

**ETNINEN MONIMUOTOISUUS
SUOMALAISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ JA
SEN YHTEYS KANSANTALOUTEEN**

Tiivistelmä

Tekijä(t) Shchipova Marina Moskvina Olga	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 86	Valmistumisaika Syksy 2020 75+11
Työn nimi Etninen monimuotoisuus suomalaisessa työyhteisössä ja sen yhteys kansantalouteen		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Etninen monimuotoisuus työyhteisössä on ajankohtainen ja kovasti puhuttava aihe maailmanlaajuisesti. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten suomalaisessa työyhteisössä etnistä monimuotoisuutta hyödynnetään ja missä määrin.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena on selvittää Suomen etnisen monimuotoisuuden nykytila. Ymmärretäänkö pk-yrityksissä etnisen monimuotoisuuden tuoma hyöty työyhteisölle ja sen koko potentiaali kilpailutekijänä. Päättökäytännöksi valittiin kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, jossa aineisto kerättiin haastattelemalla. Tavoitteen saavuttamiseksi käännyimme asiantuntijoiden puoleen etnisen monimuotoisuuden ja sen toteuttamisen suhteen Suomen organisaatioprosesseissa sekä jo saatavilla oleviin tutkimustuloksiin ja raportteihin, jotka osoittavat Suomen nykytilanteen.</p> <p>Vastaajien löytämiseksi käytimme sellaisia kanavia kuin LinkedIn, henkilökohtaiset kontaktit ja osallistuminen temaattisiin seminaareihin. Haastattelut tehtiin sähköpostitse ennakolta kirjoitetuilla kysymyksillä ja etänä vuoropuhelun muodossa verkkoalustoilla Teams ja Zoom kesäkuusta lokakuuhun 2020. Vastaukset nauhoitettiin, sitten litterointiin ja lähetettiin hyväksyttäväksi vastaajille. Haastattelu koostui kuudesta kysymyksestä. Haastattelun kesto oli 30 minuutista tuntiin. Haastattelujen suurimpana vaikeutena oli sovitun tapaamisen ajoitus. Tämä johtuu poikkeuksellisesta tilanteesta ympäri maailmaa, koska 80 % työstä tehdään tällä hetkellä etänä.</p> <p>Tutkimuksessa todettiin, että suomalaisessa työympäristössä on vähän etnistä monimuotoisuutta. Maan historiallisen kehityksen takia maahanmuuttajiin suhtaudutaan ennakkoluuloisesti sekä monimuotoisuuden hyödyn epäymmärryksen takia Suomessa pelätään etnistä monimuotoisuutta, mikä puolestaan johtaa sen hyväksymättömyyteen. Pelko pakottaa ihmiset ja yritykset pitämään etnistä monimuotoisuutta ei tekijänä ja resurssina työyhteisön rikastamiseksi, vaan suurimmaksi osaksi riskitekijänä. Tämä ajattelutapa haastaa markkinoiden kansainvälistymisen ja hidastaa työllisyyden edistymistä, mikä puolestaan heikentää Suomen mikro- ja makrotaloutta. Kansantalouden heikentäminen puolestaan vie kierteeseen ”kaikki vaikuttaa kaikkiin” ja lopuksi rakenteellisesta rasismista aiheutuneet jokaisen syrjittävän kustannukset joutuu maksamaan yhteiskunnan jokainen yksilö sekä syrjivä, että syrjittävä rodustaan riippumatta. Tutkimusten tuloksista korostuu muun muassa etnisen monimuotoisuuden tärkeys, sillä se on ainut monimuotoisuuden muodoista, jossa organisaatio hyötyy monimuotoisuuden eduista kaiken eniten.</p>		
Asiasanat Maahanmuutto, monimuotoisuus, etninen monimuotoisuus, osallisuus, kilpailuetu, työyhteisö, työllisyys, rakenteellinen rasismi, syrjintä, kansantalous, BKT, kustannukset, terveys, turvallisuus, maine.		

