

LAPIN AMK

10  
vuotta



LAPIN AMK<sup>7</sup>  
Lapland University of Applied Sciences

**MONIMUOTOISUUS SOSIAALIALAN KENTÄLLÄ:  
TYÖYHTEISÖN NÄKÖKULMA**  
Leila Nisula / Lapin ammattikorkeakoulu

Syrjintä

Inkluusio

MONIMUOTOISUUS  
DIVERSITEETTI

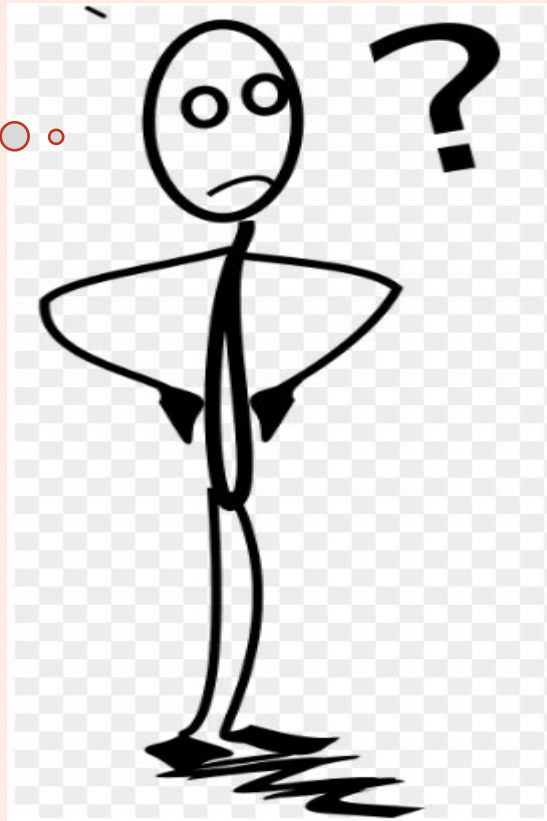
Erot ja  
erilaisuus

Intersektionaalisuus

Yhdenvertaisuus,  
tasavertaisuus ja  
oikeudenmukaisuus

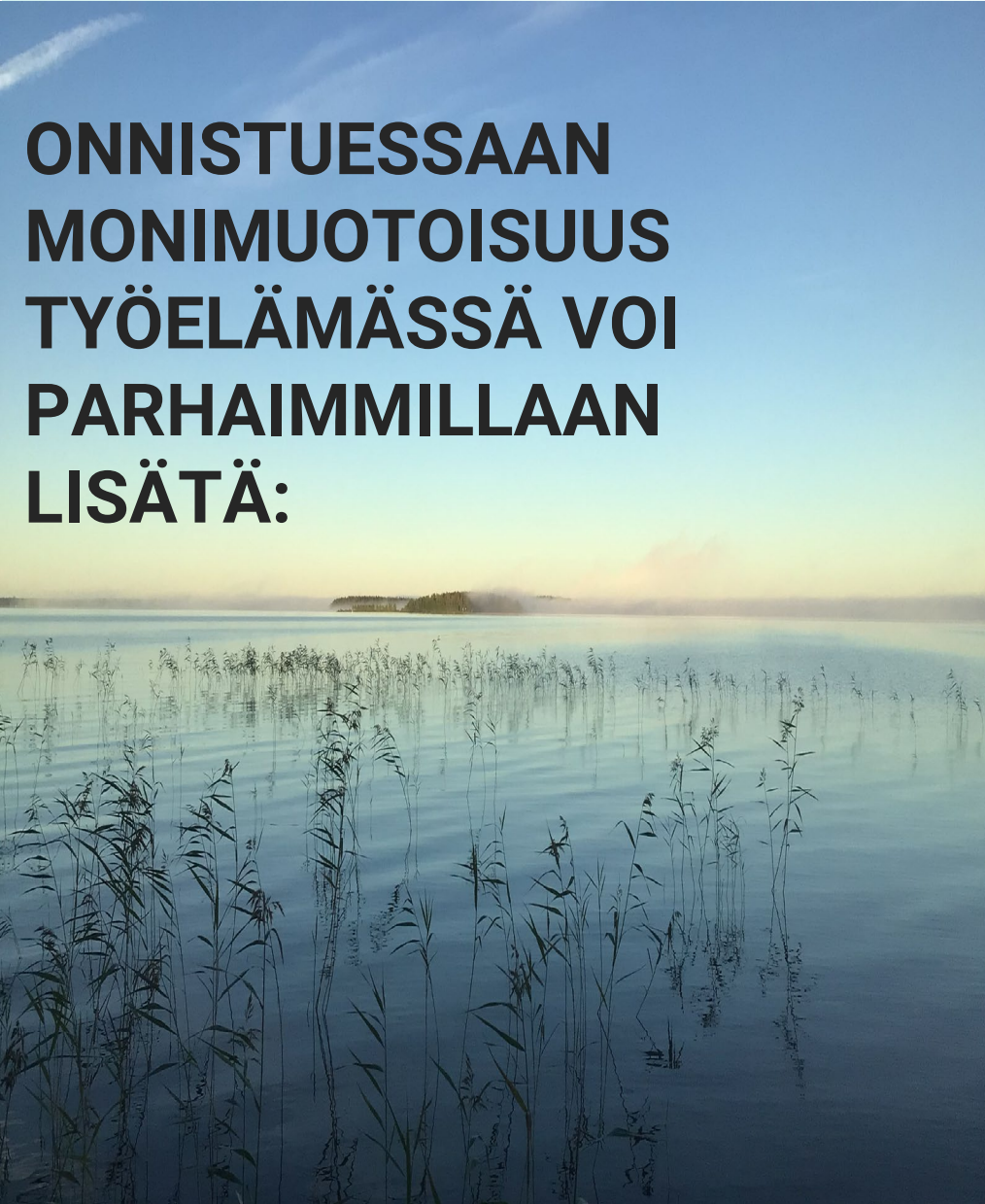
Osallisuus

Identiteetti



Superdiversiteetti

Monikulttuurisuus



# **ONNISTUESSAAN MONIMUOTOISUUS TYÖELÄMÄSSÄ VOI PARHAIMMILLAAN LISÄTÄ:**

## **Luovuutta ja innovatiivisuutta**

- Erilaiset näkemykset ja ratkaisumahdollisuudet ovat yhteydessä luovuuteen ja innovatiivisuuteen

## **Parantunutta asiakastyytyväisyyttä:**

- Erilaisten asiakasryhmien tarpeiden parempi hahmottaminen sekä asiakaskunnan huomioiminen palveluissa, tuotteissa ja viestinnässä

## **Taloudellisuutta**

- lisää uusien asiakkaiden saamista
- tuottavuuden kasvu

## **Työturvallisuutta**

- Työntekijöiden keskinäisen erilaisuuden huomioiminen

