

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu • Työelämä • 2023:39

Työelämän monimuotoisuusohjelman 2021–2023 loppuraportti



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:39

Työelämän monimuotoisuusohjelman 2021–2023 loppuraportti

Anna Bruun

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2023

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use.

Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-327-755-7

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2023

Työelämän monimuotoisuusohjelman 2021–2023 loppuraportti

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:39
Julkaisija Työ- ja elinkeinoministeriö

Teema Työelämä

Tekijä Anna Bruun
Kieli suomi

Sivumäärä 35

Tiivistelmä

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan sisältyi kirjaus työelämän monimuotoisuusohjelman laatimisesta. *Työelämän monimuotoisuusohjelma – toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta* julkaistiin 15.3.2021.

Työelämän monimuotoisuusohjelman toimenpiteet suunniteltiin vastaamaan keskeisimpiin ongelmiin, jotka tutkimusten valossa estävät maahanmuuttaneiden yhdenvertaisuuden toteutumista työmarkkinoilla. Ohjelmaan valittiin yhteensä 18 toimenpidettä, joiden avulla tuotiin esiin monimuotoisuuden hyötyjä ja käytössä olevia työkaluja, kehitettiin yritys- ja työnantajapalveluita tarjoamaan tukea yritysten ja työpaikkojen monimuotoistumiseen, kehitettiin julkisen sektorin ja järjestöjen monimuotoisuutta, vahvistettiin tietopohjaa sekä näiden toimenpiteiden avulla torjuttiin rekrytointisyrjintää ja edistettiin yhdenvertaisuutta työelämässä.

Monimuotoisuusohjelman toimeenpano alkoi heti sen julkaisemisen jälkeen. Toimeenpano toteutui hyvin: toimenpiteet saatiin tai saadaan toteutettua vuoden 2023 loppuun mennessä. Ohjelman puitteissa koulutettiin suuri määrä viranomaisia sekä yritysten ja järjestöjen työntekijöitä ja tietoisuutta lisättiin monimuotoisuudesta ja sen tueksi tarjolla olevista työkaluista.

Asiasanat monimuotoisuus, yhdenvertaisuus, työelämä, rasismien ehkäisy, maahanmuutto, kotoutuminen (maahanmuuttajat)

ISBN PDF 978-952-327-755-7
Asianumero VN/22526/2020

ISSN PDF 1797-3562
Hankenumero TEM121:00/2020

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-755-7>

Slutrapport om programmet för mångfald i arbetslivet 2021–2023

Arbets- och näringsministeriets publikationer 2023:39	Tema	Arbetsliv
Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	

Författare	Anna Bruun	Sidantal	35
Språk	finska		

Referat

Ett av målen i regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering var att utarbeta ett program för mångfald i arbetslivet. Programmet för mångfald i arbetslivet – ett åtgärdsprogram för att främja mångfald i arbetslivet från migrations- och integrationssynvinkel publicerades den 15 mars 2021.

Planeringen av åtgärderna i programmet för mångfald i arbetslivet utgick från de problem som enligt forskning i huvudsak hindrar förverkligandet av likabehandling på arbetsmarknaden när det gäller invandrare. I programmet ingick sammanlagt 18 åtgärder för att lyfta fram fördelarna med mångfald och befintliga verktyg, utveckla företags- och arbetsgivartjänsterna så att de stöder ökad mångfald i företag och på arbetsplatser, utveckla mångfalden i den offentliga sektorn och i organisationer, stärka kunskapsunderlaget, bekämpa diskriminering vid rekrytering och främja likabehandling i arbetslivet.

Programmet för mångfald i arbetslivet började genomföras genast efter att det publicerades. Genomförandet har gått bra, vilket betyder att alla åtgärder genomfördes eller kan genomföras före utgången av 2023. Inom ramen för programmet utbildades ett stort antal myndigheter samt anställda vid företag och organisationer. Medvetenheten om mångfald och befintliga verktyg ökade..

Nyckelord mångfald, likabehandling, arbetsliv, förebyggande av rasism, invandring, integration hos invandrare

ISBN PDF	978-952-327-755-7	ISSN PDF	1797-3562
Ärendenummer	VN/22526/2020	Projektnummer	TEM121:00/2020

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-755-7>

Final Report of the Working Life Diversity Programme 2021–2023

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2023:39 **Subject** Working life
Publisher Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland

Author Anna Bruun
Language Finnish **Pages** 35

Abstract

One of the objectives of Prime Minister Sanna Marin's Government Programme was to draw up a working life diversity programme. Working life diversity programme – Action plan to promote diversity of working life from the perspective of immigration and integration was published on 15 March 2021.

The measures of the working life diversity programme were designed to respond to key problems that, based on research, prevent the realisation of equality of immigrants in the labour market. The 18 measures selected for the programme highlighted the benefits of diversity and the available tools, developed business and employer services to offer support for increasing workforce diversity in companies and workplaces, contributed to the diversity of the public sector and organisations, strengthened the knowledge base, and thereby helped to combat discrimination in recruitment and promote equality in working life as a whole.

The implementation of the diversity programme began immediately after it was published. The implementation was successful: all measures have either already been carried out or will be completed by the end of 2023. Within the framework of the programme, a large number of employees of authorities, companies and organisations were trained, and awareness of diversity and the tools available to support it was increased.

Keywords diversity, equality, working life, prevention of racism, immigration, integration (immigrants)

ISBN PDF 978-952-327-755-7 **ISSN PDF** 1797-3562
Reference number VN/22526/2020 **Project number** TEM121:00/2020

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-755-7>

Sisältö

1 Työelämän monimuotoisuusohjelman valmistelu	7
2 Työelämän monimuotoisuusohjelman toimeenpano ja seuranta	9
2.1 Viestintäkampanjoiden avulla tuodaan esiin monimuotoisuuden hyötyjä ja käytössä olevia työkaluja	10
2.2 Sisällytetään systemaattisesti yritys- ja työnantajapalveluihin työelämän monimuotoisuutta ja kansainvälistymistä vahvistavat palvelut	14
2.3 Edistetään monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta julkisella sektorilla sekä järjestöissä	21
2.4 Vahvistetaan kotimaista tutkimusnäyttöä monimuotoisuuden hyödyistä sekä kansainvälisten hyvien käytäntöjen hyödyntämistä	25
2.5 Torjutaan rekrytointisyrjintää ja edistetään yhdenvertaisuutta työelämässä	26
Lähteet	31
Liite 1: Monimuotoisuusohjelman toimenpiteiden yhteenveto	33

1 Työelämän monimuotoisuusohjelman valmistelu

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelmaan¹ kirjattiin tavoite luoda työelämän ohjelma lisäämään työnantajien rekrytointi- ja monimuotoisuusosaamista. Syynä ohjelman käynnistämiseksi oli, että työelämän vastaanottavuus vaikuttaa olennaisesti maahanmuuttaneiden työllistymiseen sekä Suomen houkuttelevuuteen osaavan työvoiman, kansainvälisten opiskelijoiden ja investointien kohdemaana.

Työelämän monimuotoisuusohjelma² valmisteltiin työ- ja elinkeinoministeriön johdolla. Valmistelua varten asetettiin ohjausryhmä toimikaudelle 16.11.2020–31.3.2022. Ohjausryhmässä olivat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriö, oikeusministeriö, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, SAK, STTK, Akava, Teknologiateollisuus, KT, EK, Suomen yrittäjät, ELY-keskukset, TE-toimistot, Business Finland, Helsingin seudun kauppakamari, Helsingin, Espoon ja Turun ja Oulun kaupungit sekä Startup Refugees. Ohjausryhmä kokoontui yhteensä kuusi kertaa ja ohjasi, koordinoi ja seurasi ohjelman valmistelutyötä ja toimeenpanoa.

Ohjausryhmä hyväksyi monimuotoisuusohjelman kokouksessaan 19.2.2021. Ohjelmaa käsiteltiin sen jälkeen työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyden johtoryhmässä 10.3.2021 ja se julkaistiin työministeri Tuula Haataisen lehdistötilaisuudessa 15.3.2021. Ministeri Haatainen julkaisi aiheesta [blogikirjoituksen](#)³ 17.3.2021. Ohjelma vietiin tiedoksi työllisyyden ministerityöryhmän Palvelut, etuudet ja osallisuus -alatyöryhmän kokoukseen 8.4.2021.

-
- 1 Valtioneuvosto (2019). Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019.
 - 2 Työ- ja elinkeinoministeriö (2021). Työelämän monimuotoisuusohjelma. Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2021:10
 - 3 Työ- ja elinkeinoministeriö (2021). Teot rasismia vastaan työelämässä ovat tie menestyviin yrityksiin -Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu (tem.fi)

Monimuotoisuusohjelman tavoitteena oli, että yritykset ja organisaatiot hyötyisivät monimuotoisuudesta ja maahanmuuttaneiden pääsy osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja uralla eteneminen helpottuisivat. Ohjelma liittyi laajasti hallituksen tavoitteeseen nostaa työllisyysastetta ja edistää maahanmuuttaneiden työllisyyttä. Ohjelman kohderyhmäksi määriteltiin työnantajat ja työpaikat.

Ohjelma päätettiin valmisteluvaiheessa kytkeä tiiviisti hallituskauden muihin ohjelmiin, joista tärkeimpinä Talent Boost -ohjelma. Työvoiman, kasvuyrittäjien, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuttoa edistävä Talent Boost -ohjelma hyväksyttiin työllisyyden edistämisen ministeriryhmässä sekä osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden ministeriryhmässä 16.6.2020. Talent Boost -ohjelman tavoitteet kattavat työelämän vastaanottavuuden ja monimuotoisuuden lisäämisen mm. työelämän monimuotoisuusohjelman kautta.

Työelämän monimuotoisuusohjelman toimeenpanossa tehtiin yhteistyötä Työ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman kanssa, josta vastasivat sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos. Työ2030 -ohjelman osana rahoitettiin monimuotoisuusohjelman tavoitteita tukevia [alueellisia toimenpiteitä](#) mm. työelämän monimuotoisuudella tuloksiin Hämeen aluehanke ja Kaakkois-Suomen aluehanke sekä työhyvinvointia ja tuottavuutta monimuotoisille työyhteisöille -hanke.

Työelämän monimuotoisuusohjelma huomioitiin myös valtioneuvoston rasmin torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi laaditun toimintaohjelman valmisteluissa. [Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelma](#)⁴ hyväksyttiin 28.10.2021 valtioneuvoston periaatepäätöksenä ja se sisältää osan työelämän monimuotoisuusohjelman toimenpiteistä.

Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelman valmisteluun osallistui laajasti järjestötoimijoita ja kansalaisyhteiskuntaa. Toimintaohjelman kuulemistilaisuuksissa peräänkuulutettiin tehokasta puuttumista työelämän rakenteelliseen rasmiin sekä syrjimättömien rekrytointikäytäntöjen ja monimuotoisuusjohtamisen käytäntöjen kehittämistä. Kuulemisissa esitettiin, että aktiivisia toimia tarvitaan monimuotoisuuden ja eri taustaisten henkilöiden edustuksellisuuden lisäämiseksi sekä julkisissa viroissa että yksityisellä sektorilla.

4 Oikeusministeriö (2021). Yhdenvertainen Suomi: Valtioneuvoston toimintaohjelma rasmin torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi

2 Työelämän monimuotoisuusohjelman toimeenpano ja seuranta

Työelämän monimuotoisuusohjelman toimenpiteet suunniteltiin vastaamaan keskeisiin ongelmiin, jotka tutkimusten valossa estävät maahanmuuttaneiden yhdenvertaisuuden toteutumista työmarkkinoilla. Monimuotoisuusohjelman ohjausryhmä valitsi ohjelmaan yhteensä 18 toimenpidettä, jotka ryhmiteltiin viiden kokonaisuuden alle:

1. Viestintäkampanjoiden avulla tuodaan esiin monimuotoisuuden hyötyjä ja käytössä olevia työkaluja
2. Sisällytetään systemaattisesti yritys- ja työnantajapalveluihin työelämän monimuotoisuutta ja kansainvälistymistä vahvistavat palvelut
3. Edistetään monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta julkisella sektorilla sekä järjestöissä
4. Vahvistetaan kotimaista tutkimusnäyttöä monimuotoisuuden hyödyistä sekä kansainvälisten hyvien käytäntöjen hyödyntämistä
5. Torjutaan rekrytointisyrjintää ja edistetään yhdenvertaisuutta työelämässä

Kaikkien toimenpiteiden tavoitteena oli vähentää työmarkkinoiden rakenteellista syrjintää ja rasismia lisäämällä työyhteisöjen tietoisuutta monimuotoisuuden hyödyistä sekä monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta koskevaa rekrytointi-, johtamis- ja muuta osaamista työelämässä. Rekrytointisyrjinnän vastaisia ja anonyymiä rekrytointia edistäviä toimenpiteitä sisällytettiin läpileikkaavasti ohjelman eri toimenpiteisiin.

Ohjelman toimeenpanoon oli käytettävissä koko ohjelmakaudelle yhteensä 800 000 euron määräraha. Määrärahasta suurin osa osoitettiin Pirkanmaan ELY-keskukselle yrityksille suunnattuihin valmennuksiin. Lisäksi määrärahaa käytettiin valtiovastuuksiin (Helsingin seudun kauppakamarin kampanja), hankintoihin (elokuussa 2023 toteutettu viestintäkampanja, työelämän monimuotoisuusopas, verkkokoulutus e-oppivassa, kumppanuusohjelman monimuotoisuuskoulutus, selvitys monimuotoisuuden vaikutuksista) ja tilaisuuksien järjestämiseen. Terveys- ja hyvinvoinnin laitokselle osoitettiin määrärahaa käyttöoikeudella verkkokoulutuksen laatimiseen. Osa toimenpiteistä toteutettiin virkatyönä ilman lisäkustannuksia ja osa toteutui muiden toimijoiden toimintojen kautta.

2.1 Viestintäkampanjoiden avulla tuodaan esiin monimuotoisuuden hyötyjä ja käytössä olevia työkaluja

Tutkimusten valossa osalla työnantajista esiintyy oletuksia kulttuurista ja taustaan liittyvistä osaamisen haasteista, jotka toimivat käytännössä rekrytoinnin esteinä⁵. Rekrytointia haittaaviin ennakkoluuloihin voidaan pyrkiä vaikuttamaan paitsi oikealla tiedolla ja kampanjoilla myös edesauttamalla sellaisten kokemusten syntyä, jotka osoittavat ennakkoluulot vääriksi⁶. Monimuotoisuusohjelmaan sisällytettiin erilaisia viestinnällisiä toimenpiteitä, joiden tavoitteena oli levittää monimuotoisuutta koskevaa tietoa ja hyviä kokemuksia työnantajille.

1. Menestyvä monikulttuurinen yritys -viestintäkampanjan avulla viestitään monimuotoisuuden hyödyistä yrityksille ja organisaatioille sekä monimuotoisuutta tukevista työkaluista ja palveluista

Työelämän monimuotoisuusohjelmasta myönnettiin valtionavustusta Helsingin seudun kauppakamarin koordinoimalle Menestyvä monikulttuurinen yritys kampanjalle. Kampanja toteutettiin lokakuun 2020 ja huhtikuun 2021 välillä osana Kansainväliset osaaajat yritysten kasvun vauhdittajina kokonaisuutta kauppakamarin Chamber Talent Boost osahankkeessa.

Kampanjan tavoitteena oli kannustaa ja tukea yrityksiä ja työnantajia rekrytoimaan kansainvälisiä osajia, rohkaista yrityksiä kansainvälistymään sekä vaikuttaa yleiseen asenneilmapiiriin. Kampanjan kautta yrityksille välitettiin tietoa kansainvälisen työvoiman ja monikulttuurisen työyhteisön hyödyistä sekä tuettiin yrityksiä tunnistamaan organisaatiokulttuurinsa vahvuuksia ja kehityskohteita sekä valmiuksia toimia monikulttuurisessa työyhteisössä. Kampanjan aikana tuotiin esiin menestyneitä yritysesimerkkejä ja nostettiin esiin kansainvälisten osajien mukanaan tuomia hyötyjä yritysten liiketoiminnalle ja työyhteisölle.

5 Taloustutkimus Oy (2020). Kotona Suomessa. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Kanninen, Ohto – Virkola, Tuomo – Lilja, Eero – Rask, Shadia: Tavoitteena syrjimättömän työelämä: Työsyynnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

6 Oikeusministeriö (2020). Tutkimuskatsaus myönteisten ryhmäsuhteiden edistämiskeinoista.

Kampanjan pääyhteistyökumppaneita olivat työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi Business Finland, kauppakamariryhmä ja Tekniikan Akateemiset TEK. Viestintäkumppaneina olivat Suomen Ekonomit ja Sivistystyönantajat.

Kampanjassa käytettiin hyödyksi Business Finlandin ja Helsingin seudun kauppakamarin kehittämää Talent Boost mittaria. Mittarin avulla yritys saattoi kartoittaa organisaationsa valmiuksia rekrytoida kansainvälistä työvoimaa, organisaatiokulttuurinsa avoimuutta sekä käytäntöjen ja järjestelmien valmiutta monimuotoiseen työyhteisöön. Talent Boost mittarin täytti loka-joulukuussa 2020 yhteensä 194 organisaatiota (590 mittarin aloitusta maaliskuusta 2020 alkaen).

Kampanjan osana julkaistiin [kolme teemaa pohjustavaa artikkelia](#) ja kampanjaa tukevia yritysesimerkkejä. Syksyn 2020 aikana sosiaalisessa mediassa julkaistiin myös Talent Boost mittariin ohjaavia nostoja. Sisältöjä tuotiin esiin myös Helsingin seudun kauppakamarin uutiskirjeessä, jolla on 28 500 vastaanottajaa sekä syksyn 2020 aikana järjestetyissä tilaisuuksissa. Maksettujen sosiaalisen median nostojen kautta kampanja tavoitti vuoden 2020 aikana LinkedInissä 29 000 yksittäistä yritysten johtoportaan ihmistä, Twitterissä tavoitavuusluku oli 66 298 ja Facebookissa 92 463. Jokaisessa kanavassa näyttöjen määrä oli moninkertainen tavoitavuuteen nähden, mikä kertoo siitä, että mainonta näkyi kohde-ryhmälle ja resonoi sen piirissä.

2. Suunnitellaan yhdessä sidosryhmien kanssa työelämän monimuotoisuuteen ja inklusiivisuuteen sekä syrjimättömyyteen liittyvä kampanja

Työ- ja elinkeinoministeriö hankki Hansel Oy:n hankintajärjestelmän kautta työelämän monimuotoisuuteen ja syrjimättömyyteen liittyvän kampanjan suunnittelun ja toteutuksen. Kampanja toteutettiin elokuussa 2023.

Kampanjan lähtökohtana oli työmarkkinoilla esiintyvä työvoimapula ja samanaikainen, maahanmuuttaneiden ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työmarkkinoilla kohtaama syrjintä. Tavoitteena oli lisätä yritysten ymmärrystä siitä, että akuuttiin työvoimapulaan löytyy ratkaisu sivuutetusta ryhmästä maahanmuuttaneita sekä Suomessa syntyneitä ns. toisen polven edustajia. Lisäksi haluttiin lisätä yritysten ymmärrystä siitä, että monimuotoisuus on yrityksille myös taloudellisesti kannattavaa, se luo positiivisia vaikutuksia työelämän laatuun ja päätöksentekoon, parantaa työhyvinvointia ja yrityskuvaa ja houkuttelevuutta sekä kohentaa palvelukokemuksia (TEM, 2022; Business Finland, 2022).

Kampanja suunniteltiin yhdessä Business Finlandin, ELY-keskusten ja KEHA-keskusten sekä TE-toimiston edustajien kanssa ja sen avulla päätettiin ohjata työnantajia joulukuussa 2022 avautuneelle Work in Finland -sivustolle ja sen kautta palveluihin.

Work in Finland-sivusto tuo yhteen työnantajille tärkeät palvelut kansainvälisen rekrytoinnin onnistumiseksi. Yhteistyössä työelämän monimuotoisuusohjelman kanssa sivustolle päätettiin luoda työelämän vastaanottavuuden ja monimuotoisuuden lisäämiseen kannustava [osio](#), johon sisällytettiin tietoa ja linkkejä monimuotoisuutta edistäviin palveluihin, mm. TE-palvelujen IMAGO-valmennuksen, Talent-rahoitukseen sekä Work in Finlandin kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvontaan ja erilaisiin teemaan liittyviin oppaisiin.

