



# Monimuotoisen työelämän työkalupakki



Erasmus+ -vastuuvapauslauseke

Euroopan komission tuki tämän julkaisun laatimiseen ei tarkoita hyväksyntää sisällölle, joka heijastaa ainoastaan tekijöiden näkemyksiä, eikä komissiota voida pitää vastuullisena tavoista, joilla sisältöä voidaan käyttää.





Teema

1

## Monimuotoisuus käsitteenä

Tutustu monimuotoisuuden käsitteeseen

Teema

2

## Tiedostamattomat ennakkoluulot

Kuinka muuttaa omaa ajattelua?

Teema

3

## Monimuotoisuuden johtaminen

Kuinka johdat monimuotoista työyhteisöä onnistuneesti?

Teema

4

## Rekrytointi

Esteetön rekrytointi on sujuvaa kaikille

Teema

5

## Monimuotoisuuden hyödyt

Monimuotoisuus on voimavara

Teema

6

## Harjoituksia työyhteisölle

Harjoituksia monimuotoisuuden edistämiseksi

# Live-säätiö lyhyesti

**Live-säätiö työskentelee sen hyväksi, että mahdollisimman moni pystyy toimimaan suomalaisen yhteiskunnan täysipainoisena jäsenenä.**

**Live tarjoaa yksilöasiakkailleen:**

- **ammattillista erityisopetusta**
- **neurologista kuntoutusta**
- **ammattillisen koulutuksen**
- **kuntoutuksen sekä työllistymisen valmennus- ja asiantuntijapalveluita.**

**Live-säätiön palveluksessa työskentelee noin 800 asiantuntijaa.**

**ME USKOMME MONIMUOTOISUUTEEN, vastavuoroisuuteen ja inhimillisyyteen. Uskomme yhteiskuntaan, jossa erilaiset ihmiset elävät ja toimivat menestyksekkäästi yhdessä. Rohkaisemme meitä kaikkia kohtaamaan toinen toisemme ennakkoluulottomasti ja empaattisesti, ihminen kerrallaan.**

**Täsmätyökykyisyys on monimuotoisuutta**

**Täsmätyökykyinen on henkilö, jolla on työkykyä ja halua tämän kyvyn käyttämiseen.**

**Suomessa on 65 000 täsmätyökykyistä työnhakijaa, jotka etsivät parhaillaan työtä!**

Teema

1

# Monimuotoisuus käsitteenä



Vammaisuus

Seksuaalinen  
suuntautuminen

Uskonto

Ikä

Kansalaisuus

Sukupuoli

Terveydentila

Kieli

Etninen  
alkuperä

Täsmätyökyky

**Työyhteisössä monimuotoisuutta on myös  
työntekijöiden erilainen:**

**koulutustausta, kokemus, taidot, työnteon tapa,  
persoonallisuus ja arvot.**

Teema

1

# Monimuotoisuus käsitteenä

**Monimuotoisuus on laaja käsite. Pohdi mitä se tarkoittaa sinulle ja organisaatiollesi sekä perehdy aiheeseen laajemmin.**

