

Elina Moisio

Tuomas Martikainen

KYKYJEN MOSAIIKKI?

**Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä
moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020.
Delfoi-paneelin tuloksia**

MONIKKO-projekti 2006



Väestöliitto

Väestöntutkimuslaitos • Katsauksia E 25/2006



**Elina Moisio
Tuomas Martikainen**

KYKYJEN MOSAIIKKI?

Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä
moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020.
Delfoi-paneelin tuloksia

MONIKKO-projekti 2006



Väestöntutkimuslaitos • Katsauksia E 25/2006

Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos

Kalevankatu 16 A, 1. krs.

PL 849

00101 Helsinki

(09) 228 050

ISBN 951-9450-56-4 (nid.)

ISBN 951-9450-57-2 (PDF)

ISSN 1455-2191

Helsinki 2006

www.vaestoliitto.fi

Sisältö

ALKUSANAT	4
TIIVISTELMÄ	5
SUMMARY.....	7
1. JOHDANTO	9
2. MENETELMÄT JA AINEISTO	15
3. KYSELY.....	17
3.1. Tilanne suomalaisilla työmarkkinoilla vuonna 2020...	17
3.2. Rekrytointi ja käytännöt työpaikoilla	27
3.3. Työpaikkojen asenteet	35
3.4. Sukupuolet ja työllistyminen.....	38
3.5. Viranomaiset työelämän portinvartijoina	41
3.6. Maahanmuuttopolitiikka	44
3.7. Tulevaisuuden visioita	47
4. TEMAATTINEN ANALYYSI.....	50
4.1. Monimuotoisuus.....	50
4.2. Maahanmuutto	52
4.3. Työelämä ja -markkinat	53
4.4. Poliitiikan keinot	59
5. POHDINTA	63
KIRJALLISUUS	69
LIITTEET	72
Liite 1: Tutkimukseen osallistuneet asiantuntijat	72
Liite 2: Tutkimuksen 1. vaiheen haastattelulomake	73
Liite 3: Tutkimuksen 2. vaiheen kyselylomake jakaumiseen	77
Liite 4: Tutkimuksen 3. vaiheen nettikeskustelu	83
KIRJOITTAJAT	85

Alkusanat

Suomalainen työelämä on parhaillaan kovassa myllerryksessä. Huoli työvoiman riittävydestä ja toisaalta työntekijöiden jaksamisesta on suuri. Oman erityiskysymyksensä luovat työn ja perheen yhdistämiseen liittyvät haasteet. On hyvin tiedossa, että perhepolitiikan kannalta työssä jaksaminen liittyy siihen, miten hyvin kodin ja perheen vuorovaikutus pystytään hoitamaan.

Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa EQUAL-yhteisöaloitteeseen kuuluvassa MONIKKO-hankkeessa kehitetään ja tutkitaan uusia ratkaisumalleja sekä hyviä käytäntöjä, jotka edistävät sukupuolten välistä tasa-arvoa työssä, löyhentävät työtehtävien sukupuolenmukaista segregatiota, edistävät eri-ikäisten vuorovaikutusta ja poistavat etnisestä taustasta johtuvia syrjiviä työmarkkinakäytäntöjä.

Tutkijat Elina Moisio ja Tuomas Martikainen ovat raportillaan *Kykyjen mosaiikki? Suomalalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020. Delfoi-paneelin tuloksia* perehtyneet moninaisuuden kehitykseen suomalaisessa työelämässä. Moninaisuusajattelun perustavoitteena on yhdenvertaisuus ja yhtäläisten mahdollisuuksien luominen työelämässä erilaisille yksilöille ja ryhmille. Kuten raportissa todetaan, monimuotoisuutta työelämässä voidaan käsitellä ryhmien ja yksilöiden tasavertaisen osallistumisen näkökulmasta sekä työyhteisön monimuotoisuuden johtamisen (Diversity management) näkökulmasta.

Haluan kiittää Elina Moisiota ja Tuomas Martikaista vaativan osahankkeen menestyksellisestä toteuttamisesta. Hankkeen käsikirjoitusta ovat kommentoineet MONIKKO-projektin koordinaattorin, tutkimusprofessori Kaisa Kauppinen ohella VTMT, kehityskonsultti Anna Savileppä (Diversa Consulting), tutkija Susan Eriksson-Piela (Työterveyslaitos), tutkija Mika Raunio (Tampereen yliopisto/alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö), tutkija Marja-Liisa Trux (Helsingin kauppakorkeakoulu) sekä assistentti Stina Fågel (Väestöliitto). Julkaisun taiton on toteuttanut Väestöliiton Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusihteeri Mika Takoja. Haluan esittää kaikille kiitokset erinomaisesta ja rakentavasta yhteistyöstä.

Tutkimuksen tiedot on saatu haastatteleamalla 24 suomalaista alan asiantuntijaa (heidän nimensä ovat tämän julkaisun liitteenä sivulla 72). Tutkijat keräsivät aineiston useassa vaiheessa, joten asiantuntijoita vaivattiin moneen kertaan. Ilman asiantuntijoiden uhrautuvaa panosta ja palavaa innostusta aiheeseen ei tutkimuksen toteuttaminen olisi ollut mahdollista. Haluankin esittää kaikille asiantuntijoille lämpimät kiitokset heidän myötämielisestä suhtautumisestaan ja aktiivisuudestaan hankkeen toteutusta kohtaan.

Helsinki 13.11. 2006

Ismo Söderling
Johtaja
Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos

Tiivistelmä

Tutkimuksessa selvitettiin suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä siitä, miten suomalaisen työelämän monimuotoisuus kehittyy vuoteen 2020 mennessä tähän päivään verrattuna. Tutkimuksessa pureuduttiin moninaisuuden ja monimuotoisuuden muotoihin työelämässä sekä näiden tulevaisuuden näkymiin. Monimuotoisuudella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ihmisten erilaisuutta ja yhdenvertaisuutta iän, sukupuolen, etnisen taustan, sukupuolisen ja seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, uskonnon ja vakaumuksen näkökulmista.

Moninaisuusajattelun perustavoitteena on yhdenvertaisuus ja yhtäläisten mahdollisuuksien luominen työelämässä erilaisille yksilöille ja ryhmille. Monimuotoisuutta työelämässä voidaan käsitellä ryhmien ja yksilön tasavertaisen osallistumisen näkökulmasta sekä työyhteisön monimuotoisuuden johtamisen, diversity management, näkökulmasta. Näkökulmat kietoutuvat monella tapaa toisiinsa.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin Delfoi-tulevaisuuden tutkimisen ja Osmo Kuusen kehittämää Argumentoiva Delfoi -menetelmää. Tutkimukseen osallistui 24 suomalaista asiantuntijaa, jotka olivat tehneet työtä tai tutkineet monimuotoisuutta eri näkökulmista. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa asiantuntijat haastateltiin. Toisessa vaiheessa haastattelujen pohjalta laadittiin kyselylomake, johon kaikki asiantuntijat vastasivat. Menetelmän periaatteiden mukaisesti asiantuntijat olivat kahdessa ensimmäisessä vaiheessa anonyymejä eli he saivat esittää näkemyksensä nimettömänä. Kolmannessa vaiheessa nimettömyydestä luovuttiin ja asiantuntijat tapasivat, tosin virtuaalisesti, nettikeskustelun merkeissä.

Tutkimuksen keskeisin tulos oli, että kaikki asiantuntijat odottavat työelämän monimuotoisuuden kasvavan nykyisestä vuoteen 2020. Maahanmuuttajien määrän odotetaan kasvavan ainakin kaksinkertaiseksi nykypäivästä. Valtaosa muuttajista tulee asiantuntijoiden arvioiden mukaan entisen Neuvostoliiton alueelta ja uusista EU-maista. Myös uskonnollinen monimuotoisuus lisääntyy.

Väestötason muutoksista johtuen tulee ikääntyneiden ja lapsiperheiden aseman parantaminen olemaan tulevaisuudessa tärkeää. Työpaikoilta odotetaan enemmän mahdollisuuksia työaikojen ja -tehtävien eri elämäntilanteiden mukaiseen räätälöimiseen. Asiantuntijoiden arvioiden mukaan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen asema muuttuu työyhteisöissä näkyvämmäksi. Vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien tilanteen parantaminen työelämässä vaatii panostusta ja erityisiä toimenpiteitä.

Keskeisinä keinoina monimuotoisuuden edistämiseksi suomalaisessa yhteiskunnassa asiantuntijat näkivät asennekasvatuksen, asenneilmaston muokkaamisen sekä erilaiset lainsäädännölliset toimenpiteet. Asiantuntijat ehdottivat erilaisia keinoja, kuten moninaisuuskoulutusta, esteettömyyden edistämistä asumisessa ja työpaikoilla, maahanmuuttohallinnon yhtenäistämistä, yhdenvertaisuuslain toimialan laajentamista,

työlupakäytäntöjen helpottamista, syrjinnän estämistä, positiivista diskriminaatiota rekrytointeihin, yritysjohdon sitoutumista monimuotoisuuteen, sosiaalista työllistämistä, monipalvelukeskusten roolin vahvistamista, uskonnollisten tarpeiden huomioimista, kansalaistoiminnan tukemista yhteiskunnassa ja moninaisuuden johtamisen vakiinnuttamista työpaikkojen johtamiskäytäntöihin.

Summary

The aim of this study was to examine the development of diversity in Finnish working life through 2020, and to contrast the findings with the situation as it stands currently. The study focused on exploring the forms that diversity takes in working life as well as its future outlook. In this study, diversity refers to the ways in which people are different and at the same time equal, with regard to age, gender, ethnicity, sexual orientation, family situation, disability, religion and beliefs.

The diversity approach strives to promote the principle of equality and equal opportunity in working life for various groups and individuals. Diversity can be viewed from two, in many ways intertwined, perspectives; first, in terms of the equal participation and opportunities of individuals and minority groups in working life, and second, in terms of promoting diversity management in the workplace.

The research was conducted using the Delphi Method for forecasting future events and trends and the Argumentative Delphi Method developed by Osmo Kuusi. Altogether, the study involved 24 Finnish experts who had dealt with diversity issues either in administration, science, working life, the third sector or the media. Research was conducted in three phases. The first phase consisted of an interview with each expert. A questionnaire formulated on the basis of the interviews was then sent to experts during the second phase. In accordance with the Delphi Method, the experts remained anonymous during the first two phases and were thus able to present their views confidentially. During the third phase, the study dispensed with anonymity, and the experts met openly in a virtual conference that took place over the Internet.

The most significant finding was that all experts agreed that diversity in Finnish working life would continue growing through 2020. The number of people of immigrant origin is mounting and is expected to double by 2020. Most immigrants will come from the area of the former Soviet Union and the new EU member countries. Religious diversity, too, will increase.

In the future, demographic changes will highlight the need to improve the situation of families with children and the ageing. People will expect greater opportunities to tailor their working hours and job descriptions according to changes in their personal lives. Sexual minorities will become more prominent in the workplace. Improving the situation of people with disabilities and, in particular, people with mental health disorders, will require special measures and investments.

Experts agreed on several essential means for enhancing diversity in Finnish society, including efforts to change people's attitudes and influence the mental climate, as well as various legislative means. Finland should consider, for example, more diversity training, removing all barriers in working and personal life, reforming the immigration administration, extending the legal scope of the principle of equality, facilitating access

to work permits, banning all types of discrimination, employing positive discrimination in recruitment, committing top business management to the diversity concept, promoting social employment, strengthening the role of supportive services centres, acknowledging religious needs, supporting civic activism in society, and establishing the role of diversity management in the workplace.

1. Johdanto

Suomalainen arki, työelämä ja yhteiskunta ovat monimuotoistuneet viime vuosikymmeninä tai ainakin niiden monimuotoisuuteen on uudella tavalla kiinnitetty huomiota. Taustalla on useita eri kehityskulkuja, joista merkittävimpiin lukeutuvat väestön ikääntyminen, kasvanut maahanmuutto, monikulttuurisuus ja eri vähemmistöjen aseman uudelleen arviointi. Euroopan unionin jäsenyys on myös hyvin merkittävä ja se tuo jatkuvasti uusia vaikutteita suomalaiseen lainsäädäntöön. Esimerkiksi vuonna 2004 voimaan astunut yhdenvertaisuuslaki on EU-jäsenyyden seurausta. Tässä raportissa fokus on lähitulevaisuudessa. Tutkimuskysymys on ”miten suomalaisen työelämän monimuotoisuus kehittyi vuoteen 2020 mennessä?”

Tämä raportti pohjautuu talven 2005–2006 aikana toteutettuun Delfoi-tutkimukseen, jonka tavoitteena oli selvittää suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työelämän muutoksista lähitulevaisuudessa. Kolmivaiheiseen tutkimusprosessiin osallistui yhteensä 24 suomalaista asiantuntijaa, jotka edustivat laajaa moninaisuuteen liittyvää asiantuntijuutta. Asiantuntijat puhuivatkin omissa eivätkä taustayhteisönsä nimissä. Tutkimusajankohtana mediassa käsiteltiin varsin laajasti syksyn 2005 lähiömellakoita Ranskassa ja vuoden 2006 alussa puolestaan Jyllands Postenin Muhammed-pilakuva-kiista oli kuumimmillaan. Ylipäättään monia eurooppalaisiin maahanmuuttajiin liittyviä ongelmia käsiteltiin laajasti.

Mitä moninaisuus ja monimuotoisuus ovat?

Moninaisuus, monimuotoisuus ja monikulttuurisuus ovat kaikki melko uusia sanoja suomen kielessä, eikä niiden merkitys ole vielä vakiintunut yleiskielessä. Puhe moninaisuudesta, monikulttuurisuudesta, monimuotoisuudesta ja muusta ”moneudesta” olettaa vastinparikseen jonkin yhden ja yhtenäisen. Tämä ”yksi” on moninaisuusretoriikassa ajatus yhdenmukaisesta Suomesta, jossa erilaiset äänet eivät ole päässeet esille. Kyse on viime kädessä vallan ja mahdollisuuksien epätasaisesta jakautumisesta eri intressi- ja väestöryhmien kesken.

Moninaisuudella ja monimuotoisuudella viitataan tässä raportissa ensi sijassa ikään, sukupuoleen, etniseen taustaan, sukupuoliseen ja seksuaaliseen suuntautumiseen, perhelanteeseen, vammaisuuteen, uskontoon ja vakaumukseen liittyviin kysymyksiin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei muita moninaisuuden muotoja olisi tai että kyseessä olisi tyhjentävä luettelo. Siihen olisi helppo lisätä jatkoksi esimerkiksi terveydentila, kieli, jne. Tutkimuksen lähtökohdaksi monimuotoisuudesta on otettu yhdenvertaisuuslain määritelmä.

Monimuotoistumisen ja moninaistuminen ymmärretään tässä raportissa laajasti, eräänlaisena metaforana ja pyrkimyksenä ”normaalin” ja ”tavanomaisen” käsitteelliselle laajentamiselle. Monimuotoistumisen avulla ei pyritä luomaan uusia vähemmistöjä ja eri oikeuksiin oikeutettuja väestöryhmiä, vaan pikemminkin tuomaan esille ne ihmis-

yhteisöissä aina läsnä olevat, mutta taustalle jääneet piirteet, jotka tunnistamattomina kuitenkin vaikuttavat toimintaamme ja jotka saattavat johtaa eriarvoiseen kohteluun. Moninaisuusajattelun perustavoite on yhtäläisten mahdollisuuksien luominen yksilöille ja ryhmille, jotta he voisivat tasavertaisesti ottaa osaa yhteiskuntaan ja työelämään. Joskus tämä vaatii erityistoimenpiteitä, mutta toisinaan pelkkä asian tiedostaminen ja sen avulla käytäntöjen muuttaminen voivat johtaa tasaveroisempaan kohteluun. On kuitenkin syytä muistaa, että moninaisuus on ideaali, joka asettaa päämäärän, mutta jota tuskin koskaan on mahdollista täysin saavuttaa.

Tässä raportissa käytetään käsitteitä monimuotoisuus ja moninaisuus synonyymeinä, joilla siis viitataan vallitsevista normeista poikkeavuuteen ja ”erilaisuuteen”. Monikulttuurisuudella viitataan yksinomaan etniseen moninaisuuteen. Aihepiiriin liittyvään laajempaan käsitteelliseen keskusteluun voi tutustua esimerkiksi teoksissa *Suomalainen vieraskirja* (Rastas, Huttunen & Löytty, 2005), *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä* (Trux, 2000), *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ* (Forsander et al., 2001) ja *Ylärajainen kulttuuri: Etnisyys Suomessa 2000-luvulla* (Martikainen, 2006). Monimuotoisuuden johtamista työelämässä on käsitelty Anna Savilepän (2005) *Johda monimuotoisuutta: Investoi tulevaisuuteen* -kirjassa. Savileppä (2005: 10–11) erottaa monimuotoisuuden johtamisen kolme eri näkökulmaa. 1) Normatiivinen lähestymistapa perustuu lakiin ja siinä painotetaan muodollisia tavoitteita. Yhdenvertaisuuslaki on tässä keskeinen instrumentti. 2) Pluralistinen ja moniarvoinen lähestymistapa nostaa esille ihmisten erilaisuuden mm. taustan ja koulutuksen suhteen, jonka ymmärtäminen ja arvostaminen edesauttavat työntekijöiden kanssakäymistä. 3) Monimuotoisen henkilöstön johtaminen osana organisaation strategiaa huomioi organisaation rakenteelliset piirteet, käytännöt ja tuen monimuotoisuudelle. Kaikki lähestymistavat ovat tarpeen monimuotoisuuden johtamisessa.

Aikaisempi tutkimus ja projektitoiminta

Monimuotoisuuteen on alettu kasvavassa määrin kiinnittää huomiota myös Suomessa. Niin sanottu monimuotoisuuden johtaminen engl. diversity management on vakiinnuttamassa asemaansa yhtenä henkilöstöhallinnon näkökulmana samalla kun etenkin etnisyystutkimus on tullut osaksi suomalaista korkeakoulujen tutkimusmaailmaa. Viime vuosina on myös toteutettu lukuisia erilaisia hankkeita työpaikkojen monikulttuuristen valmiuksien kehittämiseksi. Käsillä oleva työ liittyy osaksi tätä toimintaa, mutta yhdistää siihen perinteisempiä tasa-arvoon, ikääntymiseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä näkökulmia.

Etnisten suhteiden ja maahanmuuton kotimaista tutkimusta ja muuta toimintaa leimaa uutuus ja toimijoiden vähittäinen vakiintuminen. Tutkimuksissa on aihepiiriä käsitelty etenkin muuttoliikkeen, kotoutumisen ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen näkökulmista. Esimerkkejä uudehkoista raporteista ja tutkimuksista ovat *Kulttuurien välinen viranomaistyö* (Hammar-Suutari, 2006), *Sykettä ja suvaitsevaisuutta* (Forsander et al., 2004), *Kulttuurien välinen työ* (Pitkänen, 2005) ja *Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä*

(Pitkänen, 2006). Melko kattavan kuvauksen aikaisemmasta tutkimuksesta löytää kahdesta Siirtolaisuusinstituutissa toimitetussa bibliografiassa (ETNO, 1999, 2004).

Aihepiiri on ollut myös käytännöllisen kiinnostuksen kohteena useissa viime vuosina toteutetuissa – usein Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittamissa – projekteissa. Esimerkiksi *ETMO ja PETMO -hankkeissa* keskityttiin monimuotoiseen työyhteisöön, *Mosaiikissa* tasa-arvoon ja moninaisuuteen ja *Ymmärräks sää? -projektissa* tutustutetaan maahanmuuttajia suomalaiseen työkuulttuuriin. Lisäksi esimerkiksi Suomen Punaisen Ristin johtamassa Spring-projektissa kehitettiin välineitä työyhteisöjen monimuotoisuuskoulutukseen kuten monessa muussakin hankkeessa on tehty. Lyhyen kuvauksen useimmista näistä projekteista ja niissä kehitetyistä käytännöistä löytää Milla Ruhasen ja Tuomas Martikaisen (2006) raportista *Maahanmuuttajaprojektit: hankkeet ja hyvät käytännöt*.

Uskonnosta ja vakaumuksesta sinänsä on kirjoitettu paljon nykypäivää koskevaa tutkimusta, mutta työelämän moninaisuuden kohdistuvia hankkeita tai tutkimuksia ei juuri ole ollut. Eräs päänavaus aihepiiriin on Teemu Tairan (2006) artikkeli *Uskonto liiketoiminnassa*. Osana muuta moninaisuutta uskonto ja etenkin islam taas on mukana useammassa yhteydessä, esimerkiksi kirjassessa *Monikulttuurisuus työelämässä* (Vartiainen-Ora, 2005). Myös Isra Lehtisen (2006) raportti *Miten viranomaiset huomioivat muslimit: Ohjeet ja käytännöt ihmisoikeusnäkökulmasta* sivuaa työelämään liittyviä kysymyksiä.

Sukupuoliseen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä tutkimus työelämän monimuotoisuuden näkökulmasta on virinnyt viime vuosina. Työelämän heteronormatiivisuutta sekä koettua syrjintää koskevia tutkimuksia ovat *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä* (Lehtonen, 2002) ja *”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä* (Lehtonen & Mustola, 2004). Jonkin verran on julkaistu tutkimuksia eri ammattialojen tilanteesta, kuten *Avoimena ammatissa. Homo-, lesbo- ja bi-opettajien kokemuksia* (Valkonen, 2003). Lisäksi vuonna 2006 julkaistiin kirja *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa* (Lehtonen, 2006). ESR-rahoitteinen *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä -tutkimus- ja koulutusbanke* toimi vuosina 2002–2006 Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen vetämänä. Hanke oli mukana edellä mainittujen tutkimusten teossa tai julkaisussa sekä se tuotti koulutusvideon Olla oma itsensä – seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Hankkeen työtä jatkaa *ESR-banke Messiin*, joka pyrkii ehkäisemään moniperustaista syrjäytymistä.

Perhetilannetta on tutkittu paljon. Erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset ovat olleet tutkimuksen kohteena niin kansainvälisesti kuin kansallisestikin. Uusimmista suomalaisista tutkimuksista on syytä mainita Salmen ja Lammi-Taskulan toimittama (2004) *Pubelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*, joka valottaa kysymystä yhteiskuntapolitiikan ja arkielämän näkökulmasta. Riitta Jallinojan kirjat *Perheen aika* (2000) sekä *Perheen vastaisku. Familistista käännettä jäljittämässä* (2006) käsittelevät niin parisuhdetta kuin perhettä yhteiskunnassa. Työn ja perheen yhteensovittamisen muita ajankohtaisia tutkimuksia ovat mm. *Aikanyrjähdys*.

Keskiluokka työn puristuksessa (Julkunen et al., 2004), *Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua* (Antila, 2005), *Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi* (Kivimäki et al, 2003) ja *Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista ja osa-aikatyötä tekevien perheissä* (Miettinen et al., 2006) sekä Työterveyslaitoksen Työ ja Ihminen aikakauskirjan teemanumerot *Työ, perhe ja elämän moninaisuus I ja II* (Kauppinen, 2005), jotka liittyvät Työ/Elämä -tasapaino-toimintaohjelmaan.

Työn ja perheen yhteensovittamisen, perhetilanteen ja sukupuolen alueella on tälläkin hetkellä meneillään useita tutkimus- ja kehittämishankkeita. Yliopistojen perustutkimuksen ulkopuolisista hankkeista mainittakoon Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian *Perbeestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin -hanke*, Stakesin *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -hanke* sekä *Työ ja perhe -hankkeet*, Teknillisen korkeakoulun yhdyskuntasuunnittelun tutkimus- ja koulutuskeskuksen ja Lastensuojelun Keskusliiton *ARJA – Arjen ajan hallinta -hanke*, Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen *Hyvinvointi, sosiaaliset suhteet ja sukupuoli työelämässä -projekti*, Työterveyslaitoksen *Työ/Elämä – tasapaino -toimintaohjelma* sekä Väestöliiton Väestöntutkimuslaitoksen *Palapeli – Perheiden arkea helpottavien palveluiden kehittämishanke*. Näistäkin hankkeista osa on ESR:n rahoittamia.

Ikätutkimukset ovat nousseet esille väestön ikääntymisen aiheuttaman demografisen muutoksen myötä. Uusista tutkimuksista *Ikääntyvät työmarkkinoilla 1989–2005* (Haataja, 2006) kertoo yli 45-vuotiaiden asemasta työmarkkinoilla, *Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa* (Ilmarinen, 2006) luo katsauksen ikääntymiseen toimintakyvyn, oppimisen, arvojen ja asenteiden sekä lainsäädännön näkökulmasta ja *Uusi ikäsopimus* (Julkunen & Pärnänen, 2005) pureutuu työelämän ikäasenteisiin ja käytäntöihin.

Työikäisen väestön ikääntyminen on saanut työyhteisöjen kehittäjät kysymään, miten eri-ikäisiä työntekijöitä pitäisi kohdella. Ikäjohtaminen on osa moninaisuuden johtamista eli erilaisten ihmisten johtamista. Käytännön oppaita ovat esim. *Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana* (Ilmarinen et al, 2003) ja *Avaa ikäluokat – vapaudu johtamaan* (Vaahtio, 2006) sekä *Työtoveri toista sukupolvea* (Ilmarinen & Mertanen, 2005).

Ikäteema on keskiössä monissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa. Sosiaali- ja terveysministeriön kansallinen ikäohjelma toteutettiin vuosina 1998–2002. Ohjelma pyrki virittämään yhteiskunnallista keskustelua ikääntyvän työvoiman asemasta, mahdollisuuksista ja vahvuuksista. Ohjelmaan liittyi myös työkyvykkäkampanja. Samoihin aikoihin toiminut hallituksen Työssä jaksamisen ohjelma 2000–2003 sivusi myös ikääntyneiden työssä jaksamista, sillä tavoitteena oli edistää hyvinvointia työpaikoilla. Meneillään ovat Työterveyslaitoksen *KESTO-hanke* sekä sosiaali- ja terveysministeriön *VETO-ohjelma 2003–2007*, opetusministeriön *Noste-ohjelma 2003–2007* sekä työministeriön *Työelämän kehittämishankkeet* Tykes.

Vammaiset, vammaisuus ja työelämä eivät ole tuottaneet kovin paljon tutkimusta viime vuosina. Vuonna 2001 tehtiin *Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskarttoitus* (Ylipaavalniemi, 2001), jonka kohdeyksiköitä olivat invalidihuoltolain mukaiset työkeskukset. Ylipaavalniemeltä (2005) on ilmestynyt myös työllistämispalveluiden tilastollinen katsaus. Työnantajasektoreista on tarkasteltu ainakin yksityistä sektoria tutkimuksessa *Yksityisellä palvelusektorilla toimivien työnantajien käsitykset ja edellytykset heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi* (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää, 2006). Myös laajempia tutkimuksia on tehty, kuten Haarnin (2006) *Keskeneräistä yhdenvertaisuutta*. Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon varassa. Kuvan vammaisten tilanteesta Suomessa antaa myös Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006.

Vammaisjärjestöillä on käynnissä useita Euroopan unionin rahoittamia vammaisuuteen ja työllistymiseen liittyviä hankkeita. VATES-säätiöllä on projekteina ESR-Equal-rahoitteinen *Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä* (KETSU) ja keväällä 2006 päättynyt ESR-välittäjäorganisaatio-projekti ”*Avoimille työmarkkinoille ohjaava paikallinen toimintamalli*” (aTOP). Lisäksi VATES-säätiöllä on työministeriön rahoittama *Sosiaalisten yritysten tukirakenne -projekti*. Stakesilla on vuosina 2005–2006 käynnissä laaja rekisteritutkimus, jossa selvitetään vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työmarkkinakokemuksia ja sosiaalista selviytymistä vuosina 2002–2005.

Raportin tausta

Tämä raportti on osa *MONIKKO-hankeeseen* (<http://www.monikko.net>) toimintaa, jonka rahoittaja on Euroopan Sosiaalirahaston EQUAL-yhteisöaloite. Monikossa kehitetään ja tutkitaan uusia ratkaisumalleja ja hyviä käytäntöjä, jotka edistävät sukupuolten välistä tasa-arvoa työssä, löyhentävät työtehtävien sukupuolenmukaista segregatiota, edistävät eri-ikäisten vuorovaikutusta ja poistavat etnisestä taustasta johtuvia syrjiviä työmarkkinakäytäntöjä. Hankkeessa painotetaan työyhteisöjen monimuotoisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa positiivisena voimavarana. Siinä kehitetään uusia monimuotoisuuden johtamismenetelmiä. Hanke alkoi tammikuussa 2005 ja päättyi joulukuussa 2007. Monikko koostuu viidestä alahankkeesta ja sisältää sekä tutkimusta että käytännön kehittämistyötä.

Raportin ovat laatineet yhdessä Elina Moisio (Työterveyslaitos) ja Tuomas Martikainen (Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos). Työnjako oli seuraava. Ensimmäisessä vaiheessa Tuomas Martikainen kirjoitti johdannon ja Elina Moisio kuvauksen Delfoi-menetelmästä tutkimusaineistosta. Kyselyvastausten ja temaattisen analyysin osalta kysymykset jaettiin puoliksi. Toisessa vaiheessa kumpikin kommentoi toisen osuutta, jonka jälkeen tekstiä vielä muokattiin. Raportin lopussa oleva pohdinta kirjoitettiin yhdessä.

Kokonaisuutta kommentoivat useat Monikon jäsenet, joista haluamme erityisesti kiittää Kaisa Kauppista, Ismo Söderlingiä, Anna Savileppää ja Susan Eriksson-Pielaa. Käsi-kirjoitustamme kommentoivat myös tutkijat Mika Raunio ja Marja-Liisa Trux, jotka antoivat hyviä vinkkejä sen kehittämiseksi.

Suurin kiitos kuuluu kuitenkin niille suomalaisille asiantuntijoille, joiden avulla peilasimme muutostrendejä suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä. Ilman teidän apuamme tätä raporttia ei olisi voitu laatia. Kiitos! Asiantuntijat olivat Arto Helin, Rainer Hiltunen, Tuula Joronen, Päivi Järvinieni, Melody Karvonen, Lilja Kinnunen, Hissu Kytö, Kalle Könkkölä, Marja-Liisa Laihia, Isra Lehtinen, Jukka Lehtonen, Auli Korhonen, Hannu Piekkola, Mikko Puumalainen, Tarja Rantala, Tapani Ruokanen, Minna Salmi, Aija Salo, Barbro Schauman, Aulikki Sippola, Vappu Taipale, Marja Tiilikainen, Riitta Wärn ja Pasi Ylipaavalniemi.

