



7.5

Nykytyön monimuotoisuus

Jyrki Liesivuori

Tekniikan kehittyminen on tarkoittanut monilla teollisuuden aloilla työmenetelmien muuttumista ja ihmistyön kevenemistä. Tehokkaammilla koneilla ja laitteilla pystytään tuottamaan enemmän ja usein myös parempia tuotteita. Tämä on muuttanut tuotanto- ja työtiloja sellaisiksi, että ne ovat tarvittaessa uudistettavissa tulevia tuotteita varten. Yritysten tuotannon siirtyminen eri maanosiin on edellyttänyt joustavampien työaikojen huomioimista myös toimistotyössä. Erityisesti tietotekniikka on lisännyt mahdollisuuksia työnsuorittamiseen aikaan ja paikkaan sitomatta, mikä on näkynyt työaikojen muutoksina – joillakin pidentymisinä ja joillakin lyhenemisenä. Osa työpaikoista tarjoaa mahdollisuutta etätööhön, mikä säästää työntekijää työmatkakuluissa ja työnantajaa työtilojen kuluissa. Tekniikkaan ja materiaan liittyvien tekijöiden ohella merkittävät muutokset on nähty työn organisoimisessa ja johtamisessa.

Eurooppalainen työolotutkimus on osoittanut Suomen olevan aivan omaa luokkaansa työpaikkojen uudelleenorganisoinnissa. Tekeekö se Suomesta merkittävän edelläkävijän vai osoittaako se, että Suomessa johto uskoo organisatorisiin rakennemuutoksiin ongelmien ratkaisemisessa ja ihmisiä kohdellaan sen mukaisesti koneen osina? Toistuva organisaatiomuutos tuskin lisää henkilöstön sitoutumista yrityksen tavoitteisiin. Myönteisempi tulkinta on, että Suomi on ekstramoderni edelläkävijä johtamisessa ja työn organisoimisessa, koska olemme teknologisesti edistyneitä, hyvin koulutettuja, pystymme keskenämme yhteistyöhön, luotamme toisiimme ja ymmärrämme yhteisesti, että vain näin voimme pärjätä globaalissa kilpailussa. Aikaisemmin työhön liittyivät sanat: säännöt, ohjeet, kontrolli, hierarkkisuus sekä yksilö ja suoritukset. Nykyaikaista työtä varten tarvitaan monipuolisempia kuvauksia:

- työn merkityksellisyys, vapaus, vastuun ja työhyvinvoinnin merkityksen kasvu
- yhteistyön ja verkostojen merkityksen korostuminen

- oppimisintensiivisyyden, innovaatiotoiminnan ja ketteryyden vahvistuminen
- monimuotoisuus ja kasvuasenne organisaatioiden elinehtona.

Kun aikaisemmin työn tuottavuuden kasvua tavoiteltiin teknologian parantamisella, niin nyt tähän on lisätty työntekijän henkilöön ja taitoihin uudella tavalla kohdistuvat toimet, joiden kuvaamiseen käytetään aivan erilaista kieltä kuin aiemmin. Yksilösuorituksen ohella työstä on tullut keskinäisriippuvaisten ihmisten välistä vuorovaikutusta ja työn arvo syntyy vain vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Ihminen on muuttunut osaajasta osaavaksi toimijaksi. Työhyvinvointi on alettu ymmärtää osaksi työpaikan aineetonta pääomaa, jonka avulla voidaan menestyä.