1. Määrittele mitä monimuotoisuuden käsite tarkoittaa sinulle?

2. Miten monimuotoisuus näkyy organisaatiossanne?

3. Mitä mielestäsi mukaan ottaminen ja yhdenvertaisuus tarkoittaa?

**Lisää monimuotoisuudesta:**

**Yritysvastuun itsearviointi:**

<https://www.fibsry.fi/ajankohtaista/yritysvastuun-itsearviointi-tyokalu/>

**Työturvallisuuskeskus 2021. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä:**

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo/>

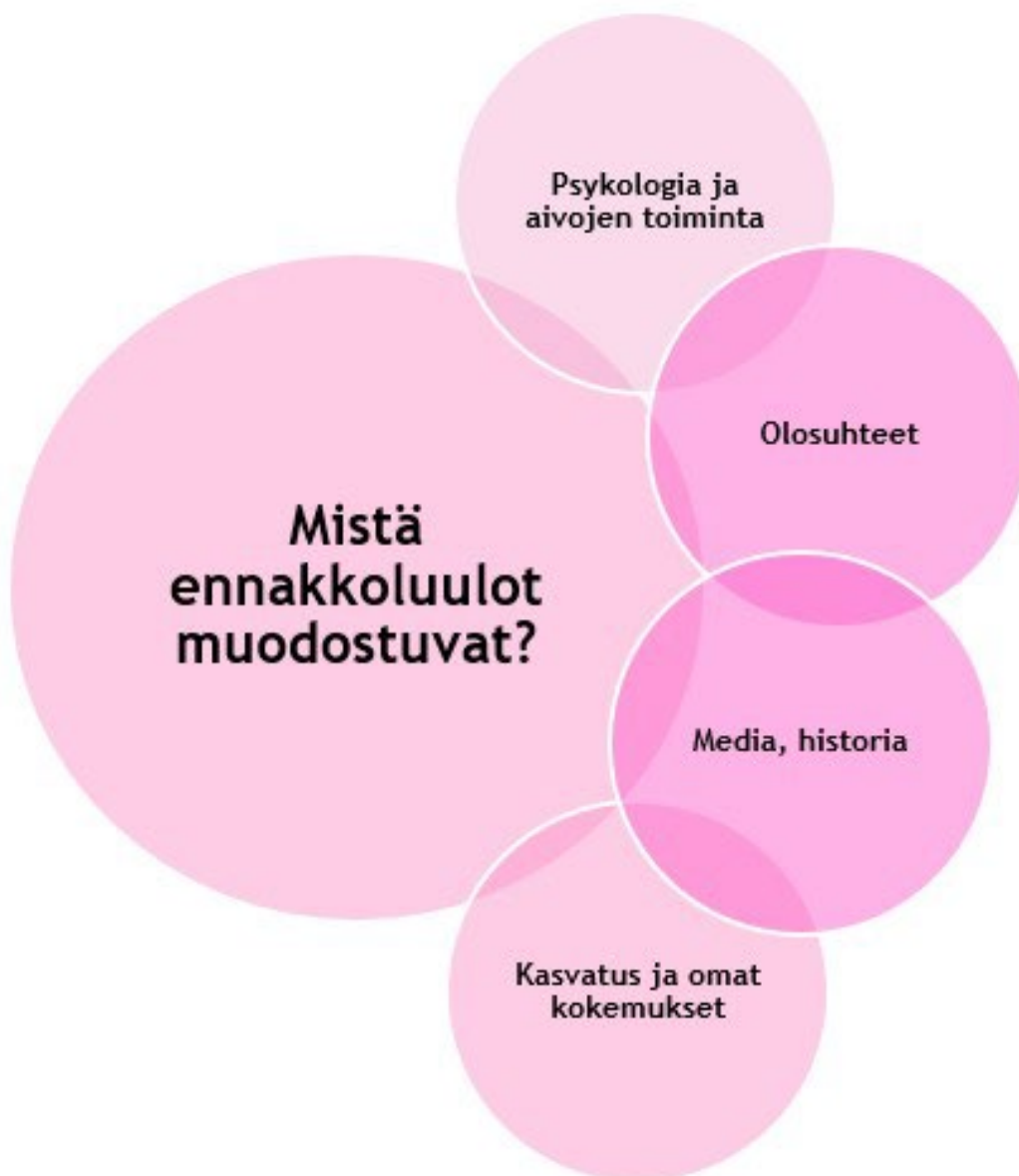


Teema

2

# Tiedostamattomat ennakkoluulot

**Ennakoasenteet vaikuttavat valintoihimme,  
siksi niiden tunnistaminen on erittäin  
tärkeässä roolissa monimuotoisuuden ja  
inklusiivisuuden edistämisessä.**