Raportin rakenne ja luonne

Raportti jakautuu viiteen osioon, jotka ovat johdanto, menetelmät ja aineisto, kyselyn vastaukset, temaattinen analyysi ja pohdinta. Lisäksi raportin loppuun on lisätty käytetty kirjallisuus ja kyselylomakkeet. Temaattinen analyysi ja pohdinta ovat sisällöllisesti keskeisin osa selvitystä, sillä siinä analysoidaan keskeisiä haastatteluista nousseita teemoja ja niihin sisältyviä ristiriitaisia näkymiä.

Raportin kysymyksenasettelu laadittiin yhteistyössä Monikko-hankkeen sisällä. Käsitellyt kysymykset nousevat niin tutkimuksesta, yleisistä puheenaiheista kuin mahdollisia tulevaisuuden muutoksia koskevista arvioista. Nämä keskustelut liitetään mahdollisuuksien mukaan ajankohtaiseen tutkimukseen, mutta aihepiirin laajuuden ja aikataulun vuoksi tähän on saattanut jäädä puutteita. Raportti Työ ja monimuotoisuus antaa kuitenkin eväitä ja ajattelemisen aihetta suomalaisen työelämän nykyisten ja tulevien haasteiden pohdintaan ja käytäntöjen kehittämiseen.

2. Menetelmät ja aineisto

Delfoi-menetelmä on tulevaisuuden tutkimisen väline. Menetelmän tarkoitus on kerätä asiantuntijoiden näkemyksiä vaihtoehtoisista tulevaisuuden kehityskuluista sekä erilaisia tulevaisuutta muokkaavia argumentteja (Kuusi, 2003a).

Tutkimuksessa käytettiin Osmo Kuusen kehittämää Argumentoiva Delfoi -menetelmää (Kuusi, 2003b). Tutkimusta varten valittiin 23 suomalaista monimuotoisen työelämän ja moninaisuuden asiantuntijaa lokakuussa 2005. Asiantuntijoiden suostumusta tiedusteltiin puhelimitse, minkä jälkeen heille lähetettiin lisätietoja sähköpostitse. Valitut 23 asiantuntijaa olivat tarkastelleet työelämän monimuotoisuutta erilaisista näkökulmista. Asiantuntijat olivat taustoiltaan tutkijoita, ministeriöiden asiantuntijoita, työmarkkinajärjestöjen asiantuntijoita, yrityksissä monimuotoisuuden kanssa työskennelleitä, kansalaisjärjestötoimijoita sekä kirkon ja median toimijoita (ks. liite 1).

Valitut asiantuntijat edustavat erilaisia kompetenssialueita. Työyhteisöjen monimuotoisuuden kirjo on laaja ja se kattaa erilaisuuden iän, sukupuolen, etnisen taustan, sukupuolisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon tai vakaumuksen perusteella. Asiantuntijat pyrittiin valitsemaan siten, että kaikista näistä erilaisuuden muodoista löytyi näkemyksiä.

Tutkimuksen aikana yksi asiantuntijoista jäi tilapäisesti pois työstä ja hänen tilalleen tutkimuksen toiseen vaiheeseen osallistui viran väliaikainen haltija. Tutkimuksessa oli siis mukana 23 asiantuntijaa jokaisessa vaiheessa, yhteensä kuitenkin 24 ihmistä. Osmo Kuusen Argumentoiva Delfoi -menetelmää noudattaen tutkimus jaettiin kolmeen vaiheeseen:

- I vaihe: asiantuntijoiden yksilöhaastattelut
- II vaihe: laadullinen kyselylomake asiantuntijoille
- III vaihe: asiantuntijoiden tapaaminen

Delfoi-menetelmälle ominaisesti olivat tutkimukseen osallistuneet asiantuntijoiden näkemykset kahdessa ensimmäisessä vaiheessa anonyymejä. Asiantuntijat ovat tutkimuksessa mukana omalla nimellään eli julkisesti, mutta heidän näkemyksiään tai argumenttejaan ei yhdistetä raportoinnissa niiden esittäjään. Tutkimuksen kolmannessa vaiheessa asiantuntijoiden kommenttien nimettömyydestä luovuttiin.

Tutkimuksen ensimmäinen vaihe toteutettiin loka-joulukuussa 2005. Tutkijat Elina Moisio ja Tuomas Martikainen apunaan korkeakouluharjoittelija Milla Ruhanen haastattelivat 23 asiantuntijaa. Haastattelut kestivät tunnista puoleentoista ja niiden aikana käsiteltiin asiantuntijan näkemyksiä ja kokemuksia työelämän monimuotoisuudesta. Delfoi-tutkimuksen haastattelut ovat vapaamuotoisia ja niiden tarkoitus on kartoittaa asiantuntijan näkemyksiä tulevaisuudesta ja kerätä materiaalia tutkimuksen toista vaihetta

varten. Keskusteluhetken apuna toimi lomake, johon haastatteliija saattoi tukeutua tarvittaessa (ks. liite 2). Asiantuntijoille esitettiin kysymykseksi, miten he näkevät suomalaisen työelämän monimuotoisuuden kehittymisen vuoteen 2020 mennessä.

Haastattelut purettiin nauhoilta tekstiksi ja niiden pohjalta tutkijat laativat toisen vaiheen kyselylomakkeen. Toisen vaiheen lomake sisälsi asiantuntijoiden haastatteluissa esille nousseita argumentteja, 45 väittämää tulevasta. Lomakkeessa esitetyt näkökulmat laadittiin tietoisesti provosoivasti, jotta asiantuntijat innostuisivat kommentoimaan niitä. Kyselylomakkeen tarkoitus oli saada asiantuntijat perustelevaan omia näkemyksiään tarkemmin sekä ottamaan kantaa muiden esittämiin väittämiin (ks. liite 3).

Kyselylomake lähetettiin vastattavaksi tammikuussa 2006. Vastauksia karhuttiin muutama otteeseen. Kaikki asiantuntijat (23) vastasivat kyselylomakkeeseen. Kolmelle asiantuntijalle lähti virheen seurauksena vanhempi versio kyselylomakkeesta. Väärästä lomakkeesta puuttui kolme kysymystä, jotka lähetettiin näille kolmelle asiantuntijalle jälkikäteen. Kaikkiin kysymyksiin saatiin heiltä vastaukset. Näin ollen kaikki asiantuntijat vastasivat koko kyselylomakkeen kaikkiin kysymyksiin kiitettävällä aktiivisuudella.

Lisäksi kolmelle asiantuntijalle lähteneessä vanhemmassa kyselylomakkeessa oli hieinan erilainen muotoilu yhdentoista kysymyksen kohdalla. Nämä poikkeavuudet on raportoitu tässä raportissa kyseessä olevien kysymysten kohdalla. Poikkeavuudet olivat pääsääntöisesti pieniä eivätkä vaikuttaneet väittämien tulkintaan.

Tutkimuksen kolmas vaihe, eli asiantuntijoiden tapaaminen toteutettiin toukokuussa 2006. Tässä Delfoi-tutkimuksessa kokeiltiin kasvokkain tapaamisen sijaan uutta tapaa eli nettikeskustelua. Tutkijat valitsivat toisen vaiheen kyselylomakkeen vastauksista kolme teemaa, joista muodostettiin lyhyet keskustelun avaukset. Asiantuntijoille avattiin Internetiin sivusto, jossa keskustelua oli mahdollista käydä. Kaikille asiantuntijoille annettiin sivustolle tunnukset ja salasana. Tutkimuksen tässä vaiheessa anonyymiydestä luovuttiin ja asiantuntijoiden keskustelupuheenvuorot näkyivät heidän omalla nimellään (ks. liite 4).

Nettikeskustelu jäi melko laimeaksi, sillä vain muutama asiantuntija innostui kommentoimaan valittuja teemoja. Näyttäisikin siltä, että asiantuntijat ehtivät huonosti osallistua tämän tyyppisiin keskusteluihin. Asiantuntijoita muistutettiin muutamalla sähköpostilla keskustelusta, joka pidettiin auki kaksi viikkoa.

Tässä tutkimusraportissa on raportoitu tutkimuksen toinen vaihe eli kyselylomakkeen vastaukset. Ensimmäisen vaiheen haastattelut toimivat pohjana toisen vaiheen näkökulmille, joten niitä ei raportoida erikseen. Tässä käsitellään ensin analysoiden kaikki kyselylomakkeessa esitetyt väittämät sekä vastaukset avoimiin kysymyksiin. Sen jälkeen tutkijat ovat teemoitelleet kyselylomakkeen vastaukset muutaman teeman alle ja käsittelevät mahdollisia tulevaisuuden polkuja teemojen näkökulmasta. Asiantuntijoiden nettitapaaminen eli tutkimuksen kolmas vaihe ei vaikuta kyselylomakkeen tulosten raportointiin.

3. Kysely

Delfoi-selvityksen keskeinen osio koostui 45 kysymyksestä, jotka käsitellään seuraavaksi. Raportti käy läpi kysymyksen kerrallaan, niiden jakaumat ja vastausten keskeiset piirteet. Kysymysten jaottelu noudattaa kyselylomakkeen rakennetta, joten samoja aihepiirejä käsitellään useammassa paikassa. Sitaatteja käyttämällä havainnollistetaan vastaajien tunteja ja tuodaan esille teemoja, joita pohditaan syvemmin temaattisessa analyysissä ja loppupohdinnassa (sivut 41–56). Sitaatteja on hieman toimitettu luettavuuden ja kielen osalta, mutta muutoin ne on pyritty pitämään mahdollisimman lähellä alkupe- räistä kieliasua. Vastaajia oli yhteensä 23, joista kolme oli vahingossa saanut hieman erilaisen version yhdestätoista kysymyksestä. Nämä kysymykset on merkitty tähdellä (esim. K15.*). Liitteessä 2 löytyy kaikkien kysymysten tarkat muotoilut ja niiden jakau- mat. Kysymyksiä käsiteltäessä on eroteltu vastaajat, jotka olivat väitteen kanssa samaa mieltä sekä vastaajat, jotka olivat väitteen kanssa eri mieltä. Kategoriassa ”muu vastaus” ovat ne vastaajat, jotka jättivät vastaamatta väitteeseen tai halusivat valita molemmat vaihtoehdot.

3.1. Tilanne suomalaisilla työmarkkinoilla vuonna 2020

K1. Monimuotoisuuden hyväksymisen pahimpana esteenä suomalaisessa työelämässä on konservatiivisuus, joka on syöpyntynyt vallanpitäjiin ja aikaisemmin radikaaleihin uudistajiin, kuten ammattiyhdistysliikkeeseen ja vasemmistopuolueisiin. Näissä pitää tapahtua henkinen asennemuutos, jotta monimuotoisuudesta tulisi voimavara työelämässä vuoteen 2020 mennessä.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
52 %	43 %	4 %

Asiantuntijat näkivät asennemuutoksen tarpeen yleisesti, mutta tyypillisesti toinen osapuoli nähdään toista ”syylisempänä”, minkä takia vastaukset kysymykseen jakau- tuivat kahteen leiriin. Väitettä tukeneet kannanotot pitivät konservatiivisuutta yleisenä vallanpitäjien ongelmana. Tilanne heijastanee toisaalta eri eturyhmien erilaisia intressejä ja pelkoja omien etujen menettämisestä, mutta toisaalta ilmeisesti myös laajemmin jaetun vision puuttumista.

”Ensin ajattelin, että en ole samaa mieltä. Kuitenkin, jos monimuotoisuuden käsittää laajasti eli ottaa huomioon myös esimerkiksi perheen ja työn yhteensovittamisen, uuden päätökselyläi- stön (prekariaatin), jne., niin kyllähän muutoksen jäähmyden taustalta varmaan eräänlaista konservatiivisuutta nousee esiin. Ei se kuitenkaan ole todellakaan pelkästään ay- tai vasemmistopuolen ongelma, vaan näkyy yhtä lailla työnantajapuolella.”

Väitettä vastustaneet asiantuntijat kritisoivat kysymystä itsessään hieman vanhanaikaiseksi ja myönteisesti suhtautuneiden tapaan he näkivät asennemuutoksen tarpeen koko yhteiskunnassa. Toisaalta nostettiin esille myös ammattiyhdistysliikkeessä jo tapahtunut myönteinen asennemuutos. *”Väite on aika asenteellinen ja kliseinen. Väki vaihtuu, samat ihmiset eivät ole vallassa vuosikymmeniä eteenpäin.”*

K2. Suomessa tapahtuu monimuotoisuuden saralla alueellisesti eriytyvää kehitystä, kun suvaitsevaisuutta kaipaavat ihmiset muuttavat kasvukeskuksiin. Alueelliset erot monimuotoisuudessa työmarkkinoilla ja työyhteisöissä kasvavat vuoteen 2020 mennessä.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
70 %	30 %	-

Alueellinen eriytyminen näyttäytyy vastaajille todennäköisimpänä vaihtoehtona, vaikka pienten paikkakuntien asenneilmastossa todettiin olevan hyviäkin puolia. Sen sijaan monet vastaajat eivät nähneet maaseudun ja pienten taajamien olevan asenteellisempia. Käsitteet alueellisesta eriytymisestä vastaavat sekä kotimaista että yleiseurooppalaista kehitystä, joten nykyisellään se vaikuttaa myös todennäköisimmältä kehityskululta.

”Kehitys on näkynyt muun muassa siinä, että seksuaalivähemmistöt ovat muuttaneet jatkuvasti 50-luvulta lähtien maalta kaupunkeihin. Kolmasosalla heistä on syynä lähtöpaikan kielteinen asenneilmapiiri, kolmasosalla tulopaikan myönteinen ilmapiiri.”

Väitettä vastustaneet asiantuntijat uskoivat asenne-erojen muuttuvan pikku hiljaa kaikkialla, kun ihmiset tottuivat näkyvämpiin vähemmistöihin. Näkökulmissa oli havaittavissa kuitenkin pientä varauksellisuutta, joten aivan itsestään selvänä tätä ei pidetty. Vaihtoehtoisesti nähtiin, ettei Suomessa *”synny vastarintaa missään asiassa”* tai että *”maasendulle tulee alistuneisuus ja passiivisuus.”*

K3. Monimuotoisuuden lisääntyminen ja arkipäiväistyminen aiheuttaa työelämässä ja työyhteisöissä myös vastareaktioita. Pelko synnyttää aktiivista vastarintaa. Se näyttää Suomessa vuonna 2020 samalla tavalla kuin tällä hetkellä Hollannissa tai Ruotsissa: väkivaltana, häirintänä ja organisoituneempina vastustuksena.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
39 %	61 %	-

”Toivottavasti ei, vaan monimuotoisuus ja hyvä ilmapiiri leviävät kuin sienirihmasto koko valtakuntaan.”

Vähemmistö vastaajista piti suuria vastareaktioita todennäköisinä. Mahdollisina uhkakuvina nähtiin etenkin etninen ja uskonnollinen radikalisoituminen mikäli integroituminen yhteiskuntaan ei onnistu tasaveroisesti. Eurooppalaiset esimerkit viitoittavat tietä, mutta Suomea pidettiin silti melko rauhallisena maana.

”En kuitenkaan usko että tulemme näkemään samankaltaista vastarintaa – täällä Suomessa ollaan vähän hitaampia ja hiljaisempia kuin Ruotsissa. Täällä mutistaan ehkä enemmän, mutta tekoihin on pitempi matka.”

Enemmistö vastaajista ei hyväksynyt mellakkaskenaariota. Monikulttuurisuuskasvatuksen, omakohtaisten kokemusten ja sukupolven vaihtumisen katsottiin tasaavan eroja. Viittaukset kansalliseen traditioon suomalaisista passiivisina hyväksyjinä olivat myös yleisiä. Vastarinnan nähtiin olevan pääasiassa piilevää ja hiljaista vastustusta.

”Vuoteen 2020 mennessä meidän on pitänyt jo ratkaista monimuotoisuuden ja monikulttuurisuuden ongelmat. Monimuotoisuuden paras hallinta syntyy face-to-face-menetelmällä, eli mitä enemmän sitä kohdataan, sitä parempi. Nuorempi sukupolvi kasvaa jo toisenlaiseen asennemaailmaan, vaikkeä mielipidetiedusteluissa tilanne näytti vielä 2005 polarisoituvan. Aktiiviset toimenpiteet ovat olleet tarpeen jo 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen lopulla.”

K4. Monimuotoisuuden lisääntyminen vahvistaa erilaisten vähemmistöjen asemaa. Valtakulttuuri ja vähemmistöjen kulttuurit voivat myös joutua törmäyskurssille. Nähtävissä on joidenkin vähemmistöjen radikalisoituminen vuoteen 2020 mennessä.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
48 %	43 %	9 %

Asiantuntijoiden näkemykset jakaantuivat kahtia. Väitteen kanssa samaa mieltä olleet asiantuntijat näkivät, että asenteiden kärjistyessä valtakulttuuri ja vähemmistöjen kulttuuri voivat joutua konfliktiin. Vähemmistövihamielisyys on siis mahdollista. Yhteiskunnallisten ongelmien kärjistyminen saattaa johtaa eturistiriitoihin, mikä johtaa konflikteihin. Syrjäytymisen vaara saattaa myös johtaa radikalisoitumiseen. Tällöin myös ristiriidat kärjistyvät.

”Mikäli syntyy suuria eturistiriitoja, vähemmistöt tulevat radikalisoitumaan, jotta he saavat paremmin äänensä kuuluviin. Yhteiskunnan eriarvoisuus, suuret tuloerot, maasendulla toimeentulon puute, asunto-ongelmat, rakennetyöttömyys saavat radikaalisia ääriryhmiä liikkeelle.”

Väitteen kanssa eri mieltä olleet asiantuntijat näkivät, että kehityskulku on hallittavissa hyvällä vähemmistöpolitiikalla. Suomessa on pitkä kokemus ruotsinkielisen ja

saamelaisvähemmistön kanssa elämisestä. Erilaiset vähemmistöt ovat suhteessa pieniä ja siksi niiden radikalisoituminen on epätodennäköistä. Avainasemassa on sopiva oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainon löytäminen.

”Vähemmistöjen asema varmaan vahvistuu, mutta siitä ei väistämättä seuraa radikalisoitumista ja yhteentörmäyksiä valtaväestön kanssa. Riippuu siitä, millaista vähemmistöpolitiikkaa harjoitetaan. Radikalisoituminen on vältettävissä, jos vähemmistöt otetaan laajasti mukaan yhteiskunnalliseen päätöksentekoon.”

Yksi asiantuntija huomautti, miten vaikeaa on vertailla erilaisten vähemmistöjen asemaa yhteiskunnassa. Vähemmistöt ovat keskenään erilaisia luonteeltaan. On helpompi kuvitella etnisten vähemmistöjen radikalisoitumista kuin asiantuntijoiden sanojen mukaan *”vammaisten vallankumousta tai transihmisten mellakkaa tai ikäsyryttyjen salaliittoa”*.

K5. Suomalaiset työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet maahanmuuttajien aloihin ja työpaikkoihin sekä muun väestön aloihin ja työpaikkoihin vuonna 2020.

Samaa mieltä

39 %

Eri mieltä

52 %

Muu vastaus

9 %

Tämä väite jakoi vastaajat kahteen leiriin. Pieni vähemmistö piti työmarkkinoiden voimakasta etnistä eriytymistä todennäköisenä. Näkemystä perusteltiin viittaamalla ulkomaisiin esimerkkeihin, mutta myös yleisten työmarkkinoiden kehityksen nähtiin vievän tähän suuntaan. Kansan nähtiin yleisesti jakautuvan hyvä- ja huonompiosaisiin, jolloin esimerkiksi joidenkin maahanmuuttajaryhmien syrjäytyminen on osa laajempaa ongelmaa.

”Jo hyvin koulutettuun suomalaiseen A-luokkaan ja B-luokkaan alemmalla koulutuksella, johon kuuluu sekä suomalaisia että maahanmuuttajia.”

Väitettä vastustaneet asiantuntijat tunnistivat maahanmuuttajien nykyisen epätasaisen jakautumisen eri toimialoille, mutta tästä vedettiin eri johtopäätös kuin väitettä kannattaneiden keskuudessa. Kun asia on tiedossa, sille voi tehdä jotain. Kun yhtälöön vielä lisättiin muualla maailmassa asiaan liittyvät lieveilmiöt, uskoivat väitettä vastustaneet siihen, että kehitystä voidaan vastustaa aktiivisesti toimien. Sen sijaan jäi epäselväksi mikä taho tähän eriytyvään kehitykseen puuttuisi.

”Pelkkää tiedostaminen siitä, että yllä mainittuun suuntaan asiat voisivat kehittyä antaa jo tarpeeksi hyvät syyt myöskin tietoisesti panentua kehittämään työmarkkinoiden monipuolisuutta ja yhdenvertaisuutta.”

K6. Vuoteen 2020 mennessä työmarkkinoilla ns. helpot työt vähenevät koko ajan. Oranvyyröstä putoavat lisääntyvät ja tarve erilaisille apujärjestelmille kasvaa. Yhä suurempi väestönosa ei pärjää markkinaehtoisessa työelämässä vaan tarve esim. yrityksille, jolla on sosiaalisen työllistämisen luonne, kasvaa.

Samaa mieltä

Eri mieltä

Muu vastaus

48 %

48 %

4 %

Asiantuntijoiden näkemykset jakautuivat tasan kahtia. Työelämän koventumisen nähneet asiantuntijat näkivät myös kilpailun kovenevan ja työelämän muuttumisen nopeatempeisemmäksi. Tulevaisuudessa tapahtuu yhä voimakkaampi työmarkkinoiden eriytyminen hyvin ja huonosti palkattuihin aloihin. Kilpailu hyvistä työpaikoista kiristyy. Kaikki eivät pärjää ja pysy vauhdissa mukana. Yksi asiantuntija ehdotti ratkaisuksi jonkinlaista kansalaispalkkajärjestelmää, jolla kaikkien toimeentulo turvataan.

”Työmarkkinat tulevat eriytymään voimakkaasti: hyvin palkatut asiantuntijatehtävät ja huonosti palkatut ja voimakkaasti kilpaillut työt esimerkiksi palvelusektorilla. Suuri osa työvoimasta tulee työskentelemään jälkimmäisellä sektorilla – ja paljon työvoimaa tulee myös putoamaan työmarkkinoiden ulkopuolelle. Tästä seuraa yhä kasvava tarve sosiaalisen työllistämisen toimialan yksiköiden palveluille: työllistymistä tukevat valmentavat ja kuntouttavat palvelut sekä myös työsuhteet keskeisissä yrityksissä (kuten sosiaaliset yritykset).”

Toinen puoli asiantuntijoista näki, että ihmiset pärjäävät, sillä hyvä talouskehitys ja vaurastuminen parantaa kaikkien asemaa. Suomalaisen koululaitoksen ansiosta nuoret ovat koulutetumpia ja määrätietoisempia. Tulevaisuudessa elinkeinorakenne muuttuu ja palveluala kasvaa.

Sosiaalisessa työllistämässä asiantuntijat näkivät ristiriitaisia kehityspolkuja. Toiset näkivät tarpeen kasvavan toiset taas vähentyvän. Yhden asiantuntijan mielestä tuleva työvoimapula vähentää niiden tarvetta. Toisen mielestä taas sosiaalisia yrityksiä tulee olemaan vuonna 2020 paljon ja vajaatyökykyisten asema on nykyistä parempi.

Yksi asiantuntija esitti kokonaisvaltaisen tulevaisuuden näkymän:

”Sosiaaliset yritykset ovat voimissaan 2020-luvulla, joten vajaatyökykyisten asema on parantunut. Suomeen on myös kasvanut kukoistava paikallistalous. Tietotyö on kovaa ja vaativaa, mutta suomalaiset tietoyhteiskunnan edelläkävijöinä ovat vakuuttuneita siitä, että jokaisen ihmisen työkyky on kallisarvoista pääomaa, eikä burn out -tilanteita sallita enää syntyä. Työterveyslaitoksen johdolla työn laatuun ja inhimillisyyteen on kiinnitetty välttämätöntä huomiota.”

K7. Suomalaiset ja muiden muassa vammaiset, ovat nykyään paremmin koulutettuja kuin aikaisemmin. Työkokemusta kertyy kuitenkin vain työssä olosta. Nuorten yhteiskuntatakuun mallin mukaisesti vaikeasti työllistyville ryhmille, kuten vammaisille pitäisi olla Vastavalmistuneen työllistymistakuu, jolla löydetäisiin ensimmäinen työpaikka vaikkapa julkiselta sektorilta.

Samaa mieltä

Eri mieltä

Muu vastaus

87 %

9 %

4 %

Melkein kaikki asiantuntijat olivat samaa mieltä väitteen kanssa. Pääsy työmarkkinoille on tärkeä asia, erityisesti ensimmäisen työpaikan saaminen. Julkinen sektori voisi toimia työllistämisen välineenä, jos markkinoilta ei muuten työtä löydy. Yksi asiantuntija nosti esille vammaisten omat järjestöt, joiden myös pitäisi kantaa vastuuta tässä asiassa. Yksi asiantuntijoista taas kirjoitti: *”tällainen takuu koskee vuonna 2020 kaikkia sektoreita; väestönkasvun vähentyessä jokainen on tärkeä.”*

Yksi asiantuntija kritisoi osuvasti sitä, että väitteessä mainitaan työkokemuksen kertyvän vain työstä. Hän nosti esille sen, että työkokemusta kertyy myös järjestötyöstä, kansalaisaktiivisuudesta tai vaikkapa perheessä tehtävästä työstä.

Yksi asiantuntijoista kannatti ajatusta työllistämistakuusta, mutta mainitsi, että ehkä sen sijaan voisi ajatella kattavaa harjoittelumallia, joka voisi olla parempi keino.

”Työkokemus, harjoittelupaikat, pääsy työmarkkinoille ovat tärkeitä asioita. Vammaisten omat järjestöt väheksyvät omaa rooliaan vammaisten työllistäjänä. Mm. Fididalla, vammaisten kehitysyhteistyötä tekevällä järjestöllä, ei ole yhtään vammaista työntekijää. Raha-automaattiyhdistys ei pidä asiaa tärkeänä, samoin EU-hankeissa vammaisten palkkaamista ei pidetä edes myönteisenä asiana.”

K8. Monipalvelukeskukset yhdistävät monimuotoisuuden erilaisia tarpeita. Niiden asiakaskuntaa ovat mm. vammaiset ja pitkäaikaissairaat, vajaakuntoiset ja muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt, kuten kouluttamattomat ja maahanmuuttajat. Näiden monipalvelukeskusten määrä tulee lisääntymään vuoteen 2020 mennessä. Samalla kuntien ja järjestöjen asiantuntemus sekä palvelut keskitetään niihin.

Samaa mieltä

Eri mieltä

Muu vastaus

48 %

35 %

17 %

”Yhteiskuntatakuun tulee koskea kaikkia heikossa työmarkkina-asemassa olevia ryhmiä. Monien vammaisten kohdalla kyse on näyttöpaikan saamisesta.”

Kaksi asiantuntijaa vastusti ajatusta työllistämistakuusta. Toinen uskoi, että vammaiset työllistyvät jatkossa ilman, että heitä työllistetään tuettuihin töihin väestön vähenemisen ansiosta. Toisen mielestä taas työpaikat vähenevät ja harjoittelupaikan saamisen kynnyks nousee kaikilla yhtä lailla.

”Jatkossa kun väki vähenee myös vammaiset saadaan työllistettyä mielekkäisiin ei-tuettuihin töihin.” Väitteen kanssa samaa mieltä olleet asiantuntijat pitivät voimien yhdistämistä ja erityisosaamista vaativan toiminnan keskittämistä hyvänä asiana. Sosiaalisen työllistämisen palveluihin kohdistuu tulevaisuudessa suurempi kysyntä, mikä johtaa myös monipalvelukeskusten määrän kasvamiseen. Asiantuntijoista yksi esitti kysymyksen siitä, miten monipalvelukeskusten toiminta rahoitetaan tulevaisuudessa niiden määrän kasvaessa.

”Joku tämän tyyppinen jouhevampi palvelukeskus varmaan tarvitaan niille ihmisille jotka tarvitsevat enemmän tukea työllistymisessä, kotoutumisessa ym. selviytymisessä. Ne voisivat juuri näin olla laaja-alaisempiakin että mukana on myös kansalaisjärjestöjä eikä pelkästään viranomaisia. Tuskin niihin kaikkia palveluja voidaan keskittää mutta ennen kaikkea poikkihallintojen ulottuvaa neuvontaa ym.”

Yksi asiantuntija piti loukkaavana ja syrjivänä työvoimaviranomaisten käyttämää termiä ’vajaakuntoinen’. Se kuvaa lähinnä vallitsevia asenteita. Toinen asiantuntija huomautti lisäksi, että seksuaalivähemmistöihin kuuluvat ihmiset eivät ole muita heikommassa työmarkkina-asemassa lähtökohtaisesti. Kolmas painotti, että eri asiakasryhmillä on erilaiset tarpeet, joita on vaikea rinnastaa. Tärkeämpää olisi, että viranomaisilla olisi valmiudet kohdata ihminen ihmisenä.

Väitteen kanssa eri mieltä olleet asiantuntijat eivät halunneet nähdä toiminnan keskittämistä, sillä pienimuotoisella tukitoiminnalla on paikkansa. Erilaisia ryhmiä ei pitäisi eristää omiin palvelukeskuksiinsa. Leimaautuminen toisen luokan kansalaisiksi on tällöin riski.

”Tavallaan on hyvä keskittää palvelut yhteen paikkaan mutta toisaalta en halua että kaikki jollain tavalla vajaakuntoiset eristetään omiin keskuksiin. Enkä puolla uusien rakenteiden perustamista – meillä on jo ihan tarpeeksi hallinnollisia rakenteita. Meillä pitäisi olla enemmän tuottavaa toimintaa kuin tukevaa toimintaa.”

K9. Ikääntyneellä väestöllä ja vammaisilla on jatkuvasti vaikeuksia päästä työpaikkoihin, palveluihin ja rakennuksiin. Esteettömyys pitäisi olla rakentamisen peruseriaate työpaikoilla ja koko yhteiskunnassa vuoteen 2020 mennessä kustannuksista huolimatta.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
78 %	13 %	9 %

Väitettä tukeneissa mielipiteissä esitettiin, että esteettömyys on keskeinen osa ihmisten yhdenvertaisuutta ja jokaisen perusoikeus. Laki vaatii tätä jo nyt, aiempien säädösten pohjalta. Yksi asiantuntija toivoi, että lainsäädäntö muuttuisi riittävän velvoittavaksi. Rakennusteknisesti esteettömyyden huomioiminen pitäisi olla jo arkipäivää. Kysymys onkin poliittisesta tahdosta.