Työelämän monimuotoisuuskampanjan ajoitus ja viestit suunniteltiin niin, että kampanja muodostaa jatkumon muiden kansainväliseen rekrytointiin ja työelämän monimuotoisuuteen liittyvien vuonna 2023 toteutettavien kampanjoiden kanssa. Kampanja toteutettiin sosiaalisen median alustoilla ja saavutettavien määrä oli Facebookissa 70 000 henkilöä, LinkedInissä 11 000 henkilöä. Kohderyhmänä olivat erityisesti HR-vastaavat ja päätöksentekijät teknologia-aloilta.

Kampanjan luominen sisältyi tavoitteeksi myös Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelmaan (toimenpide 22).

Yhdenvertainen työelämä -seminaari

Työ- ja elinkeinoministeriö, oikeusministeriö ja Suomen Punainen Risti järjestivät Helsingissä yhdenvertainen työelämä -seminaarin rasismien vastaisella viikolla 21.3.2023. Tilaisuuden yhteistyökumppaneina toimivat STTK, Akava, Suomen Yrittäjät, Etnisten suhteiden neuvottelukunta, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Työterveyslaitos sekä Business Finland. Koulutuksellisen seminaarin tarkoituksena oli lisätä tietoisuutta työelämän rasismista, tehdä näkyväksi hyviä käytäntöjä ja tarjota konkreettisia työkaluja yhdenvertaisemman työelämän rakentamiseen.

Seminaarissa käsiteltiin työelämän monimuotoisuutta antirasismien, rekrytoinnin, kieli-tietoisuuden ja osaamisen tunnistamisen sekä työyhteisön vastaanottavuuden näkökulmasta. Mukana oli yritysten, asiantuntijoiden ja työntekijöiden puheenvuoroja. Seminaarin osallistujilta saatiin 46 vastausta palautekyselyyn ja palaute oli erinomaista, keskiarvo oli 4,5/5. Tilaisuuden striimausta katsottiin yhteensä 664 kertaa ja tallennetta n. 100 kertaa. Osallistujia oli paikan päällä Helsingissä n. 50.

Business Finlandin sosiaalisen median kampanja kansainvälisen rekrytoinnin mentorointiohjelmasta

TEM myönsi määrärahaa Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin toteuttaman [sosiaalisen median kampanjaan](#), jossa tuotiin esiin kansainvälisen tiimin etuja ja Business Finlandin koordinoimaa mentorointiohjelmalla. Mentorointiohjelmalla edistetään maahanmuuttaneiden työelämäverkostoja ja työelämän vastaanottavuutta ja monimuotoisuutta. Kampanja toteutettiin marras-joulukuussa 2022.

Y-festivaali

Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi määrärahaa oikeusministeriölle Yhdenvertaisuuden tekijät -hankkeen (EU:n perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus 2014–2020 -ohjelma) monimuotoisuustapahtumalle, ns. Y-festivaalille, joka järjestettiin 8.10.2022. Kyseessä oli yhdenvertaista ja moninaista tulevaisuutta rakentava ja kulttuuri- ja ihmisoikeustapahtuma, jonka paneelikeskusteluissa nostettiin esiin myös työelämän monimuotoisuuteen kytkeytyviä teemoja. Kaikille avoin tapahtuma nosti esiin teemoja taiteen ja kulttuurin keinoin, kun musiikki ja elokuva yhdistyvät asiantuntijapuheenvuoroihin. Tapahtuma tuki työelämän monimuotoisuusohjelman tavoitteita sekä edisti kotoutumista ja yhteiskunnan vastaanottavuutta. Tapahtuman avulla lisättiin tietoa ja ymmärrystä syrjimättömästä työelämästä ja työelämän monimuotoisuudesta.

2.2 Sisällytetään systemaattisesti yritys- ja työnantajapalveluihin työelämän monimuotoisuutta ja kansainvälistymistä vahvistavat palvelut

Työelämän monimuotoisuusohjelman valmistelussa huomioitiin, että erilaisten organisaatioiden valmiudet maahanmuuttaneiden rekrytointiin sekä monimuotoisen ja inklusiivisen organisaatiokulttuurin edistämiseen ovat vaihtelevia. Työpaikoilla tarvitaan sekä tietoa että konkreettista tukea, jota tulee voida saada myös yritys- ja työnantajapalveluista.

Työnantajille suunnattu tuki kansainvälistymiseen ja monimuotoisuuteen oli aiemmin hajanaista. Pääministeri Sanna Marinin hallituskaudella toimintaa on kehitetty osana Talent Boost -ohjelmaa ja valtion tarjoamia palveluita on keskitetty Work in Finland -toimintoon.

3. Määritellään strategiseksi tavoitteeksi edistää maahanmuuttaneiden työnhakijoiden ja työnantajien kohtaantoa ja ottaa kansainvälinen rekrytointi ja työelämän monimuotoisuuskysymykset systemaattisesti osaksi työnantaja- ja yrityspalveluita ja muuta yritysten kanssa tehtävää työtä

Hallitusohjelmalinjausten toteuttamiseksi työllisyyden edistämisen ministeriryhmässä sekä osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden ministeriryhmässä hyväksyttiin 16.6.2020 työvoiman, kasvuyrittäjien, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuttoa edistävä poik-kihallinnollinen Talent Boost -ohjelma. Samalla ministeriryhmät päättivät käynnistää koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekarttatyön pitkän aikavälin tavoitteiden, linjausten ja toimenpiteiden määrittelyä.

Syyskuussa 2021 hyväksytyssä Koulutus- ja työperäisen maahanmuuton tiekartassa 2035⁷ asetettiin tavoitteeksi, että koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton edistämiseksi luodaan vakiintuneet rakenteet ja resurssit kaikille hallinnon tasoille. Vakiintuneita rakenteita ryhdyttiin luomaan työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän 28.9.2021 linjauksen perusteella, jonka mukaan kansainvälisen rekrytoinnin valtakunnalliset ja yliaalueelliset tehtävät ja koordinaatio jäävät valtiolle TE2024-uudistuksessa.

7 Valtioneuvosto (2021): Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035. Valtioneuvoston julkaisu 2021:74.

TEM:n hallinnonalan tuottamat kansainvälisen rekrytoinnin ja osaajien houkuttelun palvelut päätettiin koota yhteen Work in Finland -toimintoon. Business Finlandin ja KEHA-keskuksen muodostama Work in Finland on yksi Talent Boost -verkoston toimijoista. Work in Finland -toiminnon ylösajo on käynnissä ja toiminta saavuttaa täyden laajuuden viimeistään TE-palvelut 2024 -uudistuksen tullessa voimaan. Kansainvälinen rekrytointi ja työelämän monimuotoisuuden edistäminen sisältyvät keskeisesti Work in Finland -toiminnon tehtäviin.

4. Varmistetaan Business Finlandin ja Helsingin seudun kauppakamarin kehittämän kansainvälistymismittarin systemaattinen käyttö perehdyttämällä yritysysteistyötä tekeviä asiantuntijoita sen käyttöön

Business Finlandin ja Helsingin seudun kauppakamarin kehittämän Talent Boost -mittarin avulla yritys pystyi kartoittamaan valmiuksiaan rekrytoida kansainvälistä työvoimaa, organisaatiokulttuurinsa avoimuutta sekä käytäntöjen ja järjestelmien valmiutta monimuotoiseen työyhteisöön. Talent Boost -mittaria hyödynnettiin mm. kauppakamarin Menestyvä monikulttuurinen yritys -kampanjassa.

Mittarin ylläpito lopetettiin keväällä 2021 resurssisyistä eikä sen käyttöön siksi perehdytetty asiantuntijoita. Mittarin avulla saatua tietoa hyödynnettiin kuitenkin mm. Work in Finland -sivuston sisältöjen kehittämisessä. Yritysysteistyötä tekeviä asiantuntijoita perehdytettiin sen sijaan monimuotoisuusteemoihin työelämän monimuotoisuusohjelman toimenpiteen 9 mukaisissa koulutuksissa.

5. Hankitaan työnantajille suunnattu interaktiivinen ja tiivis sähköinen opas työelämän monimuotoisuudesta, joka täydentää Kokka kohti Suomea -hankkeessa laadittavaa kansainvälisen rekrytoinnin opasta

Työ- ja elinkeinoministeriö hankki tarjouskilpailun perusteella työnantajille suunnatun sähköisen oppaan työelämän monimuotoisuudesta ja inklusiivisuudesta. *Opas Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle*⁸ julkaistiin 7.4.2022 ja se antaa tietoa, konkreettisia malleja ja työkaluja siihen, miten monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta voi edistää työpaikoilla.

8 Työ- ja elinkeinoministeriö (2022): Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle. TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1

Opas toimii apuna, kun työnantajat rekrytoivat maahanmuuttajia joko Suomesta tai ulkomailla. Se myös neuvoo, miten työntekijät saadaan sitoutumaan monimuotoisiin työyhteisöihin. Interaktiivinen opas konkretisoi tutkimusten valossa parhaiten toimivia keinoja tukea monimuotoistuvia työyhteisöjä ja soveltuu niin yksityisille kuin julkisille työnantajille.

6. Selvitetään tarve täydentää kansainvälisen rekrytoinnin opasta kunta-alan kansainvälisen taustan omaavien rekrytoinnin yleis- ja erityiskysymysten sekä juridiikan osalta

Kunta-alan kansainvälistä rekrytointia on pääministeri Sanna Marinin hallituskaudella käsitelty muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön koordinoimassa Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelmassa. Osana ohjelman työtä laadittiin [vastuullisuussuosituksen](#)⁹ tukemaan työnantajia sote-alan kansainvälisissä rekrytoinneissa. Suositukset julkaistiin 15.2.2023.

Kansainvälisen rekrytoinnin opas¹⁰ päivitettiin keväällä 2023. Opas laadittiin osana Kokka kohti Suomea -hanketta ja Talent Boost -toimenpideohjelmalla. Opas on suunnattu pääasiassa yksityisen sektorin työnantajille mutta antaa kansainvälisestä rekrytoinnista selvaista kattavaa yleistietoa, joka hyödyttää myös julkisen sektorin ja kunta-alan työnantajia. Osana Work in Finland -palvelua käynnistetty kansainvälisen rekrytoinnin maksuton työnantajaneuvonta palvelee lisäksi valtakunnallisesti kaikkia työnantajia niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

7. Kehitetään kansainväliseen rekrytointiin ja monimuotoisuuteen keskittyvä ratkaisuklinikkapalvelu

Kansainväliseen rekrytointiin ja monimuotoisuuteen kannustava valtakunnallinen palvelu suunniteltiin Pirkanmaan TE-toimistossa. Palvelu suunniteltiin työnantajien tarpeista lähtien vastaamaan kolmeen ongelmaan työvoima- ja osaajapulan taustalla:

- Työnantajat välttävät monimuotoisen ja ulkomaalaisen työvoiman rekrytoimista. Välttämisen taustalla ovat asenteet ja huonot kokemukset, joita yleistetään koskemaan laajempaa ryhmää.