## **Työhyvinvointia ja työmotivaatiota**

## **Organisaation mainetta ja houkuttelevuutta työpaikkana**

## **Julkisen sektorin kykyä vastata yhteiskunnallisiin ongelmiin**

## **Lisää toiminnan legitimitettä kansalaisten silmissä.**

# MONIMUOTOISUUS ITSESSÄÄN EI TUOTA HYÖTYJÄ, TARVITAAN TYÖYMPÄRISTÖJEN KEHITTÄMISTÄ:

- Tahtotila inklusiivisten ja osallisuutta vahvistavien toimintatapojen kehittämiseen
- Erojen tunnistamista. (Muodollisesti samanlainen kohtelu, ei aina johda oikeudenmukaisuuteen)
- Stereotyyppien ja ennakkoluulojen tunnistaminen, reflektointimahdollisuudet
- Nykytilan kartoitus
- Henkilöstön inklusiivisuuden kokemukset, esim. työhyvinvointikyselyissä
- Tavoitteiden asettaminen
- Organisatoristen käytänteiden kehittämistä, joilla vähemmistöryhmiin kuuluvien asemaa työyhteisössä vahvistetaan
- Turvallisuuden, keskinäisen luottamuksen yhteisöllisyyden ja erilaisten kokemusten arvostamista ja vahvistamista.
- Työntekijöiden erilaisten osaamisten, näkemysten ja asiantuntijuuden tunnistamista ja arvostamista, jotka nähdään organisaation tärkeänä pääomana

# MONIMUOTOISUUDEN ILMENEMINEN EROINA:

## IHMISET:

- Tausta ja elämän tilanne
- Kulttuuri
- Koulutus, työkokemus jne.
- Ikä
- Sukupuoli, sukupuolinen suuntautuminen
- Hyvinvointi ja terveys
- Työ- ja toimintakyky
- Kielellinen monimuotoisuus
- Uskontojen monimuotoisuus
- Jne.