”Tulevaisuudessa ja jo nyt on teknisesti mahdollista rakentaa ja ottaa muuten huomioon erityisryhmät. Minusta jatkossa tämä tulee vain korostumaan. Vammaisia ja ikääntyviä pyritään kannustamaan itsenäisyyteen ja hoitamaan omat asiat yksin hyvin pitkälle. Tämä edellyttää, että luodaan puitteet tälle. Kun on odotettavissa työvoimapulaa, ei auttajia löydy.”

Osa asiantuntijoista oli eri mieltä väitteen loppuosan kanssa: *”kustannuksista huolimatta”*. Esteettömyyden on sijoitettava, mutta sitä pitäisi tukea voimakkaasti julkisin varoin.

”Ei kai voi hyväksyä tuota kustannuksista huolimatta ajattelua. Tässä on myös kysymys vain osittain invalidisoituneiden pitämisestä työelämässä, jobon pitäisi panostaa. Esim. 30 % invaliditeetti ei pitäisi johtaa työmarkkinoilta poistumiseen. Tähän on panostettava ja kattaa laajaa väestönosaa.”

Muutama asiantuntija ei valinnut kumpaakaan vaihtoehtoa. Heidän mielestään esteettömyys pitäisi asettaa kokonaisuuden suunnittelun kehikkoon, kustannuksia on mietittävä yhteiskunnan kokonaistilanteen mukaan.

K10. Suomeen muuttaneiden ensimmäisen polven maahanmuuttajien Suomessa syntyneet lapset tulevat kohtaamaan avointa tai piilotettua syrjintää edetessään työelämässä esim. ihonvärinsä tai nimensä takia. Heillä ei tästä syystä ole yhdenvertaisia mahdollisuuksia toteuttaa itseään. Tämä johtaa vieraantumiseen yhteiskunnasta ja toisten kohdalla radikalisoitumiseen.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
57 %	35 %	9 %

Syrjinnän esiintymistä ja yleisyyttä pidettiin todennäköisimpänä vaihtoehtona, mutta lähes kaikki vastaajat korostivat erilaisten toimenpiteiden (mm. lainsäädännön ja asennekasvatuksen) tärkeyttä. Vieraantumista ja marginalisoitumista yhteiskunnasta

pidettiin todennäköisempänä kuin radikalisoitumista. Erityisen pelottavana nähtiin eräiden Euroopan maiden viimeaikaiset tapahtumat.

”Suomalaisissa elää vielä nurkekatrioottisuus ja kaiken uuden pelko. Ennustan maahanmuuton kasvua ja lieveilmiöitä ei voi estää. Iso-Britanniasta pitäisi ottaa oppia siitä, miten kulttuurien monimuotoisuus säilytetään rikkautena. Ei siis Ranskan mallia.”

Väitettä vastustaneet uskoivat erilaisten toimenpiteiden tehoavan kielteisiä asenteita vastaan. Asennekasvatuksen roolia korostettiin, mutta muutama vastaaja nosti myös muut toimenpiteet tärkeään asemaan. Tässäkin muiden maiden huonot kokemukset nähtiin mahdollisuutena oppia ja ennakoita.

”Tällaista voidaan väittää ainoastaan jos todellakin ollaan niin pessimistejä ja välinpitämättömiä, ettei uskotaan yhdenvertaisen yhteiskunnan rakentamiseen eikä paneuduta siihen. Siis tämä on mahdollista, mutta voimmme siltä välttyä, jos peräänantamattomasti työskentelemme ja panendumme yhdenvertaisen yhteiskunnan kehittämiseen.”

K11.* Asuinalueet eriytyvät etnisten taustojen perusteella, jonka seurauksena rikollisuus ja syrjäytyneisyys lisääntyvät. Viranomaiset ovat kykenemättömiä hallitsemaan lisääntyvää yhteiskunnallista epävakautta vuonna 2020.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
26 %	65 %	9 %

Väitettä tukeneet asiantuntijat näkivät asumisen alueellisesta segregoitumisesta voimakkaita merkkejä, mutta eivät uskoneet tämän hallitsemattomuuteen. Rikollisuuden yhteyttä segregoitumiseen sinänsä epäiltiin, se nähtiin pikemminkin oireena muista ongelmista.

”Tämäkin on melko luonnollinen kehityskulku, muttei rikollisuus ja syrjäytyminen välttämättä liity keskittymiin vaan esim. työttömyyteen ja muihin sosiaalisiin ongelmiin.”

Asuinalueiden eriytymiseen ei laajamittaisesti uskottu, vaan muiden maiden kokemusten nähtiin opastavan Suomea oikeille ja kestäville raiteille. Tosin eriytyminen nähtiin luonnollisena prosessina, johon tarvitsee erityisin toimenpitein puuttua, eli asia oli mietityttänyt vastaajia jo aikaisemmin. Ilmeisesti sekä omat kokemukset kaupunkitilasta että Ranskan lähiömellakat olivat aktivoineet vastaajia ajattelemaan asiaa.

”Suomessa ei asuteta maahanmuuttajia vain tietyille alueille. Minusta viranomaisten toimintapolitiikka suosii haja-asuttamista. Tietysti, jos maahanmuuttajat itse haluavat suosia samoja alueita, voi asuinalueen erityisleimaisuutta syntyä.”

K12. Tulevaisuudessa Suomi tarvitsee välttämättä entistä enemmän ns. resurssimaahanmuuttajia, kuten korkeasti koulutettua väkeä teollisuuteen ja yliopistoihin, jotta maan kansainvälinen kilpailukyky pysyy hyvänä.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
83 %	9 %	9 %

Moni asiantuntijoista kuvasi Suomea kiinnostavaksi maaksi, mutta oli kuitenkin huolissaan houkuttelevuudesta. Syynä maahanmuuton lisääntymiseen todettiin väestön väestöpohjan riittämättömyys ja kansainvälisen innovaatiokyvyn ylläpito.

Muutama asiantuntija kritisoi kilpailukykylähtöistä ajattelutapaa. Pitää olla mahdollista ajatella yhdenvertaisuutta ilman kilpailua osaavasta työvoimasta. Maahanmuuttajat ovat itsessään tärkeä voimavara. Heitä saisi myös muuttaa nykyistä enemmän.

Yhden asiantuntijan mielestä tarvitsemme korkeasti koulutetun väen lisäksi palvelusektorin työntekijöitä: bussinkuljettajia, siivoojia, sairaanhoitajia. Toisen mielestä taas erityisesti kansainvälisten tutkijoiden ja opiskelijoiden muuttaminen olisi suotavaa.

”Olen samaa mieltä siitä, että Suomi tulee tarvitsemaan entistä enemmän resurssimaahanmuuttajia, mutta enemmänkin sen takia, että kansainvälinen yhteistyökyky pysyisi hyvänä, ei kilpailukyky! Yleensäkin jos kuviossa on kilpailun ilmapiiri ei voida yhdenvertaisuutta ja aitoa hyvinvointia ajatella.”

Väitettä vastustaneissa kannanotoissa tuotiin esille, että resurssimaahanmuuttajien sijaan Suomi tarvitsee kaikenlaisia maahanmuuttajia. Riittävä integroiminen on avainasemassa. Vastustaneessa kannanotossa argumentoitiin, että suomalainen koulutus tuottaa itse tarpeeksi osaavia ihmisiä jatkossa.

”Jos tarve jatkuu, on Suomen koulutuspolitiikka osoittautunut fiaskoksi. Mielestäni suomalainen koulutus voi itsekin tuottaa korkeasti ammattitaitoisia ihmisiä”.

Myös ne asiantuntijat, jotka eivät valinneet kumpaakaan vaihtoehtoa argumentoivat, että työvoimalähtöinen maahanmuutonäkökulma on liian kapea. Suomeen muuttajia pitää kohdella tasavertaisina ihmisenä eikä valita kapean kansallisen edun näkökulman perusteella.

3.2. Rekrytointi ja käytännöt työpaikoilla

K13. Työpaikan monimuotoisuus on organisaatioiden kilpailuvaltti ja imagotekijä henkilöstön rekrytoinnissa vuonna 2020.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
74 %	17 %	9 %

Monimuotoisuuden huomioimisen merkityksen nähtiin viime vuosina kasvaneen. Monimuotoisuutta pidettiin merkinä nykyaikaisesta ajattelusta. Organisaatioiden tulisikin heijastella asiakkaitaan, koko yhteiskunnan kuvaa ja kirjoa.

Yksi asiantuntija rinnasti monimuotoisuuden samaksi asiaksi kuin luovuus, joka puolestaan on tulevaisuudessa entistä tärkeämpi resurssi. Toinen taas näki yhteyden työpaikan tuottavuuteen: esimerkiksi eri-ikäiset ihmiset työyhteisössä ovat tärkeä tuottavuuden osatekijä.

Yhden asiantuntijan mielestä uudistettu yhdenvertaisuuslaki auttaa osaltaan monimuotoisuusajattelun leviämistä. Se pakottaa työnantajat toimimaan yhdenvertaisuuden puolesta tarmokkaammin.

”Työpaikan pitäisi olla pienenomallista ympäröivästä yhteiskunnasta – silloin se palvelee asiakkaitaan parhaalla tavalla.”

”Ilman avarakatseisuutta ei jatkossa työpaikka pärjää rekrytoinnissa.”

”Monimuotoisuus = luovuus, josta tulee tärkeämpi resurssi.”

Näkökulman kanssa eri mieltä olleet asiantuntijat näkivät, ettei monimuotoisuudesta tule muutamassa vuodessa rekrytointivalttia. Lisäksi toivottiin, että monikulttuurisuus ja monimuotoisuus ovat jo sillä tavoin jokapäiväisiä asioita, etteivät ne erikseen erotu kilpailuvaltteina. Kilpailuetu ei saisi olla monimuotoisuuteen ajava voima, vaan organisaatioissa se pitäisi nähdä avartavana oppimisen mahdollisuutena.

”Toivottavasti kulttuurinen monimuotoisuus on jo arkipäivää eikä sitä tarvitse ’myydä’.”

K14. Suuri kynnys monimuotoisuuden lisääntymiselle työyhteisöissä on rekrytointi-tilanne. Esimerkiksi muslimeja, vammaisia ja mielenterveyskuntoutujia kohtaan tunnetaan yhä epäluuloa vuonna 2020.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
83 %	17 %	-

Työyhteisöjen asenteiden nopeaan muutokseen ei juuri uskota, vaan asenteet nähdään syvälle juurtuneina. Muslimien tilanteen arveltiin riippuvan etupäässä tulevasta maailmanpoliittisesta kehityksestä, mutta vammaisten ja erityisesti mielenterveyskuntoutujien aseman uskottaan pysyvän heikkona. Harvat muutosta ennakoivat asiantuntijat uskoivat työvoimapulan ja yhteiskunnallisen asenneilmaston johtavan parannukseen.

”Muslimien tulevaisuus riippuu hyvin paljon lähivuosien tilanteesta. Jos nykyisen kaltainen kiibko laajenee, he tulevat tekemään hallaa tulevaisuuden työnsaannille ja asenteille. Uskon, että 2020 mennessä vielä on erittäin suuria selkkauksia muslimien ja muiden uskontojen välillä ennen kuin tilanne rauhoittuu ja ymmärretään elää sovussa. Vammaisia ja mielenterveyspotilaita vierastetaan nykyisen sosiaaliturvan vuoksi. Jos sairauslomat aiheuttavat firmalle kustannuksia, heitä ei palkata helposti, jos muita on tarjolla.”

Väitettä vastustaneet asiantuntijat näkivät ajan muuttavan tilanteen. Lisäksi yrityksiin kohdistuu niin sisäisiä kuin ulkoisiakin paineita toimintatapojen muuttamiseen, joten muutos on odotettavissa. Hyvä työntekijä on hyvä taustastaan riippumatta.

”Vammaisten ja vajaakuntoisten saattaa myös tulevaisuudessa olla vaikea saada työtä avoimilta työmarkkinoilta. Muslimien tilanne sen sijaan saattaa helpottaa. Uskon että tämänhetkinen kiivas sananvapausdebatti voi johtaa myönteiseenkin lopputulokseen. Länsimaissa asuvat muslimit ovat alkaneet tulla rohkeammin esille nimenomaan rauhan ja sovittelun nimissä. Toisaalta monet länsimaiset maallistuneetkin kristityt ovat tukeneet muslimien oikeutta yhtäläiseen kunnioitukseen mitä he itselleen ja omille arvoilleen edellyttävät. Islamilaisen maailman kuobunta voi ajan myötä vaihtaa kohdetta eli kohdistua myös omien vallanpitäjien korruptoituneisuuteen ym. ja sekin lähentäisi ajattelutapoja.”

K15.* Työnantajat rekrytoivat kasvavalla innolla työvoimaa ulkomailta. Työmuuttajien mukana tulee usein koko perhe, mutta tätä ei ole juurikaan huomioitu. Tämä heikentää työntekijöiden sitoutumista suomalaisiin työpaikkoihin ja lisää syrjäytymistä tulevaisuudessa.

Samaa mieltä

Eri mieltä

Muu vastaus

48 %

43 %

9 %

Vastaajat jakautuivat lähes tasan tässä kysymyksessä. Monella oli mielessä ns. resurssi-maahanmuuttajat, joiden puolisoiden asemaa pidettiin muita parempana. Tätä käsitystä ei tosin kotimainen tutkimus tue, vaan he ovat pitkälti samassa asemassa kuin muista syistä maahan muuttaneet (Forsander & Raunio, 2005). Asia on kyllä huomioitu esityksessä hallituksen maahanmuuttopolitiittiseksi ohjelmaksi, mutta kokonaisuudessaan aihepiiri ja kysymyksenasettelu ovat Suomessa melko uusia.

”Ihminen ei ole työkone vaan sosiaalinen olento, joka tarvitsee sosiaalisen lähiverkostonsa. Tämä on inhimillinen tosiasia, jonka huomioiminen ei vielä näy työnantajapuolella. Muutto pitää nähdä perheen muuttona ja rekrytoinnissa on sitouduttava perhekohtaiseen kotouttavaan toimintaan.”

Väitettä vastustaneet asiantuntijat olivat sitä mieltä, että asia on jo jossain määrin huomioitu. Lisäksi epäiltiin kiinnostusta jäädä pysyvästi Suomeen, maa nähtiin enemmän välietappina.

”Ulkomailta suoraan rekrytoitujen perheenjäsenet tuskin ovat syrjäytyvää tyyppiä, vaan pikemminkin etuoikeutettuja. Syrjäytyminen on ymmärrettävä tässä subteellisesti.”

K16.* Kaikki työpaikat ovat lähtökohtaisesti monimuotoisia, sitä ei vain osata tällä hetkellä hyödyntää tarpeeksi henkilöstösuunnittelussa ja johtamisessa. Tämän oivaltaminen tuottaisi taloudellista etua yritykselle. Monimuotoisuuden johtamisen käytännön toimenpiteet lisäävät yritysten tuottavuutta.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
83 %	13 %	4 %

Selvä enemmistö asiantuntijoista oli taipuvaisia olemaan sitä mieltä, että kaikki työpaikat ovat lähtökohtaisesti monimuotoisia. Jotkin tutkimukset osoittavat yhteyden monimuotoisuuden huomioimisen ja tuottavuuden välillä. Tulos syntyy siitä, että ihmiset voivat hyvin ja voivat toteuttaa itseään. Monimuotoisuuden näkyväksi tekeminen avartaa ja luo suvaitsevaisuutta.

Yksi asiantuntija tosin lisäsi väitteeseen että monimuotoisuuden käytännön toimenpiteet lisäävät yritysten tuottavuutta: *”...mutta vain joillakin aloilla ja ammateissa, joissa on selkeä työvoimapula ja osaajia löytyy enää vain ulkomailta.”*

”Moninaisuus avartaa ja tuo uusia näkökulmia, lisää oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksia ja rikastuttaa voimavaroja. Nämä varmastikin vaikuttavat yritysten tuottavuuteen, mutta tulisi varoa, ettei tuottavuus olisi ainoa motiivi monimuotoisuuden ylläpitämiselle.”

”Kysymys on kuitenkin pitkäjänteisestä toiminnasta, jonka onnistuminen punnitaan vasta kun työpaikkojen korkeinta johtoa valitaan. Liian usein monimuotoisuutta arvioidaan vaan lukumääräisesti eikä oteta huomioon mille työntekijätasolle vähemmistöt hierarkiassa sijoittuvat.”

Eri mieltä olleiden asiantuntijoiden argumentit hajaantuivat. Yhden asiantuntijan mielestä moninaisuus loisi tuottavuutta, mutta sille ei anneta nykyään tilaa työpaikoilla. Toisen mielestä taas monimuotoisuuden johtaminen ei tuo taloudellista etua yrityksille, sillä se on raskasta työtä. Kolmas asiantuntija ei uskonut tuottavuuteen, mutta kylläkin siihen, että mielekkäämpi työelämä olisi saavutettavissa monimuotoisuuden huomioimisella.

”Ei monimuotoisuus juuri taloudellista etua tuo, päinvastoin. Taloudellista etua syntyy vain, jos muuta työvoimaa ei ole saatavissa kuin maahanmuuttajia. Monimuotoisuuden johtaminen on rankempaa puuhaa kuin muuten. Ongelmakirjo on laajempaa.”

K17. Monimuotoisuuden huomioiminen alkaa siitä, että johto ja muu organisaatio avoimesti viestii, että erilaisia ihmisiä pidetään arvossa ja kaikkia kunnioitetaan. Johtaminen ja esimiestyöskentely työpaikoilla ovat avainasemassa monimuotoisuuden hallinnassa ja sen kääntämisessä voimavaraksi tulevaisuudessa.

Samaa mieltä

Eri mieltä

Muu vastaus

91 %

9 %

-

Johdon esimerkillä on merkitystä työyhteisön ilmapiirille ja kulttuurille ylipäätään. Lähiesimiesten päivittäisellä toiminnalla ja paikallisen ammattiyhdistyksen viestillä on tärkeä merkitys. Ilman johdon voimakasta sitoutumista tuloksia ei saada aikaan.

”Haasteet ovat nimenomaan esimiehillä ja useimmin lähiesimiehillä, jotka johtavat sitä päivittäistä toimintaa. Jos se toiminta pelaa, tulosta syntyy. Tietysti yrityksen johdon subtautuminen ja arvostaminen on tärkeää. Kaikkia on kunnioitettava.”

Väitettä vastustaneissa kahdessa kannanotossa todettiin koko työyhteisön vastuu. Työtovereiden asenteilla ja käytöksellä on suuri merkitys.

”Yhtä tärkeää on työtovereiden asennoituminen ja käyttäytyminen tutkimustenkin mukaan.”

K18.* Monimuotoisuuden ongelmatilanteet ja konfliktit olisivat ratkaistavissa kehittämällä vuorovaikutusta erilaisten työntekijöiden ja työntekijäryhmien välillä. Työyhteisöt pitäisi vuoteen 2020 mennessä kouluttaa käsittelemään omaa monimuotoisuuttaan.

Samaa mieltä

Eri mieltä

Muu vastaus

78 %

17 %

4 %

Väitettä tukeneissa kannanotoissa nähtiin, että työyhteisöjen kouluttaminen vuorovaikutukseen on tärkeää. Toimiminen monimuotoisessa työyhteisössä ei ole itsestään selvää tai yksinkertaista. Jo olemassa oleva monimuotoisuus pitää osata tuoda paremmin esille. Ongelmatilanteet voidaan ratkaista etukäteen. Johtamisen merkitystä korostettiin, mutta koko työyhteisöllä on vastuu osata toimia myös työtovereina ja alaisina.

”Yhtenä keskeisenä metodina monimuotoisuuden paremmassa huomioimisessa on olemassa olevan monimuotoisuuden parempi havaitseminen ja esille tuominen. Valmiuksia kohdata erilaisia ”uusia” vähemmistöjä parantaa esimerkiksi se, jos jokainen henkilö bahmottaa sen, miltä osin hän itse kuuluu vähemmistöön.”

”Se on ennen muuta johtamiskysymys, mutta koko yhteisöä tarvitaan.”

Väitteen kanssa eri mieltä olleet asiantuntijat argumentoivat, että monimuotoisuus ei ole jotain sellaista, johon kouluttaudutaan. Nuoret ovat jo työelämään tullessaan valmiiksi ennakkoluulottomampia. Vaikka vuorovaikutustaitoja pidettiin kommentoissa tärkeänä, epäileväisyyttä esiintyi sen suhteen, kuinka laajamittaisiin koulutuksiin riittäisi resursseja.

”Vuorovaikutustaidot on hyvin tärkeä sinänsä. Lisäksi pitäisi työyhteisöissä päästä siihen kehitysvaiheeseen, jossa päätöksenteko ja yhteisten raamien luominen tapahtuu yhteisvoimin niin, että yhä enemmän kaikilla työntekijöille ja -ryhmille on mahdollisuus vaikuttaa ja antaa oma panoksensa myöskin päätöksenteolle.”

K19.* Tulevaisuudessa työelämän vaatimukset ilmenevät nykyistä enemmän työtehtävien kautta. Esimerkiksi vuonna 2020 asiakastyössä on aivan tavallista olla hunnutettu musliminainen tai romaninainen, koska pukeutuminen ei vaikuta työsuoritukseen.

Samaa mieltä

48 %

Eri mieltä

48 %

Muu vastaus

4 %

Kysymys jakoi vastaajat tasan kahtia. Muutoksen nähtiin lähtevän joko luonnostaan tai sitten maan tapojen katsottiin estävän sen. Kyseessä on pitkälti se, nähdäänkö työelämä kulttuurisesti ”neutraalina”, eli valtaväestön määrittelemänä tilana, vai osana yksilöiden ilmaisunvapautta. Romaninaiset nähdään musliminaisten osalta ikään kuin ennakkotapauksena, jolloin huivin tai hunnun käyttö työssä, eli etninen pukeutuminen, ei tulisi yleistymään.

”Niinpä niin, mutta huntu voi sentään olla vähän kynnyskysymys meillä monessa asiakastyössä.”

Väitettä vastustaneita kannanotot uskoivat pukeutumiskoodien istuvan syvällä ja yhdenmukaisen vaatetuksen olevan jatkossakin vallalla. Eräs asiantuntija myös arveli, että muslimien maallistuessa huivikysymys ei tule olemaan enää keskeinen.

”En usko että hunnutettuja naisia on paljoakaan asiakaspalvelutyössä. Ei romania suukaan ole nähty, vaikkei romaneja on ollut työelämässä paljonkin. Enemmän uskon, että muotoutuu ns. työasu ja vapaa-ajan asut. Työssä on tietyt ”neutraalit” säännöt ja vapaa-aikana kaikki voivat tunnustaa mitä tahansa tapojaan.”

K20. Työpaikkojen tulee vuonna 2020 harjoittaa monimuotoisuutta tukevaa rekrytointipoliittikkaa avoimella positiivisella diskriminaatiolla eli rekrytoimalla monimuotoisia ihmisiä, jotka toimivat roolimalleina ja tien raivaajina.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
65 %	22 %	13 %

Suuri enemmistö asiantuntijoista oli sitä mieltä, että vuonna 2020 tulisi harjoittaa avointa positiivista diskriminaatiota. Etnisten ryhmien tukemisen lisäksi olisi tuettava muitakin ryhmiä, kuten vammaisia, vain tällä tavoin työmarkkinoille astuminen helpottuu. Osa asiantuntijoista näki kehityksen välivaiheena. Lisäksi todettiin, että on varauduttava erityiskohtelun aiheuttamiin ongelmiin, kun osa työyhteisöstä ei välttämättä hyväksy menettelytapaa. Myös valtaväestön syrjintää pitäisi välttää.

”Riittävät pätevyyskriteerit on tietysti aina täytettävä eikä ihmiseltä toisaalta voida vaatia rekrytointissa esimerkiksi tiettyä uskontoa (paitsi kirkkojen töissä!) tai tiettyä seksuaalista suuntautumista, mutta monissa organisaatioissa voidaan kuitenkin nähdä esimerkiksi omakohtainen vammaisuus tai omakohtainen kokemus tietystä kulttuurista myös tehtävän hoitoon liittyvänä vahvuutena, jolloin kyse ei oikeastaan edes ole positiivisesta diskriminaatiosta vaan valintakriteereistä. On kuitenkin vältettävä asetelmaa, jossa tulisi vaikutelma, että joku tulee valituksi ”sen takia, että on vammainen” tms. Ja syrjintää on vältettävä myös näissä tilanteissa. Minusta on hiukan hassua määritellä jotkut ihmiset ”monimuotoisiksi ihmisiksi”. Eli onko homo tai saamelainen ”monimuotoinen ihminen”, ja etnisesti suomalainen hetero sitten yksinlotteinen tai ”tavallinen”?”

”Tätä pitäisi tehdä jo nyt. Vammaisten työllistyminen ei muutu jos heitä ei rohkeasti etsitä ja rekrytoida. Pelkkä ilmoitus ei riitä. Pitää etsiä ja kouluttaa ja antaa mahdollisuuksia. Vastaväite on aina että tähän työhön on saatava ehdottomasti paras ei meillä ole aikaa kouluttaa kun töitä on niin paljon. Emme saa syrjiä normaaliväestöä, emme saa kysyä terveystietoja jne, Kuitenkin vain positiivisilla toiminnoilla pääsy työmarkkinoille avautuu.”

Väitettä vastustaneet asiantuntijat olivat sitä mieltä, että työnantajilta ei voi vaatia tällaista toimintaa. Määräykset eivät saa monimuotoisuuden asiaa etenemään haluttuun suuntaan. Kiintiöt eivät ole ratkaisu ongelmaan vaan pätevyys ratkaisee rekrytointitilanteissa.

”Ei kai kukaan työtään aloittava voi olla heti lipunkantaja ja radikaali.”

K21. Tulevaisuuden työelämä tulee olemaan monikielinen. Suomen kielen asema suomalaisilla työpaikoilla on liian hallitseva, jotta aito monimuotoisuus voisi toteutua. Esimerkiksi venäjän ja englannin kielellä pitäisi olla virallisempi asema vuonna 2020.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
30 %	70 %	-

Vähemmistö vastaajista uskoi kielten painopisteen merkittävästi muuttuvan, mutta tällöin lähinnä englannin kielen osalta.

”Kansainvälisissä organisaatioissa työkieli on usein jo englanti, ja muidenkin kielten rooli on noussussa. Kotimarkkinayrityksissä tilanne on tietysti erilainen.”

Suomen kielen aseman ei juuri uskota heikentyvän, eikä muiden kielten viralliseen asemaan odoteta muutoksia. Englannin ”ylivallan” tosin nähdään jatkuvan, mutta venäjän aseman kohentamiseen ei juuri uskota. Jälkimmäinen oletus on kuitenkin osin ristiriidassa sen oletuksen kanssa, että valtaosan tulevista maahanmuuttajista uskotaan tulevan entisen Neuvostoliiton alueelta. Venäjän kieli näyttää edustavan kansainvälistymisen haitalliseksi koettuja puolia, joka vastaa myös suomalaisten varsin kielteisiä asenteita venäläisiä kohtaan yleensä (Jaakkola, 2005, 72).

”Venäjän kieli ei tule hallitsemaan mitään tulevaisuudessakaan. Englanti tulee lisääntymään etenkin koulutetuilla aloilla. Terveystieteet, sosiaaliala, teollisuus toimivat pääsääntöisesti suomen kielellä myös jatkossa.”

K22. Lähivuosina joka viides työntekijä on noin kuusikymmentävuotias. Ikääntyneiden työntekijöiden työnkuvaa ja työaikoja pitää pystyä räätälöimään nykyistä paremmin esimerkiksi uudenaikaisilla osa-aikatyö- ja eläkeratkaisuilla.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
100 %	-	-

Kaikki asiantuntijat olivat samaa mieltä väitteen kanssa. He näkivät, että ikääntyneiden arvostus kohenee. Työaikajärjestelyt nähtiin mahdollisuutena panostaa työssä jaksamiseen ja pysymiseen. Tämä ei kuitenkaan koske vain ikääntyviä, vaan joustavia työaika- ja eläkeratkaisuja tarvitaan työssä jaksamiseksi kaikille työntekijöille. Joustot lisääntyvätkin työelämässä kaikkien kohdalla. Työaikajärjestelyt eivät kuitenkaan ole riittäviä yksin ikääntyneiden kohdalla, vaan tarvitaan kokonaisvaltaisempaa ikäpolitiikkaa ja -johtamista.

Osa näki tilanteessa myös taloudellisia mahdollisuuksia. On koko kansantalouden etu pitää ikääntyvät työssä ja hyvinvoivina mahdollisimman pitkään. Työvoimapulan takia kaikki työvoima tarvitaan talouden pitämiseksi käynnissä.

”Eläkkeelle lähdetään yksilöllisesti. Varmasti tulee erilaisia työaikamuotoja, osa-aikaisuutta, kannustepalkkioita, joilla houkutteellaan jatkamaan työssäoloa pidempään. Suhtautuminen ikääntyviin paranee tulevaisuudessa.”

”Suomalaisessa työelämässä lienee välttämätöntä päästä monipuolisempiin työaikajärjestelyihin sekä ikääntyneiden että muiden kannalta.”

”Yksilölliset ratkaisut työelämässä lisääntyvät.”

K23. Tasa-arvosuunnitelman sijaan organisaatioiden pitää vuonna 2020 laatia monimuotoisuussuunnitelma, jossa huomioidaan sukupuolten tasa-arvon lisäksi muut monimuotoisuuden muodot, kuten ikä ja etnisyys.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
78 %	22 %	-

Enemmistö asiantuntijoista oli sitä mieltä, että organisaatioiden pitäisi vuonna 2020 laatia monimuotoisuussuunnitelma. Kommenteissa suhtauduttiin tasa-arvosuunnitelman ja monimuotoisuussuunnitelman välisiin eroihin kahdella tapaa, jotka olivat keskenään ristiriidassa. Osan mielestä on riskialtista unohtaa sukupuolten tasa-arvon ensisijaisuus, sillä se on kaikkia ihmisiä koskettava syrjäntäperuste. Toisissa kommentteissa taasen nähtiin tasa-arvon ytimenä kaikkien ihmisten yhdenvertainen kohtelu, jolloin sukupuoli on liian yksipuolinen näkökulma.

Yhdenvertaisuussuunnitelma rinnastettiin vastauksissa monimuotoisuussuunnitelmaan. Asiantuntijat näkivät, että osa yrityksistä toimii jo tämän mukaan. Laajasti ottaen tasa-arvosuunnitelman pitäisi sisältää näitä näkökulmia.