9 Sosiaali- ja terveysministeriö; työ- ja elinkeinoministeriö, Heuni (2023). Vastuullisuussuosituksia sosiaali- ja terveys-alan henkilöstön kansainväliseen rekrytointiin. Suositus

10 Varsinais-Suomen ELY-keskus, Kokka kohti Suomea -hanke (2021). Kansainvälisestä rekrytoinnista kiinnostuneille. Opas.

- Yritys ei vedä puoleensa osajia eikä osaa pitää heistä kiinni
- Varsinkaan pienet ja keskiuuret yritykset eivät välttämättä osaa hyödyntää TE-hallinnon palveluita, jotka auttaisivat rekrytoinnin ja johtamisen kehittämässä sekä monimuotoisessa ja kansainvälisessä rekrytoinnissa

Tavoitteena oli, että palvelun avulla yritykset saisivat ratkaisuja edellä mainittuihin ongelmiin:

- Tietoa, jonka avulla pohtia asenteita ja lisätä valmiuksia rekrytoida monimuotoisesti ja kansainvälisesti sekä apua monimuotoisen työyhteisön johtamiseen, millä edesautetaan monimuotoisuudesta hyötymistä¹¹
- Tukea osajia houkuttelevan työnantajakuva kehittämiseen. Monimuotoisuuden huomioon ottava työnantajakuva houkuttelee työvoimaa¹². Jos uuden työntekijän odotukset ja todellisuus eivät vastaa toisiaan, eikä organisaatio ole valmis monimuotoisuuteen, seurauksena on henkilöstön korkea vaihtuvuus¹³. Siksi palvelu suunniteltiin niin, että yritykset saavat myös työkaluja, joiden avulla pitää kiinni työntekijöistään kehittämällä johtamista ja luomalla myönteinen monimuotoisuusilmapiiri¹⁴.

Palvelun kehittämisessä huomioitiin myös, että ensimmäisiä ei-suomen tai -ruotsinkielisiä työntekijöitään rekrytoivat yritykset tarvitsevat kohdennettuja palveluita ja tukea esimerkiksi rekrytointiosaamisen lisäämisessä¹⁵. Samoin tunnistettiin, että Work in Finlandin ja muiden olemassa olevien julkisten kansainvälisen rekrytoinnin palveluiden tunnettuutta yritysten keskuudessa on vahvistettava.

Palvelun avulla haluttiin, että yritykset voisivat saada monimuotoisen henkilöstön tuottamia hyötyjä, kuten luovuuden ja innovatiivisuuden lisääntyminen, ongelmanratkaisun tehostuminen, asiakaspalvelun ja työhyvinvoinnin paraneminen sekä maineen, yrityskuvan, tulokellisuuden ja kilpailukyvyn paraneminen¹⁶.

11 Ashikali & Groeneveld 2015; Köllen 2021

12 Avery & McKay 2006; Ng & Burke 2005; Köllen 2021

13 Avery & McKay 2006; Knouse 2009

14 Ashikali & Groeneveld 2015; Cox 1993; McKay ym. 2007

15 Välimäki Matti & Pitkänen Ville & Niemi Mari K. & Veijola Roosa (2023): Kansainväliset osajat ja Suomi: Mieliku-vat, kotiutuminen, työelämän ja tuen tarpeet Kansainvälisten osajien Suomi tutkimushankkeen loppuraportti. (e2.fi)

16 Aycan ym. 2014; Cox & Blake 1991; Ely & Thomas 2001; Sippola & Vartiainen 2017; Richard ym. 2004; Trefry 2006. Diversity makes good business sense " (Robinson & Deschant 1997; Trefry 2006

Palvelua kehitettiin eteenpäin alueiden kanssa vuonna 2023 ja tiivistettiin yhteistyötä Work in Finland -palvelukokonaisuuden kanssa, jotta yritykset voivat saada tukea myös valmennuksen jälkeen.

8. Rahoitetaan ratkaisuklinikoiden järjestämistä palvelun jalkauttamiseksi

Pirkanmaan ELY-keskus haki hankkeen toteutusta varten työ- ja elinkeinoministeriöltä rahoitusta Imago-ohjelman toteuttamiseen vuosille 2021 ja 2022. Osana määrärahaesitystä osoitettiin myös määräaikainen henkilötyövuosi Pirkanmaan TE-toimistolle vuosille 2021–2022. Ohjelma toteutettiin aikavälillä 1.7.2021–31.12.2022 työelämän monimuotoisuusohjelman rahoituksella.

Valtakunnallista hanketta toteutettiin yhteistyössä Uudenmaan TE-toimiston sekä Varsinais-Suomen TE-toimiston kanssa. Hankkeella oli alueellinen yhteyshenkilö jokaisella ELY-alueella.

Vuonna 2022 hankkeessa järjestettiin yhteensä 19 valmennusta (17 suomeksi, 1 ruotsiksi, 1 englanniksi), joihin osallistui 251 yritystä. Osallistuvat yritykset edustivat useita toimialoja, ml. IT-, logistiikka-, tuotanto-, teollisuus-, sosiaali-, terveys, kunta-, elintarvike-, henkilöstöhallinto-, talous-, siivous-, hotelli- ja ravintola-ala. Valmennuksen palvelutuottajana toimi kilpailutuksen perusteella valittu Aava & Bang Oy. Valmennus koostui kolmesta ryhmävalmennuspäivästä, jotka järjestettiin noin 2 kk:n aikana, toteutus etänä. Valmennuskokonaisuuden kesto oli n. 15 tuntia. Valmennusten loppupalautteiden keskiarvo oli erittäin korkea 3,5/4 ja osallistujien suositteluhalukkuus oli 9/10.

Valmennuksesta laadittiin vaikuttavuustutkimus, jonka tavoitteena oli kartoittaa, millaisia tuloksia valmennuksella on ollut ja millaisena sen vaikuttavuus näyttäytyy sekä yksilö että organisaatiotasolla. Vaikuttavuustutkimuksen aineisto kerättiin digitaalisella kyselyllä sekä yksilö ja fokusryhmähaastatteluilla keväällä 2023 (N = 76). Tukena on myös koko valmennuksen palautekysely (N = 251).

Vaikuttavuustutkimus osoitti, että valmennus on tehokas tapa tuoda uutta osaamista työnantajamielikuvan kehittämiseen. Koulutuksen jälkeen noin 93 % vastanneista organisaatioista oli rekrytoinut uuden työntekijän. Kaikista rekrytoinneista noin 70 % lisäsi organisaation monimuotoisuutta esimerkiksi kulttuurisen taustan osalta.

- **93 %** rekrytoi yhden tai useamman työntekijän
- **70 %** rekrytoinneista lisäsi monimuotoisuutta esimerkiksi kulttuurisen taustan osalta
- **Ainakin 70** uutta monimuotoista työntekijää sai uuden työpaikan

IMAGO-valmennuksella on osallistujien vastausten perusteella ollut eniten vaikutusta työnantajamielikuvan kirkastamiseen ja sen viestimiseen sekä sisältä vahvan työnantajamielikuvan rakentamiseen. Tämä korostaa vetovoiman lisäksi pitovoiman vahvistamista päivittäisessä työssä.

- 84 % vastanneista sai uusia ideoita ja osaamista työnantajamielikuvan kirkastamiseen ja sen viestimiseen.
- 67 % vastanneista sai uusia ideoita ja osaamista sisältä vahvan työnantajamielikuvan rakentamiseen

Vaikuttavuustutkimuksessa selvitettiin tarkemmin vastaajien kokemuksia IMAGO-valmennuksen vahvuuksista ja kehityskohteista. Kaiken kaikkiaan IMAGO-valmennus sai paljon kiitosta ja yleinen palaute oli pääosin hyvin positiivista. Palaute kerättiin asteikolla 1–4. IMAGO-valmennuksen kaikkien palautekyselyiden vastausten keskiarvo oli 3,5.

Palvelun arvioinnissa on hyvä huomioida, että asennemuutos yrityksissä vaatii aikaa. Kaikki osallistuneet yritykset eivät siksi rekrytoi heti monimuotoisemmin tai kansainvälisesti. Kuitenkin kansainvälisen rekrytoinnin onnistumisen näkökulmasta on tärkeää, että yrityksissä tehdään työtä inklusiivisen työyhteisön rakentamiseksi. Näin yritys on valmiimpi (kansainväliseen)rekrytointiin, kun se on ajankohtaista eivätkä monimuotoisen työyhteisön riskit konkretisoidu työyhteisössä epäonnistumisena ja korkeana vaihtuvuutena.

Hankkeelle myönnettiin jatkoa, ml. kaksi henkilötyövuotta, vuodelle 2023 Pohjois-Savon ELY-keskuksen hallinnoimasta kansainvälisen rekrytoinnin kehittämisen ja Work in Finland-toiminnon kehittämisen määrärahasta.

9. Lisätään työllistämistä edistävässä palveluissa henkilöstön osaamista työelämän yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvistä haasteista ja keinoista edistää yhdenvertaisuutta

IMAGO-hankkeessa järjestettiin valmennuksia ja työpajoja TE-toimistojen ja ELY-keskusten asiantuntijoille. Valmennusten tavoitteena oli antaa yritysrajapinnassa työskenteleville asiantuntijoille valmiuksia ja työkaluja käydä työnantajakuvan ja monimuotoisuuden kehittämiseen liittyviä keskusteluita yritysten kanssa sekä markkinoida yrityksille tarjolla olevia palveluita. Tavoitteena oli, että valmennukset kehittävät osallistuvien asiantuntijoiden perusymmärrystä työnantajakuvan ja monimuotoisuuden teemoista sekä monimuotoisuuden johtamisesta ja työnantajakuvan kehittämisestä yrityksessä.

Tammi-helmikuusta 2022 lukien käynnistyi viisi valmennusryhmää, joista kukin sisälsi viisi kolmen tunnin valmennusta. Valmennuksissa käsiteltiin mm. seuraavia teemoja: monimuotoisuusajattelu ja työnantajakuvan kehittäminen yrityksessä, yrityksen prosessin analysointi, yrityksen haastaminen eteenpäin, miten rekrytoinnissa onnistutaan, rekrytoinnin uudet muodot, työnhakijakokemus ja työnantajakuva, palveluiden muotoilu sekä näkyväksi ja houkuttelevaksi tekeminen, tarjolla olevien tuotteiden tuntemus ja sovitus yrityksille ja eri toimialoille.