## TYÖ JA TYÖN TEKEMINEN:

- Työorganisaatiot, työyhteisöjen monimuotoisuus
- Työn tekemisen muodot: Etätyöt, hybridityö
- Työsuhteiden ja ansainnan moninaisuus
- Työelämään osallistumisen moninaisuus
- Työtehtävät ja työn teon ehtojen moninaisuus
- Muuntuvat työurat
- Verkostojen moninaisuus
- Jne.



# MONIMUO- TOISUUS:

- Kytkeytyy eroihin, eriarvoisuuteen ja syrjintään.
- Erilaiset sosiaaliset asemat ja lähtökohdat vaikuttavat ihmisten toimintamahdollisuuksiin yhteiskunnassa.
- Moninaisuuden tunnistaminen ja tunnustamisen kautta voidaan siirtyä tarkastelemaan syrjiviä rakenteita ja purkaa niitä.
- Keskeistä oikeudenmukaisuus
- Yhdenvertaisuussuunnitelma: [Yhdenvertaisuus.fi](https://www.yhdenvertaisuus.fi)

# TYÖELÄMÄ SYRJINTÄ VOI KOHDISTUA:

- Sukupuoleen
- Ikään
- Etniseen tai kansalliseen taustaan
- Kieleen
- Uskontoon
- Mielenpitoihin, poliittiseen toimintaan ja ammattiyhdistystoimintaan
- Vammaisuuteen
- Terveystilaan
- Seksuaaliseen suuntautumiseen
- Moniperustainen syrjintä



## TYÖELÄMÄSYRJINNÄN MONIPERUSTAISUUS:

- Syrjintäkokemusten kasaantuminen
- Moniperustaisuutta vaikea tunnistaa, tietoisuus kasvamassa
- Vähemmistöihin kuuluvat alttiita moniperustaiselle syrjinnälle. (Esim. vammaiset saamelaiset tai seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ja ulkomaalais-taustainen)
- Jos keskitytään vain yksittäisiin syrjintäperusteisiin ei päästä koskaan täydellisesti kiinni niihin erilaisiin tilanteisiin, joissa ihmiset kokevat syrjintää arjessaan



## MONIPERUSTAI- NEN SYRJINTÄ:

Lähde: Oikeusministeriö  
2019. Moniperusteinen  
syrjintä olisi tunnistettava  
Paremmiin.

Policy Brief 2, Syrjintä  
Suomessa. Ajankohtaista  
tietoa syrjinnästä ja  
yhdenvertaisuudesta.

<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Policy+Brief+moniperustainen+syrjint%C3%A4/22d8951f-ae4c-691c-a551-6bc0318882d9/Policy+Brief+moniperusteinen+syrjint%C3%A4.pdf>

## Moninkertainen syrjintä:

- tilanne, jossa henkilö kohtaa syrjintää useammassa kuin yhdessä tilanteessa eri perusteilla.