Ehkä kaikkein myönteisin työelämän muutoksessa tapahtunut on yhteiskunnassa vaikuttava arvokeskustelu sekä inhimillisyyden ja tasa-arvon lisäämisen korostuminen, mitkä ovat monella tavalla tuoneet ihmisen, siis työntekijän, erilaisuuden hyväksymisen perusarvoksi. Monimuotoisuudesta on tullut hiljalleen todellisuutta tämän päivän työpaikoilla. Osa monimuotoisuudesta on ulkoisesti havaittavissa, osa ei. Nyt työpaikoilla erilaisuutta käytetään voimavarana ja yhteisenä etuna. Kyse on jokaisen työyhteisön jäsenen mukanaan tuomien tietojen, näkökulmien ja yksilöllisten elämäkokemusten aktiivisesta sisällyttämisestä koko organisaation toimintaan. Hyvällä monimuotoisuuden johtamisella ja yhdenvertaisuustyöllä voidaan parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja ottaa käyttöön työntekijöiden koko osaaminen. Näin lisätään innovaatioita, työn tuottavuutta ja työntekijöiden sitoutumista. Suomalainen työelämä on monimuotoinen, työpaikat ja työyhteisöt koostuvat erilaisista ihmisistä: on miehiä ja naisia, nuoria ja vanhoja, perheellisiä ja perheettömiä, eri etnisen taustan omaavia, vammaisia, eri kielisiä ja eri uskontokuntiin kuuluvia. Erityisesti väestön ikääntyminen, maahanmuuttajien määrän lisääntyminen ja työelämän kansainvälistyminen voivat synnyttää monia uusia monimuotoisuuden hallintaan liittyviä tarpeita työpaikoille.

Monimuotoisen työyhteisön hyödyntämisen perusedellytyksenä on työntekijöiden ja -hakijoiden yhdenvertainen kohtelu. Yhdenvertaisuus työelämässä tarkoittaa sitä, että ihmisillä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet työhön ja toimeentuloon riippumatta osaamista lukuun ottamatta muista henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Kaikilla työntekijöillä tulee myös olla tasavertaiset mahdollisuudet henkilöstökoulutukseen, työssä etenemiseen ja työskentelyyn ilman häirintää. Yhdenvertaisella kohtelulla annetaan kaikille samat mahdollisuudet. Yhdenvertaisuus työelämässä taataan lainsäädännöllä. Saadakse kaiken hyödyn irti monimuotoisuudesta organisaation tulee aidosti sitoutua yhdenvertaisten mahdollisuuksien turvaamiseen ja syrjinnän vastustamiseen. Johdon on ilmaistava selkeästi, että syrjintää ei suvaita missään tilanteessa. Tämä vaatii usein tietoista päätöstä ja tiedotusta työntekijöille. Yhdenvertaisuusnäkökulma tulee sisällyttää kaikkiin yrityksen tai yhteisön toimintoihin palkkauksesta rekrytointiin ja koulutuksesta tehtävien jakoon. Tällä tavoin yhdenvertaisuudesta tulee osa organisaation joka päiväistä toimintaa, eikä siitä tarvitse erikseen muistuttaa.

Monimuotoisuus kilpailuetuna

Vaikka valtaosa suomalaisista yrityksistä on pieniä tai keskisuuria, vaikuttaa niihinkin ja niiden liiketoimintaan ympäröivän yhteiskunnan muutokset sekä työvoiman monimuotoistuminen. Nämä ovat asioita, mitkä joudutaan ymmärtämään ja huomioimaan työntekijöitä rekrytoitaessa. Monimuotoisuuden muuttaminen liiketoimintamahdollisuudeksi ei kuitenkaan tapahdu itsestään, vaan se edellyttää suunnitelmallista ja pitkäjänteistä monimuotoisuuden johtamista (diversity management). Monimuotoisuuden johtamisen ja hyödyntämisen ydin on siinä, että erilaisuutta käytetään voimavarana ja yhteisenä etuna. Kyse on jokaisen työyhteisön jäsenen mukanaan tuomien tietojen, näkökulmien ja yksilöllisten elämäkokemusten aktiivisesta sisällyttämisestä koko organisaation toimintaan. European Business Test Panel totesi selvityksissään jo 2008, että 63 % eurooppalaisista yrityksistä, joilla oli monimuotoisuusstrategia, arvioi sen lisänneen innovatiivisuutta ja luovuutta ja 59 % arvioi siitä olevan hyötyä liiketoiminnalleen.

Monet lait takaavat yhdenvertaisuuden

Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta, tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta säädetään muun muassa seuraavissa laeissa:

- Suomen perustuslaki (1999/731)
- Yhdenvertaisuuslaki (2004/21)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609, tasa-arvolaki)
- Työsopimuslaki (2001/55)
- Valtion virkamieslaki (1994/750)
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta (2003/304)
- Merimieslaki (1978/423)
- Työturvallisuuslaki (2002/738)
- Rikoslaki (1889/39)

Suomen perustuslaki takaa kaikille yhdenvertaisuuden lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän. Lakia sovelletaan muun muassa työhönotoperusteisiin, työoloihin ja työehtoihin sekä henkilöstökoulutukseen pääsemiseen ja uralla etenemiseen. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös kohtuullisista mukautuksista, joiden avulla työolosuhteet mukautetaan vammaisille henkilöille sopiviksi.