”Periaatteessa kyllä, joskin käyttäisin mieluummin nykyistä termiä yhdenvertaisuussuunnitelma kuin monimuotoisuussuunnitelma. Sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuussuunnitelmien funktiona lainsäätäjän näkökulmasta on nähdäkseni syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu pikemminkin kuin monimuotoisuus itseisarvona. Yhdenvertaisuussuunnitelmiin pitäisi ehdottomasti sisällyttää työministeriön suosituksen mukaan kaikki nykyiseen yhdenvertaisuuslakiin sisältyvät syrjäntäperusteet samanarvoisesti. En ole varma, onko aina hyvä ja toimiva idea sisällyttää sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiat samaan suunnitelmaan. Sukupuolten tasa-arvo koskettaa kaikkia ihmisiä ja liittyy jokaiseen syrjäntäperusteeseen. Siihen liittyvä syrjäntä on myös luonteeltaan joissain tapauksissa erilaista kuin muihin syrjäntäperusteisiin. Olennaisinta on, että työpaikoilla on riittävän kattavat ja tehokkaasti toimeenpannut ja arvioidut suunnitelmat niin sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, etniseen alkuperään, ikään, vammaisuuteen kuin vakaumukseen liittyvän syrjäntän ja häirinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.”

Väitettä vastustaneissa kannanotoissa todettiin, että suunnitelmien toimivuudesta ei ole vielä saatu näyttöä. Osa asiantuntijoista ei usko pakkokeinojen tehoavan tässä asiassa.

”Monimuotoisuussuunnitelman tilalle käyttäisin yhdenvertaisuussuunnitelma tai vielä paremmin yhteiselo-suunnitelma. Monimuotoisuus-sanasta on nousut esiin pikemminkin ymmärrys rinnakkais-elosta. Siis jokaisen ryhmän oikeudet ja rinnakkaisena eläminen on nousut tärkeämmälle asemalle kuin aidosti yhdessä eläminen ja siihen liittyvien taitojen ja arvojen löytäminen ja oppiminen.”

3.3. Työpaikkojen asenteet

K24.* Suomalainen asenneilmasto ja erityisesti työnantajien ja työntekijöiden asenteet ovat tärkein yksittäinen tekijä, joka jarruttaa monimuotoistumista. Asenneilmapiirin tulee muuttua, jotta vuonna 2020 monimuotoisuus näyttäytyisi voimavarana eikä uhkana.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
87 %	9 %	4 %

Asenteet ovat kaikkien vastaajien mielestä hyvin keskeisiä. Väitettä vastustaneetkin olivat tässä samaa mieltä, mutta halusivat nähdä myös muita vaikuttavia tekijöitä. Käsitys asenteiden keskeisyydestä kuvastaa ehkä ohutta julkista keskustelua muista syrjintää tukevista rakenteista.

”Kaikki riippuu ensisijaisesti asenteista.”

”On siinä tekemistä, koska ei kuulu sarjaan itseäänsehyydet.”

Väitettä vastustaneita kannanottoja:

”Asenteet eivät synny irrallaan rakenteista ja toimintakäytännöistä, ja ovat muutettavissa vain muuttamalla käytäntöjä.”

”Uskon asenteiden muuttuneen siihen mennessä, kun eletään työmarkkinoiden murroksessa ja huomataan, että hyvää työvoimaa on saatavilla.”

K25. Kirkon tutkimuskeskuksen tutkimuksen mukaan suomalaisista 50 % suhtautui islamin uskontoon kielteisesti ja 10 % myönteisesti vuonna 2003. Vastaavat luvut olivat vuonna 1999 kielteisesti 51 % ja myönteisesti 4 %. Vuonna 2020 suomalaisten asenteet islamin uskontoa ja muslimeja kohtaan ovat parantuneet.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
74 %	26 %	-

Selkeä enemmistö vastaajista uskoi tilanteen muuttuvan islamin arkipäiväistymisen myötä. Ongelmana nähtiin lähinnä kansainvälisen tilanteen kehitys. Tutustumisen uskottiin tapahtuvan luonnostaan ajan myötä. Väitettä vastustaneet näkivät uskonnon/kulttuurin erot lähentymiseen liian syvinä ja epäilivät kansainvälisen kehityksen olevan suotuisaa.

”Vuonna 2020 nykyistä useampi suomalainen tuntee jonkun muslimin henkilökohtaisesti. Kouluissa islamia koskeva opetus on lisääntynyt ja monipuolistunut. Toisaalta Suomessa asuvista muslimeista suurempi osa on vuonna 2020 maallistuneita ja antaa islamista melko arkisen kuvan. Suomalaisista yhä suurempi osa on myös käynyt islamilaisessa maassa. Muutos ei ole välttämättä suuri, mutta kuitenkin positiiviseen suuntaan.”

”Vaikka tilanne nyt (2/2006) muslimi–länsi-akselilla on konfliktissa, uskon että vuoropuhelua kristittyjen ja muslimien välille tämänkin Tanska-selkkauksen takia syntyy yhä enemmän ja yhteisymmärrystä löytyy maltillisten osapuolten välillä.”

Vähemmistö vastaajista ei nähnyt lähentymiselle mahdollisuuksia. Aikajännettä pidettiin lyhyenä ja islamia liian erilaisena kulttuurina. Muun maailman vaikutus tuo lisää jännitteitä myös Suomeen.

”Valitettavasti en juuri usko asenteiden islamin uskon kohdalla parantuvan. Se hyvä mitä Suomessa mahdollisesti rakennetaan, tulee pilattua islaminuskoisen maailman toiminnan kautta – ja ihmisten asenteisiinhan vaikuttavat tietyt yksittäiset suuret tapahtumat.”

K26.* Tutkimuksen (Virrankoski 2005) mukaan nuoret omaksuvat suomalaisessa peruskoulussa kansallisen identiteetin, jossa isänmaallisuus ja erityisesti poikien kohdalla pen-seä suhtautuminen maahanmuuttajiin korostuu. Peruskouluissa pitäisi kasvattaa monimuotoisuuteen sekä kannustaa purkamaan perinteisiä sukupuolirooleja työelämässä. Kehitystä pitäisi tukea jo opettajankoulutustasolta lähtien.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
96 %	-	4 %

Kaikki vastaajat olivat tässäkin asennekysymyksessä samaa mieltä keskenään. Keskustelua haluttiin tosin laajennettavan myös muihin instituutioihin, kuten päiväkotiin ja armeijaan. Asennekasvatus näyttäytyy eräänlaisena eliksiirinä kaikenlaisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin.

”Puollan ehdottomasti moninaisuuskasvatusta kouluihin mutta se on jo vähän myöhäistä – moninaisuuskasvatusta pitäisi aloittaa jo päiväkodeissa – eli myös lastentarhanopettaja-koulutukseen moninaisuuskursseja.”

”Nykyään monet opettajat eivät itse ymmärrä tätä asiaa. Ensin täytyy kouluttaa opettajakunta ja hyvin.”

K27.* Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ongelmana työelämässä on, että he joutuvat piilottamaan oman identiteettinsä ja esimerkiksi perhemuotonsa. Vuonna 2020 seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat voivat olla työpaikoilla avoimesti omia itsejään eikä heidän tarvitse salata sukupuolista identiteettiään.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
83 %	17 %	-

Selvä enemmistö asiantuntijoista oli sitä mieltä, että vuonna 2020 seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat voivat olla työpaikoilla avoimesti. Tilanne on kehittynyt tähän suuntaan koko ajan. Julkinen keskustelu sekä pyrkimys tasa-arvoon nostavat myös tämän kysymyksen esille. Suvaitsevuus työelämässä kasvaa. Eroja työpaikkojen välillä kuitenkin tulee olemaan.

Eräs asiantuntija totesi tärkeimmät kehityskohteet: *”Tärkeää on saada sukupuolivähemmistöille kattava syrjintäsuoja tasa-arvolain piirissä ja seksuaalivähemmistöille vastaavasti yhdenvertaisuuslain piirissä sekä samaa sukupuolta oleville pareille yhdenvertaiset oikeudet työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin etuihin kuten vanhempainlomiin ja -rahaan.”*

”Tilanne on mielestäni kehittynyt parempaan suuntaan koko ajan ja varmaan kehittyy edelleenkin. Mutta varmasti vuonna 2020 löytyy vielä työpaikkoja joissa subtautuminen ei ole niin suopeaa.”

Väitteen kanssa eri mieltä olleet asiantuntijat olivat pessimistisempiä tulevaisuuden kehittymisen suhteen. Ilmapöytäkirjan muuttuminen ei ole mahdollista näin nopealla aikataululla.

K28. Vuonna 2020 seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt otetaan huomioon henkilöstöpolitiikkaa suunniteltaessa käytännön tasolla, esimerkiksi äitiys- ja vanhempainetuuksien ja sairaan lapsen hoito-oikeuden kohdalla. Myös lomakkeissa ja kyselyissä käytetään sukupuolisensitiivisiä muotoja.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
65 %	35 %	-

Enemmistö asiantuntijoista oli sitä mieltä, että henkilöstöpolitiikka ottaa huomioon seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt käytännön tasolla vuonna 2020. Kannanotoissa oltiin optimistisia kehityksen suhteen. Tärkeää olisi, että kaikilla työnantajilla olisi samat velvollisuudet, eikä työnantajan tulkinta asettaisi ihmisiä eri asemaan.

”Tähän pyritään, ja vuonna 2020 se toteutuu useammin kuin nyt. Vanhempainetuuksien kohdalla toivottavasti lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia on tuolloin muutettu niin, ettei vanhempainloman saaminen ole kiinni työnantajasta vaan kaikilla työnantajilla on samat velvoitteet. Mutta tuolloin on silti edelleen paljon tehtävää, jotta todellinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Monet työntekijät joutuvat edelleen tuolloin taistelemaan oikeuksistaan. Avainasemassa ovat luottamusmiehet ja ammattiliitot, niiden on sisäistettävä nämä asiat tärkeäksi osaksi omaa agendaansa ja valvontatehtäväänsä.”

”Pidän mahdollisena, koska lainsäädännöllinen pohja yhdenvertaisuuden toteutumiselle on jo. Muutokset virallisella tasolla, siis paperilla, syntyvät nopeammin kuin ihmisten asenteissa.”

Eri mieltä olleet asiantuntijat eivät nähneet kehitystä tapahtuvan lähivuosina.

”Tähän en usko vielä päästävän.”

3.4. Sukupuolet ja työllistyminen

K29. Monimuotoisuuden ja muutosten lisääntyminen johtaa siihen, että ihmiset hakevat perusturvaa perinteisistä sukupuolirooleista ja konservatiivisista asetelmista. Tämä kehitys vahvistaa perinteisiä sukupuolisesti jakautuneita työmarkkinoita, sekä vaikuttaa naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja perhekysymyksiin vuonna 2020.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
17 %	70 %	13 %

Vähemmistö asiantuntijoista oli samaa mieltä väitteen kanssa. On normaalia reagoida vastustuksella muutokseen ja tällaista kehitystä on jo nyt ollut nähtävissä. Eroja syntyy myös maantieteellisten alueiden välille.

”En pidä mahdollisena myös paluuta perinteisiin. Se olisi luonnollinen tapa reagoida nopeaan muutokseen, muttei välttämättä näy kaikkialla maassa. Alueellisia eroja saattaa olla.”

Enemmistö asiantuntijoista oli väitteen kanssa eri mieltä. Koulutustason nousu sekä globalisoituvaa maailmaa vievät kehitykset eteenpäin eikä taaksepäin. Tasa-arvon aikakausi on vasta tulossa. Valtiovallan toimenpiteillä, kuten samapalkkaisuusohjelmalla sekä kouluissa tapahtuvalla tasa-arvokasvatuksella, on positiivinen vaikutus tulevaisuuden kehitykseen ja työmarkkinoiden segregatioon.

”Monimuotoisuuden lisääntyminen varmasti lisää joidenkin kokemaa uhkaa omasta asemastaan. Yleisesti ottaen uhka ei kuitenkaan ole perusteltu muun muassa vähemmistöryhmien alemman sosiaalisen statuksen takia. En usko backlash-teoriaan eli asennemuutoksen kääntymiseen takaisin kielteisempään suuntaan.”

K30.* Oletus ihmisen heteroseksuaalisuudesta näkyy vahvana työpaikkojen arjessa, kuten rekrytoinnissa, kahvipöytäkeskusteluissa. Vuonna 2020 suomalaisessa työelämässä ei ole pakko olla mies tai nainen.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
35 %	57 %	9 %

Vähemmistö oli sitä mieltä, että vuonna 2020 suomalaisessa työelämässä ei ole pakko olla mies tai nainen. Sukupuoliroolit muuttuvat väljemmiksi. Eroja löytyy kuitenkin alojen ja alueiden mukaan.

”Nykyistä suuremmassa määrin näin tulee olemaan. Tässä on kuitenkin eroja työpaikkojen, alojen ja alueiden välillä. Monet sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset joutuvat vuonna 2020 edelleen toimimaan tienraivaajina ja ”kokemuskouluttajina” omilla työpaikoillaan ja muussa sosiaalisessa elämässään. Osittain aika tekee tehtävänsä ja myöskin mediassa näkyy enemmän sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä, joten yhä suuremmalla osalla valtaväestöä on jonkinlainen kosketus aiheeseen.”

Väitteen kanssa eri mieltä olleiden asiantuntijoiden enemmistö argumentoi, että sukupuoli on kuitenkin elämää määrittävä tekijä ja se säilyy. Kehitys on kyllä mahdollista, mutta ei kaikille työpaikoilla.

”Ollaksesi persoona sinun on oltava joko mies tai nainen – ja naisia ja miehiä on tasaisemmin joka työyhteisössä.”

”Näin saattaa tapahtua vain joillakin työpaikoilla. Muutos ei yleensä tapahdu nopeasti.”

K31. Tilastojen mukaan Suomessa asuvista perheellisistä somalinaisista oli 42 prosenttia vuonna 2003 yksinhuoltajia. Maahanmuuttajanaiset ja perheet tarvitsevat erityistä tukea, jotta naisten työllistyminen onnistuisi tulevaisuudessa.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
96 %	-	4 %

Tässä kysymyksessä kaikki vastaajat olivat samaa mieltä. Tulkitsemme tämän tarkoittavat erityistä emansipaation tunnetta maahanmuuttajanaisia kohtaan, jotka miehiä useammin ilmeisesti myös nähdään uhrin asemassa yhteiskunnallisten muutosten keskellä.

”Maahanmuuttajanaiset tarvitsevat erityistä tukea. Jos he ovat vain kotona, he syrjäytyvät, kun lapset kasvavat suomalaiseen kulttuuriin.”

”Jos näin jatkuu, Suomi on vakavasti epäonnistunut kv. suojelun politiikassaan, laiminlyönyt ihmisten elämän turvaamisen uudessa kotimaassaan.”

K32. Maahanmuuttajaperheissä isien työllistyminen on tärkeämpää kuin naisten, koska isän tyytyväisyys ja asema heijastuu koko perheeseen ja sekä maassa pysymisen edellytyksiin. Kotouttamisessa pitäisikin tulevaisuudessa suunnata voimavaroja miesten työllistymiseen.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
35 %	52 %	13 %

Vähemmistö asiantuntijoista näki miesten aseman erityiskohtelua vaativana, joten ero edelliseen kysymykseen naisten tilanteesta on huomattava. Väitettä tukeneet puheenvuorot nostivat esille kulttuuriset käsitykset miehen asemasta, joille pitää antaa aikaa sopeutua suomalaiseen yhteiskuntaan: kulttuurisensitiivisyyttä siis kaivataan.

”Suomessa kiinnitetään ehkä liikaakin huomiota naisiin. Olen pidempään ollut huolissani, miten miesten käy. Syrjäytyminen on jo näkynyt perheissä.”

Enemmistö vastaajista ei hyväksynyt miesten asettamista etusijalle, vaan korostettiin joko tasa-arvoideologiaa tai muutoin tasaveroista kohtelua. Vertailtaessa edelliseen kysymykseen nähdään, että naisen asemaan liittyvät ideologiset jännitteet ovat äärimmäisen keskeisiä maahanmuuttajakeskusteluissa.

”Suuri määrä tutkimusta osoittaa, että perheiden hyvinvoinnin ja lasten ”menestyksen” (pärjääminen opinnoissa ym.) yhteys äidin koulutustasoon on vahva. Ei ole perusteltua asettaa miehiä ja naisia tässä vastakkain, vaan voimavaroja tulee suunnata molempien koulutuksen ja työllistymismahdollisuuksien vahvistamiseen. Lisäksi edellisen näkökulman tieto yksinhuoltajien suuresta osuudesta somalainien keskuudessa painottaa huomion kiinnittämistä naisten tilanteeseen, jos tavoitteena on perheen hyvinvointi ja maassa pysyminen.”

”Ei missään tapauksessa! Nykyisellään maahanmuuttajien vaikein kysymys on kobbata suomalainen sukupuolten välinen tasa-arvo, mutta eihän sitä voi piilottaa heiltä!”

3.5. Viranomaiset työelämän portinvartijoina

K33.* Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jolla edistetään yhdenvertaisuutta vain etnisen yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta. Näin ollen yhdenvertaisuuslaki asettaa osittain eriarvoiseen asemaan etnisen taustan ja muut monimuotoisuuden muodot. Tulevaisuudessa yhdenvertaisuuslain tulisi sisältää samanarvoisena syrjintäperusteina myös muut monimuotoisuuden muodot, ei vain etnistä taustaa.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
87 %	9 %	4 %

Enemmistö asiantuntijoista tuki väitettä. Yhdenvertaisuuslain sisältöä ei tunnettu kovin hyvin ja monet vastaajat olivat yllättyneitä sen rajoitteista. Lisäksi myös muiden syrjintäperusteiden, kuten uskonnon ja terveydentilan, toivottiin olevan samalla viivalla. Yhdenvertaisuuslaki on vielä sen verran uusi osa suomalaista lainsäädäntöä, ettei useimmilla vastaajilla vaikuta olevan siitä kovin selkeitä käsityksiä.

K34. Yhdenvertaisuuslain valvontaa pitäisi lisätä ja sanktioita koventaa.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
52 %	43 %	4 %

”Kyllä, koska lainsäädäntö on vahvin väline velvoittaa työnantajat toimenpiteisiin. Ei ole perusteltua, että yhdenvertaisuussuunnitelmassa keskityttäisiin vain yhteen syrjintäperusteeseen. On tehokkaampaa, että syrjintäperusteet ovat samassa paketissa.”

”Tämä on viimevuosien masentavimpia asioita. Työmarkkinajärjestöt estivät yhdenvertaisuuslain tasa-arvoisen säätämisen ja työministeriö suvaitsi sen samoin kuin eduskunta.”

Väitettä vastusti vain kaksi asiantuntijaa.

”Ei laki ratkaise asenteita.”

Kysyttäessä yhdenvertaisuuslain valvonnasta asiantuntijoiden mielipiteet jakautuivat kahtia. Samaa mieltä olleet asiantuntijat näkivät, että lain valvonnalla on merkitys monimuotoisuuden etenemisen kannalta. Myös lain velvoittavuudella on merkitystä työnantajien suunnitelmien kannalta. Asennekasvatustakin toki tarvitaan. Yksi asian-

tuntija halusi vammaisten syrjinnän työelämässä näkyvämmäksi lain avulla ja toinen asiantuntija ehdotti vähemmistövaltuutetun toimialan laajentamista kattamaan muut syrjäntäperusteet tai seksuaalivähemmistöille omaa asiamista.

K35. On hyvä, että on olemassa nimenomaan etnisyyteen liittyvä erityisviranomainen, vähemmistövaltuutettu, joka katsoo syrjäntäkysymyksiä. Ulkomaalaiset ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvat ihmiset ovat yhteiskunnallisesti heikommassa työmarkkina-asemassa kuin muut monimuotoisuuden ilmentymät vuonna 2020.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
74 %	22 %	4 %

”Asennekasvatus on aivan liian hidas tie muutokseen.”

”Niin kauan kuin yhdenvertaisuus ei ole itsestäänselelyys, on hyvä olla jonkinlainen valvonta yhdenvertaisuuslain toteutumiseksi.”

Väitettä vastustaneissa kannanotoissa ei uskottu valvonnan ja sanktioiden voimaan. Sanktiot koettiin aivan riittäviksi. Asiantuntijoilla oli enemmän uskoa positiivisen esimerkin voimaan.

”Mieluummin palkitsevuutta ja hyviä malleja esille, todisteita toimivuudesta.”

”Uskon enemmän valistukseen, valvonta ja sanktiot eivät edistä kohderyhmien asemaa pidemmällä tähtäimellä.”

”Sanktioilla tämä ei onnistu, vaan vastarinta voi siitä koventua.”

Enemmistö asiantuntijoista oli sitä mieltä, että vähemmistövaltuutetun toimiala on riittävä. On hyvä, että etnisyyttä varten on oma erityisviranomainen. Vähemmistövaltuutetun tehtävä on kiistatta tärkeä ja välttämätön, sillä etnisten vähemmistöjen asema työmarkkinoilla on muita heikompi. Tosin vähemmistövaltuutetun tehtävän toimialaa toivottiin laajennettavaksi: osa halusi mukaan seksuaalivähemmistöt ja osa uskonnolliset vähemmistöt. Tosin muutkin ryhmät tarvitsevat vastaavaa tukea, jota heidän myös pitäisi saada.

K36.* Viranomaisten asenteiden on muututtava suvaitsevammiksi monimuotoisuutta, kuten vammaisia, maahanmuuttajia, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä ja uskontoja kohtaan vuoteen 2020 mennessä.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
87 %	4 %	9 %

”On siis hyvä, että joku keskittyy etniseen syrjintään, mutta olisi tärkeää, että myös muubin moninaisuuden ilmentymiin olisi joku keskittynyt. Moninaisuuden muotoja ei tule luokitella toisia merkittävimmiksi, vaan kaikki asiat tulisi huolehtia kuntoon. Moniperusteiseen syrjintään puuttuminen edellyttää myös tätä.”

”Myös uskonnollisten vähemmistöjen (esim. suomalaisten muslimien) mahdollisen syrjinnän valvonnan pitäisi kuulua vähemmistövaltuutetun työnkuvaan.”

K37. Erilaisten ryhmien omat järjestöt vaikuttavat sekä asenteisiin että työllisyyskysymyksiin. Monimuotoisen kansalaisyhteiskunnan kehittymistä on tuettava. Monimuotoisuuden ilmentymien omien järjestöjen ja toimijoiden toimintaa on rahoitettava nykyistä enemmän vuonna 2020.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
70 %	17 %	13 %

Väitettä vastustaneissa kannanotoissa puututtiin siihen, että eri vähemmistöjä ei pitäisi asettaa eri asemaan. Lisäksi nimi, vähemmistövaltuutettu, koettiin harhaan johtavaksi.

”Miksi vähemmistövaltuutetun nimi on vähemmistövaltuutettu, jos sektoriin kuuluvat vain etniset vähemmistöt?”

Lähes kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä väitteen kanssa. Viranomaiset nähdään esikuvina ja ilman heidän sitoutumistaan asiaan mahdollisten muutosten nähdään valuvan hukkaan. Muutama vastaaja kritisoi kovin sanoin nykyisiä viranomaisasenteita.

”Kyllä, he ovat avainhenkilöitä yhteiskunnassa niin kuin johtajat yrityksissä.”

”On uskomatonta, minkälaisia asenteita viranomaisilla on. Uutta vammaislakia laaditaan ilman yhteistyötä vammaisten kanssa.”

Järjestökentän tukemista pidettiin pääasiassa hyvänä asiana ja selkeä enemmistö vastanneista tuki väitettä. Kriitikkiä tuli lähinnä eriytymisen pelosta ja siitä, etteivät järjestöt jäisi ainoiksi toimijoiksi. Myös muita tarvitaan.

”Kansalaisjärjestöjen ja -ryhmien tukeminen edistää demokratiaa ja tasapuolisia osallistumismahdollisuuksia. Toisaalta esimerkiksi palvelujen kehittäminen ja monimuotoisuutta koskeva asiantuntemus ei saa olla järjestöjen vastuulla, vaikka rahoitus tulisikin pääosin valtiolta tai EU:lta.”

”On parempi että järjestöt ja eri ryhmien etujärjestöt kehittävät, toimivat ja toteuttavat sitä mikä heille ja heidän edustamalleen ryhmälle on tärkeää tai ovat ainakin mukana siinä toiminnassa yhtenä osapuolena. Suomi on liian viranomaislähtöinen maa, ei pelkästään maahanmuuttoasioissa.”

Väitettä vastustaneet kannanotot nostivat esille järjestöjen roolin mahdollisena kulttuurisena eristäytymisen paikkana suomalaisesta yhteiskunnasta. Myös resurssien niukkuutta pidettiin ongelmana.

”Mitä enemmän tuetaan erillisiä toimintoja sitä enemmän on irrallista rinnakkaiseloja ja jopa segregaatian vaara.”

3.6. Maahanmuuttopolitiikka

K38. Suomalaisen maahanmuuttopolitiikan pitäisi olla kokonaisuutena yhden ministeriön hallinnassa viimeistään vuonna 2020.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
74 %	17 %	9 %

Selkeä enemmistö vastaajista kannattaa yhden ministeriön mallia. Pientä varauksellisuutta tosin on maahanmuuttoon liittyvien asioiden poikkihallinnollisuuden takia. Lisäksi nykyinen työministeriön ja sisäasiainministeriön välinen vastakkainasettelu teki osasta kannanottoja varovaisia. Etenkin sisäasiainministeriöön liitettystä asenteista usea vastaaja piti ongelmallisina.

”Voisi helpottaa asioiden hoitoa. Toisaalta maahanmuuttoasioiden hallinnon keskittämiseen voi liittyä myös riskejä (esim. maahanmuuttopolitiittisten linjausten/näkemyksen yksipuolistuminen).”

”Nykyiset ongelmat aiheutuvat osin eri hallintojen välisistä reviiritaiseluista.”

Väitettä vastustaneita kannanottoja:

”Monissa maissa on oma maahanmuuttoministeriö. En usko että nykyisistä ministeriöistä ainakaan sisäasiainministeriö voisi ballinoida maahanmuuttopolitiikkaa.”

”Ei auta asiaa; maahanmuutto on poikkihallinnollinen ilmiö – siihen tarvitaan ennen kaikkea lupa-, opetus-, terveys- ja työviranomaisia. Mielestäni yksi viranomainen niputtaisi maahanmuuttajat joksikin ihmisen erikoisryhmäksi mitä se ei ole eikä pidä ollakaan.”

K39. Vuoteen 2020 mennessä työperäinen maahanmuutto kasvaa voimakkaasti. Tuolloin maahanmuuttajien määrä Suomessa on vähintään kaksi kertaa suurempi kuin nykyään.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
78 %	17 %	4 %

Suuri enemmistö vastaajista uskoo työperäisen maahanmuuton kasvuun, mutta jonkin verran näkemyksissä oli arviota tarkennettu joko alhaisemmaksi tai korkeammaksi. Ylipäänsä Suomea ei pidetty erikoisen vetovoimaisena maana. Käsitykset vastaavat pitkälti lukuisten tutkijoiden oletuksia maahanmuuton kasvusta.

”Ilmeisesti valtiovallan suunnitelmat ainakin ovat tämänsuuntaiset. Toisaalta nopeaa kehitystä jarruttavat edelleen maahanmuuttopolitiikan pullonkaulat, Suomen syrjäinen sijainti ja torjuvat asenteet maahanmuuttoa kohtaan.”

”No, ei ehkä voimakkaasti, sillä työperäisiä muuttajia on saatu toivottua vähemmän. Maahanmuuttajien määrä tulee kyllä lisääntymään, mutta syitä on varmasti muitakin kuin työperäinen muutto.”

Muutama vastaaja ei nähnyt merkkejä kasvavasta maahanmuutosta.

”En usko. Tällä menolla Suomi menettää myös omaa väkeä.”

”Kasvaa, mutta en usko, että kaksinkertaistuu nykyiseen verrattuna.”

K40. Suurin osa tulevasta työperäistä maahanmuutosta tulee entisen Neuvostoliiton alueelta ja uusista Euroopan Unionin jäsenmaista.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
74 %	13 %	13 %

Valtaosa vastaajista uskoo entisen Neuvostoliiton alueen ja uusien EU-maiden olevan luontevia lähtömaita. Vastausten näkökohdat liittyivät lähinnä siihen, että muuttoliikkeen oletetaan olevan lähtöalueiltaan moninaisempaa. Käsitykset vastaavat varsin hyvin nykyisiä tutkijoiden oletuksia.

”Suomi on muualta Euroopasta katsoen syrjässä, periferiaa ja olosuhteet muutenkin kovat. Venäjällä olot ovat vielä kovemmat mutta Suomi lähellä. Ehkä tänne voisi tulla edellä mainittujen maiden lisäksi ihmisiä myös Kauko-Aasiasta, esim. Kiinasta.”

”Suomi ei ole kuitenkaan mikään liian houkuttava maa. Ellei Afrikassa tapahdu katastrofeja ja Latinalaisessa Amerikassa ilmaannu uusia diktaattoreita, niin tässä on luonnollinen suunta.”

Väitettä vastustaneita kannanottoja:

”En osaa sanoa. Aasiasta ja Pohjois- ja Etelä-Amerikastakin tulee varmaan tulevaisuudessa paljon maahanmuuttajia, samoin tulevaisuudessa yhä enemmän myös vanhoista jäsenmaista.”

K41. Maahanmuuttajan pitäisi saada nykyistä nopeammin Suomen kansalaisuus ja täydet työskentelyoikeudet. Pätkittäiset työ- ja oleskeluluvat johtavat heikkoon sitoutumisen asteeseen maahan ja sen kulttuuriin. Kaikkiin oleskelulupiin pitäisi vuonna 2020 sisältyä työskentelyoikeudet.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
87 %	4 %	9 %

Lähes kaikki vastaajat olivat samaa mieltä sitä, että työlupakäytännöt ovat nykyisellään kestävämmällä pohjalla. Kansalaisuuden saamiseen ei nähty liittyvän yhtä suuria ongelmia, ellei käsittelyaikoja oteta lukuun. Työ nähdään luonnollisena, pysyvään maassa oleskeluun liittyvänä oikeutena, jota ei pitäisi rajoittaa.

”On myös yhteiskunnan etu, että Suomeen muuttavat ihmiset saavat työskennellä. On tärkeää, että työskentelyoikeudet myönnetään laajasti myös perheen yhdistämistilanteissa. Näin ilmeisesti onkin tapahtumassa käsittelyssä olevan ulkomaalaislain muutosesityksen puitteissa.”