Lisäksi kevään 2022 aikana järjestettiin kolme kevyempää kolmen tunnin työpajaa, joissa keskityttiin erityisesti työnantajakuvan ja monimuotoisuuden kehittämiseen yrityksissä sekä yritysasiantuntijuuden taitoihin.

Koulutusta työllisyyspalveluiden asiantuntijoille, jotka työskentelevät työnhakijoiden kanssa, järjestettiin myös osana OM:n koordinoimaa [Yhdessä yhdenvertaisuuden puolesta -hanketta](#). Hanke sai rahoituksen EU-komission Rights, Equality and Citizenship -ohjelmasta ajalle 1.3.2020–28.2.2022. Hankkeen viidestä kokonaisuudesta yksi keskittyi monimuotoisuusjohtamisen työkalujen kehittämiseen. Hankkeessa tuotettiin [monimuotoisuusjohtamisen itsearviointikriteerit](#), joiden avulla työnantajat voivat kehittää työtään monimuotoisuuden parempaan huomioimiseen ja edistämiseen.

Työ- ja elinkeinoministeriön tuella hanke toteutti koulutuskokonaisuuden, jonka tavoitteena oli lisätä työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden tietoisuutta työelämän yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvistä haasteista ja keinoista edistää yhdenvertaisuutta omassa työssään. Oikeusministeriö järjesti yhteensä 16 yhdenvertaisuuteen ja antirasismiin keskittyvää koulutuskertaa. Koulutuksissa käsiteltiin yhdenvertaisuuslainsäädäntöä, viranomaisten vastuuta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä, tiedostamattomia ennakkoluuloja ja normeja, jotka voivat aiheuttaa syrjintää sekä rasismien eri muotoja ja

antirasismia ihmisoikeuksien ja yhdenvertaisuuden edistämisen välineenä. Koulutuksiin osallistui 465 henkilöä, joista johtotason edustajia oli vähintään 41 henkilöä. Koulutuksista saatu palaute oli pääosin myönteistä.

Työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden koulutukset sisältyivät myös valtioneuvoston Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelman toimenpiteeseen 15.

2.3 Edistetään monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta julkisella sektorilla sekä järjestöissä

Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa eri väestöryhmät ovat edustettuina eri työtehtävissä. Tämän tulisi näkyä myös julkisella sektorilla siten, että esimerkiksi ikä- ja sukupuolija-kaumat ja vieraskielisten osuudet henkilöstössä heijastavat vastaavia jakaumia ja osuuksia työikäisessä väestössä.

- 10. Kehitetään ja levitetään käytäntöjä ja malleja maahan muuttaneiden (ja muihin vähemmistöihin kuuluvien) rekrytoinnin lisäämiseksi valtiolle ja julkiselle sektorille. Tuetaan valmiuksia sekä luodaan malleja strategisen suunnittelun ja henkilöstösuunnittelun työkaluiksi koskien esimerkiksi rekrytointia ja työyhteisövalmiuksia.**

Osana syrjinnän vastaista työtä myös julkisen sektorin organisaatioissa on olennaista kehittää yhdenvertaisuussuunnittelua ja monimuotoisuusosaamista sekä lisätä monimuotoisuutta rekrytoinneissa.

Valtioneuvoston vuonna 2021 hyväksymään Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelmaan sisältyvän toimenpiteen mukaan valtionhallinnossa tulee edistää yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta tulosohjauksen kautta (toimenpide 5). Kirjauksen pohjalta asetettiin ministeriöiden yhteinen tulosohjauksen painopiste vuodelle 2024: ”Huomioidaan valtioneuvoston toimintaohjelman tavoitteet rasismien torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi”.

Ohjeistus ministeriöiden hallinnonalojen tulosohjaukseen

Oikeusministeriön johdolla laadittu ohje ”Yhdenvertaisuus hallinnonalojen tulosohjauksessa ministeriöissä vuonna 2024” valmistui 13.2.2023. Ohje on nivottu yhdenvertaisuussuunnitteluun ja suunnitelman käytännön toimeenpanoon. Ohjeessa on huomioitu, että organisaatiot ovat eri vaiheissa yhdenvertaisuussuunnitteluun liittyvän osaamisen ja kokemuksen suhteen.

Ohjetta on jalkautettu ministeriöiden tulohajautusvastavalle vuoden 2023 alussa muun muassa VM:n koordinoiman tulohajautusverkoston kautta. Ohje sisältää esimerkkejä henkilöstön monimuotoisuuden lisäämisestä esimerkiksi tarpeen tunnistaa mahdollinen syrjintä rekrytointiprosesseissa ja työpaikan muissa käytännöissä. Tämän perusteella voidaan asettaa konkreettisia tavoitteita ja toimenpiteitä monimuotoisuuden lisäämiseksi esimerkiksi ottamalla käyttöön monimuotoisuuslauseke työpaikkailmoituksissa tai tukemalla monimuotoisuusjohtamisen osaamista organisaatiossa. Lisäksi voidaan kerätä tietoa organisaation sisällä monimuotoisuuden toteutumisesta, asenteista monimuotoisuutta kohtaan ja kehittämistarpeista sekä testata positiivisen erityiskohtelun käytäntöjä, joilla henkilöstön monimuotoisuutta voidaan lisätä.

Työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan toiminta

Työ- ja elinkeinoministeriö on vuonna 2022 ohjeistanut oman konserninsa virastojen tulossopimusten laatimista vuosille 2023–2026 tasa-arvon, yhdenvertaisuuden, syrjimättömyyden ja työelämän monimuotoisuuden edistämisen osalta. Ohjeistuksessa viitataan hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan, valtioneuvoston periaatepäätöksen Yhdenvertainen Suomi ja työelämän monimuotoisuusohjelmaan ja niiden tavoitteisiin ja kannustetaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen esimerkiksi hyödyntämällä eOppivan [monimuotoisuus-](#) ja [tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksia](#)¹⁷.

Monimuotoisuuslausekkeen käyttö on tehokas ja yksinkertainen keino viestiä monimuotoiselle hakijajoukolle organisaation avoimuudesta ja rekrytointikäytännöistä. Työ- ja elinkeinoministeriö hyödyntää omissa rekrytointi-ilmoituksissaan monimuotoisuuslauseketta.

Lakiin perustuvat virkojen kielitaitovaatimukset ja kielitietoisuus

Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi alkaa siitä, että organisaation monimuotoisuuden tilaa arvioidaan, haettava tehtävä ja arviointikriteerit määritellään selkeästi ja syrjimättömästi ja myös kielitaitoon liittyvät kysymykset mietitään niin, ettei huomaamatta tulla asettaneeksi syrjiviä kriteereitä¹⁸. Usein kielitaitoa saatetaan käyttää kriteerinä myös sellaisissa tehtävissä, jotka eivät tosiasiallisesti edellytä esimerkiksi molempien kotimaisten kielten osaamista. Julkisen sektorin rekrytoinneissa on olennaista olla tietoinen lakisääteisistä kielitaitovaatimuksista sekä siitä, minkälaisia mahdollisuuksia erikielisten asiantuntijoiden

17 eOppiva ja Työ- ja elinkeinoministeriö (2021): Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle. eOppiva, sosiaali- ja terveysministeriö ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2020): Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten?

18 Bergbom, Barbara & Yli-Kaitala, Kirsi & Toivanen Minna (2021): Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?

palkkaamiseen laki tarjoaa. Tietoa lakiin perustuvista virkojen kielitaitovaatimuksista jaettiin e-oppivaan luodussa monimuotoisuuskoulutuksessa sekä 15.3.2021 julkaistun [blogin](#) kautta¹⁹.

Työelämän monimuotoisuusohjelmassa ei laadittu uusia aineistoja kielitietoisuudesta mutta ohjelma-aikana useat muut toimijat tuottivat aiheesta laadukkaita aineistoja. Kielitietoisesta työskentelystä julkaistiin [artikkeli](#) [kotoutuminen.fi](#) -sivustolla. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Työterveyslaitoksen moninaisesti parempi -hanke julkaisi aiheesta [tutkimusartikkelin](#)²⁰. Kielitietoisuus huomioitiin myös moninaisesti parempi -hankkeen tuottamissa [aineistoissa](#), Väestöliiton [Kielitietoinen rekrytointi ja työyhteisö julkaisussa](#)²¹ sekä Kielibuusti-hankkeen [toiminnassa](#).

Valtiolla.fi

Valtionhallinnon palveluksessa oleville asiantuntijoille, esihenkilöille ja johdolle suunnattu [sivusto](#) sisältää tietoa valtion työelämän kehittämisestä ja kehittämiseksi. Sivusto sisältää myös tietoa monimuotoisuuden edistämisestä.

11. Luodaan sähköinen monimuotoisuuskoulutus valtionhallinnon ja julkisen sektorin virkamiehille

Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle -[koulutus](#) julkaistiin 21.12.2021. Julkisen sektorin esihenkilöille ja työntekijöille suunnatussa sähköisessä koulutuksessa annetaan konkreettisia välineitä, joiden avulla on mahdollista lisätä työpaikan monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta. Koulutus on kaikille avoin. Koulutus antaa tietoa monimuotoisuutta tukevista rekrytointikäytännöistä, vähemmistöjen huomioimisesta työpaikan arjessa sekä siitä, miten voi toimia, jos havaitsee työpaikallaan syrjintää tai rasismia. Koulutuksen luominen tukee myös Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelman tavoitteita (toimenpide 20).

E-oppivaan sisältyvää koulutusta on suoritettu sen olemassaoloaikana vajaa 200 kertaa. Osan koulutuksesta on suorittanut runsaat 300 henkilöä. Koulutuksesta saatu palaute on ollut poikkeuksellisen hyvää. Koulutuksen tyytyväisyyttä koskeva keskiarvo on ollut 4,4/5.