# Tiedostamattomat ennakkoluulot

**Tiedostamattomat ennakkoluulot ovat alitajuntaisia asenteitamme, jotka vaikuttavat toimintaamme sekä ovat vahvasti mukana kaikessa päätöksenteossamme. Jotta pystyisimme tekemään nopeita päätöksiä, aivomme kategorisoivat ja yleistävät tietoa.**

**Emme kovinkaan usein ole tietoisia omista asenteistamme, koska ne ovat osa maailmankuvaamme. Jokaisella meistä on tiedostamattomia uskomuksia, joiden pohjalta jäsennämme maailmaa.**



# Tiedostamattomat ennakkoluulot

**Ennakkoluulomme vaikuttavat objektiivisuuteen ja päätöksentekoon ja ne voivat heikentää toimintatapojamme sekä organisaatioiden mahdollisuuksia saavuttaa monimuotoinen työyhteisö.**

**Jokaisen organisaation tulisi tarkastella kuinka päästä mahdollisimman objektiiviseen työkuulttuuriin.**

**Palkataanko joku, jonka kanssa on kiva tehdä töitä ja joka on "culture fit"?**

**Vai olisiko tärkeämpää palkata joku, joka tuo arvokasta lisää yritykseen eli on "culture add"?**

*Sara Salmani, DEI asiantuntija*



Teema

2

# Tiedostamattomat ennakkoluulot

Työkaluja organisaatiolle  
ennakkoluulojen hallitsemiseksi

**Koulutukset**

**Anonyymi  
rekrytointi**

**Monimuotoisuus  
organisaatiossa**

**Tekoälyn  
hyödyntäminen**



**Testaa omia tiedostamattomia asenteitasi  
Harvardin yliopiston testillä!**

<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

# Monimuotoisuuden johtaminen



## Menestyksekkäästi toimivan monimuotoisen työyhteisön edellytykset:

- **Jäsenet kokevat taustastaan riippumatta joukkoon kuulumista ja arvostusta**
- **Jäsenet saavat vaikuttaa työ- ja toimintakulttuuriin**
- **Johtaminen on oikeudenmukaista**

## Mitä ominaisuuksia johtaja tarvitsee?

**Sitoutuminen**

**Yhteistyöhalukkuus**

**Kulttuurinen ymmärrys**

**Uteliaisuus**

**Tietoisuus ennakkoluuloista**

**Oikeudenmukaisuus**

**Rohkeus**

**Inklusiivisesti johdetut tiimit:  
Suoriutuvat 17 % paremmin  
Tekevät 20 % enemmän laadukkaita päätöksiä  
Tekevät 29 % paremmin yhteistyötä**

# Monimuotoisuuden johtaminen

## MONIMUOTOISUUDEN JOHTAJAN 10 KÄSKYÄ:

- 1 Kuuntele aktiivisesti.**
- 2 Ole utelias ja ylläpidä halua oppia lisää.**
- 3 Ota vastuuta ja jalkauta inklusiiviset toiminnot työyhteisöön.**
- 4 Johda esimerkillä ja laadi selkeät työyhteisön säännöt.**
- 5 Älä arvioi ihmisiä stereotyyppien kautta. Varmista, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja yksilöinä, ei ryhmänsä edustajina.**
- 6 Luo psykologisesti turvallinen työyhteisö. Varaa aikaa avoimelle ja turvalliselle keskustelulle, sekä ennaltaehkäise mahdolliset jännitteet työyhteisössä.**
- 7 Etsi aktiivisesti erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä.**
- 8 Haasta omat ennakkoluulosi ja osoita haavoittovuutta.**
- 9 Tue työntekijöiden osaamisen kehittymistä.**
- 10 Tunnista erilaista menestystä ja palkitse siitä.**

Lähde TEM Monimuotoisuudestamenestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle 2022

**Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointitesti (Fibs, 2021).**

**Testaa taitosi!**

<https://monimuotoisuusarviointi.fi-r.seravo.com/itsearviointityokalu/>

# Rekrytointi

**Monimuotoisuuden edistämiseksi on tärkeää huomioida ja hyödyntää ihmisten erilaisuutta.**

- **Kun työ saa sopivan tekijän, edistetään organisaation strategian ja tavoitteiden toteutumista parhaalla mahdollisella tavalla.**
- **Työntekijöiden erilainen osaaminen rikastuttaa ja luo mahdollisuuksia onnistua, kehittyä ja kehittää.**
- **Rekrytoimalla erilaisista taustoista tulevia ja työkyvyltään erilaisia työntekijöitä, edistämme työelämän monimuotoisuutta .**

**Hyödynnä monimuotoisuutta.  
Ota osaaminen ja motivaatio käyttöön.**

**Keinoksi positiivinen erityiskohtelu:**

**Tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen (ks. Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 9 § Positiivinen erityiskohtelu).**

**Kohteena voivat olla henkilöt, jotka ovat muita heikommassa tai epäedullisemmassa asemassa.**

**Käytön tulee olla rekrytoinnissa suunnitelmallista ja sen käytöstä tulisi päättää ennen rekrytointia.**

**Käyttö voi tulla kyseeseen, kun hakijoiden välillä on tehty tasapuolinen vertailu ja valinta tehdään suurin piirtein tasavertaisten hakijoiden kesken.**

Lähde Työterveyslaitos. Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinneissa 2021

# Rekrytointi

## Monimuotoisuutta edistäviä rekrytointikäytäntöjä:

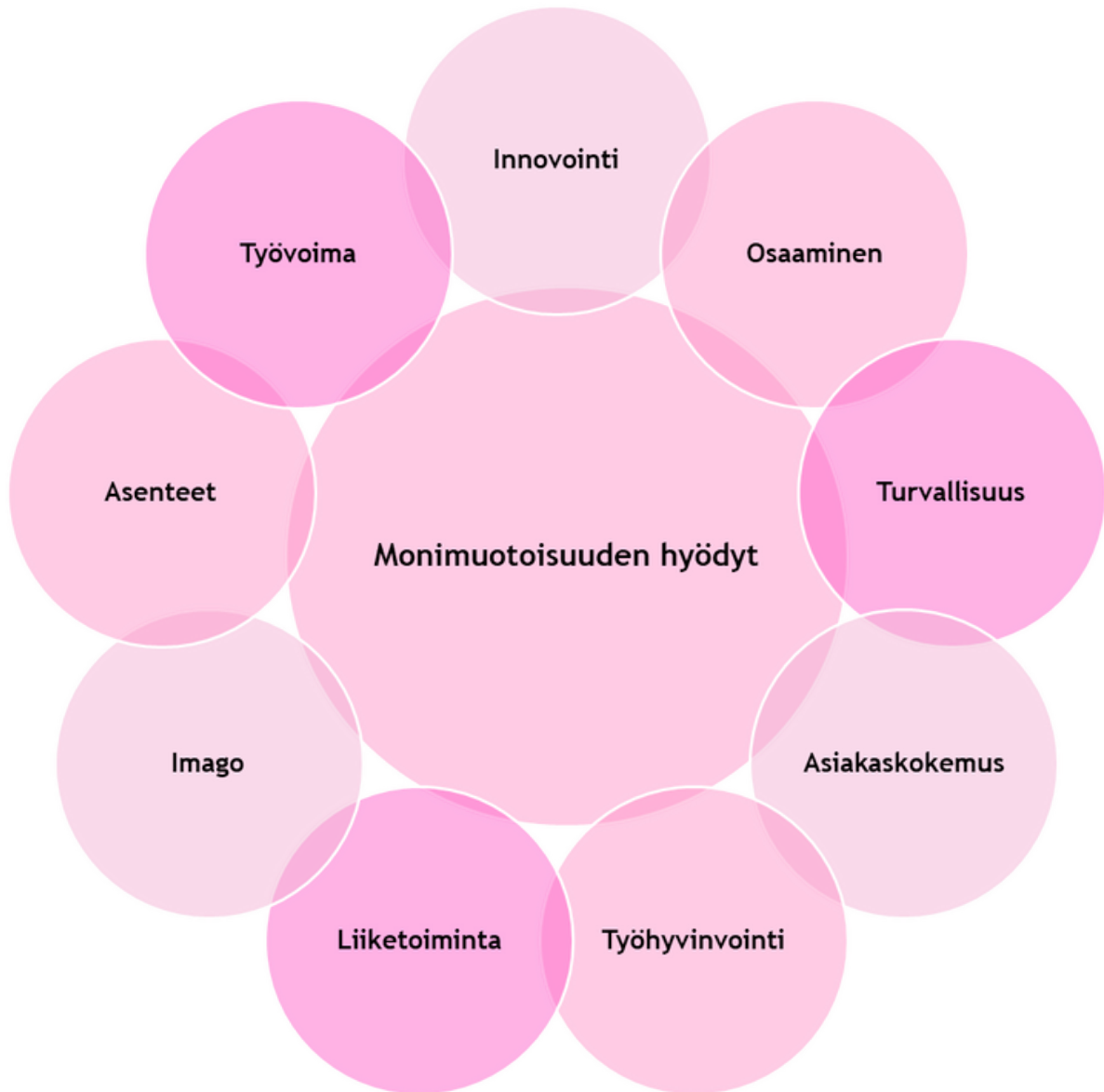
- 1** Tarkastelkaa organisaationne monimuotoisuuden tilaa
- 2** Määritelkää haettava tehtävä sekä arviointikriteerit selkeästi ja syrjimättömästi
- 3** Miettikää kielitaitoon liittyvät kysymykset etukäteen
- 4** Laatikaa työpaikkailmoitus huolella
- 5** Käyttäkää monipuolisia rekrytointikanavia ja verkostoja
- 6** Varmistakaa rekrytoinnissa käytettävien järjestelmien saavutettavuus
- 7** Harkitkaa anonyymin tai osittaisen anonyymin rekrytoinnin käyttöä
- 8** Valmistautukaa huolellisesti haastattelu-tilanteeseen
- 9** Varmistakaa valinnan syrjimättömyys ja läpinäkyvyys
- 10** Tehkää selkeä ohjeistus syrjimättömästä rekrytoinnista