”Pienin poikkeuksin kyllä työlupa pitäisi olla valtaosalla. Kansalaisuuskein pitäisi myöntää ilman turhia viivytyksiä – ei se silti mitään kauppatavaraa voi olla. Nykyiset säädökset kansalaisuuden myöntämisessä pitkälti ok, mutta päätösten pitäisi tulla alle puolessa vuodessa.”

K42. On uhka, jos maahanmuuttaja kokee osattomuutta suomalaisen yhteiskuntaan. Työ on kaikkein tärkein tekijä, kun ehkäistään kulttuurien välisiä konflikteja ja avointa ristiriitaa kantaväestön ja maahanmuuttajien välillä. Kaikkein tärkeintä on pystyä tarjoamaan Suomeen tulijoille nopeasti työtä.

Samaa mieltä	Eri mieltä	Muu vastaus
91 %	4 %	4 %

Kaikki vastaajat näkivät maahanmuuttajien työllistymisen tärkeänä yhteiskuntarauhan kannalta, mutta useat vastaajat toivat esille myös muita tärkeitä tekijöitä, kuten koulu-

tuksen, perheiden hyvinvoinnin ja työuran kehityksen. Kotimaiset tutkimukset maahanmuuttajien antamasta merkityksestä työlle pääsääntöisesti vahvistavat asiantuntijoiden käsityksen (esim. Forsander, 2002).

”Työn kautta syntyy myös kontakteja suomalaisiin ja suomalaiseen yhteiskuntaan, samalla suomen kielen taito kehittyy. Mutta ei toki pelkästään työ: esim. kotiäitien ja lasten hyvinvointi, kieli- ja koulutuskeskymykset, ystävät, yleinen asenneilmapiiri tärkeitä.”

”Työttömyys syrjäyttää ja katkeroittaa, varsinkin jos se kohdistuu vain tiettyyn väestöön esim. maahanmuuttajiin. Koska elämme työllämme on tärkeitä, että jokainen hankkii toimeentulonsa itse ja saa siihen mahdollisuuden. Työ antaa ihmiselle omanarvontuntoa ja riippumattomuutta, työpaikan myötä syntyy myös luontevia kontakteja muihin ihmisiin.”

”Kansainväliset todisteet, omat kokemukset ja koko siirtolaisuushistoria osoittavat näin.”

Väitettä vastustaneita kannanottoja:

”Työ on tärkeää, mutta esimerkiksi pelkkä suorittava työ ei välttämättä auta, jollei siihen kytketä kielen ja kulttuurin opetusta ja mahdollisuutta sosiaalsiin verkostoihin. Eli edes auttava kielitaito ja mahdollisuus vuorovaikutukseen suomalaisten kanssa ovat vähintään yhtä tärkeitä kuin työ. Mahdollisimman pian saatu mielekäs, omaan koulutustaustaan sopiva työ johon liittyy sosiaalisia kontakteja on varmasti ihannetilanne.”

3.7. Tulevaisuuden visioita

K43. Kiteytä tähän näkemyksesi monimuotoisuudesta suomalaisessa työelämässä vuonna 2020, jos kehitys olisi positiivista. (17 vastausta)

Myönteisessä tulevaisuuden arvioissa erilaisuuteen ei joko kiinnitetä huomiota tai sitten se koetaan rikkaudeksi. Sukupuoli, ikä, etnisyys, vammaisuus ja muut ominaisuudet eivät ole esteitä rekrytoinnissa eivätkä myöskään aiheuta ongelmia työyhteisöissä. Vaikka monimuotoisuutta ei jokaisella työpaikalla välttämättä olekaan, ei sitä itsessään koeta uhkaksi tai siihen panostamista resurssien hukkaamiseksi. Muslimien uskontoon liittyvät käytännöt, kuten pukeutuminen, ruokailu ja juhlapyhien vietto on huomioitu työpaikoilla. Moninaisuus nähdään luonnollisena osana työyhteisöä, eivätkä myöskään asiakkaat kiinnitä siihen huomiota. Moninaisuutta on lisäksi tuettu monin eri tavoin, jotta ennakkoluulot on saatu murrettua.

”Erilaiset ihmiset toteuttavat luovasti yhteisiä tavoitteita.”

”Etnisiin ja uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvien läsnäolo työpaikoilla niin arkipäiväistä, että siihen ei enää tarvitse kiinnittää erityistä huomiota. Työhön valittaessa etninen ja uskonnollinen tausta voidaan sivuuttaa ja keskittyä hakijan koulutuksellisiin yms. ansioihin ja työhön sopivuuteen. Erilaisesta

etnisestä, kielellisestä ja uskonnollisesta taustasta tulevat työntekijät nähdään resursseina. Työpaikoilla on selvät objeet siitä, miten esim. työajoissa voidaan joustaa muslimien juhlapäivinä jne.”

”Monet niistä monimuotoisuuden ilmauksista, jotka tänään havaitsemme ja jotka meidät pysäyttävät (ihonväri, sukupuoli-identiteetti, etninen tausta) ovat muuttuneet yhdenvertaisiksi ja huomaamattomiksi osaksi työelämän kirjoa. Monimuotoisuutta arvioidaan uusien kriteerien kautta: henkilön kulttuuripääoma, varallisuus tai elämäntyyli.”

”Työpaikoilla on monenlaisia ihmisiä joita kaikkia kohdellaan hyvin, osin samalla tavoin, osin heidän lähtökohdistaan. Näkyvillä paikoilla on hyvin koulutettuja esim. toisen polven maahanmuuttajia ja eläkeikäisten on mahdollista jatkaa osa-aikatyössä tai muuten olosuhteisiin sovelletussa työssä. On paljon sosiaalisia yrityksiä, joissa maahanmuuttajat, syrjäytyneet, vammaiset ym. voivat ottaa tuntumaa työelämään.”

K44. Kiteytä tähän näkemyksesi, millainen on monimuotoinen suomalainen työelämän vuonna 2020, jos negatiiviset kehityskulut toteutuvat. (15 vastausta)

Kielteisissä tulevaisuuden visioissa ponnistavat esille tämän päivän huonoiksi koetut piirteet - kuten pätkätyöt, työsuhteiden epävarmuus ja syrjäytyminen - entisestään vahvistuneina. Näköpiirissä on ylipäätään yhteiskunnallinen jakautuminen hyvä- ja huono-osaisiin. Rasismista on muodostunut rakenteellista ja populistiset liikkeet ovat polarisoineet asennemaailman. Suomi ei myöskään enää ole houkutteleva maa asua, vaan niin eri vähemmistöjen kuin myös valtaväestön kyvykkäät yksilöt ovat lähteneet pois. Yleinen kurjistuminen lisääntyy.

”Syrjintää esiintyisi edelleen: sekä rassistista ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää että seksuaaliseen suuntautumiseen, vammaisuuteen ja uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa syrjintää. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö eivät olisi pureet, eikä niitä ole kehitetty velvoittavammiksi. Valtion varoja ei ole osoitettu yhdenvertaisuuskysymyksistä kouluttamiseen, kuten yhdenvertaisuussuunnittelun tukemiseen, eikä työnantajien velvoitteiden noudattamisen valvontaan. Päävastoin julkista sektoria on kavennettu ja kehittämisesursseja pienennetty.”

”Työttömyys moninkertaistuu. Monet sekä suomalaiset että etniset ryhmät muuttavat pois Suomesta. Hyvin koulutettu nuoriväki muuttaa pois paremman elämän perässä.”

”Työpaikat ovat jakautuneet. Ns. parempia työpaikkoja, joihin helposti pääsee valtaväestö ja yleisiä työpaikkoja, joihin otetaan pääasiallisesti maahanmuuttajia ja muita ns. erilaisia työntekijöitä. Rekrytoinnissa ei aina noteerata muualta tulleiden osaamista, koulutusta tai työkokemusta. Työpaikoilla ja rekrytoinnissa tapahtuu välillistä ja välitöntä syrjintää. Lisäksi monessa paikassa ilmenee rakenteellista syrjintää. Monet kyvykkäät maahanmuuttajat ovat turhautuneita. Tämä ilmenee syrjäytymisen muodossa sekä pahemmissa tapauksissa ryhmäytyneen rikollisuuden muodossa.”

”Paljon työttömiä ja työ tehokkaiden yksisisilmäisten hallussa.”

K45. Millä keinoilla monimuotoisuutta tulisi edistää suomalaisessa yhteiskunnassa vuoteen 2020 mennessä? (16 vastausta)

Asiantuntijat esittivät erilaisia keinoja työelämän moninaisuuden edistämiseksi. Yleisimmin mainittiin lainsäädännöllisiä ja asennekasvatukseen liittyviä näkökohtia, mutta myös opetussuunnitelmien kehittäminen, median rooli ja kansalaisjärjestöjen panos saivat useita mainintoja. Lainsäädännöstä nostettiin esille yhdenvertaisuuslain laajentaminen, sanktioiden koventaminen ja valvonnan lisääminen. Myös vähemmistövaltuutetun roolia toivottiin laajennettavan. Ylipäätään kaikenlainen lainsäädännöllinen kehittäminen yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistämiseksi koettiin tärkeäksi.

Asennekasvatus ja erityisesti nuorten kasvatuksesta huolehtiminen oli toinen keskeinen teema. Päiväkotien, koulujen ja oppilaitosten opetussuunnitelmissa tulisi systemaattisesti ja läpäisyperiaatteella huomioida moninaisuus, eikä enää vain ”sivulauseissa”. Ihmisiä tulisi tarkastella yksilöinä, eikä ”valkoisina vammattomina perusheteroina”. Tietoisuuden ja oikean tiedon levittäminen ovat asennekasvatuksen kulmakivi, ja niitä voidaan edistää kohdennetuilla koulutuksilla. Myös päättäjät ovat tärkeä kohderyhmä, sillä kuten yksi asiantuntijoista totesi *”hyvin harvat edes tajuaa ja tietää mistä asiasta ja mihin tarkoitukseen päätetään ja miten päätetään. Lopputuloskin on monta kertaa sen näköinen”*. Myös opettajien jatkokoulutus nähtiin tärkeänä.

Eri ryhmien tarpeisiin pitäisi räätälöidä toimintaa, koska eri ryhmien ongelmatkin ovat varsin erilaisia. Vammaisten osalta mainittiin työllistymistakuu ja esteettömyyden kehittäminen, sukupuolivähemmistöjen osalta tasa-arvovaltuutetun toimenkuvan laajentaminen. Erityisesti siirtymävaiheessa kohti moninaisempaa työelämää tulisi turvautua erilaisiin kohdennettuihin tukiin. Maahanmuuttajista mainittiin useamman vastaajan vastauksissa, että heidät tulisi ottaa aktiivisesti mukaan heitä koskevaan päätöksentekoon. Yksi asiantuntija pohti maahanmuuttajien nykyisen palvelurakenteen yksilökeskeisyyttä ja ehdotti perhetilanteen huomioon ottavia lähestymistapoja. Kansalaisjärjestöjen, viranomaisten ja työelämän yhteistyötä tulisi tukea ja kehittää.

”Sen muistaminen niin työelämässä kuin kaikkialla muualla yhteiskunnassa, että jokainen ihminen on kokonainen yksilö – ihminen ei koostu yhtälöstä ”seksuaalisuus + ihonväri + vakaumus + sukupuoli + ikä + mahdollinen vamma” vaan hän on ainutkertainen, ihmisarvoinen ihminen, jolla on perustuslain mukainen oikeus elää elämänsä turvallisesti ja ilman syrjintää.”

”Tiivistetysti vielä: koulutus, asennemuokkaus, poliittiset päätökset, median rooli.”

”Luopumalla erottelun ja eri ryhmien erityispiirteiden korostamisesta. Pois ajattelusta ”nuo ovat tällä lailla erilaisia ja siksi heitä pitää ymmärtää”.

4. Temaattinen analyysi

Temaattisessa analyysissä tarkastellaan edellisen kappaleen kysymyksiä osakokonaisuuksina. Aineistosta on valikoitu keskeisiä esille nousseita teemoja, joiden avulla moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä voidaan tarkastella yhdessä. Aluksi pohditaan moninaisuuden määrittelyä, sisältöä ja itse käsitettä. Seuraavaksi vuorossa on maahanmuutto, joka muodostaa selkeimmin oman kokonaisuuden kyselyaineistossa. Sitten on vuorossa työelämän ja -markkinoiden kehitykseen liittyvä pohdinta, jonka jälkeen katsotaan minkälaisia politiikan keinoja asiantuntijat nostivat esille. Lopuksi aineiston perusteella pohditaan vielä tulevaisuuden näkymiä. Esille nousseet teemat linkitetään mahdollisuuksien mukaan ajankohtaiseen tutkimustietoon.

4.1. Monimuotoisuus¹

Asiantuntijat eivät juuri lähteneet haastamaan kyselyssä käytettyä moninaisuuden määritelmää, kenties se otettiin annettuna. Muutama vastaaja tosin eri yhteyksissä totesi, että ryhmälähtöiset tarkastelut voivat luoda uusia vastakkainasetteluja ja siten essentialisoida eli olemuksellistaa erilaisuutta. Käytännön työssä on siis tärkeää pohtia mitä moninaisuudella milloinkin tarkoitetaan.

”Ensin pitää määritellä monimuotoisuuden käsite ja kuka on se erilainen, kenen silmin.”

Viranomaiset ovat asiantuntijoiden mukaan keskeisessä asemassa monimuotoisuuden laajemman hyväksymisen osalta, eikä nykyisiä asenteita pidetty erityisen hyvänä (k36). Tätä havaintoa tukevat Pirkko Pitkäsen (2006) tutkimukset viranomaisten asenteista maahanmuuttajia kohtaan (ks. myös Hammar-Suutari, 2006). Myös vallanpitäjien ja työnantajien konservatiivisuus nähdään ongelmana (k1), kuten suomalaisten asenteet yleisestikin (k24), joten asiantuntijoiden syyttävät sormet osoittivat moneen suuntaan. Asenneilmasto koetaan siis kysymysten perusteella suurimmaksi yksittäiseksi ongelmaksi. Ainakin maahanmuuton osalta tämän voidaan tulkita viittaavan myös asian uutuuteen: asiaan ei ole ehditty sopeutua. Jaakkolan (2005) aihepiiriä koskevat selvitykset antavat hieman moninaisemman kuvan asiasta. Sen sijaan ikääntyvien ja vammaisten osalta asiassa ei pitäisi olla mitään erityisen uutta, joten asenteissa on myös tiettyä pysyvyyttä.

Työllistyminen, rekrytointi ja työelämä kokonaisuudessaan sisältävät keskeisiä haasteita monimuotoisuuden toteutumiselle. Aktiiviseen moninaisuuden vastaiseen vastarintaan ei juuri uskota (k3), sen sijaan passiivisen ja piilotetun syrjinnän mallit näyttivät todennäköisimmiltä (k14). Monet asiantuntijoista - tosin vähemmistö - uskoivat maahanmuuttajien toisen sukupolven eli Suomessa syntyneen polven kohtaavan vaikeuksia työmarkkinoille pääsyssä (k10). Aihepiiriä on tarkasteltu ns. uhritutkimuksissa, joiden

¹Ensisijaisena lähteinä toimivat seuraavat kysymykset: 1–4, 9–10, 24–27, 29–30, 36–37.

mukaan maahanmuuttajat ovat säännönmukaisesti herkempiä havaitsemaan syrjintää kuin valtaväestö (esim. Jasinskaja-Lahti et al., 2002; Liebkind et al., 2004).

Alueellista eriytymistä monimuotoisuuden saralla ounastellaan, jolloin suuret kaupunkiseudut profiloituvat suvaitsevimmiksi (k2). Kielellisen moninaisuuden osalta englannin uskottiin vahvistuvan entisestään, mutta muutosta venäjän kielen asemassa ei pidetty todennäköisenä (k21), vaikka se on nykyisellään maan kolmanneksi puhutuin kieli ja tulevien maahanmuuttajien uskotaan tulevan pääosin siltä suunnalta (k40). Tämä paradoksaalinen näkemys venäläisistä lienee suomalaisen identiteetin mustia pisteitä ja arkoja paikkoja, jota ei juurikaan tiedosteta ongelmallisena (Raittila, 2004).

Monimuotoisen yhteiskunnan peruspilarina nähtiin kansalaistoiminta, kuten järjestöt ja yhdistykset, joiden tukemista pidettiin suotavana niin asennemuutoksen kuin työllistymisen takia (k37). Eräät asiantuntijat tosin ounastelivat monimuotoisuutta tukevan toiminnan johtavat rajalinjojen tiukentumiseen, jopa eristäytymiseen, joka osaltaan saattaa edesauttaa vähemmistöjen ja valtaväestön ajautumista konflikteihin (k4). Maahanmuuttajien järjestöjä Suomessa tutkineet Sanna Saksela (2003) ja Miikka Pyykkönen (2003) kuitenkin pitävät maahanmuuttajien yhdistyksiä pääsääntöisesti kotoutumista tukevinä yhteisönä, mikä on myös Martikaisen (2004) kanta järjestäytyneen uskonnollisen toiminnan osalta.

Uskonnon osalta kysymykset koskivat lähinnä islamia. Muita uskontoja ei kyselyyn otettu mukaan, koska niihin ei juurikaan viitattu kyselyn valmisteluhaastatteluissa (Delfoi-tutkimuksen 1. vaihe). Myös yleisesti ottaen on eurooppalainen uskontoon liittyvä keskustelu kietoutunut islamiin ja muslimeihin. Islam ei kuitenkaan ole suurin maahanmuuttajauskonto Suomessa, vaikka siihen tiivistyy paljon epäluuloja (Martikainen, 2005). Siitä huolimatta, että asiantuntijat uskoivat suomalaisten suhtautumisen muslimeita kohtaan muuttuvan myönteiseksi (k25), arveltiin, että muslimeilla tulee olemaan vaikeuksia työhön otossa (k14). Kysymys hunnutetusta musliminaisesta asiakaspalvelussa tavanomaisena ilmiönä jakoi asiantuntijat kahteen leiriin. Islamien ja muslimien tuleva asema näyttäytyy siis melko ambivalenttina, kuten useat vastaukset antoivat ymmärtää. Odotukset asenteiden muuttumisesta myönteisemmiksi olivat kuitenkin yleisempiä kuin pessimistiset skenaarit.

”Viime aikojen tapahtumien kaltainen kehitys voi johtaa päinvastaiseenkin.”

Nuorten polarisoituneet asenteet maahanmuuttajia kohtaan (k26) saivat kaikki vastaajat toteamaan kasvatuksen, erityisesti asennekasvatuksen, tärkeyden. Vaikka nuorten asemasta ei kyselyssä varsinaisesti tiedusteltu, on monista vastauksista luettavissa jonkinlaista huolta tulevasta kehityksestä. Kenties juuri tämä epävarmuus tulevaisuudesta korostaa myönteisten asenteiden merkitystä, sillä ne mahdollistaisivat tulevan yhteiskuntarauhan myös epävarmemmissa oloissa. Voidaan myös ajatella, että nuorille tässä yhteydessä asetetaan syntipukin rooli, ja siten siirretään kasvattajille vastuuta sellaisista yhteiskunnallisista ongelmista, joiden juuret ovat muualla.

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen aseman oletetaan pikku hiljaa kohentuvan (k27, k30) ja lainsäädännön tukevan sitä (k28). Sen sijaan kasvavan moninaisuuden ei uskota johtavan konservatiivisiin perhearvoihin palaamiseen eikä myöskään vahvistavan työmarkkinoiden sukupuolista jakoa (k29). Vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien asema nähdään kenties kaikkein vaikeimpana tulevaisuuden kysymyksenä.

Asiantuntijoiden suhde moninaisuuden kasvuun ja tämän vaikutukseen suomalaisessa yhteiskunnassa nähtiin ylipäänsä myönteisenä ja sen mukanaan tuomiin muutoksiin suhtauduttiin varovaisen optimistisesti. Ongelmien esiintyminen tunnustettiin, mutta optimismi väritti monia vastauksia. Etenkin muiden maiden esimerkki koettiin tärkeäksi ja osin myös varoittavaksi.

4.2. Maahanmuutto²

Maahanmuutto oli asiantuntijoita selvästi yhdistävä aihepiiri, josta kaikilla oli näkemys, vaikka oma työ ei siihen suoranaisesti liittynytäkään. Vastaajilla oli selvästi mielessä kyselynaikaiset, laajaa mediajulkisuutta saaneet tapahtumat, kuten lähiömellakat Ranskassa syksyllä 2005 ja Jyllands Postenin pilakuvakohu keväällä 2006. Nämä ovat hyviä muistutuksia siitä, kuinka paljon mediavälitteiset maahanmuuttajiin liittyvät tai liitetyt mielikuvat ohjaavat myös suomalaista keskustelua ja pohdintaa. Ulkomaiden tapahtumat nähdään mahdollisina myös Suomessa, vaikkei kotimainen tilanne edes antaisi siihen aihetta. Arjun Appadurai (1996) on kuvannut tilannetta puhumalla ”media- ja etnisyyshäilyvien tai -kuvastojen” sattumanvaraisista kohtaamisista paikallisissa puitteissa. Nämä ylipaikalliset kohtaamiset ovat hänen mukaansa globalisoituvan ajan tyypillisiä piirteitä. Näin paikalliset ja kansalliset tulkintakehikot väijäämättä sitoutuvat osaksi laajempaa kokonaisuutta. Lisäksi yksilöiden ja ryhmien paikallisuuden kokemukset eriytyvät toisistaan ja niiden sijaan syntyy uudenlaisia ylipaikallisia ja ylikansallisia kokemusyhteisöjä. Niiden kanssakäyminen muiden paikallisten toimijoiden kanssa saattaa olla hyvin rajallista.

Vaikka Suomea ei pidetä erityisen houkuttelevana kohdemaana, uskotaan työperusteisen maahanmuuton väestön vanhenemisen takia selvästi kasvavan tulevaisuudessa (k12, k39). Maahanmuuton odotetaan tulevan pääasiassa lähimaista: entisen Neuvostoliiton alueelta ja uusista EU-maista (k40). Vuonna 2020 oletetaan olevan ainakin kaksi kertaa nykyinen määrä maahanmuuttajia (k39) eli noin 300 000 henkeä. Nämä odotukset ovat hyvin samansuuntaisia kuin tällä hetkellä vallitsevat yleiset asiantuntijoiden ja hallinnon olettamukset (Forsander et al., 2004; Työministeriö, 2005; Valtioneuvoston kanslia, 2004b).

Työllistyminen ja työelämä nähdään yhtenä keskeisimpänä suomalaiseen yhteiskuntaan kiinnittävänä mekanismina, josta syrjäytyminen tai jossa epäedullisessa asemassa oleminen tulee pitkällä aikavälillä aiheuttamaan ongelmia. (k42). Tämä on myös monien

² Ensimmäisissä lähteinä toimivat seuraavat kysymykset: 5, 11–12, 15, 31–32, 39–40, 42.

tutkijoiden (mm. Forsander, 2002) käsitys. Työmarkkinoiden (k5) ja asuinalueiden (k11) eriytymistä ei pidetä todennäköisimpänä vaihtoehtona, vaikka tästä onkin jo jonkin verran viitteitä suuremmilla paikkakunnilla (Joronen, 2005). Alueellisen eriytymisen tosin nähtiin jatkuvan (k2). Sen sijaan asiantuntijat kantoivat selvästi huolta tulevasta kehityksestä ja mahdollisista syrjäytymisskenaarioista (k4, k10), vaikka uskoivatkin ulkomaisten huonojen esimerkkien herättäneen päättäjät ajoissa Suomessa. Maahanmuuttajien elinolotutkimuksissa ja uhritutkimuksissa on löytynyt viitteitä kummastakin kehityskulusta (Jasinskaja-Lahti et al., 2002; Paananen, 2005; Pohjanpää et al., 2003).

Maahanmuuttajanaiset koetaan maahanmuuttajamiehiä herkemmin erityisen huolenpidon kohteeksi (k31) (k32). Saman havainnon voi tehdä myös maahanmuuttajaprojekteissa, joissa naiset on miehiä huomattavasti useammin huomioitu erityisryhmäksi (Ruhanen & Martikainen, 2006). Suomalainen sukupuolijärjestelmä ja tasa-arvoideologia kuuluvat ilmeisesti niihin keskeisiin arvoihin, joita ei ainakaan julkisessa diskurssissa ole mahdollista kyseenalaistaa. Sen sijaan sensitiivisyys erilaisia sukupuolijärjestelmiä kohtaan vaikuttaa olevan melko vähäistä. Kenties patriarkaattisen maahanmuuttajamiehen stereotyypissä tiivistyy jotain olennaista tämän päivän Suomesta. Tämä aihepiiri kaipaisi lisää tarkastelua.

Viime aikoina laajasti keskusteltu (esim. Valtioneuvoston kanslia, 2004b) odotettavissa oleva työvoimapula oli monen vastaajan mielessä. Etenkin työperäisen maahanmuuton odotetaan kasvavan lähivuosina merkittävästä, mutta sen mahdollisia seurauksia suomalaisessa yhteiskunnassa ei oltu vastausten perusteella kovin laajamittaisesti pohdittu. Nyt vaikuttaa myös siltä, että maahanmuutto on saamassa laajamittaisemmin uusia muotoja, muun muassa kasvavan alihankinnan takia, joka aihepiirinä on tässä yhteydessä käsittelemättä. Monikulttuurisuuden haaste on kuitenkin keskeinen osa suomalaista moninaisuuspolitiikkaa myös lähivuosina.

4.3. Työelämä ja -markkinat³

Monimuotoinen työelämä

Asiantuntijoiden vastausten perusteella tulevaisuuden työelämä voi kehittyä valoisaan suuntaan. Synkkäkin tulevaisuus on kuitenkin mahdollinen, ellei joihinkin mahdollisiin kehityskulkuihin puututa ajoissa.

Asiantuntijat jakoivat käsityksen siitä, että kohti monimuotoisempaa työelämää ollaan menossa. Sen sijaan erimielisyyttä syntyi siitä, miten nopeasti muutos tapahtuu. Asenteiden ja käytäntöjen muuttuminen nähtiin hitaana prosessina, jota kohtaan toiset olivat optimistisempia. Vuosi 2020 on lähellä ja paljon riippuu esimerkiksi taloudellisesta kehityksestä.

³ Ensisijaisina lähteinä toimivat seuraavat kysymykset: 6, 13, 14, 16–21, 28, 43–45.

Asiantuntijoiden näkemykset erosivat siinä miten paljon monimuotoisuutta pitäisi aktiivisesti edistää. Osa kommentoi, että monimuotoisuuden pitäisi tulevaisuudessa olla itsestäänselvyys, arvo itsessään, eikä alistainen esimerkiksi kilpailussa pärjäämiselle. Toisten mielestä taas motiivi voi olla hyvinkin raadollinen, kunhan monimuotoisuus yhteiskunnassa etenee.

Positiivisissa kehityskuvissa maalailtiin maailmaa, jossa erilaiset ryhmät työllistyvät nykyistä helpommin ja mielekkäämpiin tehtäviin (k43). Hyvä talouskehitys ja yleinen vaurastuminen parantavat kaikkien ihmisten asemaa. Elinkeinorakenne muuttuu palveluvaltaisemmaksi. Myös muissa tulevaisuusraporteissa on ennustettu palvelualojen nousua. Valtioneuvoston (2004b, 114) analyysi toimialoista toteaa, että työllisyys kasvaa lähivuosina vain palvelualoilla.

Työmarkkinat olisivat vuonna 2020 avoimemmat erilaisille ihmisille (k43). Työalat eivät olisi jakautuneet monin eri tavoin kuten nyt, esimerkiksi miesten ja naisten alat olisivat sekoittuneemmat. Syntyperällä ei olisi työllistymisen kannalta niin suurta merkitystä kuin nykyisin (k14).

Vammaisten työllisyysaste olisi ihannetulevaisuudessa korkea ja esteettömyys olisi peruseriaate kaikilla työpaikoilla (k6, k43). Vammaisjärjestöt itse kokevat, että yleinen asenneilmasto on muuttunut myönteisemmäksi jo nyt, mutta yhteiskunnallisella tasolla on havaittavissa silti sekä rakenteellista että asenteellista esteellisyyttä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2006, 10).

Yleisenä periaatteena työpaikkojen rekrytoinnissa olisi tulevaisuudessa yleinen osaaminen ja sopivuus työtehtävään. Muualta tulleiden ihmisten osaaminen pitäisi tunnustaa nykyistä paremmin. Sanktioiden sijaan työpaikkojen suunnanmuutosta tuettaisiin tukemalla työnantajan rekrytointeja taloudellisesti sekä parantamalla erilaisten ryhmien osaamista (k14).

Sukupuoliroolit työpaikoilla olisivat höllentyneet ja kaikkinaiseen häirintään puututtaisiin tiukasti (k28). Ihmisten syrjintäkokemukset olisivat vähentyneet huomattavasti. Pukeutumista eivät säätelisi nykyiset säännöt vaan esimerkiksi romanasu tai huivi olisi osa värikästä työpaikkakulttuuria (k19). Ihmisen olisi mahdollista kuulua moneen eri vähemmistöön yhtä aikaa ilman syrjintää.

Valoisassa tulevaisuudenkuvassa työn ja perheen yhteensovittaminen olisi nykyistä helpompaa ja se olisi mahdollista myös perheille, joissa vanhemmat ovat samaa sukupuolta. Perhe-edut olisivat kaikille samat. Ennakkoluuloja ei esiintyisi, vaan kaikkinaisen suvaitsevaisuus vallitsisi.

Sosiaalinen työllistäminen ja sosiaalisten yritysten kirjo olisi kasvanut nykyisestä (k6). Tämä riippuu kuitenkin työmarkkinoiden yleisestä kehityksestä. Tällä hetkellä sosiaalisen

työllistämisen toimialan piiriin kuuluvat sosiaalisista yrityksistä ne, joiden toiminnan tavoitteisiin kuuluu heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistäminen (Ylipaavalniemi et al., 2005, 9). Sosiaalinen työllistäminen voi olla keinotekoista, jos tulevaisuudessa vallitsee työvoimapula, joka parantanee erilaisten ryhmien työmarkkina-asemaa. Kuitenkin sosiaalisen työllistämisen tarve saattaa kasvaa sellaisina työpaikkoina, joissa esimerkiksi maahanmuuttajat tutustuvat suomalaiseen työelämään.

Kaiken kaikkiaan ennakkoluulottomampi, suvaitsevaisempi ja väljempi yhteiskunta olisi väriltään kirjavampi, monikulttuurisempi. Hyvin hoidettu viranomaistoiminta ja moninaisuuspolitiikka auttavat välttämään ongelmia. Erilaisten vähemmistöjen läsnäolo yhteiskunnan ja työpaikkojen arjessa olisi niin luontevaa, ettei siihen kiinnitettäisi samalla tavalla huomioita kuin nykyään. Kuten eräs asiantuntija totesi kommentissaan: ”Mosaiikkimainen rinnakkainelo on rikastuttavaa”.

