

TERVETULO! TILAISUUS ALKAA KLO 12

Ohjelma

- Klo 12.00 Osio 1: Moninaisuuden johtaminen ja käytännöt työpaikoilla**
Avaussanat, Tulevaisuuden Suomen tekijät -hankkeen johtaja **Ville Pitkänen**
Moninaiset työpaikat: Käytännöt ja johtaminen. **Aino Heikkilä.**
- Klo 12.30** Paneelikeskustelu Moninaisuuden johtaminen ja käytännöt työpaikoilla. **Rolle Alho** moderoi.
Panelistit: **Shadia Rask** (THL, opintovapaalla), **Faisa Egge** (Amani Kotihoito Oy),
Taina Vallander (STTK), **Petteri Ora** (Kiipulasäätiö)
- Klo 13.30 Osio 2: Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima: opit jakoon!**
Avaussanat, PIKEUS -hankkeen johtaja **Mari K. Niemi**
Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima. **Matti Välimäki.**
Kommentaattorit: **Elina Purho** (Pirkanmaan yrittäjät), **Jan Feller** (Saksalais-Suomalainen Kauppakamari), **Joonas Halla** (Work in Finland, Business Finland)
- Klo 14.00** Paneelikeskustelu: *Kun työyhteisö kansainvälistyy: kokemuksia, ratkaisuja ja parhaita käytäntöjä yrityksistä.* **Mari K. Niemi** moderoi.
Panelistit: **Aila Kaakkurivaara** (H&A Siivouspalvelu), **Eetu Salmela** (FinVector Oy), **Siamäk Naghian** (Genelec Oy), **Otto Saarimaa** (Taloustaiivas Oy)



Tulevaisuuden
Suomen tekijät



TERVETULOA VERKKOSEMINAARIIMME!

 Tulevaisuuden
Suomen tekijät

 PIKEUS

 E2
TUTKIMUS



Ville Pitkänen

E2 Tutkimus

Rolle Alho

E2 Tutkimus

Aino Heikkilä

E2 Tutkimus

Mari K. Niemi

E2 Tutkimus

Matti Välimäki

E2 Tutkimus

Työelämä moninaistuu -verkkoseminaari, 23.4.2024 klo 12-15

OHJELMA



- Klo 12.00 Osio 1: Moninaisuuden johtaminen ja käytännöt työpaikoilla**
Avaussanat: Tulevaisuuden Suomen tekijät -hankkeen johtaja **Ville Pitkänen**
Moninaiset työpaikat: Käytännöt ja johtaminen. Aino Heikkilä.
- Klo 12.30** Paneelikeskustelu: *Moninaisuuden johtaminen ja käytännöt työpaikoilla.* **Rolle Alho** moderoi.
Panelistit: **Shadia Rask** (THL, opintovapaalla), **Faisa Egge** (Amani Kotihoito Oy),
Taina Vallander (STTK), **Petteri Ora** (Kiipulasäätio)
- Klo 13.30 Osio 2: Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima: opit jakoon!**
Avaussanat: PIKEUS -hankkeen johtaja **Mari K. Niemi**
Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima. Matti Välimäki.
Kommentaattorit: **Elina Purho** (Pirkanmaan yrittäjät), **Jan Feller** (Saksalais-Suomalainen Kauppakamari), **Joonas Halla** (Work in Finland, Business Finland)
- Klo 14.00** Paneelikeskustelu: *Kun työyhteisö kansainvälistyy: kokemuksia, ratkaisuja ja parhaita käytäntöjä yrityksistä.* **Mari K. Niemi** moderoi.
Panelistit: **Aila Kaakkurivaara** (H&A Siivouspalvelu), **Eetu Salmela** (FinVector Oy),
Siamäk Naghian (Genelec Oy), **Otto Saarimaa** (Taloustaivas Oy)

A photograph of three construction workers in a building under construction. A man in a white hard hat and a yellow safety vest is on the left, looking down. A woman in a blue jacket is in the center, looking towards the right. A man in a white hard hat and safety glasses is on the right, smiling. The background shows wooden framing and construction equipment. A large, semi-transparent dark blue circle is overlaid on the right side of the image.




OSIO I:
**MONINAISUUDEN JOHTAMINEN JA
KÄYTÄNNÖT TYÖPAIKOILLA**



Tulevaisuuden Suomen tekijät

Tulevaisuuden Suomen tekijät -tutkimushankkeessa (2022–2024) etsitään ratkaisuja työelämän akuutteihin ongelmiin, kuten tekijäpulaan ja polarisaatioon.