Tutustu tarkemmin esteettömään rekrytointiin:

[esteetonrekrytointi.fi](http://esteetonrekrytointi.fi)

# Monimuotoisuuden hyödyt

## Monimuotoisen työyhteisön hyödyt



**Monimuotoisen työyhteisön etuna on moniäänisyys, jonka avulla:**

**rikastetaan innovointia, laajennetaan näkökulmia, kehitetään palveluja, parannetaan asiakaskokemusta, tuetaan tuotekehitystä ja saavutetaan taloudellista kasvua.**

# Monimuotoisuuden hyödyt

**Työyhteisössä monimuotoisuus toimii kilpailuetuna ja kasvun mahdollistajana. Jokaisen työntekijän osallistaminen ja äänen kuuluviin saaminen on tärkeää.**

**1. Pohdi monimuotoisuuden hyötyjä omassa työyhteisössäsi?**

**2. Valitse kolme havaitsemaasi hyötyä ja mieti kuinka ne vaikuttavat toimintaanne?**

**3. Pohdi kuinka monimuotoisuutta voisi hyödyntää paremmin organisaatiossasi?**

**Lisää aiheesta monimuotoisuuden hyödyt:**

**Monimuotoisuusbarometri 2020:**

Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus

Bergbom, Barbara; Toivanen, Minna; Väänänen, Ari (2020):

<https://www.julkari.fi/handle/10024/140584>

**Lipponen, A. Vainio, S. 2021. Monimuotoisen työyhteisön johtaminen voimarakenteisesti.** <https://www.theseus.fi/handle/10024/495257>

# Harjoituksia työyhteisölle

**Viiden K:n harjoitus, joka voidaan tehdä yhdessä työyhteisön kanssa**

1

## Kunnioittakaa toisianne

Pohtikaa ja keskustelkaa, mitä itse ajattelette nykyisistä työkavereistanne. Onko luomassanne työkuultuurissa tilaa monimuotoisuudelle ja erilaisille työkavereille?