## Kumulatiivinen syrjintä:

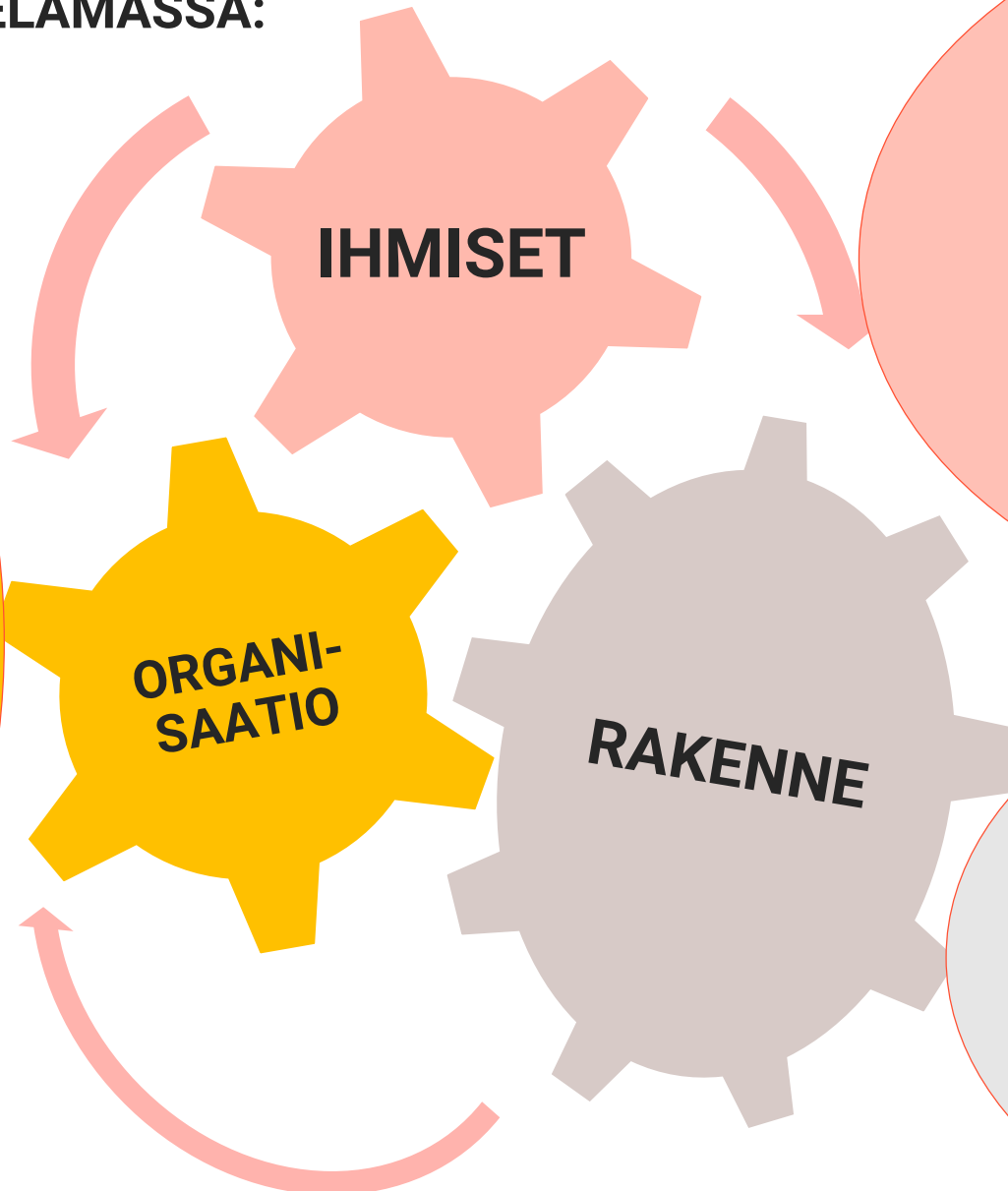
- yksilö kokee syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella.

## Risteävä syrjintä

- Eri syrjinnän perusteet risteävät ja läpileikkaavat toisensa ja siten yhdessä muodostavat erityisen syrjintäperusteen.

# MONIMUOTOISUUDEN TARKASTELEN ULOTTUVUDET TYÖELÄMÄSSÄ:

- Kulttuuri
- Arvot
- Strategia
- Johtaminen
- Viestintä
- Rekrytointi
- Perehdytys
- Työprosessit
- Tuki ja vertaismentorointi
- Verkostot
- Jne.



- Henkilöstö
- Osaaminen
- Oppiminen
- Yhteisöllisyyden taso
  - Turvallisuus
- Palautteen antaminen
- Interkulttuurinen vuorovaikutus
  - Syrjinnän kokemusten tunnistaminen
- Oman identiteetin ilmaisu: Saanko olla oma itseni
  - Rakenteellisen syrjinnän tunnistaminen

- Lakisääteiset velvollisuudet: Yhdenvertaisuuslaki, Tasa-arvolaki
- DEI-työ (diversity, equity, inclusion)
- Monimuotoisuus-barometri
- Tasa-arvobarometri
- Työelämän monimuotoisuus-ohjelma
- Yhteiset säännöt

# KEINOJA:

## KEHITTÄMINEN YHTEISTYÖSSÄ

- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu yhdessä julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioissa ja yrityksissä.
- Alueellinen yhteistyö ja verkostojen kehittäminen
- Monipuolisten ja yhteisten käytäntöjen kehittäminen ja vähemmistöihin kuuluvien tarpeiden huomioiminen.
- Monimuotoisuusohjelman hyödyntäminen
- Yhdenvertaisuussuunnitelma
- Tutkimuksen vahvistaminen