Kysymme:

-  **Millaista on ulkomaalaisen työntekijän elämä Suomessa?**
-  **Miten sukupolvien yhteistyöllä voidaan parantaa jaksamista ja ehkäistä työvoimapulaa?**
-  **Missä on odotettavissa työelämän muutosten seurauksena polarisaatiota ja mistä löytyy hyviä malleja muutosten kohtaamiseen ja ongelmien ratkomiseen?**

HANKEKUMPPANIT

 Tulevaisuuden
Suomen tekijät



ammattiliitto **pro**



Palvelualojen
ammattiliitto
Servicefacket

RT RAKENNUS-
TEOLLISUUS



TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT



HYVINVOINTIALA

OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET



OSIO I: Moninaisuuden johtaminen ja käytännöt työpaikoilla

Tulevaisuuden
Suomen tekijät

E2
TUTKIMUS

● TERVETULOSANAT ● TUTKIMUSTULOKSIA ● PANEELIKESKUSTELU



Ville Pitkänen
E2 Tutkimus



Aino Heikkilä
E2 Tutkimus



Moderaattori

Rolle Alho
E2 Tutkimus



Shadia Rask
THL



Faisa Egge
Amani Kotihoito Oy



Taina Vallander
STTK



Petteri Ora
Kiipulasäätiö

#TyöelämäMoninaistuu

Moninaiset työpaikat:

Käytännöt ja johtaminen

Aino Heikkilä, YTM, kehityspäällikkö
E2 Tutkimus



MITÄ MONIMUOTOISUUS ON TYÖPAIKOILLA?

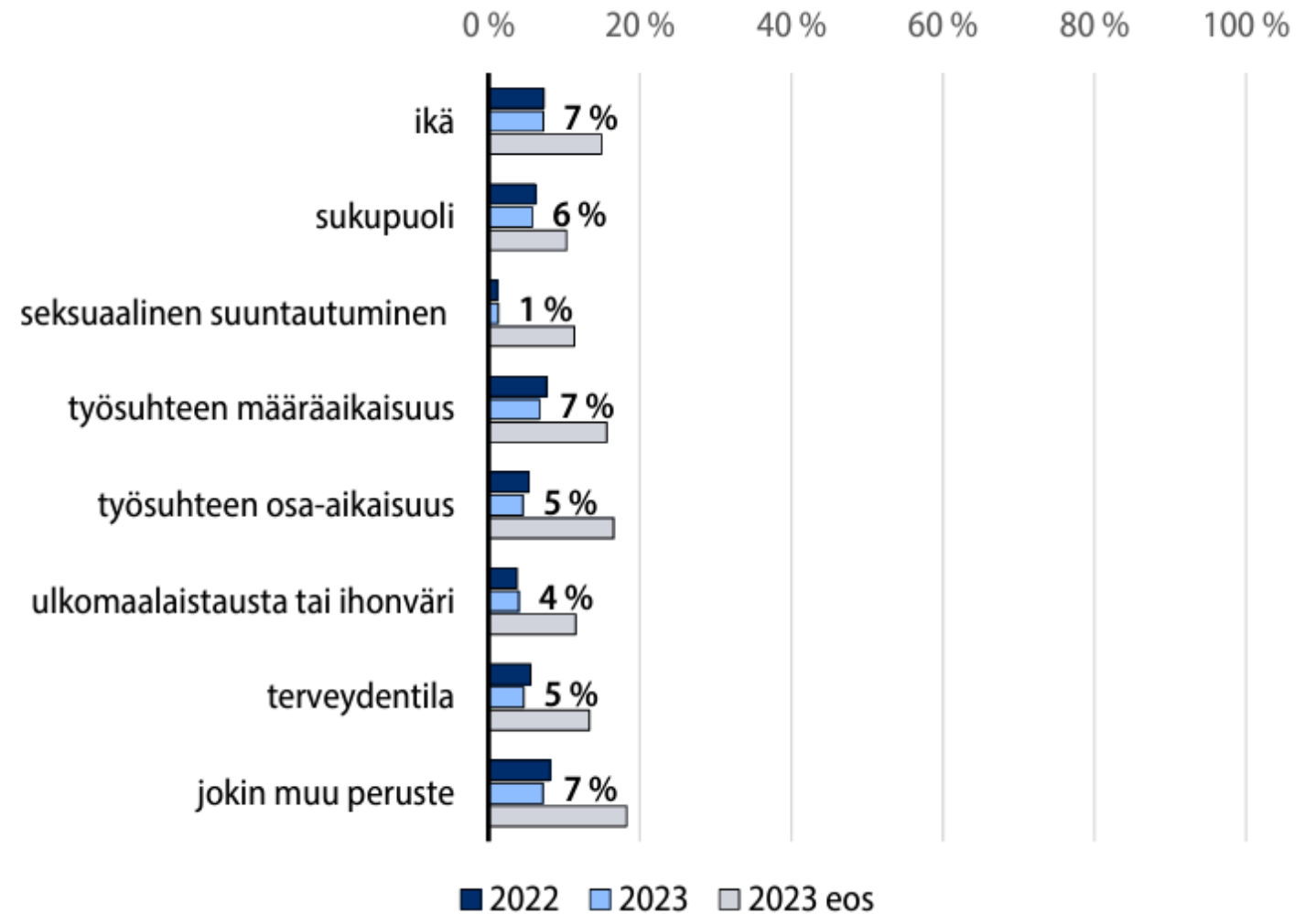
Monimuotoisuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijöillä on keskenään erilaisia piirteitä, ominaisuuksia ja taustoja. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi mainitaan:

- Ikä
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Kieli
- Uskonto
- Vakaumus
- Perhesuhteet

- Terveystila
- Vammaisuus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Muu henkilöön liittyvä syy



SYRJINNÄN TAI ERiarvoisen KOhtELUN HAVAITSEMINEN OMALLA TYÖPAIKALLA, 2023



Lähde: Työolobarometri 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö.

PARHAIMMILLAAN MONIMUOTOISUUS VAHVISTAA TYÖYHTEISÖÄ

Tutkimuksesta tiedetään, että parhaimmillaan monimuotoinen työyhteisö voi muun muassa:

- Vahvistaa kykyä innovoida.
- Parantaa ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa.
- Lisätä herkkyyttä tunnistaa toimintaympäristöstä sekä mahdollisuuksia että potentiaalisia vaikeuksia.
- Houkutella uusia työntekijöitä erilaisista taustoista riippumatta.





MONIMUOTOISUUDEN JOHTAMINEN





MITEN MONIMUOTOISUUS HUOMIOIDAAN KÄYTÄNNÖSSÄ?

REKRYTOINTI

Esimerkkejä:

- Rekrytointi-ilmoitukset
- Anonyymi rekrytointi

TYÖJÄRJESTELYT

Esimerkkejä:

- Työtehtävien kielitaito- ja muut vaatimukset
- Eri elämänvaiheiden huomioiminen
- Kohdennettu koulutus
- Asianmukaiset sosiaalitulat


TYÖKULTTUURI

Lyhyesti:

- Monimuotoisuuden arvostaminen ja arvojen näkyväksi tekeminen
- Oppimismyönteinen ilmapiiri
- Esimerkillä johtaminen



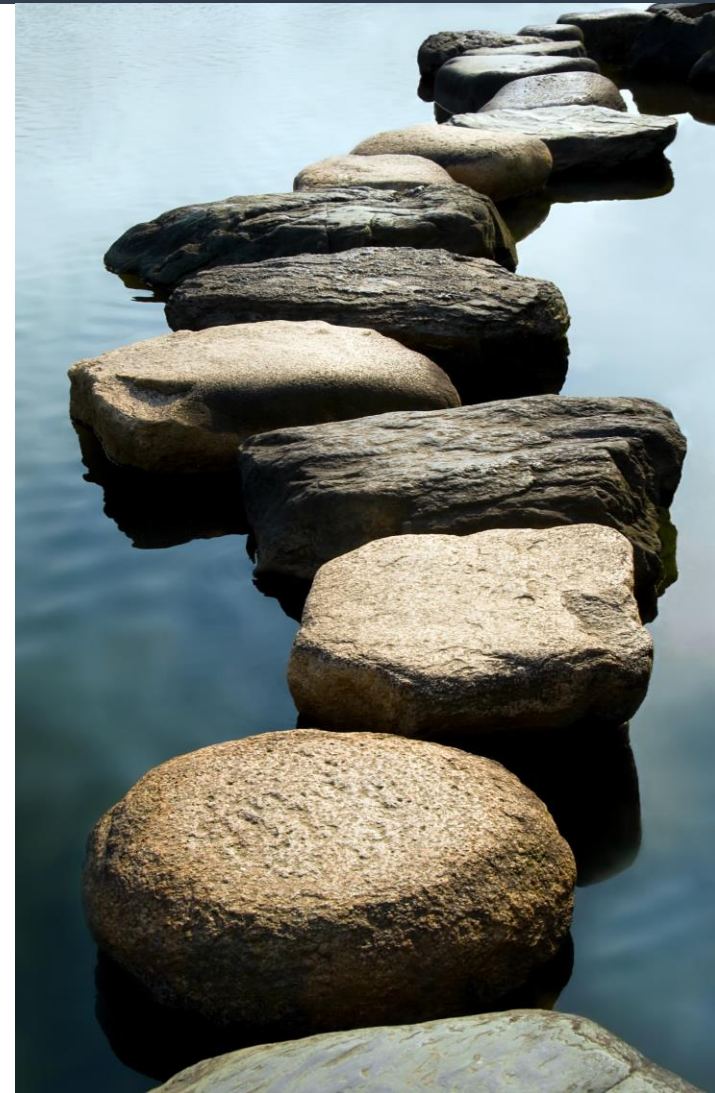
MILLAINEN ON
AIDOSTI
MONIMUOTOINEN
TYÖYHTEISÖ?

1. Jokaista yksilöä kunnioitetaan ja arvostetaan.
 2. Monimuotoisuus näkyy organisaation eri tasoilla työntekijöistä johtajiin.
 3. Vähemmistöihin kuuluvat ovat mukana työyhteisön epävirallisissa verkostoissa.
 4. Työyhteisö pyrkii tunnistamaan ennakkoluuloja ja syrjiviä toimintatapoja.
 5. Työntekijöiden välillä on mahdollisimman vähän sellaisia ristiriitoja, joiden taustalta löytyisi suvaitsemattomuutta.
- 

MITÄ MONIMUOTOISUUS EDELLYTTÄÄ JOHTAJALTA?

Työnjohto toimii roolimalleina alaisilleen:

- puhumalla moninaisuudesta myönteisesti,
- huomioimalla myös ne työyhteisön jäsenet, jotka jäävät helposti sivuun,
- kertomalla avoimesti arvoistaan,
- osoittamalla arvostuksensa läpileikkaavasti eri asemassa oleville työntekijöille ja
- seuraamalla aktiivisesti, esiintyykö työpaikalla syrjintää.





KIRJALLISUUTTA

- Cheng, Yo-Jud & Groysberg, Boris (2021) *Research: What inclusive companies have in common*. Harvard Business Review.
- Cox, Taylor H. & Blake, Stacy (1991) *Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness*. Academy of Management Perspectives, 5(3), 45–56.
- Kennedy, Julia T. & Jain-Link, Pooja (2021) *What does it take to build a culture of belonging?* Harvard Business Review.
- Kokkinen, Lauri (2020) *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Tampere: Työterveyslaitos.
- Li, Yiqiong, Perera, Sanjeewa, Kulik, Carol T. & Metz, Isabel (2019) *Inclusion climate: A multilevel investigation of its antecedents and consequences*. Human Resource Management, 58(4), 353–369.
- Monimuotoinen työelämä-verkkosivu, Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama>.
- Pringle, Judith K. & Strachan, Glenda (2015) *Duelling dualisms*. The Oxford handbook of diversity in organizations, 39.
- Roberge, Marie-Elene & van Dick, Rolf (2010) *Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance?* Human Resource Management Review, 20(4), 295–308.



Tulevaisuuden
Suomen tekijät

ET
TUTKIMUS

KIITOS!

PANEELIKESKUSTELU: Moninaisuuden johtaminen ja käytännöt työpaikoilla

 Tulevaisuuden Suomen tekijät


TUTKIMUS



Moderaattori



Rolle Alho
E2 Tutkimus

Shadia Rask
THL

Taina Vallander
STTK

Faisa Egge
Amani Kotihoito Oy

Petteri Ora
Kiipulasäätiö

#TyöelämäMoninaistuu

OSIO 2:
**PK-YRITYKSET JA ULKOMAALAINEN
TYÖVOIMA - OPIT JAKOON!**

OSIO 2: Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima - opit jakoon!



TUTKIMUS-
TULOKSIA

KOMMENTAATTORIT

PANEELIKESKUSTELU



Matti Välimäki
E2 Tutkimus



Elina Purho
Pirkanmaan yrittäjät



Jan Feller
Saksalais-Suomalainen
Kauppakamari



Joonas Halla
Business Finland

Moderaattori



Mari K. Niemi
E2 Tutkimus



Aila Kaakkurivaara
H&A Siivouspalvelu



Eetu Salmela
FinVector Oy



Siamäk Naghian
Genelec Oy



Otto Saarimaa
Taloustaivas Oy

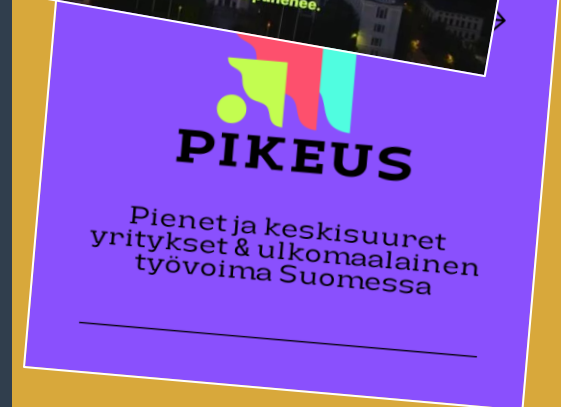
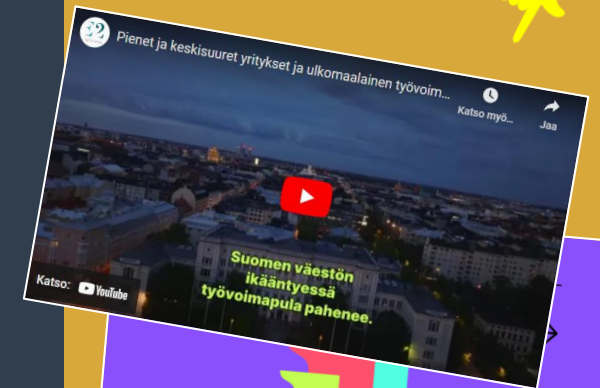
#TyöelämäMoninaistuu

Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima Suomessa (**PIKEUS**) -hanke



- **Kesto:** 2024
- **Tavoite:** Etsiä, kehittää ja jakaa valtakunnallisesti keinoja, jotka purkavat kv-rekrytointien esteitä, erityisesti pienissä ja keskisuurissa (pk) yrityksissä. PIKEUS myös auttaa kaupunkeja yrityksille suunnattujen palveluiden kehittämisessä.
- **Hankkeen aineistot:** kysely pk-yrityksille, yrityshaastattelut (40 kpl), työpajat
- **Tekijät:** Mari K. Niemi (hankkeen johtaja), Aino Heikkilä (koordinointi, tutkimus), Venni Arra (viestintä, vuorovaikutus), Matti Välimäki (hankkeen vastaava tutkija), Vilma Niskanen (tutkimus), Ville Pitkänen (hankkeen varajohtaja)

Psst! Katso videomme ja liity verkostoomme: www.e2.fi/pikeus



HANKEKUMPPANIT



KUOPIO

Lahti

WORK IN
FINLAND

KIRA-liitot

PIKEUS-HANKE: Tutkimustuloksia ja kommenttipuheenvuoroja



TUTKIMUSTULOKSIA



Matti Välimäki
E2 Tutkimus

KOMMENTAATTORIT



Elina Purho
Pirkanmaan yrittäjät



Jan Feller
Saksalais-Suomalainen
Kauppakamari



Joonas Halla
Business Finland

#TyöelämäMoninaistuu

PIKEUS-KYSELY PK-YRITYKSILLE

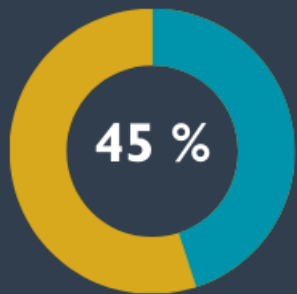


- Ulkomaalaiset työntekijät ja kansainväliset rekrytoinnit pk-yrityksissä
- Keräysaika **4.3.-10.4.2024**
 - Verkostojen ja verkkopaneelin kautta
- Vastaajina **256** pk-yritystä

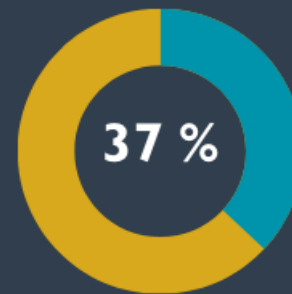


KYSELYYN VASTANNEET PK-YRITYKSET ERI SEKTOREILTA JA MAAKUNNISTA (N=256)

- Vastaajia laajasti eri toimialoilta, eniten rakennus- ja kiinteistöalalta (**13 %**), matkailu- ja ravitsemusalalta (**11 %**) sekä teollisuudesta (**8 %**)
- Vastaajia lähes kaikista maakunnista, eniten Uudeltamaalta (**28 %**), Pirkanmaalta (**13 %**) ja Lapista (**11 %**)



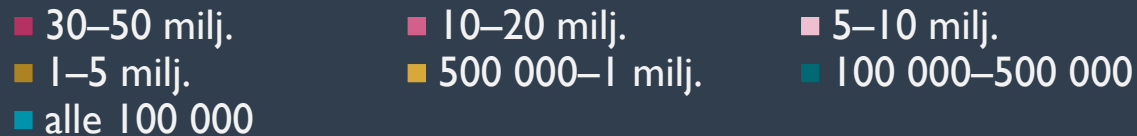
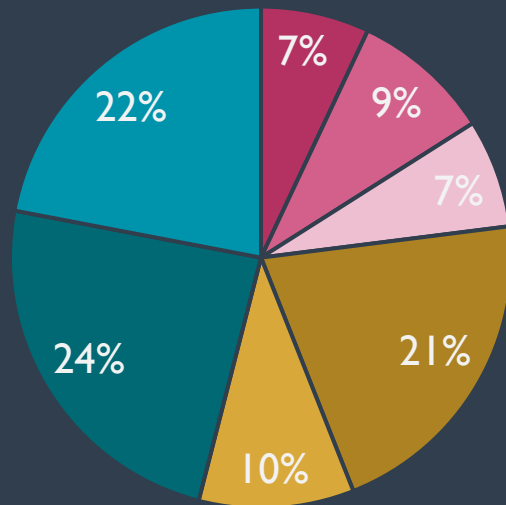
Lähes puolet vastaajista suurista
kaupungeista
(>100 000 asukasta)



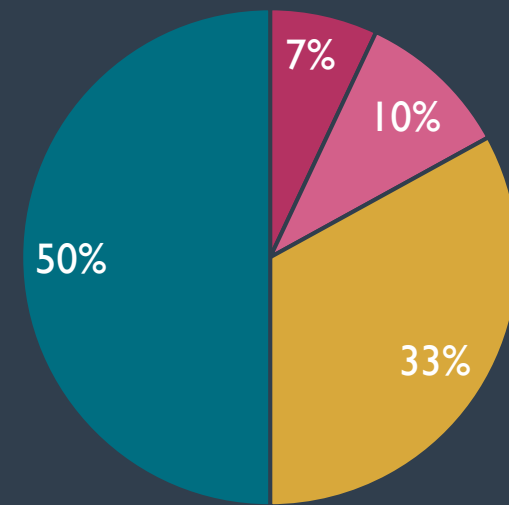
Reilu kolmannes pienistä ja
keskisuurista kaupungeista
(<100 000 asukasta)

VASTAAJAYRITYSTEN LIIKEVAIHTO JA HENKILÖSTÖMÄÄRÄ (N=256)

Yrityksen liikevaihto (€)

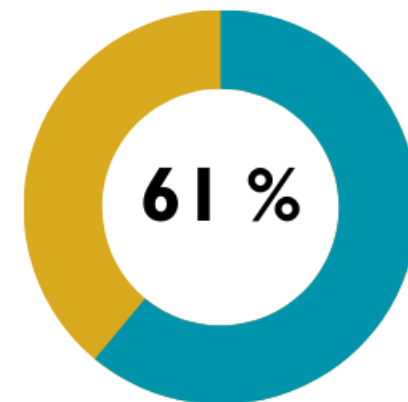


Henkilöstön määrä

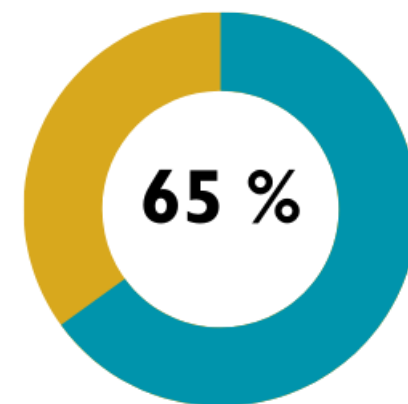


ULKOMAALAISET TYÖNTEKIJÄT VASTAAJAYRITYKSISSÄ

Yli puolessa vastanneista
yrityksistä on ollut
ulkomaalaisia työntekijöitä



Kahdessa kolmesta on
tällä hetkellä 1-10
ulkomaalaista työntekijää*



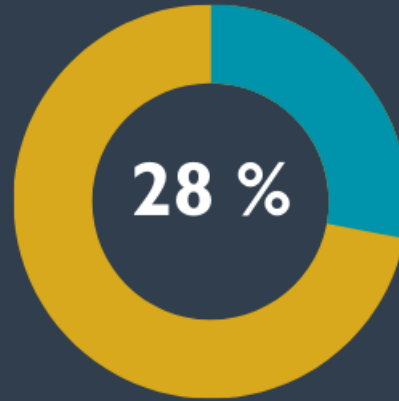
*Tähän kysymykseen vastasivat vain ne, joiden yrityksessä on tai on ollut ulkomaalaisia työntekijöitä (N=155).

REKRYTOINTIAIKEET VASTAAJAYRITYKSISSÄ (N=256)



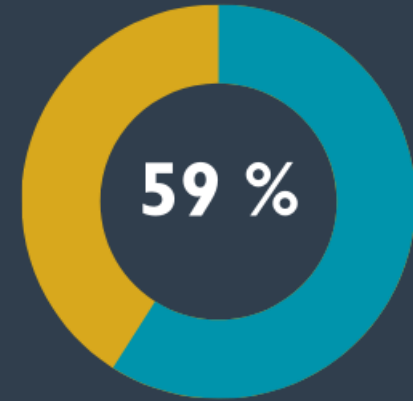
Yli puolet pitää ulkomaalaisten rekrytointia todennäköisenä jatkossa

Ei (11 %), ei osaa sanoa (30 %)



Vähemmistö yrityksistä aikoo rekrytoida tänä vuonna ulkomaalaisia työntekijöitä

Ei aio (40 %), ei osaa sanoa (32 %)