19 Tammenmaa, Corinna (2021): Kielitaitovaatimukset – mitä ne ovat? [kotoutuminen.fi](#) -blogi.

20 Rask, S., Teräsaho, M. & Nykänen, S. (2021). Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolittainen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä

21 Ahlfors, Gunta & Saarela, Inka (2022): Kielitietoinen rekrytointi ja työyhteisö. Työkaluja työnantajalle kielitietoiseen ja inklusiiviseen työyhteisöön

Myös tyytyväisyys koulutuksen sisältöön oman työn näkökulmasta on ollut korkea (4,3/5) ja motivaatio koulutuksen suorittamiseen suurta (4,6/5). Lisäksi halukkuus kokeilla oppimaansa käytännössä oli korkealla tasolla (4,3/5).

12. Edistetään monimuotoisuutta julkisten hankintojen avulla

Työelämän monimuotoisuusohjelman lähtökohtana oli sovittaa yhteen ohjelman puitteissa tehtävä työ meneillään oleviin muihin prosesseihin sekä välttää päällekkäistä työtä. Hallituskauden aikana on ollut meneillään useita prosesseja, joissa on kehitetty aliedustettujen ryhmien työllistymistä hankinnoilla.

Kuntaliitto on julkaissut yhdessä sidosryhmien kanssa hankinnoilla työllistämisen [oppaan](#). Siinä annetaan konkreettisia esimerkkejä siitä, miten eri kunnat ovat hankintojen työllistämishdoilla edistäneet heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä. Teema on huomioitu esimerkiksi Oulun kaupungin, Tampereen kaupungin sekä Vantaan kaupungin malleissa.

13. Tarjotaan monimuotoisuus- ja inklusiivisuuskoulutusta järjestöille ja kunnille osana Kotoutumisen kumppanuusohjelmaa

Työ- ja elinkeinoministeriö hankki erityisesti kotoutumistoimijoille suunnatun koulutuskokonaisuuden, jonka tavoitteena oli lisätä eri toimijoiden tietoisuutta monimuotoisuuden hyödyistä sekä osaamista monimuotoisuutta edistävästä rekrytointi- ja johtamiskäytännöistä. Koulutukset toteutettiin yhteistyössä kotoutumisen kumppanuusohjelman kanssa.

Koulutus koostui kolmesta puolen päivän koulutusjaksosta, joiden aiheina olivat työelämän monimuotoisuus ja inklusiivisuus, työelämän monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen sekä antirasistinen ja syrjinnänvastainen toiminta työelämässä. Koulutukseen osallistui nelisenkymmentä osallistujaa. Koulutuksesta saatu palaute oli pääsääntöisesti myönteistä. Koulutuksen kokonaisarvoisana oli 3,8/5. Parhaat arviot saivat kouluttajien asian hallinta sekä käytännön esimerkit.

Koulutuspäivien teemoista tehtiin 14 videota, jotka ovat saatavilla Kotoutumisen osaamiskeskuksen [Youtube-kanavalla](#).

2.4 Vahvistetaan kotimaista tutkimusnäyttöä monimuotoisuuden hyödyistä sekä kansainvälisten hyvien käytäntöjen hyödyntämistä

14. Tuotetaan vertailu eri maiden julkisista työelämän monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämisen strategioista, toimenpideohjelmista ja toimenpiteistä

Vertailu tehtiin virkatyönä työ- ja elinkeinoministeriössä. Vertailussa keskityttiin EU-maiden viime vuosien kansallisiin strategioihin ja katsottiin tarkemmin Ruotsin, Irlannin ja Alankomaiden politiikkoja.

Samassa yhteydessä tarkasteltiin erilaisten strategioiden vaikuttavuutta tarkastelevia tieteellisiä tutkimuksia, joiden perusteella monimuotoisten taustojen yhdenvertainen huomiointi (monikulttuurisuus) vaikuttaa johtavan parempiin tuloksiin niin asenteiden, syrjinnän kuin yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden kannatuksen osalta, jos sitä verrataan ryhmäjäsennyksien ja eriarvoisuuksien ohittamiseen (värisokeus, meritokratia). Systemiset, pitkäaikaiset ohjelmat ovat vaikutuksiltaan sekä tehokkaampia että pitkäkestoisempia kuin asenteisiin käyttäytymiseen vaikuttamisen osalta kuin lyhytaikaiset ja hajanaiset interventiot, koulutukset ja muut toimenpiteet.

15. Tuotetaan esiselvitys ja mahdollisuuksien mukaan uutta tietoa monimuotoisuuden hyödyistä Suomen kontekstissa

Työ- ja elinkeinoministeriö tilasi kilpailutuksen perusteella esiselvityksen monimuotoisuuden vaikutuksista yrityksille ja organisaatioille Suomessa. Esiselvitys valmistui 7.1.2022. Selvityksessä esiteltiin kansainvälistä ja kansallista monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden vaikutuksia yrityksille ja organisaatioille kartoittavaa tutkimuskirjallisuutta. Vaikutukset kattavat esimerkiksi vaikutuksia yrityksen liiketoimintaan, innovatiivisuuteen, ongelmanratkaisuun ja toiminnan kehittämiseen sekä kansainvälistymiseen. Lisäksi esiselvityksessä esitettiin, minkälaisia tutkimusasetelmia monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden vaikutuksia yritysten ja organisaatioiden toimintaan ja tuloksiin selvittävä tutkimus Suomessa edellyttäisi.

TEM:n tilaamaan selvityksen tuloksia hyödynnettiin taustainformaationa, kun Business Finland hankki ja julkaisi aiheesta oman [tutkimuksensa](#): ”Kulttuurisen monimuotoisuuden liiketoiminnalliset hyödyt suomalaisissa yrityksissä 2022”²². Tutkimuksen kohderyhmän

22 Business Finland ja Innolink (2022): Kulttuurisen monimuotoisuuden liiketoiminnalliset hyödyt suomalaisissa yrityksissä

muodostivat vähintään viisi vuotta toimineet yritykset, joiden liikevaihto oli vähintään miljoona euroa ja jotka työllistivät vähintään 10 henkeä. Mukaan valittiin toimialaluokkia teollisuuden sekä informaation ja viestinnän aloilta. Yrityksistä kontaktoitiin ylintä ja hr-johtoa puhelinhaastatteluina maaliskuussa 2022. Tulokset perustuvat 600 vastaukseen.

Business Finlandin tutkimuksessa kansainvälisten työntekijöiden tuoma liiketoiminnallinen hyöty tuli esiin selvästi. Yritysten liikevaihtohyödyt näkyvät mm. liikevaihdon kasvuna, uusina asiakkaina ja verkostoina. Lisäksi kansainvälinen henkilöstö luo uusia mahdollisuuksia markkinaalueiden laajentamiseen. Kansainvälistä työvoimaa työllistävät yritykset arvioivat muita yrityksiä huomattavasti useammin liiketoimintansa kasvaneen merkittävästi viimeisten viiden vuoden aikana. Tutkimuksen mukaan johtotehtäviin tai erityisasiantuntijoiksi palkatut kansainväliset työntekijät luovat eniten kasvua. Tutkimuksessa arvioidaan, että tulevaisuudessa kulttuurien ja kielten tuntemus tulevat olemaan tärkeä osa yritysten osaamista.

2.5 Torjutaan rekrytointisyrjintää ja edistetään yhdenvertaisuutta työelämässä

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa asetettiin tavoitteeksi ehkäistä rekrytointisyrjintää ja tehdä selvitys nimettömästä työnhausta.

16. **Rekrytointisyrjinnän vastaisia ja anonyymiä rekrytointia edistäviä toimenpiteitä sisällytetään läpileikkaavasti työelämän monimuotoisuusohjelman koulutuksiin, oppaisiin, kampanjoihin ja ratkaisuklinikoihin**

Rekrytointisyrjinnän vastaisia ja anonyymia rekrytointia edistäviä toimenpiteitä sisältyy monimuotoisuusohjelman useimpiin toimenpiteisiin, ml viestintätoimiin, monimuotoisuusoppaaseen, e-oppivan monimuotoisuuskoulutukseen sekä IMAGO-palvelun koulutuksiin. Tämä tavoite sisältyi myös Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelmaan (toimenpide 19).

Yhdenvertaiseen rekrytointiin kannustavia aineistoja tuotettiin ohjelma-aikana myös Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelman mukaisissa toiminnoissa, ml. monimuotoisuusjohtamisen laatuindikaattorit ja virtuaalinen opas (FIBS) sekä Työterveyslaitoksen ja Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tuottamissa [julkaisuissa](#).

Tavoitteena syrjimätön työelämä: Tutkittua tietoa nykytilasta ja keinoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi²³ julkaistiin 1.3.2023. Selvityksessä avattiin työelämässä esiintyvän syrjinnän yleisyyttä ja ajankohtaista tilannetta. Työsyrjinnän yleisyyttä valotettiin eri aineistojen avulla useasta näkökulmasta. Survey-aineistot kuvaavat koettua ja havaittua syrjintää eri perustein, kuten sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kieli, uskonto tai vakaumus, mielipide tai poliittinen toiminta tai ammattiyhdistystoiminta, terveydentila, vammaisuus, ja seksuaalinen suuntautuminen. Viranomaisaineistoista tarkasteltavat syrjintäilmoitukset ja -tuomiot olivat keskeinen osa syrjintää koskevaa tietoa. Rekisteripohjainen tilastoaineisto täydensi survey-aineistojen ja viranomaisaineistojen antamaa syrjintätietoa.

Raportissa tarkasteltiin myös rekryointisyrjinnän ehkäisyä. Tutkimuskirjallisuus osoitti uskottavasti, että useita ryhmiä syrjitään rekrytoinnin yhteydessä. Tutkimuksista ei löytynyt yksittäistä interventiota (mm. rekrytoijien asenteisiin vaikuttaminen, teknologian käyttäminen rekrytointitilanteessa, rekrytointiprosessin anonymisointi, työnhakijoille suunnattu viestintä) joka systemaattisesti toimisi rekryointisyrjinnän vähentämiseksi.

17. Edistetään yhdenvertaisuussuunnittelua työpaikoilla

Euroopan unionin Perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelmasta rahoituksensa saavassa Yhdenvertaisuuden tekijät -hankkeessa (2021–2023) luotiin digitaalinen yhdenvertaisuussuunnittelun raportointityökalu, jota pilotoitiin ja hyödynnettiin valtionhallinnossa. Työkalun avulla voidaan kehittää laadullisesti toiminnallista yhdenvertaisuussuunnittelua ja ottaa yhdenvertaisuuden edistämiseen sitoutuminen ja seuranta osaksi hallinnollista ohjausta. Työkalu antaa myös tietoa siitä, millaista tukea yhdenvertaisuustyöhön virasto on saanut ministeriöltä tai muulta ohjaavalta viranomaiselta ja minkälaista tukea toivottaisiin jatkossa.