## TOIMINTAYMPÄRISTÖN KEHITTÄMINEN

- Johtaminen
- Rekrytointikäytännöt
- Ulkoinen/sisäinen viestintä
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Työn muokkaukset ja mukautukset
- Työkyvyn tukitoimet
- Uskonnon ja vakaumuksen huomioiminen
- Työympäristö ja fyysiset toimitilat
- Työsuhteeseen liittyvät edut

## TOIMINTOJEN KEHITTÄMINEN

- Osaamisen vahvistaminen
- Työyhteisö ja työelämävalmiuksien vahvistaminen
- Asenneilmapiiri ja työpaikkojen käytännöt ja prosessit,
- Eri kielitaustojen huomiointi ja kielitietoiset käytännöt.
- Mikroagressioiden tunnistaminen
- Ulossulkevien prosessien tunnistaminen
- Arjen kielen käyttöön huomion kiinnittäminen
- Turvallisuuden ja arvostuksen kokemuksesta huolehtiminen

- **Lapin amk:** Yhteiskunnalliset yritykset työllistävät maahanmuuttajia –esiselvitys. Maahanmuuttajien työllistyminen Lapissa sosiaali- ja terveysalan yhteiskunnallisten yritysten näkökulmasta. <http://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=105996d9-77e6-41d4-97fc-aabf9c3c4675>
- **Lapin amk: Silta-hanke:** [https://issuu.com/lapinamk/docs/pohjoisen\\_tekijat\\_11\\_2023\\_nisula\\_leila](https://issuu.com/lapinamk/docs/pohjoisen_tekijat_11_2023_nisula_leila)



# LÄHTEET:

**Ainonen, M.; Kestilä, S. & Mikkonen, P.**

Maahanmuuttajien työllistyminen Lapissa sosiaali- ja terveysalan yhteiskunnallisten yritysten näkökulmasta. Pohjoisen tekijät - Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja 41/2023.

<https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=105996d9-77e6-41d4-97fc-aabf9c3c4675>

**Bergbom, B.; Lantto, E.; Leino-Arjas, P. ; Ruokolainen, M.; Tarvainen, K. & Varje, P. 2020.** Ikääntyvä ja

monimuotoistuva työväestö Julkaisussa Lauri Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Bergbom, B. (2022).** Moninaisesti parempi -hankkeen työkirja: Kokoelma hankkeen tuotoksista (2019–2022).

Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023031031047>

**Bergbom, B.; Toivanen, M & Väänänen, A. 2020.**

Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/Monimuotoisuusbarometri2020.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

**Czibalmos, M. & Rask, S. 2022.** Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ulkomaalaistaustaisessa väestössä Suomessa. Intersektionaalinen analyysi. THL:n raportteja 9/2022.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145215/RAP2022\\_009\\_so.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145215/RAP2022_009_so.pdf?sequence=7&isAllowed=y)

**Chuck & Carl Dyke, 2011.** Identiteetit - Monimuotoisuuden dynaamiset ulottuvuudet. Niin & Näin.

<https://netn.fi/sites/www.netn.fi/files/netn114-06.pdf> Viitattu 23.2.2024.

**Heino, E. 2023.** Intersektionaalisuus sosiaalityössä – systemaattinen kirjallisuuskatsaus Janus vol. 31 (1) 2023, 60–79.

**Heiskanen, T. Syvänen, S & Rissanen, T. 2019** Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>

**Järvensivu, A. & Pulkki, J. 2019.** Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? Janus vol. 27 (1) 2019, 38–54.

<file:///C:/Users/Inisula/Downloads/64170-Artikkelin%20teksti-114893-1-10-20190308.pdf>

# LÄHTEET:

**Kanninen, O.; Virkola, T.; Lilja, E. & S. Rask 2022.** Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyrijännän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022: 20.