2

## Kuunnelkaa

Oletteko hyviä keskustelukumppaneita? Saatteko viestinne perille? Ymmärrettäkö toisianne?

3

## Keskittykää hetkeen

Oletteko läsnä ja kiinnostuneita työkavereistanne? Uskallatteko puhua ääneen vaikeistakin asioista?

4

## Keskustelkaa

Onko työpaikallanne vapaata keskustelua, onnistumisten havaitsemista ja annatteko positiivista/rakentavaa palautetta toisillenne? Viihdyttekö työpaikassanne? Uskallatteko olla eri mieltä asioista?

5

## Kärsivällisesti eteenpäin

Tiedostattehan, että työyhteisön toimivuutta voidaan joutua hakemaan monin eri tavoin? Mitä olette jo tehneet? Muutos alkaa pienistä askelista.

**Pohtikaa yhdessä:**

- Mitä näistä teillä olisi hyvä kehittää?
- Mikä toimii jo hyvin?





# Harjoituksia työyhteisölle

## Etuoikeuskävely

**Kuinka etuoikeutettuja olette?**

**Oletteko ajatelleet millaisia vastoinkäymisiä muut saattavat joutua kohtaamaan?**

**Vastatkaa itsenäisesti 20 kysymykseen ja keskustelkaa sen jälkeen teemasta yhteisesti.**

1. Vanhempasi ovat syntyneet ja kasvaneet Suomessa.
2. Sinun ei ole tarvinnut jättää ateriaa väliin tai olla nälkäinen, koska perheelläsi ei ollut tarpeeksi rahaa ruokaan.
3. Vanhempasi omistivat asunnon tai talon, jossa kasvoit.
4. Kasvoit kahden vanhemman perheessä.
5. Vanhempasi tai opettajasi kannustivat sinua opiskelemaan.
6. Et ole koskaan pelännyt tai kohdannut väkivaltaa etnisyytesi, luokkasi, alkuperäsi, sukupuolesi, seksuaalisen suuntautumisesi tai vammasi takia.
7. Krooninen sairaus ei ole rajoittanut mahdollisuuksiasi.
8. Pyhäpäiväsi on merkattu punaisella värillä kalenteriin.
9. Kukaan ei ole kysynyt sinulta, oletko tyttö vai poika.
10. Loppukuusta sinulla on vielä rahaa.
11. Mahdollisuutesi saada töitä eivät ole huonommat nimesi takia.
12. Voit ostaa laastaria, joka on samanväristä kuin ihosi.
13. Ihmiset eivät juuri koskaan vilkuile sinua epäluuloisesti kadulla.
14. Voit mennä paikkaan ilman, että sinun piti miettiä rappusia tai kynnyksiä.
15. Sinusta tuntuu, että ihmiset kuuntelevat sinua ja ottavat mielipiteesi vakavasti.
16. Voit asioida viranomaisten luona ilman tulkkia.
17. Voit kävellä kadulla käsi kädessä rakkaasi kanssa ilman, että kukaan ihmettelee.
18. Vanhempasi ja opettajasi ovat saaneet sinut tuntemaan, että sinusta voi tulla mitä tahansa.
19. Sinun ei tarvitse huolehtia, että sukupuolen takia palkkasi olisi pienempi kuin työkavereittesi.
20. Sinulla on koti.

best of  
**LUCK**

**lähde:**

**Älä ole! - normit nurin**





# Yhteystiedot

**[www.livesaatio.fi](http://www.livesaatio.fi)**

**Annika Lipponen**  
**[annika.lipponen@inlive.fi](mailto:annika.lipponen@inlive.fi)**

**Pirjo Poutala**  
**[pirjo.poutala@inlive.fi](mailto:pirjo.poutala@inlive.fi)**



Funded by  
the European Union



CERCINA



inova  
consultancy

Esment



LIVE