Yhdenvertaisuuden tekijät -hankkeessa Terveyden ja hyvinvoinnin laitos laati myös [verkkokokoulutuksen kunnille](#) yhdenvertaisuudesta ja sukupuolten tasa-arvosta²⁴. Koulutus antaa tukea yhdenvertaisten palveluiden suunnitteluun, asukkaiden yhdenvertaiseen osallistumiseen, kunnan toimialojen ja työntekijöiden mahdollisuuksiin edistää yhdenvertaisuutta työssään, tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen työhön yhdenvertaisuuden edistämiseksi kunnassa.

23 Kanninen, Ohto & Virkola, Tuomo & Lilja, Eero & Rask, Shadia (2022): Tavoitteena syrjimätön työelämä: Työsyrjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

24 eOppiva ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2022): Yhdenvertaisen kunnan tekijät.

18. Parannetaan organisaatioiden mahdollisuuksia tukea syrjintää ja rasismia kohtaavien työntekijöiden ja hakijoiden työhyvinvointia ja oikeustietoisuutta

Organisaatioiden kykyä tukea syrjintää ja rasismia kohtaavien työntekijöiden työhyvinvointia päätettiin tukea myöntämällä rahoitusta verkkokoulutukselle antirasismista. TEM myönsi THL:lle käyttöoikeuden määrärahaan, jota sai käyttää EU Amif-hankerahoituksella toteutetun hankkeen kansalliseen vastinrahoitukseen. Hanke toimi ajanjaksolla 1.1.2022–31.12.2022.

Monimuotoisuusohjelman määrärahalla koulutukseen sisällytettiin tietoa siitä, miten sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset esimerkiksi työterveydessä voivat tukea syrjintää ja rasismia koskevia asiakkaita ja työntekijöitä. Hankkeen viimesijaisiksi hyödynsaajiksi määriteltiin kaikki ne pakolaiset, turvapaikanhakijat, maahanmuuttaneet ja etniset vähemmistöt, jotka joutuvat kohtaamaan elämässään rasismia. Suorat edunsaajat ovat oppilaitokset ja organisaatiot sekä niissä eri alojen ammattilaiset ja opiskelijat sekä sote-sektorilta että sen lähialoilta (esim. opettajat, suojeluala), jotka kohtaavat työssään maahan muuttaneita ja etnisiä vähemmistöjä, ja joilla on mahdollisuus työssään vahvistaa antirasistista työkentelyotetta. Verkkokoulutuksen tavoitteena oli synnyttää antirasistinen työote osaksi ammattilaisten työtä.

Hankkeessa suunniteltiin ja toteutettiin ammattilaisille ja opiskelijoille suunnattu verkkokoulutuspaketti antirasismista ja antirasistisesta työotteesta. Koulutuspaketti koostuu lyhytdokumentista, lyhyestä johdantovideosta, kuudestatoista luentovideosta sekä oheismateriaalista, joka sisältää kysymyksiä ja käsitteitä. Aiheisto koottiin Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen [verkkosivuille](#)²⁵. Koulutusmateriaali on saatavilla maksutta suomen-, ruotsin- ja englanninkielisenä.

Verkkokoulutuksen luominen sisältyi myös tavoitteeksi Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelmaan (toimenpide 17).

Lopuksi

Työelämän monimuotoisuusohjelman laatimisen taustalla oli tieto siitä, että suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän monimuotoisuudella ja syrjimättömyydellä on kriittinen merkitys täällä olevien maahanmuuttaneiden työllistymiselle sekä Suomen houkuttelevuudelle osaavan työvoiman, kansainvälisten opiskelijoiden ja investointien kohdemaana.

25 Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille

Tiedettiin, että vaikka monimuotoisuus hyödyttää yrityksiä, suomalaisilla työmarkkinoilla esiintyy huomattavaa rekrytointisyrjintää, joka kohdistuu erityisesti henkilöihin, joiden nimi viittaa taustaan Euroopan ulkopuolisista maista (Ahmad 2019).

Tavoitteena syrjimätön työelämä -tutkimus osoittaa, että mikään yksittäinen toimenpide ei riitä torjumaan rekrytointisyrjintää (Kanninen et al. 2022). Tiedetään kuitenkin, että systeemisistä, pitkäaikaisista ohjelmit ovat vaikutuksiltaan tehokkaampia niin asenteisiin kuin käyttäytymiseen vaikuttamisen osalta kuin lyhytaikaiset ja hajanaiset interventiot, koulutukset ja muut toimenpiteet²⁶. Työtä työelämän monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden eteen on siksi syytä jatkaa ja tietopohjaa edelleen vahvistaa.

Yksi niistä tutkimuksista, joihin monimuotoisuusohjelman toimenpiteet perustuivat, on Akhlaq Ahmadin julkaisema tutkimus Kotoutumisen kokonaiskatsauksessa 2019. Siinä Ahmad nostaa esiin työnantajien asenteiden keskeisen merkityksen maahanmuuttajien työmarkkinaintegraation kannalta. Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajataustaiset hakijat saavat kutsuja työhaastatteluihin merkittävästi syntyperäisiä suomalaisia hakijoita vähemmän, vaikka heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa olisivat täysin samat. Työmarkkinoilla vaikuttaa olevan myös etninen hierarkia: työnantajat ovat ennakkoluuloisempia Euroopan ulkopuolelta kuin muualta Euroopasta tulleita maahanmuuttajataustaisia hakijoita kohtaan. Ahmad tekee tutkimustuloksista johtopäätöksen, jonka mukaan TE-hallinnon toimintapolitiikoilla ja toimenpiteillä ei saavuteta toivottuja tuloksia maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumisen parantamiseksi, jos työnantajien asenteet maahanmuuttajien rekrytointia kohtaan eivät muutu.

Ahmadin tutkimus perustuu dataan, joka on kerätty 2016–2017. Ajankohdan jälkeen työvoiman rekrytoinnin toimintaympäristö on muuttunut voimakkaasti. Viimeaikaisissa asennetutkimuksissa (mm. Haavisto 2023²⁷) nousee esiin, että suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttoon on ennätysellisen myönteistä. Tiedossa ei kuitenkaan ole, onko muutos heijastunut myös työnantajien asenteisiin rekrytoinneissa. Monien alojen vakava työvoimapula voi heijastua rekrytointikäytäntöihin. Viime vuosien työperäisen maahanmuuton volyymin kasvulla voisi mahdollisesti olla myönteisiä vaikutuksia myös jo maassa asuvan monimuotoisen työvoiman rekrytointiin. Myös työelämän monimuotoisuusohjelman toimenpiteet ovat voineet osaltaan olla muuttamassa yritysten rekrytoijien ajattelutapoja ja suhtautumista myönteisempään suuntaan. Työ- ja elinkeinoministeriö on tilaamassa raportin, jossa kuvattaisiin vuoden 2016 jälkeen tapahtuneita muutoksia

26 Roberson, Q., King, E., & Hebl, M. (2020). Designing more effective practices for reducing workplace inequality. *Behavioral Science & Policy*, 6(1), 39–49.

27 Haavisto, Ilkka (2023): Maahanmuuton leirit. Eripuraiset suomalaiset lämpenevät työperäiselle maahanmuutolle. *Eva Analyysi* nro 121. 26.4.2023.

rekrytointivalmiuksissa. Tuloksia on odotettavissa vuoden 2024 lopussa ja ne antavat tietoa viimeaikaisista rekrytointikäytäntöjen ja työelämän vastaanottokyvykkyyden muutoksista tulevien toimenpiteiden suunnittelun pohjaksi.

Kesäkuun 2023 alussa voimaan astuneet yhdenvertaisuuslain muutokset edistävät syrjintää kohtaavien ihmisten oikeussuojaa, kun yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan piiriin tulee myös työelämän valvonta. Uudistunut yhdenvertaisuuslainsäädäntö edellyttää työnantajilta aiempaa selkeämmin tehtyjä yhdenvertaisuussuunnitelmia. Työnantajien tulee kahden vuoden siirtymäajan jälkeen tehdä yhdenvertaisuustilanteen arviointi myös työhönoton osalta ja työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää myös selvitys yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätöksistä. Yhdenvertaisuuslain muutokset tukevat osaltaan työelämän monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä.

Tarve jatkaa työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi tehtävää työtä todetaan kesäkuussa 2023 hyväksytyssä pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmassa²⁸. Hallitusohjelman mukaan hallitus edistää työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä haluaa kitkeä kaikenlaisen syrjinnän työelämästä. Ohjelmaan on kirjattu, että hallitus poistaa työelämässä esiintyviä syrjiviä käytäntöjä ja rakenteita edistämällä syrjintää koskevan lainsäädännön noudattamista tehokkaammalla informoinnilla ja hyvien käytäntöjen levittämällä. Työelämässä aliedustettujen ryhmien, kuten vammaisten, romanien, eri maahanmuuttajaryhmien ja maahanmuuttajanaisten työelämään osallistumisen lisäämiseksi toteutetaan toimintaohjelma. Anonyymien rekrytointikokeilujen tuottamaa tietoa hyödynnetään ja tasa-arvolain velvoitteiden noudattamisen valvontaa tehostetaan työelämän tasa-arvon edistämiseksi. Työelämän vastaanottokyvykkyyttä vahvistetaan niin, että esim. osatyökykyisten, maahanmuuttajien, ikääntyneiden sekä matalan koulutustason tehtävissä toimivien henkilöiden työllistyminen paranee. Tarvittavat toimet selvitetään ja laaditaan kehittämisohjelma.

Työelämän monimuotoisuuden edistäminen on vahvasti esillä myös 31.8.2023 hyväksytyssä valtioneuvoston tiedonannossa yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa. Tiedonanto sisältää useita toimia yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja rasismien torjumiseksi työelämässä, ministeriöiden tulosohejauksessa sekä valtioneuvoston rekrytointikäytännöissä.