Työelämän jakautuminen uhkana

Asiantuntijoiden esittämissä negatiivisissa kehityskuvissa suurimmaksi uhaksi nousi työmarkkinoiden jakautuminen monilla eri tavoin (k44). Yhä voimakkaampi työmarkkinoiden eriytyminen hyvin ja huonosti palkattuihin aloihin kohtelee erilaisia ihmisiä eri tavoin. Erityisesti maahanmuuttajien kohdalla pelkona on, että he jäävät huonommin palkatuille aloille. Mahdollista on, että mitä kauempaa maahan muutetaan, sitä huonompaan sosioekonomiseen asemaan joudutaan. Suomessa syntyneisiin maahanmuuttajien jälkeläisiin kohdistuva syrjintä voi erityisen haitallisena johtaa erilaisten kulttuuristen alaryhmittymien syntymiseen ja syrjäytymiseen.

Uhkakuviissa erilaiset ryhmät työskentelisivät keskenään, huonommilla työehdoilla ja vailla etenemismahdollisuuksia. Myös väestön ikääntyminen voi olla haitta, jos yhteiskunta ei osaa hyödyntää hyväkuntoisten ikäihmisten työpanosta. Työttömyys on uhkista suurin, ja siihen on tartuttava pikimmiten.

Yleisesti on mahdollista, että kilpailu hyvistä työpaikoista kiristyy. Tämä johtaa siihen, että kaikki eivät pysy nopeatempoisen työelämän tahdissa. Työn tekemisen tapa muuttuu sirpaleisemmaksi, ihminen joutuu kouluttautumaan elämänsä aikana useaan otteeseen ja vaihtamaan työpaikkaa. Samaan aikaan yritysten kansainvälinen kilpailuympäristö kovenee ja työpaikat maaseudulta katoavat. Tästä syystä pahoinvointi työelämässä lisääntyy ja työnantajien kyky puuttua työpaikkojen huonoon ilmapiiriin vaikeutuu.

Negatiivisissa kehityskuvissa erilainen syrjintä lisääntyy. Työhön on vaikea päästä ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö ei ole purrut ongelmiin. Rekrytoinnissa tapahtuu sekä välitöntä että välillistä syrjintää. Usein esimerkiksi maahanmuuttajat työllistyvät laittomasti.

Homogeenisuuden vaatimus työpaikoilla kasvaa. Kaikenlainen erottautuminen tai poikkeava pukeutuminen on mahdotonta.

Työn ja vapaa-ajan erottaminen vaikeutuu monella tapaa. Lapsia syntyy perheisiin vähän. Työn ja perheen yhteensovittaminen on vaikeaa ja määräaikaisten työsuhteiden osuus lisääntynyt. Sateenkaariperheiden - eli muiden kuin heteroseksuaaliseen parisuhteeseen perustuvien perheiden - oikeudet perheeseen ja perhevapaisiin on rajoitettu.

Erilaisista vähemmistöistä yhteiskunta unohtaa suomalaiset kotoperäiset vähemmistöt eli saamelaiset ja romanit. Nämä vähemmistöt ja muut, kuten maahanmuuttajat, turhautuvat ja radikalisoituvat.

Asioiden mennessä vikaan ennakkoluulot ja asenteellisuus kasvavat. Kaikenlainen vastakkainasettelu ja konfliktit vallitsevat. Väkivalta ja häirintä ovat läsnä arjessa ja työn tekemisessä.

Vaikka monimuotoisuus suomalaisessa työelämässä kasvaisi on uhkana edelleen se, että erilaiset työelämän hierarkiat muuttuvat piilotetuiksi. Syrjinnästä tulee rakenteissa olevaa piilotettua syrjintää.

Työyhteisöt ja monimuotoisuus kilpailuvalttina (k13, k43)

Tutkimuksissa on todettu, että organisaatioissa vallitsee yhteys monimuotoisuuden huomioimisen ja taloudellisen menestymisen välillä. Esimerkiksi Rutherfordin ja Ollerearnshaw'n (2002) tutkimissa organisaatioissa⁴ 80 prosenttia oli sitä mieltä, että hyvien monimuotoisuutta tukevien käytäntöjen ja yleisen taloudellisen suoriutumisen välillä on yhteys. Myös asiantuntijat olivat tätä mieltä (k16).

Asiantuntijat näkivät mahdollisuutena, että monimuotoisuudesta tulee työyhteisöjen imagon kannalta tavoiteltava tila, jopa kilpailuvaltti (k13, k43). Se voi olla merkki moderneista organisaatioista, joissa suvaitsevaisuus kukoistaa. Avarakatseisuus synnyttää luovuutta ja mahdollisuutta pureutua uusiin bisnesalueisiin. Työyhteisön pitäisi olla pienoismalli yhteiskunnasta, nykyajassa kiinni oleva tila.

Toisaalta osa asiantuntijoista halusi ajatella organisaatioiden monimuotoisuuden kehittämistä laajemmin, yhteiskunnallisemmin. Heistä pelkkä imagon kohottaminen ei saisi olla ainoa organisaatioiden monimuotoisuutta kohden ajava motiivi. Taustalla pitäisi olla halu epäitsekästä avartua. Monimuotoisuus ei voi olla vain juhlapuheissa mainittu kilpailuvaltti, vaan sen on oltava työyhteisöjen kehittämisen arkipäivää. Velvollisuudesta voikin tulla vuoteen 2020 mennessä arkipäiväinen hyve: organisaatio siirtyy saatavien suorien bisnesyhtöjen mukana suoraviivaisempaan tasa-arvoajatteluun. Osa asiantuntijoista tosin totesi, ettei organisaation motiivilla edistää monimuotoisuutta ole merkitystä, kunhan monimuotoisuusajattelu leviää.

⁴ Tutkimuksessa tutkitut 140 organisaatiota toimivat Iso-Britanniassa yksityisellä ja julkisella sektorilla. Organisaatioita tutkittiin sekä kvalitatiivisin että kvantitatiivisin menetelmin.

Rekrytointi kanavana (k14, k20, k43)

Asiantuntijat uskoivat, että ajan kuluminen muuttaa rekrytointiin liittyviä ongelmia itsestään. Työntekijöiden tietous oikeuksistaan lisääntyy koko ajan. Samaan aikaan uusien sukupolvien avulla syntyy muutosta: jo peruskouluista pitäisi alkaa elämä monikulttuurisuuteen ja suvaitsevaisuuteen. Asenteet voivat silti olla tiukassa ja muuttua hitaasti. Erityisesti muslimien kohdalla vaaditaan suomalaisilta malttia asenteiden purkamisessa. Tilanne saattaa myös helpottaa, kun muslimit länsimaissa ovat rohkeasti esillä rauhan asialla.

Rekrytoinnissa on myös mahdollista harjoittaa avointa positiivista diskriminaatiota eli suosia joitakin ryhmiä tietoisesti (k20). Jokin ominaisuus, kuten etninen tausta tai vammaisuus voi olla vahvuus jotain tiettyä tehtävää hoidettaessa. Työhaussa suosiminen voi kuitenkin aiheuttaa muissa katkeruutta. Osa asiantuntijoista ei kannattanut positiivisen diskriminoinnin käyttämistä. Pätevyyden pitäisi ratkaista kaikissa tapauksessa.

Johtaminen tärkeimpänä (k17, k43)

Asiantuntijat pitivät johtamista ja esimiestyöskentelyä tulevaisuudessa tärkeimpänä monimuotoisuuden edistymisen kannalta. Johtamisen tärkeänä lähtökohtana pitäisi heidän mielestään olla ihmisten erilaisten edellytysten, elämäntilanteiden ja näkökulmien huomioiminen. Normi-ihmistä ei voi pitää johtamisen lähtökohtana.

Johtamiseen panostamisen motivaatio on yksinkertainen: Jos työntekijä voi olla työssä oma itsensä, hän voi paremmin, sitoutuu työhönsä paremmin, on motivoitunut ja tuottaa paremmin. Hyvät puheet organisaatiosta lisäävät työpaikan houkuttelevuutta. Tiedossa on siis taloudellista etua. Lisäksi luovuus kasvaa.

Myös katsottiin, että se millainen organisaation korkein johto on, kertoo etenemismahdollisuuksista organisaatiossa. Yleensä monimuotoisuutta arvioidaan vain henkilöiden lukumäärällä eikä sillä, miten he ovat sijoittuneet hierarkiassa. Myös sijoittumisella hierarkiaan on merkitystä, kun arvioidaan organisaation monimuotoisuutta.

Hyviin johtamistaitoihin nähtiin kuuluvan henkilöstön kouluttaminen, etenemismahdollisuuksista huolehtiminen sekä ilmapööristä huolehtiminen. On kuitenkin huomionarvoista, että monimuotoisen työyhteisön johtaminen voi olla vaativampaa kuin muu johtaminen. Ongelmien kirjo voi olla laajempi.

Ylimmän johdon sitoutuminen monimuotoisuuden edistämiseen on tärkeää, mutta yhtä tärkeää on myös lähiesimiesten ja keskijohdon sitoutuminen. He kaikki ovat avainasemassa luotaessa työpaikan yleistä kulttuuria. Esimies myös luo työpaikan muutoslinjan. Kuitenkin koko työyhteisön, työtovereiden ja erityisesti ammattiyhdistystoimijoiden asenteet ja suhtautuminen ovat ratkaisevia.

Monimuotoisuuden johtamiseen on todettu olevan monia kannustavia tekijöitä. Työvoiman saatavuuden takaaminen, organisaation imagon parantuminen, henkilöstön luovuus-

den ja jaksamisen edistäminen ja lainsäädännön noudattaminen mainitaan syiksi kehittää monimuotoisuuden johtamista (mm. European Commission, 2005; Savileppä, 2005).

Rutherfordin ja Ollerearnshaw'n (2002) tutkimuksessa todettiin organisaatioiden saavan monimuotoisuudesta taloudellisia hyötyjä. Ymmärrys asiakkaiden tarpeista kasvaa kun henkilöstöstä löytyy erilaisia ihmisiä. Asiakkaiden tarpeiden muutoksissa on myös helpompi pysyä mukana. Tutkijat pitivätkin tärkeänä sitä, että taloudelliset ja tuotannolliset tarpeet motivoivat hyvään monimuotoisuuden johtamiseen.

Vastuu koko työyhteisöllä (k17, k18, k43)

Ilmapiirin luomisessa on esimiestyön ja johtamisen ohella tärkeää koko työyhteisön vuorovaikutus. Monimuotoisuuteen kouluttamalla ennakkoluulot vähenevät. Kaikkinaiseen syrjintään ja häirintään on koko työyhteisön puututtava välittömästi. Tilanne ei myöskään ole staattinen: työyhteisön on kyettävä havaitsemaan uusien vähemmistöjen muodostuminen ja kannustamaan heitä yhteiseen toimintaan.

Osa asiantuntijoista painotti selvästi enemmän työyhteisön vastuuta osa taas esimiesten. Vastauksissa tuotiin lisäksi esille, että monimuotoisissa työyhteisöissä toimiminen on myös raskasta. Työyhteisöltä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja.

Monimuotoisuuden pitäisikin olla luonteva, integroitu osa sekä johtamiskoulutusta, perehdytystä että alaisena toimimista. Tosin yksi asiantuntija huomautti, että monimuotoisuuteen ei ehkä voida kouluttaa, vaan se omaksutaan ajan myötä ja olosuhteiden pakosta. Myös lainsäädännölle voisi laittaa enemmän painoa, työyhteisöissä tarvitaan lainsäädännön apua.

Monimuotoisuuden ilmeneminen työpaikoilla (k19, k21, k28, k43)

Monimuotoisuus voi ilmetä työpaikoilla monin eri tavoin. Ulkoisista seikoista esimerkiksi pukeutumisella ja kielellä on merkitystä tulevaisuudessa. Poikkeavaan pukeutumiseen, esimerkiksi hunnun käyttämiseen, vaaditaan yhä totuttelua. Pelkona on myös, että syrjintä muuttuu piilotetummaksi. Työpaikoilla voidaankin kysyä, voiko hunnutettu nainen yletä esimieheksi. Osa asiantuntijoista näki, että asiakastyössä hunttu voi olla edelleen kynnyskysymys. Myös muunlaisia ennakkoluuloja on edelleen: esimerkiksi transgenderihminen joutuu todistamaan pätevyytensä monin verroin⁵.

Asiantuntijat katsoivat, että henkilöstöpolitiikan pitäisikin ottaa huomioon erilaisten ihmisten erilaiset tarpeet. Kaikille työnantajille pitäisi esimerkiksi olla itsestään selvää se, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen, kuten heteroseksuaalienkin, perheitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Myös esimerkiksi erilaisten henkilöstöhallinnon lomakkeiden ja käytäntöjen sukupuolisensitiivisyys pitäisi olla arkipäivää (k28).

⁵ Transsukupuolisuus on harvinainen sukupuolittumisen ilmiö, jossa henkilö kokee kuuluvansa vastakkaiseen sukupuoleen kuin mihin hänet biologiansa mukaan luokiteltaisiin. Esimerkiksi transsukupuolinen nainen on henkilö, joka on syntynyt miespuoliseen vartaloon, mutta jolla on naisidentiteetti.

Asiantuntijat näkivät, että englannin kieli tulee tulevaisuudessa olemaan keskeisessä asemassa (k21). Suomessa pitäisikin karsia ehdottomia kielivaatimuksia. Suomen kieli on silti työpaikoilla tulevaisuudessa hallitseva, eikä sen aseman uskota heikentyvän. Englannin ylivallan tosin uskotaan jatkuvan, mutta venäjän aseman kohentamiseen ei juuri uskota. Venäjän kielen tilanne on ristiriidassa sen kanssa, että asiantuntijoiden mielestä suurin osa tulevista maahanmuuttajista tulee entisen Neuvostoliiton alueelta. Venäjän kielen vieroksuminen näyttää samanlaiselta kuin suomalaisten asenteet venäläisiä kohtaan yleensä. (Jaakkola, 2005)

4.4. Poliitiikan keinot⁶

Keinoja valoisaan tulevaisuuteen

Monimuotoisuuden edistymistä voidaan lähestyä myös tarkastelemalla ihmisten yhdenvertaisen elämän rakentamismahdollisuuksia. Tarvitaan erilaisia toimenpiteitä, joilla rakennetaan tasa-arvoista yhteiskuntaa ja asenneilmapiiriä.

Asiantuntijat nostivat esille keinoja näiksi toimenpiteiksi (k45). Asiantuntijoiden näkemyksissä keinoista on nähtävissä painotuseroja. Toisten mielestä voidaan hyvin käyttää pakottavampia keinoja, kun toiset taas korostivat tukea ja kannustusta tarjoavia menetelmiä.

Asennemuokkauksella tulosta (k44)

Tärkeimpiä monimuotoisuuden edistämiseen vaikuttavia seikkoja ovat yhteiskunnallinen asenneilmapiiri ja ihmisten asenteet. Vaikeaan teemaan voidaan oikealla otteella puuttua jo lasten peruskoulutuksesta lähtien. Päiväkotien, koulujen ja oppilaitosten opetussuunnitelmiin tulisi sisältyä kaiken toiminnan lähtökohtana moninaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen. Tämän periaatteen tulisi näkyä mm. opetusmateriaaleissa ja opetuksessa. Vähemmistöjen kulttuurin tuntemus auttaa osaltaan vähentämään ennakkoluuloja.

Kansalaisten vaikuttamismahdollisuuksien vahvistaminen merkitsee samalla erilaisten kansalaisryhmien toiminnan ja osallistumisen tukemista. Järjestöjen tukemisen lisäksi on tärkeää tukea osallistumista yhteisiin asioihin sekä vaalia niitä kohtaamispaikkoja, joilla erilaiset ihmiset tapaavat.

Pienyrittäjyyden sekä maatalouden työllistämismahdollisuuksien tukeminen ovat keinoja löytää uusia aloja erilaisille ihmisille. Samalla tavoin toimivat sosiaalisten yritysten työn tukeminen ja kannustaminen.

Asenteista kertoo se, mikä on sallittua ja mikä kiellettyä työpaikoilla. Syrjinnän tehokas valvonta ja torjunta muodostavat yleistä ilmapiiriä. Kaikkalainen syrjinnän kieltäminen

⁶ Ensisijaisina lähteinä toimivat seuraavat kysymykset: 7, 8, 22, 23, 33, 34, 38, 41, 43–45 .

on tärkeää, mutta yhtä tärkeää on kieltojen tehokas valvonta. Kaikkeen häirintään pitää puuttua tehokkaasti ja välittömästi.

Esteettömyys palvelee kaikkia. Vammaisten tai ikäihmisten liikkumista tai vaikkapa lastenvaunujen kanssa liikkuvaa helpottaa julkisten tilojen ja palvelujen esteettömyys. Erityisen tärkeää esteettömyys on kuitenkin työssä käyville työpaikalla toimimisen ja siellä liikkumisen mahdollistamiseksi. Esteettömyydessä ei ole kyse vain rakennuksista, vaan myös esimerkiksi siitä, että tieto kulkee esteittä.

Laki ja viranomaiset tueksi

Asennekasvatus voi olla liian hidas tie. Tärkeänä monimuotoisuutta edistävänä keinona nähtiinkin lainsäädännön kehittäminen.

Maahanmuuttajien kohdalla lainsäädäntö kaipaa muutoksia. Asiantuntijat perustelivat voimakkaasti maahanmuuttajien työhön pääsyn helpottamista. Työlupakäytäntöjen pitäisi olla nykyistä helpompia, se olisi kaikkien etu yhteiskunnassa. Asiantuntijat näkevät työn luonnollisena, pysyvään maassa oleskeluun liittyvänä oikeutena, jota ei pitäisi rajoittaa. Työlupamenettely on tällä hetkellä liian byrokraattinen ja kallis. Suomalaisen työelämän kannalta muutoksen olisi tultava pian, sillä nykyinen järjestelmä on kestämaton jo yksin suomalaisten työmarkkinoiden ja yritysten imagonkin kannalta. Kansalaisuuden saaminen on nyt jo hyvällä pohjalla, eikä järjestelmä kaipaa suuria muutoksia. (k41)

Yhdenvertaisuuslain kehittäminen velvoittavaksi on tärkeä lähtökohta (k33). Yhdenvertaisuuslaki on kuitenkin niin uusi osa suomalaista lainsäädäntöä, ettei kaikilla vastaajilla näyttänyt olevan siitä selkeitä käsityksiä. Mahdollisuutena nähtiin se, että etnisen taustan lisäksi myös muut moninaisuuden muodot nostetaan syrjintäperusteiksi (k23). Muun muassa vammaisuus, uskonto ja seksuaalinen suuntautuminen ovat yhtä tärkeitä perusteita kuin etninen tausta. Tosin asiantuntijoista kaikki eivät kannattaneet uusien syrjintäperusteiden lisäämistä. Osa oli sitä mieltä, että lakiin liittyviä sanktioita olisi lisättävä, kun taas toisten mielestä paremmin toimivat positiiviset kannusteet. Lisäksi yhdenvertaisuuslain valvontaan toivottiin enemmän resursseja (k34).

Viranomaisista koetaan vähemmistövaltuutettu tärkeimmäksi monimuotoisuuden portinvartijaksi (k35). Tätä viranomaista pitäisi tulevaisuudessa myös rahoittaa tarpeeksi, kuitenkin niin, ettei itse hallintomuoto kasva liikaa. Osa asiantuntijoista oli sitä mieltä, että vähemmistövaltuutetun toimialaa olisi kasvatettava kattamaan seksuaalivähemmistöt tai jopa että kaikki vähemmistöasiat olisi saatava yhden katon alle. Moniperusteinen syrjintä ja moninkertainen moninaisuus jäävät tällä haavaa liian vähälle huomiolle. Näin tapahtuu, kun ihminen on samaan aikaan esimerkiksi maahanmuuttaja ja vaikkapa vammainen tai homoseksuaali.

Eri ministeriöiden välistä yhteistyötä pitäisi koordinoida nykyistä paremmin (k38). Pahimmillaan on nyt kyse revüritaistosta eri hallinnonalojen välillä. Osa asiantuntijoista

kannatti maahanmuuttoasioiden keskittämistä yhteen ministeriöön, sillä työvoima- ja turvallisuusnäkökulmat ovat nykyisellään liian erillään. Jos maahanmuuttaja-asiat keskitetään, pitäisi toiminnan lähtökohtana olla ihmisoikeudet ja yhdenvertaisuus. Siäsaasianministeriötä ei pidetty oikeana hallinnoimaan maahanmuuttokysymyksiä. Osa asiantuntijoista oli tosin sitä mieltä, että keskittäminen yhteen ministeriöön ei ratkaise nykyisiä ongelmia. Maahanmuuttoasiat ovat poikkeuksellisia ja keskittäminen tekisi haittaa asioiden hoidolle.

Vastavalmistuneen työllistymistakuulla aloituspaikka (k7)

Asiantuntijat näkivät, että joillekin erityisryhmille olisi löydettävä nk. vastavalmistuneen työllistymistakuun mallilla ensimmäinen työpaikka vaikkapa julkiselta sektorilta. Tällainen työllistäminen voisi olla osa organisaatioiden yhteiskuntavastuuta kaikilla sektoreilla. Vastavalmistuneen kannattaa työllistyä heti, jotta tämä kiinnittyisi työelämään ja jotta koulutus ei menisi hukkaan. Osa asiantuntijoista piti kuitenkin vaihtoehtona kattavaa harjoittelumallia eli sitä, että kaikkeen koulutukseen kuuluisi riittävä harjoittelujakso. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että vaikkapa järjestösektorilla tai kansalaisaktiivisuudessa kertynyt työkokemus tunnustetaan.

Monipalvelukeskukset työllistämisen tueksi (k8)

Kaikilla viranomaisilla pitäisi olla taito kohdata kaikki ihmiset ilman ennakkoluuloja. Erilaisia ryhmiä auttava työllistäminen olisi hyvä koota osaksi monipalvelukeskusten toimintaa. Keskittäminen olisi hyväksi tällaisella erityistä osaamista vaativalla alueella, eikä voimien yhdistäminen liene pahasta. Monipalvelukeskusten toiminnan pitäisi olla laaja-alaista: toimijoina tulisi olla viranomaisten lisäksi järjestöjä ja muita yhteisöjä. Ongelmaksi voi muodostua keskittyminen toimimaan omanlaistensa kanssa ja sen myötä segregoituminen.

Työpaikkojen keinot monimuotoisuuden tukemiseen (k45)

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelma on mahdollista kehittää aidoksi yhdenvertaisuussuunnitelmaksi, onhan kummassakin kantavana periaatteena syrjimättömyys. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa näkökulma on vain laajempi: se ottaa kaikki yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet samanarvoisina. Siihen voidaan integroida sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain edellyttämät toimenpiteet. Sitä voisikin kutsua monimuotoisuus-suunnitelmaksi (k23). Tärkeintä on, että eri ryhmille olisi kaikkiin perusteisiin olemassa kattavat syrjinnän ja häirinnän ehkäisevät suunnitelmat. Yhteiskunnan pitäisi tukea organisaatioita ja yrityksiä tähän suuntaan - toisaalta lainsäädännön keinoin - toisaalta myös positiivisin kannustimin, kuten työllistämistä tukemalla. Keskustelussa tasa-arvosuunnitelman merkityksestä törmätään väistämättä sukupuolen merkitykseen sen suhteessa muihin ihmisiä erotteleviin ominaisuuksiin. Osa asiantuntijoista katsoi, että sukupuoli on kiistatta tärkein erotteluperiaate ja muita periaatteita ei pitäisi lainsäädännössä tai suunnitelmissa siihen sotkea.

Työyhteisöjen arjen kannalta on tärkeää toisaalta ottaa ihminen kokonaisuutena ja toisaalta samaan aikaan tunnistaa hänen erilaisista lähtökohdista johtuvat tarpeensa. Esimerkiksi ikääntyville pitää kyetä räätälöimään erilaisia työaikatarkoituksia ja työaikamuotoja esim. osa-aikaeläkemuotoja (k22). Näitä räätälöityjä työaikoja ja joustavuutta kaipaavat muutkin kuin iäkkäät, ja työntekijän perhetilanne pitäisi huomioida töiden järjestelyssä. Asiantuntijat näkivät ikääntyneiden arvostuksen kasvavan. Työpaikoilla tarvitaan työaikamallien lisäksi ikäjohtamista, koulutusta ja uusia ergonomisia ratkaisuja.

Työpaikoilla on mahdollisuudet helpottaa työn ja perheen yhtensovittamista. Seksuaalivähemmistöjen oikeudet vanhempainetuuksiin pitäisi olla kaikkien työnantajien palveluksessa samat (k28). Joissain paikoin oikeuksista joudutaan yhä taistelemaan tai hiljaa alistumaan. Luottamusmiehet ja ammattiyhdistysjärjestöt ovat tässäkin edunvalvonnassa avainpaikalla, tässäkin ovat avoimuuden lisääminen ja suvaitsevaisuus tarpeen.

Työpaikoilla on monta mahdollisuutta edesauttaa organisaation monikulttuurisuutta maahanmuuttajien rekrytoinnilla, näiden urakehitystä tukemalla ja uskonnon asettamat vaatimukset tunnistamalla. Maahanmuuttajan asettautumista työyhteisöön voisi auttaa oman maalainen tai -kielinen henkilö kouluttajana ja perehdyttäjänä.

Yhteiskunta voisi tukea työnantajien työllistämistä räätälöidyillä palkkausmalleilla ainakin siirtymävaiheen yli. Näillä malleilla voitaisiin positiivisin kannustimin tukea työnantajia palkkamaan maahanmuuttaja ja jopa harjoittamaan positiivista diskriminaatiota rekrytoinnissa.

5. Pohdinta

Keskeiset tulokset ja toimenpidetarpeet

Tämän selvityksen tutkimuskysymys oli ”miten suomalaisen työelämän monimuotoisuus kehittyi vuoteen 2020 mennessä?” Tärkein tutkimustulos oli, että kaikki asiantuntijat odottavat yksimielisesti työelämän monimuotoisuuden kasvavan nykyisestä. Lisäksi eri ryhmät tulevat kohtaamaan erilaisia haasteita. Myös alueiden väliset erot kasvavat. Monimuotoisuuden tukeminen vaatii siis erilaisia räätälöityjä toimenpiteitä, jotta ne tavoittavat kohderyhmänsä.

Vuonna 2020 maahanmuuttajia arvioidaan olevan vähintään kaksinkertainen määrä nykyiseen verrattuna eli ainakin 300 000. Heistä valtaosan odotetaan muuttavan työn perässä ja tulevan entisen Neuvostoliiton alueelta ja uusista EU-maista. Kuitenkin myös muualta muutetaan Suomeen. Tämä lisää etnistä, kielellistä ja uskonnollista monimuotoisuutta ylipäänsä. Maahanmuuttajien perheenjäsenten oleskelulupien oikeuksia tulisi laajentaa ja kotoutumiseen kiinnittää laajemmin huomiota myös työperäisen maahanmuuton osalta. Maahanmuuttoon liittyviä kysymyksiä tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti ja pitkällä aikavälillä. Tätä pyrkimystä tukisi maahanmuuttoasioiden keskittäminen yhteen, erilliseen ministeriöön.

Ikääntyneiden ihmisten ja lapsiperheiden asemaan joudutaan kiinnittämään aikaisempaa suurempaa huomiota, jotta kotimaista työvoimaa voidaan käyttää aikaisempaa tehokkaammin. Räätälöidyt työajat ja joustavat eläkeratkaisut ovat esimerkkejä tästä. Myös sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen asema paranee. Näiden laajemman yhteiskunnallisen näkyvyyden ei uskota aiheuttavat suuria vastareaktioita. Sen sijaan vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien kohtelu ei näytä yhtä valoisalta ilman voimakkaita erityistoimenpiteitä. Esteettömän rakentamisen tukeminen asumisessa, työpaikoilla ja yhteiskunnassa yleensä on esimerkki useampaa ryhmää voimauttavasta politiikasta, joka tukee sekä ikääntyneiden että vammaisten mahdollisuuksia. Heikoimmissa asemassa olevia ryhmiä varten tulee kehittää erityistoimenpiteitä, kuten vastavalmistuneen työllistymistakua ja monipalvelukeskukset.

Uskonnollinen monimuotoisuus ei yleisesti näyttäydä merkittävänä haasteena suomalaisessa työelämässä. Sen sijaan tietyt uskonnolliset käytännöt, kuten yleisestä kalenterista poikkeavat juhlapäivät, rukoilu työaikana ja naisten huivin käyttö koetaan ainakin vielä hieman ristiriitaisesti. Näihin liittyen olisikin hyvä sopia selkeistä pelisäännöistä. Tosin muiden kuin kristillistaustaisten määrän voidaan olettaa kasvavan, mikä lisää mahdollisia kysymyksiä. Suhde islamin uskontoon paranee, mutta säilynee ambivalenttina toistaiseksi mikäli maailmanpolitiikassa ei tapahdu muutoksia.

Taulukko 1. Moninaisuuden edistämisen tarpeet

Aihepiiri	Moninaisuuden edistämisen tarpeet
Asenteet	<ul style="list-style-type: none"> ● Moninaisuuskoulutus läpäisyperiaatteella kouluissa, työpaikoilla ja viranomaistyössä
Asuminen	<ul style="list-style-type: none"> ● Esteetön liikkuminen ja asuminen ● Etnisen segregaaation torjunta
Hallinto	<ul style="list-style-type: none"> ● Maahanmuuttohallinnon yhtenäistäminen ● Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien kysymysten käsittely samassa yhteydessä
Lainsäädäntö	<ul style="list-style-type: none"> ● Piilo- ja rakenteellisen syrjinnän aktiivinen torjunta ● Yhdenvertaisuuslain toimialan laajentaminen
Maahanmuutto	<ul style="list-style-type: none"> ● Lupakäytännön nopeuttaminen ● Toisen sukupolven tarpeiden laajamittainen huomiointi ● Työlupa kaikkiin oleskelupiin, myös puolisoille
Moninaisuus	<ul style="list-style-type: none"> ● Erityistoimenpiteiden tarpeellisuuden harkinta, eli ns. <i>affirmative action</i> ja jopa positiivinen syrjintä ● Moniperusteisin syrjinnän identifiointi ja torjunta
Työelämä	<ul style="list-style-type: none"> ● Monimuotoisuuden johtamisen vakiintuminen osaksi yritysten toimintaa ja johtamista ● Esteettömyys työpaikkojen yleiseksi periaatteeksi (ikäntyneet, vammaiset) ● Johdon sitoutuminen moninaisuuteen ● Rekrytointimenetelmien kehittäminen moninaisuuden huomioiviksi ● Sosiaalinen työllistäminen ja monipalvelukeskukset ● Työaikatarkaisut ● Työn ja perheen yhteensovittaminen ● Vastavalmistuneen työllistymistakuu
Uskonto	<ul style="list-style-type: none"> ● Uskonnollisten tarpeiden huomioiminen, lähiaikoina erityisesti muslimien
Yhteiskunta	<ul style="list-style-type: none"> ● Kansalaistoiminnan tukeminen ● Laajamittainen syrjäytymisen estäminen eri keinoin ● Taistelu yhteiskunnan polarisoitumista vastaan

Moninaisuudesta tulee työpaikalle kilpailuvaltti sekä työvoiman saannissa että sen pysyvyydessä, mikäli siihen osataan kiinnittää huomiota rekrytoinnissa ja itse työssä. Työpaikan johdon tulee olla sitoutunut moninaisuuden edistämiseen. Tämä vaatii sekä rekrytointikäytäntöjen kehittämistä että myönteisen työilmapiirin luomista mm. koulutuksella. Asenteiden ja käytäntöjen muuttamisessa tulisi huomioida erilaiset ryhmät, eikä ainoastaan esimerkiksi ikääntyneitä ihmisiä ja etnisiä vähemmistöjä.

Asennekasvatus- ja ilmasto sekä erilaiset lainsäädännölliset toimenpiteet ovat keskeisessä asemassa muutoksessa kohti monimuotoisempaa Suomea. Yhdenvertaisuuslain toimialaa pitää laajentaa kattamaan kaikki vähemmistöt. Asiantuntijoilla oli vankka usko tähän, joka omalla tavallansa heijastelee suomalaista laillisuusperinnettä. Normien siirtäminen käytäntöön ei kuitenkaan tapahdu ilman eri osapuolten sisäistämiä uusia arvoja. Rangaistusten koventaminen näyttöä huonompana vaihtoehtona.

Kyselyssä ja temaattisessa analyysissä tuli esille monia tulevaisuuden kannalta keskeisiä aihepiirejä ja toimenpiteitä, jotka on tiivistetty taulukkoon 1. Ne ovat pitkälti varsin perinteisiä ja tavanomaisia keinoja, joita on tarkemmin käsitelty eri yhteyksissä. Johdannon tutkimus- ja projektikatsauksesta löytyy näistä yksityiskohtaisia kuvauksia.

Tulevaisuusskenaariot

Moninaisuusajattelun läpivienti suomalaisessa yhteiskunnassa vaatii eri osapuolten yhteisiä ponnisteluja, eikä mikään taho pysty sitä yksin tekemään. Väestön vanheneminen ja odotettavissa oleva työvoimapula on kuitenkin jo herättänyt monet tahot. Euroopan unionin lähivuosien kehitys tulee olemaan keskeisin kotimaan tilanteeseen vaikuttava yleinen tausta, mutta myös maailmanlaajuiset poliittiset, taloudelliset, kulttuuriset ja ympäristöön liittyvät tapahtumat ovat pitkälti ennakoimattomia. Näillä on kuitenkin todennäköisesti suuria heijastusvaikutuksia Suomeen.

Tutkimusaineiston ja sen analyysin perusteella voimme havainnollistaa keskeiset tulevaisuuden näkymät seuraavan nelikentän avulla. Kyseessä on yksinkertaistus monimutkaisesta ja -tahoisesta ilmiöstä, mutta se tuo kuitenkin esille joitakin keskeisiä piirteitä moninaisuuden kehityksen kannalta. Hieman vastaava hahmotelma asiantuntijamaahanmuuttoon liittyen löytyy Mika Raunion (2005) Aivovuodosta aivokiertoon – huippuosaajat talouden voimavara -raportista. Raunion selvityksessä keskeiset piirteet olivat yhteiskunnallinen avoimuus ja osaamisen arvostus. Kuviossa 1 (s. 66) nämä jakolinjat ovat yleinen talouskehitys ja moninaisuuden arvostus. Yleinen talouskehitys on aina tärkeä vaikuttaja heikommassa asemassa olevien taloudelliseen asemaan, mutta siihen voi vaikuttaa paljon mm. lainsäädännöllä ja asenteilla, eli tässä tapauksessa moninaisuuden yleisellä arvostuksella.

Kuvio 1. Moninaisuuden skenaariot vuonna 2020

Talouskehitys		
<i>Moninaisuuden arvostus ja tuki yhteiskunnassa ja työyhteisössä</i>	Heikosti kehittyvä talous	Hyvin kehittyvä talous
Runsasta	LIIMALATTIA & LASIKATTO	KYKYJEN MOSAIIKKI
Vähäistä	NORMIVAJEISTEN PÄTKÄPUTKI	2. LUOKAN TALOUS

Liimalattia & lasikatto kuvaa skenaariota, jossa panostusta monimuotoisuuteen yleisesti pidetään hyvänä ja sitä tuetaan. Silti heikot työmarkkinat ja lyhytkestoiset työsuhteet pitävät ”erilaiset” ihmiset määräaikaistyöllistettyinä eikä työssä edetä perustason tehtäviä pidemmälle. Vähemmistöt ovat työelämän ilmapuntareita ja kausivaihtelut näkyvät nopeasti heidän työsuhteissaan. Pyrkimykset luoda vaihtoehtoisia työllistymisen malleja eivät ole kantaneet hedelmää. Yleinen myönteinen asenneilmapiiri kuitenkin vähentää turhautumista, sillä yritystä riittää. Tosin monien maahanmuuttajien ja erityisesti toisen sukupolven maahanmuuttajien mahdollisuuksien puutteesta johtuva katkeroituminen kasvaa suuresti. Tämä tilanne kuvanee osin tämän päivän Suomea.

Kykyjen mosaiikissa kaikki yhteiskunnalliset ja talouselämän vaihtoehtoiset kehityskulut ovat lokahtaneet kohdalleen. Erilaisuus ei ole taakka vaan rikkaus, jota osataan käyttää hyväksi samalla mahdolliset rajoitukset huomioiden. Itse asiassa erilaisuuteen ei juurikaan kiinnitetä huomiota muuten kuin positiivisin toimenpitein. Vaikka projekteista ja koulutuksista ei olekaan päästy eroon, niin yhä useampi on löytänyt itselleen sopivan tavan olla työssä. Lainsäädäntö, asenteet, koulutus ja yritysten eettinen vastuu ovat kohdanneet toisensa ja Suomesta on tullut esimerkki sekä menestyvästä taloudesta että moniarvoisesta yhteiskunnasta.

Normivajeisten pätkäputki on moninaisuuden kannalta kaikkein huonoin vaihtoehto. Yleinen taloudellinen epävarmuus ja lyhyet työsuhteet johtavat erilaisiksi koettujen ihmisten kovakätiseen kohteluun - jos he ylipäättään saavat työtä - eikä uudennaisiin työn muotoihin panosteta. Koska moninaisuutta ei myöskään laajamittaisesti tueta, pysyy asenneilmasto kylmänä eivätkä työyhteisöt ja työnantajat lämpene satunnaisille monimuotoisuutta edistäville toimenpiteille. Harvat projektit ja työllistämishjelmat lähinnä kierrättävät turhautuneita ihmisiä paikasta toiseen ilman pysyvämpää sitoutumista. Tähän skenaarioon voidaan myös liittää eräiden asiantuntijoiden huoli

vähäosaisempien laajamittaisesta syrjäytymisestä ja osin ehkä radikalisoitumisestakin. Suomi on tipahtanut maailman talouksien kärkikastista.

2. luokan talous viittaa erilaisten primaarien työmarkkinoiden ulkopuolisten ja usein heikommin resursoitujen työmarkkinoiden syntyyn. Taloudellisesta menestyksestä huolimatta moninaisuus koetaan työllistymisen esteenä, mutta työvoimapulasta johtuen monet pääsevät erilaisiin heikosti palkattuihin töihin. Suomeen syntyy tässä vaiheessa selkeästi erillisiä etnisiä talouksia, joissa tietyt etniset ryhmät keskittyvät voimakkaasti omille aloilleen, koska pääsy yleisille työmarkkinoille on hankalaa. Työvoimapulasta huolimatta esimerkiksi ikääntyvien, vammaisten ja mielenterveyspotilaiden asema työelämässä on heikko. Pienimuotoinen yrittäjyys ja muut työllistymisen muodot ovat lähinnä kurjuuden kaunistelua. Yritykset pyrkivät tuomaan erityisesti alihankinnan kautta lyhytaikaista työvoimaa, josta merkittävä osa ajan mittaan kuitenkin jää pysyvästi maahan. Tilanne alkaa muistuttaa eräiden Keski-Euroopan maiden 1960-luvun vierastyövoimapolitiikkaa. Töitä riittää, mutta turhautuminen työssä on yleistä ja kansa jakautuu entistä selkeämmin hyvin ja huonosti toimeentuleviin. Suomeen syntyy uudenlainen luokkayhteiskunta.

Lopuksi ja tästä eteenpäin

Raportissa käytetty Argumentoiva Delfoi -menetelmä toimi tutkimuksen tekijöiden mielestä varsin hyvin, mutta lukijoiden on hyvä muistaa sen rajoitukset. Asiantuntijoilta kysyttiin heidän arvioitaan, eikä ensi sijassa heidän näkemyksiään todennäköisistä kehityskuluista. Tämä heijastuu vastausten osin optimistisessä sävyssä ja uskossa paremmasta tulevaisuudesta.

Koska monimuotoisuus oli tarkoituksellisesti määritelty laajasti, piti se sisällään hyvin erityyppisiä asioita. Tämän takia jotkin aihepiirit eivät kokonaisuudessa nousseet kovin vahvasti esille, mihin luonnollisesti vaikutti myös valitut asiantuntijat. Maahanmuuttoon liittyvät kysymykset oli keskeisin esille noussut tema. Tulevissa moninaisuutta koskevissa selvityksissä kannattaakin huolella miettiä, miten näitä usein hyvin erilaisia kysymyksiä herättäviä aihepiirejä kannattaa käsitellä yhdessä. Moninaisuusajattelun vahvuus on kuitenkin juuri se, että se tuo yhteen usein epäsuhtaisia asioita. Vaikka analyttinen selkeys siitä kärsisikin, sisältää se samalla siemenen uusille ajatuksille.

Moninaisuus on vaativa tutkimuskohde ja raporttia tehdessä kohdattiin useita mielenkiintoisia aihepiirejä, jotka kaipaisivat lisäselvitystä. Kysymykset sukupuolten tasa-arvosta ja erityisesti maahanmuuttajanaisten asemasta toivat esille kotimaisen tasa-arvoajattelun keskeisen roolin. Kyseenalaistamatta tasa-arvopyrkimysten merkitystä heräsi kuitenkin kysymys sen pitkän tähtäimen vaikutuksista eräiden maahanmuuttajaryhmien kohdalla. Mikä on maahanmuuttajamiesten asema ja estääkö naisiin keskittyvä emansipatorinen näkökulma huomioimasta heidän todellisia tarpeitaan? Aihe kaipaisi laajempaa tarkastelua ja esimerkiksi perhenäkökulma voisi tuoda siihen lisää syvyyttä.

Suomalaisten suhde Venäjään näyttäytyy erikoisessa valossa haastattelutulosten kokonaistarkastelussa. Vaikka Venäjä on suuri nykyinen kauppakumppani ja venäjänkieliset maan suurin maahanmuuttajaryhmä, ja vaikka juuri tämän ryhmän odotetaan merkittävästi kasvavan tulevaisuudessa, ei venäjän kielen asemaan näytetä haluttavan kajota. Suhde Venäjään ja venäläisiin näyttäytyy kompleksisena, kuten monissa aiheita käsittelevissä tutkimuksissa on todettu (esim. Jaakkola, 2005; Liebkind et al. 2004; Raittila, 2005). Venäjä-suhteen normalisointi lienee yksi tulevaisuuden suurista haasteista, joskin tätä saattaa vaikeuttaa Venäjän imperialistilta vaikuttava painostus venäjänkielisten vähemmistöjen asemaan mm. Baltian maissa.

Monissa kyselyvastauksissa todettiin suomalaisten olevan passiivisia nousemaan barrikadeille ja lähinnä mutisevan omissa oloissaan. Vapun 2006 ”prekariaattimellakat” Helsingissä tapahtuivat haastattelujen jälkeen, eivätkä siten vaikuttaneet mielipiteisiin. Olisikin mielenkiintoista nähdä millä tavoin ne ovat vaikuttaneet tähän, kenties yleiseen näkemykseen passiivisista suomalaisista (ks. Hoikkala & Salasuo, 2006).

Ylipäätään keskustelua käytiin pitkälti kansallisessa viitekehyksessä, vaikka maahanmuuttajiin liittyen käsiteltiin jonkin verran globaaleja aihepiirejä. Esimerkiksi Euroopan unionin ja kansainvälisten järjestöjen roolia ei juurikaan nostettu esille. Tämä on sikäli yllättävää, että yhdenvertaisuuslaki on tullut Suomeen juuri EU:n kautta, muuten sitä tuskin olisi laadittu. Sama koskee myös yksilöiden ja ryhmien identiteettejä ja elämänmuotoja, jotka oletusarvoisesti keskittyivät Suomeen. Näin ei kuitenkaan usein ole niin etnisten kuin muidenkaan vähemmistöjen osalta, vaan ylirajaiset eli transnationaaliset suhteet ovat monille tärkeitä. Kansainvälisen tematiikan vähäisyys johtui varmasti osin kysytyistä kysymyksistä, mutta kenties se myös heijastelee ajattelun Suomi-keskeisyyttä.

Suomessa on monissa vähemmistöasioissa usein seurattu jälkijunassa muun maailman menoa. Tämä koskee niin kansallisten vähemmistöjen oikeuksia, kotoutumispolitiikkaa kuin yhdenvertaisuuttakin. Kenties olisi aika tarttua toimeen kansallisesti, ja ryhtyä oma-aloitteisesti etsimään kestäviä ratkaisuja tulevaisuuden haasteisiin. Tämä tarkoittaa asennemuutosta hieman toisella tavalla kuin mihin sillä on tässä tutkimuksessa viitattu. Muutoksen tarve on usein nähty itsensä ulkopuolella, ”kansan”, ”nuorison”, ”valtaapitävien” tai muiden parissa. Kenties se pieni muutos voisi lähteä myös oma-aloitteisesta toiminnasta ja lähipiiristä. Tulevaisuuden avaimet ovat käsissämme.

Kirjallisuus

- Ala-Kauhahuoma, M. & Härkäpää, K. (2006). Yksityisellä palvelusektorilla toimivien työnantajien käsitykset ja edellytykset heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi. Työpoliittinen tutkimus 312. Helsinki: Työministeriö.
- Antila, J. (2005). Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö.
- Appadurai, A. (1996). *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- ETNO = Etnisten suhteiden neuvottelukunta (1999). Maahanmuutto, pakolaisuus, siirtolaisuus ja etniset suhteet 1990-luvulla: tutkimukset ja tilastot. Työhallinnon julkaisu 238. Helsinki: Työministeriö.
- ETNO = Etnisten suhteiden neuvottelukunta (2004). Muuttoliikkeet ja etniset vähemmistöt Suomessa 1999–2004: tutkimukset ja tilastot. Työhallinnon julkaisu 343. Helsinki: Työministeriö.
- European Commission (2005). *The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.3.
- Forsander, A. (2002). Luottamuksen ehdot: Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöliiton Väestötutkimuslaitos.
- Forsander, A., Ekholm, E., Hautaniemi, P., Ali, A., Alitolppa-Niitamo, A., Kytäjä, E. ja Quoc Cuong, N. (2001). Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia.
- Forsander, A. & Raunio, M. (2005). Globalisoituvat työmarkkinat – asiantuntijamaahanmuuttajat Suomessa. – P. Pitkänen (toim.), *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita, 26–53.
- Forsander, A. & Raunio, M. & Salmenhaara, P. & Helander, M. (2004). Sykettä ja suvaitsevaisuutta: Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita.
- Haarni, I. (2006). Keskenestä yhdenvertaisuutta. Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon varassa. Helsinki: Stakes.
- Haataja, A. (2006). Ikääntyvät työmarkkinoilla 1989–2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:42. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Hammar-Suutari, S. (2006). Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Hoikkala, T. & Salasuo, M. (toim.) (2006). *Prekaariruoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalais-toiminta*. Verkkojulkaisusarja. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Ilmarinen, J. & Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. (2003). Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritys-strategiana. Talentum.
- Ilmarinen, J. & Mertanen, V. (toim.) (2005). *Työtoveri toista sukupolvea*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J. (2006). Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Jaakkola, M. (2005). Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003. Työpoliittinen tutkimus 286. Helsinki: Työministeriö.
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K. & Vesala, T. (2002). Rasismi ja syrjintä Suomessa: Maahanmuuttajien kokemuksia. Helsinki: Gaudemus.
- Joronen, T. (toim.) (2005). *Maahanmuuttajien elinolot pääkaupunkiseudulla*. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Jallinoja, R. (2000). *Perheen aika*. Helsinki: Otava.
- Jallinoja, R. (2006). *Perheen vastaisku. Familistista käännettä jäljittämässä*. Helsinki: Gaudemus.
- Julkunen, R. & Pärnänen A. (2005). *Uusi ikäsopimus*. SoPhi 100. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Julkunen, R. & Nätti, J. & Anttila, T. (2004). *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.

- Kauppinen, K. (toim.) (2005). Työ, perhe ja elämän moninaisuus I ja II. Työ ja ihminen 2005:19 (1–2).
- Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2003). Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Sitra 260. Helsinki: Edita.
- Kuusi, O. (2003a). Delfoi-Menetelmä. – M. Vapaavuori & S. von Bruun (toim.), Miten tutkimme tulevaisuutta. Toinen uudistettu painos. Acta Futura Fennica No 5. Tampere: Tulevaisuuden Tutkimuksen Seura, 134–144.
- Kuusi, O. (2003b). Delfoi-menetelmä. – M. Kamppinen & O. Kuusi & S. Söderlund (toim.), Tulevaisuudentutkimus. Perusteet ja sovellukset. Helsinki: SKS, 204–225.
- Lehtinen, Isra (2006). Miten viranomaiset huomioivat muslimit? Ohjeet ja käytäntö ihmisoikeuskäsitteistä. – Uskonnontutkija 2006: 2. <http://www.uskonnontutkija.fi/>.
- Lehtonen, J. (2006). Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa. Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi. Helsinki: Työministeriö.
- Lehtonen, J. (toim.) (2002). Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes raportteja 269. Helsinki: Stakes.
- Lehtonen, J. & Mustola, K. (toim.) (2004). ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Työministeriön tutkimukset ja selvitykset 2/2004. Helsinki: Työministeriö.
- Liebkind, K., Mannila, S., Jasinskaja-Lahti, I., Jaakkola, M., Kyntäjä, E. ja Reuter, A. (2004). Venäläinen, virolainen, suomalainen: Kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen. Helsinki: Gaudeamus.
- Martikainen, T. (2004). Immigrant Religions in Local Society: Historical and Contemporary Perspectives in the City of Turku. Turku: Åbo Akademi University Press.
- Martikainen, T. (2005) Maahanmuuttajat, uskonto ja Suomi. – Siirtolaisuus 1/2005, 19–27.
- Martikainen, T. (toim.) (2006). Ylirajainen kulttuuri: Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Miettinen, A. & Manninen, A. (2006). Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista ja osa-aikatyötä tekevien perheissä. Katsauksia E 23/2006. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos.
- Paananen, S. (toim.) (2005). Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pitkänen, P. (2006). Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä. Helsinki: Edita.
- Pitkänen, P. (toim.) (2005). Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita.
- Pohjanpää, K. & Paananen, S. & Nieminen, M. (2003). Maahanmuuttajien elinolot: Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamlaisien elämää Suomessa 2002. – Elinolot 2003: 1.
- Pyykkönen, M. (2003). Integraatio ja maahanmuuttajien yhdistystoiminta. – S. Hänninen & A. Kangas & M. Siisiäinen (toim.), Mitä yhdistykset välittävät: Tutkimuskohteena kolmas sektori. Jyväskylä: Atena, 89–120.
- Raittila, P. (2004). Venäläiset ja virolaiset suomalaisten Toisina: Tapaustutkimuksia ja analyysimenetelmien kehittäjä. Tampere: Tampere University Press.
- Rastas, A. & Huttunen, L. & Löytty, O. (toim.) (2006). Suomalainen vieraskirja: Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino.
- Raunio, M. (2005). Aivovuodosta aivokiertoon – huippuosaajat talouden voimavarana. EVA raportti. Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA.
- Ruhanen, M. & Martikainen, T. (2006). Maahanmuuttajaprojektit: hankkeet ja hyvät käytännöt. Katsauksia E 22/2006. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos.
- Rutherford, S. & Ollerearnshaw, S. (2002). The Business of Diversity. How organisations in the public and private sectors are integrating equality and diversity to enhance business performance. Schneider-Ross.
- Saksela, S. (2003). Mångkulturella organisationer och invandrarsorganisationer i Finland. – F.

- Mikkelsen (red.), *Invandrerorganisationer i Norden. Kööpenhamina, Nordiska ministerrådet*, 235–281.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) (2004). *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes.
- Savileppä, A. (2005). *Johda monimuotoisuutta, investoi tulevaisuuteen*. Helsinki: Diversa Consulting.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2006). *Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Taira, T. (2006). *Uskonto liiketoiminnassa*. – T. Ketola (Ed.) *What Corporate Responsibility Can Give to Business Know-How*. Keskusteluja ja raportteja 1:2006. Turku: Turun kauppaakademian koulu.
- Trux, Marja-Liisa (toim.) (2000). *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*. Helsinki: WSOY.
- Työministeriö (2005). *Työryhmän ehdotus hallituksen maahanmuuttopoliittiseksi ohjelmaksi*. Työhallinnon julkaisu 355. Helsinki: Työministeriö.
- Vaahtio, E-L. (2006). *Avaa ikälukot – vapaudu johtamaan*. Helsinki: Edita.
- Valkonen, M. (2003). *Avoimena ammatissa. Homo-, lesbo- ja bi-opettajien kokemuksia*. SETA ry ja Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä -hanke. Helsinki: SETA.
- Valtioneuvosto (2006). *Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006*. <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/7001/index.htm> (22.8.06)
- Valtioneuvoston kanslia (2004a). *Suomi ja Eurooppa kansainvälisessä työnjaossa - analyysi toimialojen ja klustereiden kilpailukyvyistä*. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 20/2004. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Valtioneuvoston kanslia (2004b). *Väestökehitykseen vaikuttaminen – tuliko syntyvyyttä ja maahanmuuttoa lisätä? Tulevaisuusselonteon liiteraportti 3*. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 31/2004. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Vartiainen-Ora, P. (2005). *Monikulttuurisuus työelämässä*. TSL – Taskumatti. Helsinki: Työväen Sivistysliitto.
- Virrankoski, O. (2005). *Kansallinen identiteetti ja etniset ennakkoluulot monikulttuurisuuden esteenä*. – J. Smeds, K. Sarmavuori, E. Laakkonen & R. de Cilla (eds.), *Multicultural Communities, Multilingual Practice*. *Annales Universitatis Turkuensis ser. B tom 285*. Turku: Turun yliopisto, 297–316.
- Ylipaavalniemi, P. (2001). *Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys 2001:6. Helsinki.
- Ylipaavalniemi, P. & Sariola, L. & Marniemi, J. & Pekkala, T. (2005). *Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet*. Helsinki: VATES-säätiö, Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Ylipaavalniemi, P. (2005). *Erityistyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille*. Työllistämispalveluiden tilastollinen katsaus. STM:n selvityksiä 2005:27.

Liitteet

Liite 1. Tutkimukseen osallistuneet asiantuntijat

Monen asiantuntijan kompetenssialue on mainittua laajempi, mutta henkilö on sijoitettu tutkimuksen kannalta ensisijaiseen kohtaan.

Oheista haastattelulomaketta käytettiin haastattelun tukena ja sitä sovellettiin tapauskohtaisesti.

Intressitahot							
Kompetenssi-alueet	Tutkijat	Työmarkkina- osapuolet	Yritykset	Ministeriöt	Kansalaisjärjestöt	Ajattelijat, media, uskonnot	
Ikä	Hannu Piekkola						
Sukupuoli	Barbro Schauman						
Etninen tausta	Tuula Joronen		Arto Helin, Liija Kinnunen	Mikko Puumalainen (I vaihe), Rainer Hiltunen (II vaihe), Tarja Rantala	Hissu Kytö	Marja-Liisa Lahia, Melody Karvonen	
Sukupuolinen tai seksuaalinen suuntautuminen	Jukka Lehtonen			Vappu Taipale	Aija Salo		
Perhetilanne	Minna Salmi						
Vammaisuus	Pasi Ylipaavainiemi				Kalle Könkkölä		
Uskonto tai vakaumus	Marja Tiilikainen					Isra Lehtinen, Tapani Ruokanen	
Työmarkkinat ja moninaisuus	Auliikki Sippola	Auli Korhonen, Riitta Wärn		Päivi Järviniemi			

Liite 2. Tutkimuksen 1. vaiheen haastattelulomake

LOMAKE

Tutkimuskysymys

Miten suomalaisen työelämän monimuotoisuus kehittyi vuoteen 2020 mennessä?

Tutkimusteemat

0 Työmarkkinakysymykset

1 Ikä

2 Sukupuoli

3 Etninen tausta

4 Sukupuolinen ja seksuaalinen suuntautuminen

5 Perhetilanne

6 Vammaisuus

7 Uskonto tai vakaumus

0 Työmarkkinakysymykset

0.1 Monimuotoisuuden määritelmä

Mitä erityyppisiä monimuotoisuuden ilmentymiä voit nähdä suomalaisilla työmarkkinoilla tulevaisuudessa? Miten ne kehittyvät vuoteen 2020 mennessä?

0.2 Työmarkkinoiden kehitys

Millaisista työmarkkinoista puhumme, kun keskustelemme vuodesta 2020?

0.3 Monimuotoisuuden ilmeneminen

Miten ikä, sukupuoli, etninen tausta, uskonto tai vaikkapa seksuaalinen suuntautuminen näkyvät työssä nyt ja tulevaisuudessa? Mitä haasteita ja voimavaroja tähän sisältyy?

0.4 Eri toimijat työmarkkinoilla

Mitkä ovat eri toimijoiden roolit monimuotoisuuden kehittämisessä työpaikoilla?

0.5 Haaste vai voimavaratekijä?

Millaista syrjintää ja ongelmia työmarkkinoilla ilmenee monimuotoisuuden näkökulmasta ja miten ne voitetaan? Millainen voimavara monimuotoisuus voisi olla tulevaisuudessa, mihin ongelmiin se voi olla vastaus?

0.6 Kasautuva moninaisuus

Millaiseen moninkertaiseen monimuotoisuuteen suomalaisilla työmarkkinoilla tulisi varautua? Mikä on erilaisten moninaisuuden osa-alueiden oman kulttuurin ja ns. valtakulttuurin rajat?

1 Ikä

1.1. Työssä jatkaminen

Miten näet työssä jatkamisen kehittymisen vuoteen 2020, jatketaanko työssä nykyistä pidempään? Millä keinoilla?

1.2. Haaste?

Millaisia haasteita näet ikääntymisen tuovan tullessaan? Miten niihin vastataan työpaikoilla tulevaisuudessa? Entä onko eri-ikäisten välistä vuorovaikutusta, mm. hiljaisen tiedon siirtoa, edistettävä? Miten?

1.3 Voimavara?

Nähdäänkö ikä työyhteisössä voimavarana? Millaisia keinoja eri-ikäisten vahvuuksien esiin saamiseksi olisi työpaikoilla kehitettävä?

1.4 Asenteet?

Esiintyykö suomalaisilla työpaikoilla ikäsyrjintää? Jos, niin miksi ja miten se ilmenee tulevaisuudessa? Kunnioitetaanko eri-ikäisiä? Onko tarvetta asenteiden muuttamiseen?

1.5 Ikä ominaisuutena

Miten ikä linkittyy muihin moninaisuuden esiintymiseen, esim. sukupuoleen tai etniseen taustaan? Ovatko ikääntyvät tai vastaavasti nuoret, miehet ja naiset erilaisia tai erilaisessa asemassa työelämässä?

2 Sukupuoli

2.1 Naiset ja miehet

Millainen merkitys sukupuolella on työpaikalla tai työmarkkinoilla vuonna 2020?

2.2 Haasteet?

Mitkä ovat suurimmat tasa-arvo-ongelmat sukupuolten kannalta vuonna 2020? Miten nykyisiä haasteita, segregaatiota tai vaikkapa palkkaeroja esiintyy?

2.3 Sukupuolen määritelmä

Onko sukupuolia kaksi vai useampia ja miten ne ilmenevät työpaikoilla vuonna 2020?

2.4 Sukupuoliroolit

Miten naisten ja miesten sukupuoliroolit kehittyvät työssä ja kotona tulevaisuudessa?

3 Etninen tausta

3.1 Työperäinen maahanmuutto

Millainen on maahanmuuttotilanne suomalaisessa yhteiskunnassa 2020? Millaisia etnisiä ryhmiä suomalaisilla työmarkkinoilla on tulevaisuudessa? Miten muu kuin työperäinen maahanmuutto kehittyy tulevaisuudessa?

3.2 Kotouttaminen

Millaista politiikkaa Suomessa tulisi harjoittaa tulevaisuudessa, miten maahanmuuttajat tulisi kotouttaa? Millaisia käytäntöjä pitäisi olla? Mikä on maahanmuuttajan oma vastuu kotoutumisessa?

3.3 Haaste vai voimavara?

Millaisia haasteita ja toisaalta mahdollisuuksia näet maahanmuuttajien kohdalla suomalaisilla työpaikoilla? Esiintykö syrjintää nyt, entä tulevaisuudessa?

3.4 Sukupuoli ja perhe

Millainen merkitys maahanmuuttajan sukupuolella on työelämässä? Mikä merkitys on sukupuolella ja perhetilanteella tulevaisuudessa?

3.5 Maahanmuuttajana työssä

Millainen kokemus suomalainen työelämä on maahanmuuttajalle tulevaisuudessa?

4 Sukupuolinen ja seksuaalinen suuntautuminen

4.1 Vähemmistönä työelämässä?

Miten sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus ilmenee vuonna 2020 työelämässä? Mitä toimia tämä vaatii työelämältä ja vaikkapa sosiaaliturvajärjestelmiltä?

4.2. Asenteet?

Millaisiin asenteisiin, ennakkoluuloihin ja suoranaiseen syrjintään sukupuolivähemmistöt törmäävät työelämässä? Millaista häirintää koetaan? Miten asenteet kehittyvät tulevaisuudessa?