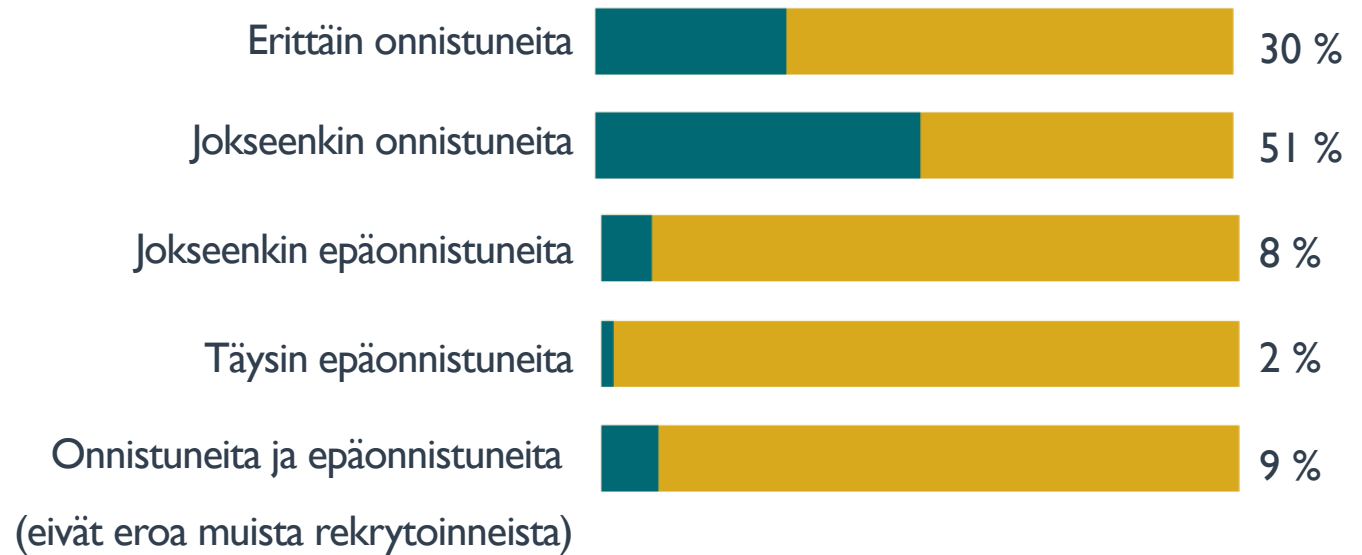


Valtaosa* pitää Euroopasta tulevia työntekijöitä sopivimpina yritykseensä – kolmasosalle lähtöalueella ei ole merkitystä

*Tähän kysymykseen vastasivat vain ne, joiden yrityksessä on tai on ollut ulkomaalaisia työntekijöitä (N=155).

Selvä enemmistö
vastanneista pitää
rekrytointeja
onnistuneina

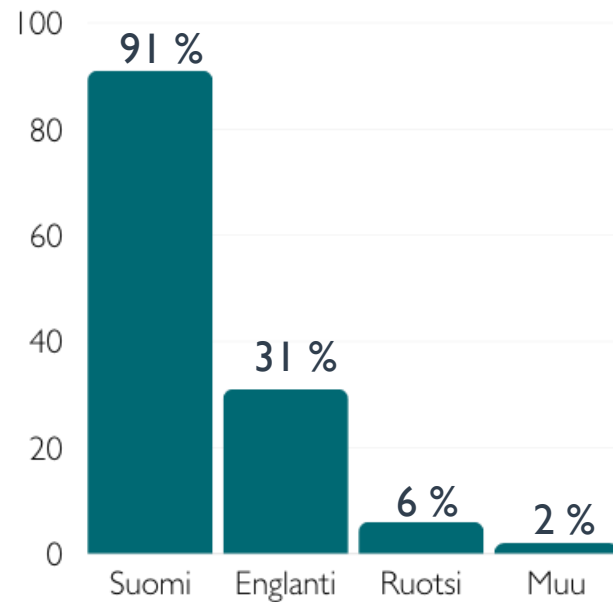
Kuinka onnistuneita ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoinnit ovat teillä olleet? N=155*



*Tähän kysymykseen vastasivat vain ne, joiden yrityksessä on tai on ollut ulkomaalaisia työntekijöitä.