Syrjintää ovat:

- häirintä ja kiusaaminen
- yksityisyyden ja fyysisen koskemattomuuden loukkaaminen – esimerkiksi fyysinen lähentely tai henkilökohtaisten sähköpostien urkkiminen
- syrjittyyn liitetään puutteita tai stereotyyppioita – esimerkiksi naisia voidaan pitää heikosti sitoutuvina työntekijöinä, etnisiä vähemmistöjä taidoiltaan puutteellisina, vammaisia heikkolahjaisina, ay-aktiiveja hankalina tai iäkkäitä työntekijöitä kaavoihin kangistuneina
- poissulkeminen – syrjitty eristetään työyhteisöstä
- normittaminen – valtaväestön kulttuuri, elämäntapa tai käytös asetetaan normiksi, josta poikkeavat joutuvat huonompaan asemaan
- muu epäoikeudenmukainen kohtelu – esimerkiksi eri säännöt eri ryhmille tai sääntöjen erilainen soveltaminen eri henkilöille

Tilastokeskuksen arvion mukaan joka kymmenes palkansaaja on kokenut syrjintää suosikkijärjestelmien, ns. ”pärstäkertoimen” perusteella. Kohennettavaa on siis edelleen runsaasti.

Ikä

Eliniän pidentäminen on tärkeimpiä yhteiskunnallisia tavoitteita koko maailmassa. Siinä on onnistuttu hyvin. Sen tuloksena suuriin ikäluokkiin kuuluvien kiinnostus jatkaa työelämässä on lisääntynyt. Mahdollisuus jatkoon taas riippuu enemmän työpaikan ilmapiiristä ja omasta esimiehestä. Ikäänymiseen liittyvien asenteiden ja toimintatapojen korjausta niin Suomessa kuin muissakin Euroopan unionin maissa on aloitettu vasta 2000-luvun alkupuolella. Ikääntyvän työvoiman jaksamisen ja motivaation ylläpitämiselle luodaan edellytykset monien erilaisten toimijoiden yhteistyöllä. Yhteiskunnan, mutta myös jokaisen työpaikan, kannalta eläkkeelle siirtymisen myöhentämisellä on suuri taloudellinen merkitys. Siksi olisi tärkeää, että eri ikäiset työskentelisivät samoissa työpaikoissa ja tukisivat toistensa työtä.

Vanhempien työntekijöiden vahvuuksia ovat:

- vahva substanssiosaaminen
- laaja perspektiivi asioihin
- kokonaisuuksien hallintataidot
- realistinen työote
- epävarmoista tilanteista selviytyminen
- voimakas työhön sitoutuminen ja vastuuntunto

Nuorten osaamisvahvuuksia ovat:

- vahva tietotekninen osaaminen
- sosiaalisen median hallinta ja sen käyttö työssä
- kyky oppia nopeasti uutta
- hyvä kyky ottaa uusia menettelytapoja käyttöön
- rutiininen kyseenalaistaminen
- into ja rohkeus kokeilla uutta

Suurten ikäluokkien asennetta työhön kuvaavat korkea työmoraali ja työn suuri merkitys elämään sekä odotus tehdystä työstä saatavasta palkinnosta. Y-sukupolvi ei ole yhtä työorientoitunutta, vaan kaipaa vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia, mutta myös työn ja perhe-elämän tasapainoa. Menestyvässä työpaikassa johto ja esimiehet on koulutettu ikäjohtamisen vaatimuksista ja niitä osataan soveltaa yrityksen ja organisaation parhaaksi.

Sukupuoli ja perhetilanne

Sellaiset ammatit, joissa sukupuolella olisi jotain merkitystä, vähenevät jatkuvasti, kun nuoret miehet kouluttautuvat aikaisemmin naisille ajateltuihin töihin ja vastaavasti nuoret naiset kiinnostuvat tehtävistä, mitä aikaisemmin olisi pidetty vain miehille sopivina. Tämä on yhteiskunnan kehityksen kannalta oikea suunta. Tasa-arvoisuus sukupuoleen katsomatta ei aina työpaikoilla toteudu, vaikka sitä varmistamaan on olemassa erityinen tasa-arvolaki velvoitteineen.

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laissa kielletään myös sukupuoleen perustuva häirintä. Lain tarkoituksena on lisäksi estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaki edellyttää kaikilta yli 30 työntekijän työpaikoilta tasa-arvosuunnitelmaa ja sen osana tasa-arvotilanteen selvittämistä. Tasa-arvolain mukaan suunnitelman tulee sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, mukaan lukien palkat ja muut työsuhteen ehdot
- arvio aiempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteutumisesta
- toimenpiteet, jotka käynnistetään tai suunnitellaan tasa-arvon edistämiseksi
- viestintäsuunnitelma (ei pakollinen)

Usein stereotyyppinen ajattelu sukupuolesta ja sukupuolirooleista asettaa ihmiset eriarvoiseen asemaan. Esimerkiksi suhtautuminen miesten van-

hempain- ja hoitovapaisiin saattaa yksityisellä sektorilla olla edelleen nihkeää. Työpaikoilla ei välttämättä kannusteta miehiä riittävästi käyttämään perhevapaita, vaikka lailla ja työehtosopimuksin niihin kannustetaan. Naiset saattavat joutua syrjityiksi perhevapaiden ja lasten sairastumisten vuoksi. Raskaus ja hoitovapaa tai siltä paluu voi aiheuttaa joissakin työpaikoissa kaikesta huolimatta vääriä tulkintoja ja päätöksiä.

Rekrytointien yhteydessä haastatteluissa työnantaja ei saa kysellä muista kuin niistä asioista, joilla on merkitystä työn suorittamisen kannalta. Siksi perheasiat tai henkilön sukupuoli suuntautuminen eivät kuulu haastattelussa keskusteltaviin asioihin eikä ainakaan mihinkään ”small talkiin”, vaikka joku niin virheellisesti yhä ajattelee.

Vammaisuus ja osatyökykyisyys

Jokaiselle ihmiselle on ensiarvoisen tärkeää päästä osalliseksi työelämään vammaisuudestaan tai osatyökykyisyydestään huolimatta. Toki valtiovalta yrittää keksiä uusia keinoja työllistää ihmisiä, joiden työkyky on alentunut pitkäaikaissairauden tai vamman vuoksi. Monen heistä on kuitenkin vaikeaa löytää työtä avoimilta markkinoilta. STM:n arvion mukaan Suomessa on jopa 600 000 osatyökykyistä, joista 200 000 on työelämän ulkopuolella. Tiedämme, että heikko terveys altistaa työttömäksi joutumiselle ja vaikeuttaa uudelleen työllistymistä. Toisaalta työttömyys sinällään heikentää työkykyä. Työttömien työkykyongelmia ei aina huomata riittävän varhain. Tällä hetkellä palvelujärjestelmä ei pysty riittävällä tavalla tukemaan osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä. Työnantajat puolestaan tarvitsevat tietoa ja kannustusta osatyökykyisten rekrytointiin. Vammaisuuden ja osatyökykyisyyden hyväksyminen työpaikoilla on monimuotoisuuteen tähtäävän työpaikan keskeinen tehtävä.

Etninen tausta, kielitausta sekä uskonto ja vakaumus

Lainsäädännöllä on kielletty ihmisten syrjiminä hänen etnisen taustansa, kielitaustansa, uskonnon tai vakaumuksen takia. Suomi on kansainvälistynyt erityisesti turvapaikanhakijoiden ja ulkomailta tapahtuneen maahanmuuton seurauksena. Suomeen muuttajista suuri osa on työikäisiä. Työikäisen väestön lisääntyminen voi tukea Suomen huoltosuhdetta, mutta maahanmuuttajien määrät ovat melko pieniä. Monilla paikkakunnilla Suomessa väestö kasvaa vain maahanmuuton seurauksena.

Työterveyslaitoksen 2016 tekemän monimuotoisuusbarometrin mukaan etnisellä monimuotoisuudella on monia myönteisiä vaikutuksia työpaikoilla:

- erilaisten näkökulmien saaminen
- innovointi- ja kehittämiskyvyn paraneminen
- osaamisen monipuolistuminen
- asiakaspalvelun paraneminen

- työntekijöiden maailmankuvan laajeneminen ja suvaitsevaisuuden lisääntyminen
- maahanmuuttajien hyvän työmotivaation tarttuminen koko työyhteisöön

Monikulttuurisuus tuo mukanaan monia vaatimuksia yrityksen ja organisaation johdolle, mutta myös muulle henkilökunnalle. Jotta asiat saataisiin sujumaan juohevasti ilman ongelmia, pitää eri ammattiryhmiä valmentaa kohtaamaan erilaisuus ja huomaamaan sen mukanaan tuomat myönteiset asiat. Monikulttuurisen ja kansainvälisen työyhteisön toimintaa tukevat:

- erilaisuuden arvostaminen ja mahdollisimman avoin vuorovaikutus
- syrjivän tai rasistisen käytöksen ehdoton kieltö
- se, että työyhteisön jäsenet tuntevat toistensa kulttuuritaustan (kieli, uskonto, tavat, poliittiset olot)
- kielitaito (myös valtakulttuuria edustavien kielitaito)
- yhteiset toimintaohjeet ja säännöt: mikä on toivottavaa ja mikä ei-toivottavaa käyttäytymistä
- hyvät kokouskäytännöt ja sopivat tiedonkulun menetelmät, laitteet ja ohjelmistot sekä yhteydet
- yhteisissä tilaisuuksissa kommunikointi pääsääntöisesti kielellä, jota kaikki ymmärtävät ja varmistus, että oleelliset ja tärkeät asiat on ymmärretty oikein.

Työn monimuotoisuutta voi katsella ja ymmärtää monella tavalla. Päälimmäiseksi kaikesta kuitenkin jää sen tuomat mahdollisuudet ja varma lisääntyminen tulevaisuudessa. Tässä, kuten niin monessa muussa työelämäasiassa, on selvää, että edelläkävijäyritykset osaavat hyödyntää tämänkin ja onnistuvat tekemään siitä osan menestymistään.

Lähteitä

Ahtela J, Bruun N, Koskinen PK, Nummijärvi A, Saloheimo J 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Alma Talent, Helsinki.

Alho L, Viitamaa-Tervonen O, Juuti P, Mahmoud M ja M. Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön työn arki. Koulutusaineisto työpaikoille yhdenvertaisuuden edistämiseksi työelämässä. SAK, EK, STTK ja AKAVA, Edita 2007. Saatavissa: <https://www.yumpu.com/fi/document/view/7387089/monimuotoinen-tyoyhteiso-ja-syrjimaton-tyon-arki>

Bergbom B, Toivanen M, Airila A, Väänänen A 2016. Monimuotoisuusbarometri 2016. Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen. Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131381/Monimuotoisuusbarometri%202016.pdf>

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK 2007. Vammaiset, vajaakuntoiset ja kuntoutujat työmarkkinoilla, Opas työnantajille. Tiivistelmä saatavissa: https://www.edilex.fi/muut_julkaisut/4818

Eskelinen R 2005. Valmentaja – Työyhteisön monimuotoisuuskoulutus. Suomen Punainen Risti, Helsinki.

European Business Test Panel (EBTP) 2008. Workplace diversity and the performance of your business.

Kajo I: Transihmiset työelämässä. Opas työnantajalle, työntekijälle ja työyhteisölle. Saatavissa: <https://docplayer.fi/6090066-Transihmiset-tyoelamassa-opas-tyonantajalle-tyontekijalle-ja.html>

Keil M, Amershi B, Holmes S, Jablonski H, Lüthi E, Matoba K, Plett A, von Unruh K 2007. Monimuotoisuuden johtamisen koulutusopas. International Society for Diversity Management. (Julkaistu Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuoden 2007 puitteissa). Saatavissa: <https://www.yumpu.com/fi/document/view/22497203/monimuotoisuuden-johtamisen-koulutusopas-idm-international->

Mor-Barak ME 2005. Managing Diversity. Toward a Globally Inclusive Workplace. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen työpaikoilla. Saatavissa: <https://tem.fi/>

*”Monimuotoisen
työyhteisön hyödyntämisen
perusedellytyksenä on
työntekijöiden ja -hakijoiden
yhdenvertainen kohtelu.”*