4.3 Seksuaalisuus ja muut ulottuvuudet

Mikä moninaisuuden ulottuvuus on määräävä tekijä työelämässä? Määrittääkö sukupuoli tai ikä enemmän ihmisen asemaa työmarkkinoilla kuin seksuaalinen suuntautuminen?

5 Perhetilanne

5.1 Perheen paikka

Miten perhe kuuluu ja näkyy tulevaisuuden työpaikoilla? Onko tämä toivottava kehitys?

5.2 Eri-ikäisenä

Ihmisillä on hoivavelvollisuuksia elämän eri ikävaiheissa. Miten tulevaisuudessa järjestetään lasten hoito, vanhusten hoito? Millainen on tulevaisuuden perhe?

5.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Kenen tehtävä on tulevassa maailmassa helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista? Millä keinoilla sitä voidaan tehdä?

6 Vammaisuus

6.1 Työympäristö

Miten vajaakuntoisuus tai vammaisuus pitää ottaa huomioon työympäristöä suunniteltaessa? Millaisia teknisiä esteitä on raivattavana tulevaisuuden työpaikoilla?

6.2. Asenteet

Miten tulevaisuudessa tullaan suhtautumaan vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen työmarkkinoilla. Millaisia asenteita on, miten asenneilmastoon tartutaan? Mitä henkisiä esteitä on raivattavana tulevaisuuden työpaikoilla?

6.3 Millä työmarkkinoilla?

Millaiset työmarkkinat pitäisi olla vammaisilla, jotka eivät työllisty perinteisten työmarkkinoiden kautta? Mikä on sosiaalisten yritysten rooli vajaakuntoisten työllistäjänä tulevaisuudessa?

7 Uskonto tai vakaumus

7.1 Vakaumus työmarkkinoilla

Miten ihmisen uskonto tai vakaumus näkyy tulevaisuuden työmarkkinoilla? Millaisia kehitystrendejä näkyy ja mistä ne johtuvat?

7.2 Uskonto työpaikalla

Saako vakaumus tulla työpaikalle? Miten vakaumuksen osoittaminen tai esimerkiksi rukoileminen työaikana tai työpaikalla näyttäytyy tulevaisuudessa? Mitä käytännön toimia työpaikoilla tarvitaan?

7.3 Asenteet

Millainen on suomalainen asenneilmapiiri uskontoa tai vakaumusta osoittavaa työntekijää kohtaan? Miten asia kehittyy tulevaisuudessa? Miten toivottavia kehityskulkuja voitaisiin edistää?

7.4 Muut olemisen ulottuvuudet

Näkyvätkö uskonto tai vakaumus naisten ja miesten kohdalla eri tavalla työelämässä? Kumpi on henkilöä määrittävämpi tekijä, sukupuoli vai vaikkapa uskonto?

Liite 3. Tutkimuksen 2. vaiheen kyselylomake jakaumineen

Hyvä Vastaanottaja,

Kiitos osallistumisestasi monimuotoisuuden tulevaisuutta luotaavan Delfoi-tutkimuksemme ensimmäiseen vaiheeseen. Haastattelut olivat erittäin hedelmällisiä, kiitos siitä. Olemme koonneet tähän tutkimuksen toiseen vaiheeseen ensimmäisen vaiheen asiantuntijahaastatteluista poimittuja keskeisimpiä, mielenkiintoisimpia ja eniten mielipiteitä jakavia väittämiä ja näkökulmia, joita toivomme sinun kommentoivan. Olemme kiinnostuneita kaikista ajatuksistasi ja mielipiteistäsi sekä **erityisesti mielipiteitteesi perusteluista**. Toivommekin sinun kirjoittavan perustelut lomakkeeseen mahdollisimman selväsanaisesti. Voit käyttää perusteluihisi niin paljon tilaa kuin tarvitset. Vastaukset käsitellään anonyymeinä, eikä niitä yhdistetä missään vaiheessa yksittäisiin asiantuntijoihin. Vastausten pohjalta syvennämme aihealueen ydinkysymyksiä ja kokoamme ne lopuksi raportin muotoon.

Toivomme sinun vastaavan koko kyselyyn.

Kirjoita vastauksesi suoraan Word-dokumenttiin ja lähetä lomake liitetiedostona allekirjoittaneille. Lomake tulee palauttaa perjantaihin 17.2 mennessä.

Jos sinulla on kysyttävää, ota yhteyttä Elina Moision (elina.moisio@ttl.fi/ puh: 030- 474 2648) tai Tuomas Martikaiseen (tuomas.martikainen@vaestoliitto.fi/ puh: 050-570 3646).

Lämmin kiitos yhteistyöstäsi!

Elina Moisio

Tuomas Martikainen

KYSYMYKSET JA NIIDEN JAKAUMAT

		Olen taipuvainen olemaan samaa mieltä	Olen taipuvainen olemaan eri mieltä	Kummankin	Ei vastaa
1	Monimuotoisuuden hyväksymisen pahimpana esteenä suomalaisessa työelämässä on konservatiivisuus, joka on syöpyntynyt vallanpitäjiin ja aikaisemmin radikaaleihin uudistajiin, kuten ammattiyhdistysliikkeeseen ja vasemmistopuolueisiin. Näissä pitää tapahtua henkinen asennemuutos, jotta monimuotoisuudesta tulisi voimavara työelämässä vuoteen 2020 mennessä.	12	10	0	1
2	Suomessa tapahtuu monimuotoisuuden saralla alueellisesti eriytyvää kehitystä, kun suvaitsevaisuutta kaipaavat ihmiset muuttavat kasvukeskuksiin. Alueelliset erot monimuotoisuudessa työmarkkinoilla ja työyhteisöissä kasvavat vuoteen 2020 mennessä.	16	7	0	0
3	Monimuotoisuuden lisääntyminen ja arkipäiväistyminen aiheuttaa työelämässä ja työyhteisöissä myös vastareaktioita. Pelko synnyttää aktiivista vastarintaa. Se näyttäytyy Suomessa vuonna 2020 samalla tavalla kuin tällä hetkellä Hollannissa tai Ruotsissa: väkivaltana, häirintänä ja organisoituneempana vastustuksena.	9	14	0	0

4	Monimuotoisuuden lisääntyminen vahvistaa erilaisten vähemmistöjen asemaa. Valtakulttuuri ja vähemmistöjen kulttuurit voivat myös joutua törmäyskurssille. Nähtävissä on joidenkin vähemmistöjen radikalisoituminen vuoteen 2020 mennessä.	11	10	1	1
5	Suomalaiset työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet maahanmuuttajien aloihin ja työpaikkoihin sekä muun väestön aloihin ja työpaikkoihin vuonna 2020.	9	12	1	1
6	Vuoteen 2020 mennessä työmarkkinoilla ns. helpot työt vähenevät koko ajan. Oravanpyörästä putoavat lisääntyvät ja tarve erilaisille apujärjestelmille kasvaa. Yhä suurempi väestönosa ei pärjää markkinaehtoisessa työelämässä vaan tarve esim. yrityksille, jolla on sosiaalisen työllistämisen luonne, kasvaa.	11	11	1	0
7	Suomalaiset ja muiden muassa vammaiset, ovat nykyään paremmin koulutettuja kuin aikaisemmin. Työkokemusta kertyy kuitenkin vain työssä olosta. Nuorten yhteiskuntatakuun mallin mukaisesti vaikeasti työllistyville ryhmille, kuten vammaisille pitäisi olla Vastavalmistuneen työllistymistakuu, jolla löydetäisiin ensimmäinen työpaikka vaikkapa julkiselta sektorilta.	20	2	0	1
8	Monipalvelukeskukset yhdistävät monimuotoisuuden erilaisia tarpeita. Niiden asiakaskuntaa ovat mm. vammaiset ja pitkäaikaissairaat, vajaakuntoiset ja muuten heikossa työmarkkina-asetuksessa olevat henkilöt, kuten kouluttamattomat ja maahanmuuttajat. Näiden monipalvelukeskusten määrä tulee lisääntymään vuoteen 2020 mennessä. Samalla kuntien ja järjestöjen asiantuntemus sekä palvelut keskitetään niihin.	11	8	1	3
9	Ikääntyneellä väestöllä ja vammaisilla on jatkuvasti vaikeuksia päästä työpaikkoihin, palveluihin ja rakennuksiin. Esteettömyys pitäisi olla rakentamisen peruseräite työpaikoilla ja koko yhteiskunnassa vuoteen 2020 mennessä kustannuksista huolimatta.	18	3	1	1
10	Suomeen muuttaneiden ensimmäisen polven maahanmuuttajien Suomessa syntyneet lapset tulevat kohtaamaan avointa tai piilotettua syrjintää edetessään työelämässä esim. ihonvärinsä tai nimensä takia. Heillä ei tästä syystä ole yhdenvertaisia mahdollisuuksia toteuttaa itseään. Tämä johtaa vieraantumiseen yhteiskunnasta ja toisten kohdalla radikalisoitumiseen.	13	8	1	1
11A	Asuinalueet eriytyvät etnisten taustojen perusteella, jonka seurauksena rikollisuus ja syrjäytyneisyys lisääntyvät. Viranomaiset ovat kykenemättömiä hallitsemaan lisääntyvää yhteiskunnallista epävakautta vuonna 2020.	4	15	0	1
11B	Viranomaisten kykenemättömyys hallita asuinalueiden eriytymistä etnisten taustojen mukaan lisää rikollisuutta ja syrjäytymistä sekä yhteiskunnan epävakautta vuoteen 2020 mennessä.”	2	0	0	1
12	Tulevaisuudessa Suomi tarvitsee välttämättä entistä enemmän ns. resurssimaahanmuuttajia, kuten korkeasti koulutettua väkeä teollisuuteen ja yliopistoihin, jotta maan kansainvälinen kilpailukyky pysyy hyvänä.	19	2	0	2

13	Työpaikan monimuotoisuus on organisaatioiden kilpailuvaltti ja imagotekijä henkilöstön rekrytinnissa vuonna 2020.	17	4	0	2
14	Suuri kynnys monimuotoisuuden lisääntymiselle työyhteisöissä on rekrytointilanne. Esimerkiksi muslimeja, vammaisia ja mielenterveyskuntoutujia kohtaan tunnetaan yhä epäluuloa vuonna 2020.	19	4	0	0
15A	Työnantajat rekrytoivat kasvavalla innolla työvoimaa ulkomailta. Työmuuttajien mukana tulee usein koko perhe, mutta tätä ei ole juurikaan huomioitu. Tämä heikentää työntekijöiden sitoutumista suomalaisiin työpaikkoihin ja lisää syrjäytymistä tulevaisuudessa.	10	9	0	1
15B	Työnantajien innolla rekrytoida maahanmuuttajia on nykyisellään kestävä pohja. Prosessissa unohdetaan mukana tulevat vaimo ja lapset. Tämä heikentää työntekijöiden sitoutumista suomalaisiin työpaikkoihin ja lisää syrjäytymistä tulevaisuudessa.	1	1	0	1
16A	Kaikki työpaikat ovat lähtökohtaisesti monimuotoisia, sitä ei vain osata tällä hetkellä hyödyntää tarpeeksi henkilöstösuunnittelussa ja johtamisessa. Tämän oivaltaminen tuottaisi taloudellista etua yritykselle. Monimuotoisuuden johtamisen käytännön toimenpiteet lisäävät yritysten tuottavuutta.	16	3	0	1
16B	Kaikki työpaikat ovat lähtökohtaisesti monimuotoisia, sitä ei vain osata tällä hetkellä hyödyntää tarpeeksi henkilöstösuunnittelussa ja johtamisessa. Tämän oivaltaminen tuottaisi taloudellista etua yritykselle.	3	0	0	0
17	Monimuotoisuuden huomioiminen alkaa siitä, että johto ja muu organisaatio avoimesti viestii, että erilaisia ihmisiä pidetään arvossa ja kaikkia kunnioitetaan. Johtaminen ja esimiestyöskentely työpaikoilla ovat avainasemassa monimuotoisuuden hallinnassa ja sen kääntämisessä voimavaraksi tulevaisuudessa.	21	2	0	0
18A	Monimuotoisuuden ongelmatilanteet ja konfliktit olisivat ratkaistavissa kehittämällä vuorovaikutusta erilaisten työntekijöiden ja työntekijäryhmien välillä. Työyhteisöt pitäisi vuoteen 2020 mennessä kouluttaa käsittelemään omaa monimuotoisuuttaan.	16	4	0	0
18B	Monimuotoisuuden ongelmatilanteissa ja konflikteissa tilanteet olisivat ratkaistavissa kehittämällä vuorovaikutusta erilaisten työntekijöiden kesken. Työyhteisöt pitäisi vuoteen 2020 mennessä kouluttaa käsittelemään omaa monimuotoisuuttaan.	2	0	0	1
19A	Tulevaisuudessa työelämän vaatimukset ilmenevät nykyistä enemmän työtehtävien kautta. Esimerkiksi vuonna 2020 asiakastyössä on aivan tavallista olla hunnutettu musliminainen tai romaninainen, koska pukeutuminen ei vaikuta työsuoritukseen.	10	9	0	1
19B	Tulevaisuudessa työelämän vaatimukset ilmenevät enemmän työtehtävien kautta. Esimerkiksi vuonna 2020 asiakastyössä on aivan tavallista olla hunnutettu musliminainen, koska se ei vaikuta työsuoritukseen.	1	2	0	0
20	Työpaikkojen tulee vuonna 2020 harjoittaa monimuotoisuutta tukevaa rekrytointipolitiikkaa avoimella positiivisella diskriminaatiolla eli rekrytoimalla monimuotoisia ihmisiä, jotka toimivat roolimalleina ja tien raavaajina.	15	5	0	3

21	Tulevaisuuden työelämä tulee olemaan monikielinen. Suomen kielen asema suomalaisilla työpaikoilla on liian hallitseva, jotta aito monimuotoisuus voisi toteutua. Esimerkiksi venäjän ja englannin kielellä pitäisi olla virallisempi asema vuonna 2020.	7	16	0	0
22	Lähivuosina joka viides työntekijä on noin kuusikymmentävuotias. Ikääntyneiden työntekijöiden työnkuvaa ja työaikoja pitää pystyä räätälöimään nykyistä paremmin esimerkiksi uudenaikaisilla osa-aikatyö- ja eläkeratkaisuilla.	23	0	0	0
23	Tasa-arvosuunnitelman sijaan organisaatioiden pitää vuonna 2020 laatia monimuotoisuussuunnitelma, jossa huomioidaan sukupuolten tasa-arvon lisäksi muut monimuotoisuuden muodot, kuten ikä ja etnisyys.	18	5	0	0
24A	Suomalainen asenneilmasto ja erityisesti työnantajien ja työntekijöiden asenteet ovat tärkein yksittäinen tekijä, joka jarruttaa monimuotoistumista. Asenneilmapiiriin tulee muuttua, jotta vuonna 2020 monimuotoisuus näyttäytyisi voimavarana eikä uhkana.	18	1	0	1
24B	Suomalainen asenneilmasto ja erityisesti työnantajien ja työntekijöiden asenteet ovat tärkein yksittäinen jarruttava tekijä, jonka tulee muuttua, jotta vuonna 2020 monimuotoisuus näyttäytyisi voimavarana eikä uhkana.	2	1	0	0
25	Kirkon tutkimuskeskuksen tutkimuksen mukaan suomalaisista 50 % suhtautui islamin uskontoon kielteisesti ja 10 % myönteisesti vuonna 2003. Vastaavat luvut olivat vuonna 1999 kielteisesti 51 % ja myönteisesti 4 %. Vuonna 2020 suomalaisten asenteet islamin uskontoa ja muslimeja kohtaan ovat parantuneet.	17	6	0	0
26A	Tutkimuksen (Virrankoski 2005) mukaan nuoret omaksuvat suomalaisessa peruskoulussa kansallisen identiteetin, jossa isänmaallisuus ja erityisesti poikien kohdalla penseä suhtautuminen maahanmuuttajiin korostuu. Peruskouluissa pitäisi kasvattaa monimuotoisuuteen sekä kannustaa purkamaan perinteisiä sukupuolirooleja työelämässä. Kehitystä pitäisi tukea jo opettajankoulutustasolta lähtien.	19	0	0	1
26B	Tutkimusten mukaan nuoret omaksuvat suomalaisessa peruskoulussa kansallisen identiteetin, jossa kuuluu korostunut isänmaallisuus ja uhkakuvat sekä erityisesti poikien kohdalla penseä suhtautuminen maahanmuuttajiin. Opettajankoulutuksessa ja sen avulla peruskouluissa pitäisi kasvattaa monimuotoisuuteen sekä kannustaa purkamaan perinteisiä sukupuolirooleja työelämässä.	3	0	0	0
27A	Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ongelmana työelämässä on, että he joutuvat piilottamaan oman identiteettinsä ja esimerkiksi perhemuotonsa. Vuonna 2020 seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat voivat olla työpaikoilla avoimesti omia itsejään eikä heidän tarvitse salata sukupuolista identiteettiään.	16	4	0	0
27B	Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ongelmana työelämässä on, että he joutuvat piilottamaan oman identiteettinsä ja esimerkiksi perhemuotonsa. Vuonna 2020 seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat voivat olla työpaikoilla avoimesti omia itseään eikä heidän tarvitse salata identiteettiään.	3	0	0	0

28	Vuonna 2020 seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt otetaan huomioon henkilöstöpolitiikkaa suunniteltaessa käytännön tasolla, esimerkiksi äitiys- ja vanhempainetuuksien ja sairaan lapsen hoito-oikeuden kohdalla. Myös lomakkeissa ja kyselyissä käytetään sukupuolisensitiivisiä muotoja.	15	8	0	0
29	Monimuotoisuuden ja muutosten lisääntyminen johtaa siihen, että ihmiset hakevat perusturvaa perinteisistä sukupuolirooleista ja konservatiivisista asetelmista. Tämä kehitys vahvistaa perinteisiä sukupuolisesti jakautuneita työmarkkinoita, sekä vaikuttaa naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja perhekysymyksiin vuonna 2020.	4	16	0	3
30A	Oletus ihmisen heteroseksuaalisuudesta näkyy vahvana työpaikkojen arjessa, kuten rekrytoinnissa, kahvipöytäkeskusteluissa. Vuonna 2020 suomalaisessa työelämässä ei ole pakko olla mies tai nainen.	8	10	0	2
30B	Heteronormatiivisuus näkyy vahvana työpaikkojen arjessa, kuten rekrytoinnissa, kahvipöytäkeskusteluissa. Vuonna 2020 suomalaisessa työelämässä ei ole pakko olla mies tai nainen.	0	3	0	0
31	Tilastojen mukaan Suomessa asuvista perheellisistä somalinlaisista oli 42 prosenttia vuonna 2003 yksinhuoltajia. Maahanmuuttajanaiset ja perheet tarvitsevat erityistä tukea, jotta naisten työllistyminen onnistuisi tulevaisuudessa.	22	0	0	1
32	Maahanmuuttajaperheissä isien työllistyminen on tärkeämpää kuin naisten, koska isän tyytyväisyys ja asema heijastuu koko perheeseen ja sekä maassa pysymisen edellytyksiin. Kotouttamisessa pitäisikin tulevaisuudessa suunnata voimavaroja miesten työllistymiseen.	8	12	1	2
33A	Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jolla edistetään yhdenvertaisuutta vain etnisen yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta. Näin ollen yhdenvertaisuuslaki asettaa osittain eriarvoiseen asemaan etnisen taustan ja muut monimuotoisuuden muodot. Tulevaisuudessa yhdenvertaisuuslain tulisi sisältää samanarvoisena syrjintäperusteina myös muut monimuotoisuuden muodot, ei vain etnistä taustaa.	19	0	0	1
33B	Yhdenvertaisuuslaki asettaa osittain eriarvoiseen asemaan etnisen taustan ja muut monimuotoisuuden muodot. Tulevaisuudessa yhdenvertaisuuslain tulisi sisältää samanarvoisena syrjintäperusteina myös muut monimuotoisuuden muodot, ei vain etnistä taustaa.	1	2	0	0
34	Yhdenvertaisuuslain valvontaa pitäisi lisätä ja sanktioita koventaa.	12	10	0	1
35	On hyvä, että on olemassa nimenomaan etnisyyteen liittyvä erityisviranomainen, vähemmistövaltuutettu, joka katsoo syrjintäkysymyksiä. Ulkomaalaiset ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvat ihmiset ovat yhteiskunnallisesti heikommassa työmarkkina-asemassa kuin muut monimuotoisuuden ilmentymät vuonna 2020.	17	5	0	1
36A	Viranomaisten asenteiden on muutettava suvaitsevammiksi monimuotoisuutta, kuten vammaisia, maahanmuuttajia, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä ja uskontoja kohtaan vuoteen 2020 mennessä.	19	0	0	1

36B	Viranomaisten, kuten työhallinnon ja ministeriöiden, asenteissa suhteessa moninaisuuden eri muotoihin, kuten vammaisiin, maahanmuuttajiin, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin, uskontoihin, on tapahduttava korjausta suvaitsevampaan suuntaan vuoteen 2020 mennessä.	1	1	0	1
37	Erialaisten ryhmien omat järjestöt vaikuttavat sekä asenteisiin että työllisyyskysymyksiin. Monimuotoisen kansalaisyhteiskunnan kehittymistä on tuettava. Monimuotoisuuden ilmentymien omien järjestöjen ja toimijoiden toimintaa on rahoitettava nykyistä enemmän vuonna 2020.	16	4	1	2
38	Suomalaisen maahanmuuttopolitiikan pitäisi olla kokonaisuutena yhden ministeriön hallinnassa viimeistään vuonna 2020.	17	4	0	2
39	Vuoteen 2020 mennessä työperäinen maahanmuutto kasvaa voimakkaasti. Tuolloin maahanmuuttajien määrä Suomessa on vähintään kaksi kertaa suurempi kuin nykyään.	18	4	0	1
40	Suurin osa tulevasta työperäistä maahanmuutosta tulee entisen Neuvostoliiton alueelta ja uusista Euroopan Unionin jäsenmaista.	17	3	0	3
41	Maahanmuuttajan pitäisi saada nykyistä nopeammin Suomen kansalaisuus ja täydet työskentelyoikeudet. Pätkittäiset työ- ja oleskeluluvat johtavat heikkoon sitoutumisen asteeseen maahan ja sen kulttuuriin. Kaikkiin oleskelulupiin pitäisi vuonna 2020 sisältyä työskentelyoikeudet.	20	1	0	2
42	On uhka, jos maahanmuuttaja kokee osattomuutta suomalaiseen yhteiskuntaan. Työ on kaikkein tärkein tekijä, kun ehkäistään kulttuurien välisiä konflikteja ja avointa ristiriita kantaväestön ja maahanmuuttajien välillä. Kaikkein tärkeintä on pystyä tarjoamaan Suomeen tulijoille nopeasti työtä.	21	1	0	1
43	Kiteytä tähän näkemyksesi monimuotoisuudesta suomalaisessa työelämässä vuonna 2020, jos kehitys olisi positiivista. (17 vastausta)				
44	Kiteytä tähän näkemyksesi, millainen on monimuotoinen suomalainen työelämän vuonna 2020, jos negatiiviset kehityskulut toteutuvat. (15 vastausta)				
45	Millä keinoilla monimuotoisuutta tulisi edistää suomalaisessa yhteiskunnassa vuoteen 2020 mennessä? (16 vastausta)				

Liite 4. Tutkimuksen 3. vaiheen nettikeskustelu

MONIKKO-Delfoi-tutkimuksessa kartoitettiin vaihtoehtoisia tapoja tehdä Delfoi-tutkimusta. Tutkimuksen kolmannessa vaiheessa asiantuntijat tapaavat ja heidän näkemystensä anonyymiydestä luovutaan. Yleensä tapaamiseksi on järjestetty perinteinen seminaarityyppinen tapaaminen. Tässä tutkimuksessa kokeiltiin tapaamista internetissä, keskustelualustalla.

Nettikeskustelun toteutti teknisesti Työterveyslaitos. Keskustelualusta oli sivusto internetissä, johon jokaiselle asiantuntijalle annettiin omat tunnukset ja salasana. Näin heidän sivustolle kirjoittamansa tekstit näkyivät heidän omalla nimellään.

Tutkijat poimivat kolme teemaa asiantuntijoiden vastauksista toisen vaiheen kyselylomakkeeseen. Nämä kolme teemaa laitettiin keskustelualustalle keskustelua varten. Asiantuntijoilta pyydettiin näkemyksiä kolmeen kysymykseen, ks. alla.

Keskusteluun ohjattiin osallistumaan kirjoituksin, kommentein, kysymyksin tai vaikkapa lyhyiden täsmennysten tai puheenvuorojen muodossa. Tärkeimpänä painotettiin sitä, että syntyy aitoa keskustelua yllä olevista teemoista. Kaikkiin teemoihin näkemysten kirjoittaminen arvioitiin vievän yhteensä noin 15 minuuttia.

Keskustelualustalla oli myös mahdollista tutustua kyselylomakkeen vastauksista koottuun yhteenvetoon, jossa esiteltiin lomakkeen näkökulmiin tulleiden vastausten jakaumat.

Nettikeskustelu pidettiin auki kaksi viikkoa. Keskusteluun osallistumisesta muistutettiin kahdella sähköpostilla ja pyydettiin asiantuntijoita käymään tutustumassa ja kommentoimassa teemoja ja muiden kirjoituksia.

Muistutuksista huolimatta keskusteluun osallistui vain kaksi asiantuntijaa. He kävivät laittamassa teemoista kahteen kommenttinsa. Osallistuminen oli siis varsin laimeaa ja nettikeskustelua saatetaan pitää epäonnistuneena.

Muutama asiantuntija kommentoi nettikeskustelua sähköposteissaan siten, ettei aiokaan osallistua siihen. Nettikeskustelu koettiin työläänä muotona. Eräs asiantuntija kirjoitti osallistuvansa keskusteluun mieluummin muilla areenoilla. Toinen antoi palautetta siitä, että fyysinen tapaaminen on antoisampi ja mielenkiintoisempi tapa. Olisi hienoa tavata tutkimukseen osallistuneet muut asiantuntijat ja kuulla heidän näkemyksiään.

KESKUSTELUNAVAUKSET

Hyvä Delfoi-asiantuntija, tervetuloa keskustelemaan!

Keskustelupalstalla on kolme teemakeskustelua, joihin voit osallistua kirjoituksin, kommenttein, kysymyksin tai vaikkapa lyhyiden täsmennysten tai puheenvuorojen muodossa.

Keskustelun voi avata klikkaamalla teeman otsikkoa (joko teemakeskustelu 1, teemakeskustelu 2 tai teemakeskustelu 3). Jätetyt viestit saat näkyviin painamalla niiden otsikkoa. Oman kirjoituksesi voit jättää klikkaamalla viimeisen viestin avattuasi tilan yläreunassa näkyvää Post Reply -kuvaketta

Etusivulle pääset mistä tahansa tilasta painamalla yläreunan Home-kuvaketta. Etusivun oikeassa reunassa näet keskusteluun osallistuvien henkilöiden nimet. Etusivun vasemmassa reunassa on kuvake Aineistot. Sen valitsemalla pääset valitsemaan "Kyselylomakkeen alustavat tulokset", jossa näet vastausten jakaumat.

Ongelmatilanteissa ota yhteyttä: elina.moisio@ttl.fi tai 040 575 5988.

Hedelmällistä keskustelua!

TEEMAT

Teema 1

Lähes kaikki asiantuntijat näkivät voimakkaan maahanmuuton kasvun todennäköisimpänä vaihtoehtona. Erimielisyyttä oli lähinnä siitä, että kuinka mittavasta muuttoliikkeestä on kysymys. Mutta entä jos ulkomaisen työvoiman hankinta kanavoituu entistä enemmän alihankintana ja vuokratyönä? Syntyykö Suomeen suurehko, uudenlainen maahanmuuttajaväestö, joka "väliaikaisen" statuksella tipahtaa kotoutumistoimien ulkopuolelle, vaikka maassa oleskelu saattaa monilla kestää vuosikausia ja ajan myötä muuttua pysyväksi? Otetaanko heidän mahdollisia kotoutumistarpeita edes vakavasti? Toistuvatko aikaisemmat oletukset, että "hehän ovat täällä vain käymässä"?

Teema 2

Asiantuntijoiden vastauksissa pohdittiin sitä, kumman pitäisi olla ensisijainen, sukupuolen vai muun moninaisuuden. Toisten mielestä on riskialtista unohtaa sukupuolen merkitys, sillä se määrittää ihmistä enemmän kuin muut ominaisuudet. Kaikkinensa miesten ja naisten tasa-arvo muodostaa kuitenkin tasa-arvon ytimen. Toisten mielestä tasa-arvokeskustelun lähtökohtana pitäisi olla sukupuolen sijaan kaikkien ihmisten yhdenvertainen kohtelu. Mitä mieltä sinä olet? Jos ajatellaan tulevaisuutta, vuotta 2020, miten yhdenvertaisuus ja sukupuoli tullaan näkemään?

Teema 3

Monissa asiantuntijoiden vastauksissa korostettiin, että tarvitaan monenlaisia toimia, jotta monimuotoisuus suomalaisissa työyhteisöissä etenisi. Toisaalta työtä tarvitaan yrityksissä, työyhteisötasolla esimiesten koulutusta ja johtamiskäytäntöjen hiomista, alaisena toimimisen taitoja. Toisaalta yhteiskunnallista asennekasvatusta ja ilmapiirin luomista. Viranomaisten, poliittisten toimijoiden ja tiedotusvälineiden vastuu tunnistettiin. Samoin yksilön oma aktiivisuus nousi esille. Kenellä on vastuu monimuotoisuuden edistymisestä? Kenen pitäisi olla aktiivisempi? Miten vältetään mahdolliset ristiriidat? Kuinka estetään vastuun vierittäminen aina jonkun muun harteille?

Kirjoittajat

ELINA MOISIO, VTM, toimi tutkijana Työterveyslaitoksen hallinnoimassa ja koordinoimassa MONIKKO-hankkeessa (www.monikko.net). Hänen erityisalaansa ovat työmarkkinoiden ja työelämän tulevaisuuden kysymykset sekä Delfoi-tutkimusmenetelmä.

TUOMAS MARTIKAINEN, FT, toimii tutkijana Väestöliiton Väestöntutkimuslaitoksella, MONIKKO-hankkeessa (www.monikko.net). Hänen erityisalansa on yleiset maahanmuuttoon liittyvät kysymykset ja erityisesti maahanmuuttajien uskonnollinen toiminta.