28 Valtioneuvosto (2023): Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58

LÄHTEET

- Sosiaali- ja terveysministeriö; työ- ja elinkeinoministeriö, Heuni (2023). Vastuullisuussuosituksia sosiaali- ja terveysalan henkilöstön kansainväliseen rekrytointiin. Suositus. Saatavilla: https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/153287519/15.2.2023_Vastuullisuussuosituksiet+sote-henkil%C3%B6st%C3%B6n+kansainv%C3%A4liseen+rekrytointiin.pdf
- Taloustutkimus Oy (2020): Kotona Suomessa. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Tutkimusraportti. [viitattu 21.7.2023] Saatavilla: <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimisesta/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Tuotantoyhtiö opetuselokuvat (2022): Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/verkkokoulutus-antirasismista-ammattilaisille>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2021): Työelämän monimuotoisuusohjelma. Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2021:10 Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162933>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2021): Teot rasismia vastaan työelämässä ovat tie menestyviin yrityksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu. [Viitattu 21.7.2023] Saatavilla: <https://tem.fi/blogi/-/blogs/teot-rasismia-vastaan-tyoelamassa-ovat-tie-menestyviin-yrityksiin>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2022): Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle. TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163976>
- Tammenmaa, Corinna (2021): Kielitaitovaatimukset – mitä ne ovat? kotoutuminen.fi -blogi. Saatavilla: <https://kotoutuminen.fi/blogi/-/blogs/kielitaitovaatimukset-mita-ne-ovat>
- Valtioneuvosto (2019): Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161823>
- Valtioneuvosto (2021): Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:74. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163408/VN_2021_74.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Valtioneuvosto (2023): Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165042>
- Varsinais-Suomen ELY-keskus / Kokka kohti Suomea -hanke (2021): Opas kansainvälisestä rekrytoinnista kiinnostuneille. Saatavilla: <https://mediabank.businessfinland.fi/download?fv=73281&coid=5&token=987h-vCJnGf5pDBxTwsv&dl=0>
- Välimäki Matti & Pitkänen Ville & Niemi Mari K. & Veijola Roosa (2023): Kansainväliset osajat ja Suomi: Mielikuvat, kotiutuminen, työelämän ja tuen tarpeet Kansainvälisten osajien Suomi tutkimushankkeen loppuraportti. (e2.fi) Saatavilla: <https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/kv-osaajien-suomi/kansainvaliset-osaajat-ja-suomi-loppuraportti.pdf>

Liite 1: Monimuotoisuusohjelman toimenpiteiden yhteenveto

Nro	Toimenpide	Vastuutaho	Toimeenpanon tilanne
1	Toteutetaan menestyvä monikulttuurinen yritys viestintäkampanja	Helsingin seudun kauppakamari	Kampanja toteutettu 2020–2021. https://helsinki.chamber.fi/menestyva-monikulttuurinen-yritys/
2	Toteutetaan työelämän monimuotoisuuteen ja inklusiivisuuteen sekä syrjimättömyyteen liittyvä kampanja	TEM, OM, Business Finland	Rahoitettu Y-festivaalia 8.10.2022, järjestetty Yhdenvertainen työelämä -seminaari 21.3.2023. Toteutettu viestintäkampanja yhteistyössä Business Finlandin kanssa elo–syyskuussa 2023. Rahoitettu Business Finlandin toteuttamaa sosiaalisen median kampanjaa 11–12/2022 liittyen mentorointiohjelmaan.
3	Määritellään strategiseksi tavoitteeksi edistää maahanmuuttaneiden työnhakijoiden ja työnantajien kohtaantoa ja ottaa kansainvälinen rekrytointi ja työelämän monimuotoisuuskysymykset systemaattisesti osaksi työntäjä- yrityspalveluita ja muuta yritysten kanssa tehtävää työtä	TEM	16.6.2020 hyväksytty Talent Boost -toimenpideohjelma, 9.9.2021 hyväksytty koulutus- ja työperäisen maahanmuuton tiekartta, Work in Finland -toiminnon luominen 2022–2023. ELY-keskusten tulosohejaus.
4	Varmistetaan Business Finlandin ja Kauppakamarin kehittämän kansainvälistymismittarin systemaattinen käyttö perehdyttämällä yritys yhteistyötä tekeviä asiantuntijoita sen käyttöön	TEM, ELY-keskukset	Kansainvälistymismittarin ylläpito lopetettiin mutta sisältöjä hyödynnettiin Work in Finland -toiminnon kehittämisessä. Yritys yhteistyötä tekeviä asiantuntijoita perehdytettiin monimuotoisuuskysymyksiin toimenpiteen 9 mukaisissa koulutuksissa.
5	Hankitaan työnantajille suunnattu interaktiivinen ja tiivis sähköinen opas työelämän monimuotoisuudesta	TEM	Työelämän monimuotoisuusopas julkaistu 04/2022 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163976
6	Selvitetään tarve täydentää kansainvälisen rekrytoinnin opasta kunta-alan kansainvälisen taustan omaavien rekrytoinnin yleis- ja erityiskysymysten sekä juridiikan osalta.	TEM, STM	Kunta-alan kansainvälistä rekrytointia on käsitelty STM:n koordinoimassa Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys ja saatavuus -ohjelmassa. Osana ohjelman työtä julkaistu vastuullisuusosuudet 15.2.2023 tukemaan työnantajia sote-alan kansainvälisissä rekrytoinneissa.

Nro	Toimenpide	Vastuutaho	Toimeenpanon tilanne
7	Kehitetään kansainväliseen rekrytointiin ja monimuotoisuuden keskittyvä ratkaisuklinikkapalvelu.	TEM, Pirkanmaan TE-toimisto ja ELY-keskus	Kansainväliseen rekrytointiin ja monimuotoisuuden kannustava valtakunnallinen IMAGO-palvelu suunniteltu Pirkanmaan TE-toimistossa 2021. Palvelu suunniteltu työnantajien tarpeista lähtien vastaamaan työvoima- ja osaajapulan taustalla oleviin ongelmiin.
8	Rahoitetaan ratkaisuklinikoiden järjestämistä palvelun jalkauttamiseksi.	TEM, ELY	Pirkanmaan ELY-keskukselle myönnetty rahoitusta IMAGO-palvelun toteutusta varten vuosille 2021 ja 2022. Järjestetty yhteensä 19 valmennusta, joihin osallistui 251 yritystä. Arvioitu valmennusten vaikuttavuus. https://toimistot.te-palvelut.fi/web/imago
9	Lisätään työllistämistä edistävissä palveluissa henkilöstön osaamista.	OM, TEM, TE-palvelut	IMAGO-hankkeessa järjestettiin valmennuksia ja työpajoja TE-toimistojen ja ELY-keskusten yritysrajapinnassa työskenteleville asiantuntijoille alkuvuonna 2022. Yhdessä yhdenvertaisuuden puolesta -hanke järjesti koulutuksia TE-toimistojen asiantuntijoille.
10	Kehitetään ja levitetään käytäntöjä ja malleja maahan muuttaneiden (ja muihin vähemmistöihin kuuluvien) rekrytointiin lisäämiseksi valtiolle ja julkiselle sektorille.	VM, OM, TEM	Osana rasimin vastaista toimintaohjelmaa laadittiin ohjeistus ministeriöille vuoden 2024 tulosohejaukierrosta varten. Ohjeen avulla ministeriöt voivat tukea tulosohejattavia virastojaan yhdenvertaisuusosaamisen vahvistamisessa ja henkilöstön monimuotoisuuden lisäämisessä.
11	Luodaan sähköinen monimuotoisuuskoulutus valtionhallinnon ja julkisen sektorin virkamiehille.	TEM	Koulutus valmistunut 12/2021. Koulutuksen suorittaminen asetettu TEM hallinnonalan virastojen tulostavoitteeksi vuonna 2023. Koulutuksen suorittaneet ovat olleet siihen tyytyväisiä. Osallistujamääriä seurataan. https://www.eoppiva.fi/koulutukset/monimuotoinen-tyoelama-tietoa-ja-tyokaluja-julkishallinnolle/
12	Edistetään monimuotoisuutta julkisten hankintojen avulla.	TEM ja VM	Huomioitu oppaissa ja ohjeissa
13	Tarjotaan monimuotoisuus- ja inklusiivisuuskoulutusta järjestöille ja kunnille osana Kotoutumisen kumppanuusohjelmaa.	TEM	Koulutukset järjestetty osana kotoutumisen kumppanuusohjelmaa vuonna 2021 https://www.youtube.com/@kotoutumisenosaamiskeskus/videos
14	Tuotetaan vertailu eri maiden julkisista työelämän monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämisen strategioista, toimenpideohjelmista ja toimenpiteistä.	TEM	Selvitys virkatyönä 2023

Nro	Toimenpide	Vastuutaho	Toimeenpanon tilanne
15	Tuotetaan esiselvitys ja mahdollisuuksien mukaan uutta tietoa monimuotoisuuden hyödyistä Suomen kontekstissa.	TEM	TEM:n tilaama selvitys valmistunut 7.1.2022. Business Finlandin selvitys valmistui 06/2022: https://www.businessfinland.fi/49c676/contentassets/580058fd28ae4d65a671f65aaf5b1c11/kulttuurillisenmonimuotoisuudenhyodyt.pdf
16	Rekrytointisyrjinnän vastaisia ja anonyymiä rekrytointia edistäviä toimenpiteitä sisällytetään läpileikkaavasti työelämän monimuotoisuusohjelman koulutuksiin, oppaisiin, kampanjoihin ja ratkaisuklinikoihin.	TEM	Toimenpiteet sisältyvät koulutuksiin, oppaisiin ja valmennuksiin, mm: Työelämän monimuotoisuusopas (julkaistu 04/2022) https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163976 Julkisen sektorin monimuotoisuuskoulutus (julkaistu 12/2021) https://www.eoppiva.fi/koulutukset/monimuotoinen-tyoelama-tietoa-ja-tyokaluja-julkishallinnolle/ Työnantajakuvan kehittämiseen, kansainväliseen rekrytointiin ja monimuotoisuuteen kannustavaa valtakunnallista IMAGO-palvelua toteutetaan 2022–2023. Yhteensä 19 valmennusta järjestetty toistaiseksi ja niihin on osallistunut 251 yritystä: https://toimistot.te-palvelut.fi/web/imago
17	Edistetään yhdenvertaisuussuunnittelua työpaikoilla.	OM, TEM	OM:n ja yhdenvertaisuusvaltuutetun hanke: Digitaalisen raportointityökalun luominen valtionhallinnon toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnittelun kehittämiseksi.
18	Parannetaan organisaatioiden mahdollisuuksia tukea syrjintää ja rasismia kohtaavien työntekijöiden ja hakijoiden työhyvinvointia ja oikeustietoisuutta.	TEM, OM	Verkkokoulutus antirasismista ammattilaiselle (THL) valmistui syksyllä 2022 https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/verkkokoulutus-antirasismista-ammattilaisille

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-755-7

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi