigt att mäta och följa upp arbetet med inkludering. Sätt upp tydliga mål och nyckeltal, genomför regelbundna undersökningar och skapa trygga kanaler för feedback och idéer. Använd resultaten för att justera och förbättra insatser.

**3. Ge plats åt olika röster.** Låt medarbetare från olika avdelningar komma till tals för att identifiera förbättringsområden. Stärk samarbetet och förståelsen mellan olika delar av organisationen, till exempel med interna mentorsprogram och arbetsgrupper, och se till att alla röster hörs och bidrar till ett inkluderande arbetsklimat.

**4. Utbilda för ökad medvetenhet.** Ordna regelbundna utbildningar för alla i organisationen för att öka medvetenheten om mångfald. Ta upp ämnen som till exempel omedvetna fördomar, subtil diskriminering samt hur fördomar kan påverka våra beslut och handlingar.

**Avsätt både tid och pengar för att stöda mångfaldsarbetet på lång sikt.**

## Bygg gemenskap även utanför jobbet

En inkluderande företagskultur handlar inte bara om arbetsuppgifterna.

Gemenskapen som byggs utanför arbetsplatsen är lika viktig för att skapa en arbetsmiljö där alla trivs. Genom att erbjuda möjligheter för sociala och gemensamma aktiviteter stärker företaget både samhörigheten och banden mellan kollegor. Ett aktivt fritidsliv bidrar till att arbetstagarna trivs bättre på sin ort, vilket också leder till ett mer engagerat och positivt arbetsklimat.

### Förslag på aktiviteter utanför arbetstid



#### Idrott och motion

Gemensamma motionspass, skogsvandringar, företagsfotboll.



#### Kulturella evenemang

Teaterbesök, utställningar, konserter.



#### Sociala initiativ

Restaurangbesök, after work, teambuilding som escape room.



#### Hobbygrupper

Bokklubbar, spelkvällar, handarbetsträffar.



#### Välgörenhetsinsatser

Stöda lokalt samhällsprojekt, skräpplockningstako.



## Så här säger arbetstagarna

Här är några av de kommentarer vi fick i en enkät som utfördes 2024 bland studerande och alumner vid yrkeshögskolan Centria.

### Hur upplever du arbetslivet?

”Jag känner mig inkluderad i gruppen och kulturen även om mina finska-kunskaper inte är så bra. Mina kollegor är bra på att hantera situationer, fråga mig vad jag tycker, osv.”

”Att ha en åsikt om ett ämne som inte gynnar människorna här, gör att man snabbt blir oomtyckt. Särskilt på mindre ställen.”

”Även om jag har friheten att vara mig själv, känner jag att det är nödvändigt att anpassa sig till företagets beteendekod och finsk kultur.”

”Vissa utbildningar är tillgängliga för finsk- eller svenskspråkiga och de har jag inte kunnat delta i.”

”De som varit här tidigare vägleder mig om hur saker ska göras inom specifika områden.”

### Vilken typ av aktiviteter har du deltagit i? Saknar du något?

”Jag saknar så klart egna kulturella evenemang, men jag tycker också om de jag har deltagit i här. Jag har varit på julfest, valborgsevenemang och cirkus.”

”Jag deltar i väldigt få evenemang. De annonseras mest på finska, jag är inte bra på finska så jag har inte så bra koll på vad som pågår.”

”Vi är intresserade av sport, och vet att Tellus, Rettig Center, idrottsgården och centralplan är ställen där man kan be om mer information.”

”Jag går på konserter och evenemang. Jag saknar forum/grupper för filosofi, ekonomi och businessdiskussioner på engelska.”

## Exempel på hur delaktighet främjas på arbetsplatser

”Hos oss får nyanställda en handledare, inskolare eller mentor som stöd under den första tiden. Mentorprogrammet är viktigt för vår mångkulturella arbetsgemenskap.” **CATARINA AHLÖ/Korv-Görans Kebab**

”Vi har en fritidskommitté som organiserar aktiviteter som padel, go-kart, mäss- och shoppingresor, föreläsningar samt andra gemensamma fritidsevenemang.” **TANJA NORRGÅRD/Mirka**

”Vi har byggt en stark vi-känsla där medarbetare från olika kulturer och språkbakgrunder möts och samarbetar. För att säkerställa att information når alla använder vi ibland översättningsverktyg som stöd. Vårt eget gym är också en uppskattad förmån, där personalen kan träna och främja välmåendet.” **JOEL SNELLMAN/Ole’s Fast Food**

”Det ger ringar på vattnet, eftersom våra anställda sprider information om vår arbetsplats till släktingar och vänner i sina hemländer.” **ANN-MARI EKLUND/Snellmans Köttförädling**

”Samhörigheten har vuxit genom gruppöverskridande arbete, både inom vårt välmåendeprogram – som inkluderar bland annat gruppgympa under arbetsdagen – och genom vår Ukrainakampanj, där vi har byggt kaminer som skickats till Ukraina.” **PEKKA LAURILA/Varax-Products**

”Vi ser kaffepauserna som en viktig del av den finländska arbetsgemenskapen – en naturlig mötesplats där kollegor kan umgås, utbyta erfarenheter och lära känna varandra. För medarbetare från andra länder kan det finnas en vilja att visa sin arbetsmoral genom att jobba i stället för att ta paus. Därför uppmuntrar vi alla att delta i kaffepausen, eftersom vi vet att informella möten stärker sammanhållningen och skapar en mer inkluderande arbetsmiljö.”

**TINA NYLUND/PPLE - The People Company**





## Läs mer

- **Arbets- och näringslivsministeriet - Handbok om mångfald i arbetslivet (2022):** [tem.fi/sv/-/en-handbok-om-mangfald-i-arbetslivet-och-foretagstraningar-  
underlattar-byggandet-av-arbetsgemenskaper-som-praglas-av-mangfald-](https://tem.fi/sv/-/en-handbok-om-mangfald-i-arbetslivet-och-foretagstraningar-underlattar-byggandet-av-arbetsgemenskaper-som-praglas-av-mangfald)
- **Business Finland - Kulttuurisen monimuotoisuuden liiketoiminnalliset hyödyt suomalaisissa yrityksissä (2022):** [businessfinland.fi/julkaisut/kulttuurisen-  
monimuotoisuuden-liiketoiminnalliset-hyodyt-suomalaisissa-yrityksissa-2022#stored](https://businessfinland.fi/julkaisut/kulttuurisen-monimuotoisuuden-liiketoiminnalliset-hyodyt-suomalaisissa-yrityksissa-2022#stored)
- **Concordia - Material&statistik. Uppdaterat material om befolkning och näringsliv i Jakobstadsregionen:** [jakobstadsregionen.fi/samlingssida-for-files/](https://jakobstadsregionen.fi/samlingssida-for-files/)
- **Concordia - Rekrytering av internationell arbetskraft:** [jakobstadsregionen.fi/talangattraktion](https://jakobstadsregionen.fi/talangattraktion)
- **FIBS - Monimuotoisuus ja inklusio yrityksissä (2022):** [monimuotoisuusarviointi.fi/sv/](https://monimuotoisuusarviointi.fi/sv/)
- **Företagarna i Finland - Gallup (2023):** [yrittajat.fi/ajankohtaista/tiedotteet/  
tyoelamagallup-suomessa-tarvitaan-ulkomaista-tyovoimaa](https://yrittajat.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tyoelamagallup-suomessa-tarvitaan-ulkomaista-tyovoimaa)
- **Inkluderande arbetsplats - tips om mångfald, inkludering och fritidssysselsättning:** [net.centria.fi/hanke/inkluderande-arbetsplats](https://net.centria.fi/hanke/inkluderande-arbetsplats)
- **Integrationsporten Jakobstad:** [jakobstad.fi/nyinflyttade/integration-i-jakobstads-  
regionen/informations-och-radgivningstjanster-for-invandrare-integrationsporten](https://jakobstad.fi/nyinflyttade/integration-i-jakobstads-regionen/informations-och-radgivningstjanster-for-invandrare-integrationsporten)
- **Lokal och regional evenemangskalender:** [visitjakobstad.fi](https://visitjakobstad.fi)
- **Work in Finland:** [workinfinland.com/sv/tyonantajat](https://workinfinland.com/sv/tyonantajat)