[https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184010/VNTEAS\\_2022\\_20.pdf?sequence=1](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184010/VNTEAS_2022_20.pdf?sequence=1)

**Kokkinen, L.; Ala-Laurinaho, A.; Tuomo Alasoini, T. ; Pekka Varje, P.; Väänänen, A. & Salla Toppinen-Tanner, S. 2020.**

Työelämässä vaikuttaa neljä keskeistä muutosvoimaa. Julkaisussa Lauri Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1>

**Leemann, L. & Hämäläinen, R-M. 2016.** Asiakasosallisuus, sosiaalinen osallisuus ja matalan kynnyksen palvelut.

Pohdintaa käsitteiden sisällöstä. Yhteiskuntapolitiikka 8 (2016:5) <https://core.ac.uk/download/pdf/78469739.pdf>

**Lyly-Yrjänäinen, M. 2023.** Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2023:13. Helsinki.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM\\_2023\\_13.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf)

**Martikainen T. & Pöyhönen S. (eds.) 2023. Superdiversiteetti:** Näkökulmia maahanmuuton monimuotoisuuteen. Helsinki: Finnish Literature Society. DOI: <https://doi.org/10.21435/skst.1489>

**Nordic Diversity Trainers Oy; Thibault, C.; Daniel, S.; Salmani, S.; Boopathi S. N. & Taimela, I. 2022.** Monimuotoisuudesta menestystä - tietoa ja työkaluja työnantajalle. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tem oppaat ja muut julkaisut. 2022:1 FI.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEM\\_oppaat\\_2022\\_1\\_04042022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEM_oppaat_2022_1_04042022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Nätynki, H.; Varamäki, A.; Helle, P.; Nuortimo, J.; Korpi, J.; Vikkula, S. ja Siikasalmi, S. 2023.** Yhdenvertaisuuden ja inklusion toteutuminen suomalaisessa työelämässä Tutkimushankkeen loppuraportti. Työsuojelurahasto.

<https://oma.tsr.fi/api/projects/d8e997d5-3c6e-4e84-8c19-b4ea842e602e/attachment/37a9025f-c9f8-4874-82b2-833ae1faf7e5>

**Oikeusministeriö 2019.** Moniperusteinen syrjintä olisi tunnistettava paremmin Policy Brief 2, Syrjintä Suomessa. Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta.

<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Policy+Brief+moniperusteinen+syrjint%C3%A4.pdf/22d8951f-aefc-691c-a5516bc0318882d9/Policy+Brief+moniperusteinen+syrjint%C3%A4.pdf?t=1660546470875>

**Rask, S.; Mankinen, K.; Czimbalmos, M.; Nykänen, S.; Teräsaho, M.; Yüksel, H.; Toivanen, M.; Yli-Kaitala, K. & Saukkonen, P. 2017.** Mitä tapahtuu seuraavaksi.

<https://pasisaukkonen.wordpress.com/2017/02/21/mita-tapahtuu-seuraavaksi/>

# LÄHTEET

**Rask, S.; Teräsaho, M. & Nykänen, S.2021.** Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolittietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 12(2).

<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2021/kielitietoinen-asiantuntijatyo-ja-sukupuolittietoinen-viestinta-keinoina-edistaa-tasa-arvoa-ja-yhdenvertaisuutta-tyoelamassa>

**Saukkonen, P. 2023.** Sallitaan, kielletään, siedetään. Yhteiset pelisäännöt moninaiseen yhteiskuntaan. Magma.

[https://magma.fi/wp-content/uploads/2023/01/Saukkonen\\_fi\\_-1.pdf](https://magma.fi/wp-content/uploads/2023/01/Saukkonen_fi_-1.pdf)

**Silvennoinen, H. & Nori, H 2012.** Ikääntyvien koulutus monimuotoistuvassa työelämässä. Aikuiskasvatus 3:12 s. 177-189. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93990>

**Tevameri, T. 2023.** Toimialaraportit sote-palveluala työvoima, yksityisen sektorin rooli ja kansainvälistyminen. TEM toimialaraportit 2023:2, 82.Keha-keskus.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-605-5>

**THL. 2022.** Moninaisesti parempi –työkirja. Moninaisesti parempi hanke. Verkkosivut: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146256/moninaisesti-parempi-tyokirja-saavutettava.pdf?sequence=1>

**Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:10.**

Työelämän monimuotoisuusohjelma. Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162933/TEM\\_2021\\_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162933/TEM_2021_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Työterveyslaitos.** Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi>

**Seta verkkosivut 2019.** Tilaa moninaisuudelle! Opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen.

<https://www.dropbox.com/s/nxuv9rfu011my65/Tilaa%20moninaisuudelle%21%20-opas%202019.pdf?dl=0>

**Van Laer, K., & Janssens, M. 2011.** Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. Human Relations, 64.

**KIITOS!**  
**POHJOISTA TEKOA**

**LAPIN AMK**<sup>7</sup>  
Lapland University of Applied Sciences

[www.lapinamk.fi](http://www.lapinamk.fi)