Valtaosassa vastaajayrityksistä toimitaan suomen kielellä, mutta myös englannin asema on vahva

Yrityksenne pääasiallinen työkieli (N=256)



Yrityksessämme on työtehtäviä, joissa... (N=256)



Kielitaitovaatimukset estävät usein ulkomaalaisen palkkaamisen – monilla ei ylipäättäen rekryointitarvetta

Miksi yrityksellä ei ole ulkomaalaisia työntekijöitä? N=101*, voit valita useamman vaihtoehdon

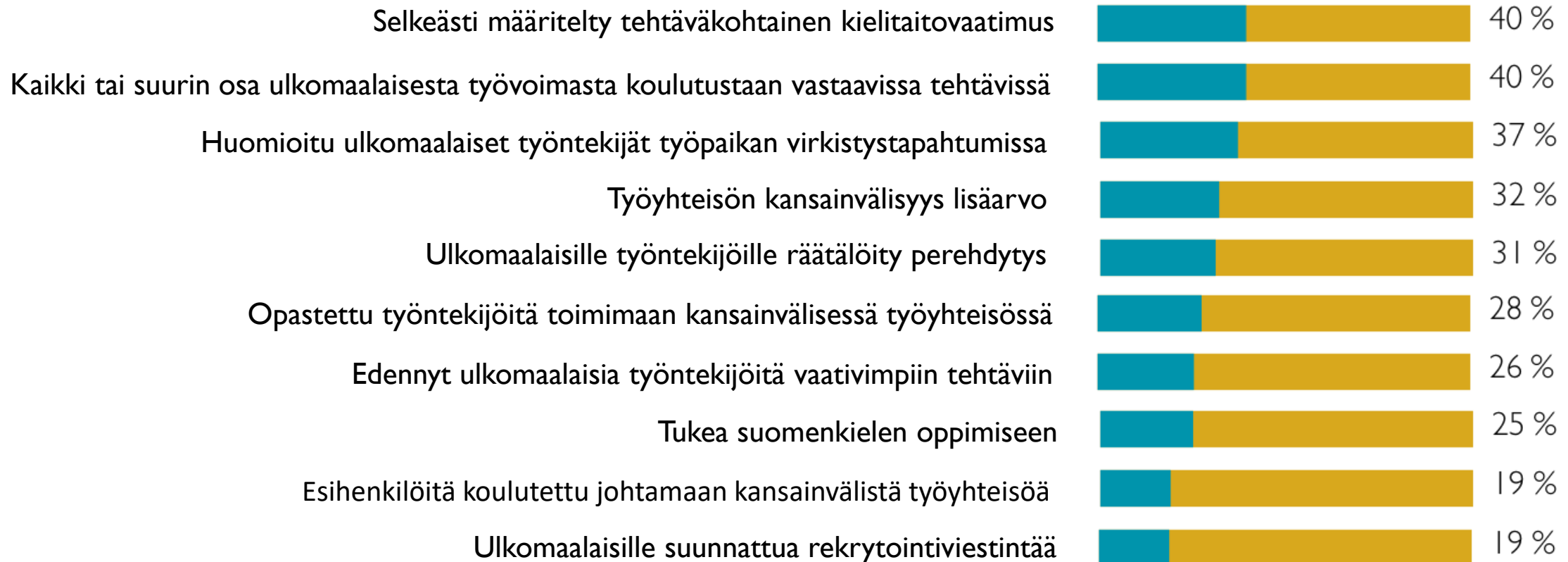


* Tähän kysymykseen vastasivat vain ne, joiden yrityksessä ei ole ollut ulkomaalaisia työntekijöitä.

Kansainvälistymisen huomiointi rekrytoinnissa ja työyhteisön arjessa



Meidän yrityksessämme on... Valitse kaikki, jotka pätevät yrityksenne. N=155*



*Tähän kysymykseen vastasivat vain ne, joiden yrityksessä on tai on ollut ulkomaalaisia työntekijöitä.

LAAJA PK-YRITYSTEN HAASTATTELUAINEISTO (N=40)

Kolme alustavaa havaintoa:

- 1 Alueelliset erot (toimialat, työvoiman tarjonta, oppilaitokset ja palvelut)
- 2 Yrityskohtaiset erot (huomioinnin vaihe, relevanttius ja resurssit)
- 3 Luovuus käytännön keinovalikoiman luomisessa



PANEELIKESKUSTELU: Pk-yritykset ja ulkomaalainen työvoima - opit jakoon



Moderaattori

Mari K. Niemi
E2 Tutkimus

Aila Kaakkurivaara
H&A Siivouspalvelu

Eetu Salmela
FinVector Oy

Siamäk Naghian
Genelec Oy

Otto Saarimaa
Taloustaivas Oy

#TyöelämäMoninaistuu

KIITOS OSALLISTUMISESTA

Ollaan yhteydessä!

Ville Pitkänen

Tulevaisuuden Suomen Tekijät -hankkeen johtaja

ville.pitkanen@e2.fi

www.tulevaisuudensuomentekijat.com

Mari K Niemi

PIKEUS-hankkeen johtaja

mari.k.niemi@e2.fi

www.e2.fi/pikeus



e2tutkimus



E2 Tutkimus / E2 Research



www.e2.fi



E2 Tutkimus



e2_tutkimus & tyoelamantekija



E2 Tutkimus / E2 Research