Abstract

Author(s) Shchipova Marina Moskvina Olga	Type of publication Bachelor's thesis Number of pages 86	Published Autumn 2020 75 + 11
Title of publication Ethnic diversity in the Finnish work community and its connection to the national economy		
Bachelor of Business Administration		
Abstract <p>Ethnic diversity in the work community is a topical and hard-to-talk topic worldwide. The aim of the thesis is to find out how ethnic diversity is utilized in the Finnish work community and to what extent in the work community.</p> <p>The aim of the study is to find out the current state of ethnic diversity in Finland. Is the understanding of the benefits of ethnic diversity for the work community and its full potential as a competitive factor in SMEs. The qualitative research method was chosen as the main research method, in which the material was collected by interview. In order to achieve this goal, we turned to experts regarding ethnic diversity and its implementation in Finland's organizational processes, as well as to the research results and reports already available, which show the current situation in Finland.</p> <p>To find respondents, we used channels such as LinkedIn, personal contacts, and participation in thematic seminars. Interviews were conducted by e-mail with pre-written questions and remotely in the form of a dialogue on the Teams and Zoom online platforms from June to October 2020. Responses were recorded, then spelled out and sent to respondents for approval. The interview consisted of six questions. The duration of the interview is from 30 minutes to an hour. The main difficulty of the interviews was the agreed timing of the meeting. This is due to an exceptional situation around the world, as 80% of the work is currently done remotely.</p> <p>The study found that there is little ethnic diversity in the Finnish work environment. Due to the country's historical development, prejudiced attitudes towards immigrants and the misunderstanding of the benefits of diversity, Finland fears ethnic diversity, which in turn leads to its unacceptability. Fear forces people and companies to see ethnic diversity not as a factor and a resource to enrich the work community, but for the most part a risk factor. This way of thinking challenges the internationalization of the market and slows down the progress of employment, which in turn weakens Finland's micro- and macro-economy. The weakening of the national economy, in turn, takes a spiral of "everything affects everyone" and, finally, the costs of every discriminator in structural racism have to be borne by every individual in society (both discriminatory and discriminatory), regardless of race. Among other things, the results of the research highlight the importance of ethnic diversity, as it is the only form of diversity in which an organization benefits most from the benefits of diversity.</p>		
Keywords Immigration, diversity, ethnic diversity, inclusion, competitive advantage, work community, employment, structural racism, discrimination, national economy, GDP, costs, security, reputation.		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	MAAHANMUUTTO	4
2.1	Väestörakenteen kehitys Suomessa	4
2.2	Maahanmuutto Suomessa	6
2.3	Korkeasti koulutettuja ulkomaalaisia	7
2.4	Ulkomaalaistaustaisen korkeakoulutetun työvoiman merkitys Suomen työmarkkinoille	8
3	ETNISEN MONIMUOTOISUUS JA SEN HYÖDYT ORGANISAATIOILLE	11
3.1	Monimuotoisuus vs Inklusiivisuus	11
3.2	Geert Hofstede kulttuurin malli.....	12
3.3	Monimuotoisuuden hyödyt organisaatioille	16
3.4	Monimuotoisuuden edistäminen organisaatioissa	19
3.5	Monimuotoisen työyhteisön edut.....	22
3.6	Inklusiivisuus tärkeimpänä osana menestyvää monimuotoisuutta.....	27
4	SYRJINNÄN JA RASISMIN RISKIT JA KUSTANNUKSET	28
4.1	Rakenteellinen rasismi.....	28
4.2	Rakenteellisen rasismien kustannukset	31
4.2.1	Rakenteellisen rasismien vaikutukset tulo- ja tuloverokertymään ja sen menetykset	35
4.2.2	Rakenteellisen rasismien vaikutukset työttömyyteen ja sen menetykset.....	38
4.2.3	Rakenteelliseen rasismien vaikutukset mielenterveyteen ja sen kustannukset 40	
4.2.4	Rakenteellisen rasismien vaikutukset kulutukseen ja sen menetykset	41
4.2.5	Rakenteellisen rasismien vaikutukset investointeihin ja niiden menetykset...42	
4.2.6	Rakenteellisen rasismien vaikutukset imagoon ja sen uhka (ulkomaalaiset investoinnit)	43
4.3	Rakenteellisen rasismien vaikutukset Suomen turvallisuuteen ja sen riskit.....	44
5	ASiantuntijahaastattelut monimuotoisuudesta suomalaisessa työelämässä	46
5.1	Tutkimusmenetelmät	46
5.2	Tutkimustulokset.....	51
5.3	Johtopäätökset	58
5.4	Luotettavuuden arviointi.....	62
5.5	Jatkotutkimusehdotukset	63

6 YHTEENVETO	65
LÄHTEET	67
LIITE 1.....	76
LIITE 2.....	77
LIITE 3.....	78
LIITE 4.....	82

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aihetta Etninen monimuotoisuus työyhteisössä ei ole valittu sattumalta. Se on henkilökohtaisen kiinnostuksen kohteemme sekä ajankohtainen ja kovasti puhuttava aihe maailmanlaajuisesti. Tärkeää on myös se, että sillä on laajat mahdollisuudet jatkotutkimuksille. Tutustuessamme aiheeseen liittyviin materiaaleihin ja syventyessämme sen yksityiskohtiin tulimme siihen johtopäätökseen, että aiheen problematiikka on ajateltua laajempi ja ulottuu myös Suomen ulkopuolelle.

Viime vuosina monimuotoisen työyhteisön eduista on tehty lukuisia tutkimuksia ja julkaisuja maailmanlaajuisesti. Niistä käy ilmi monimuotoisuuden suora yhteys positiivisiin vaikutuksiin liiketoimintaan ja työnsuorituksen laadun parantamiseen koko organisaation laajuisesti. Tutkimusten tuloksista korostuu muun muassa etnisen monimuotoisuuden tärkeys, sillä se on ainut monimuotoisuuden muodoista, jossa organisaatio hyötyy monimuotoisuuden eduista kaikkein eniten.

Muiden maiden tutkimustietojen ja aikaansaattujen kokemusten käyttöönotolla olisi suuri moniulotteinen vaikutus Suomeen elinkeinon taloudellisen tilan parantamiseen ja sen kehityksen edistämiseen. Puolestaan se kuitenkin vaatisi alueen yrityksiltä vähintään avoimuutta uudelle ilmiölle ja työympäristön entistä parempaa etnistä monimuotoistumista.

Maanmuutto itsessään olisi edelleen toimiva apu monille yrityksille Suomen kantaväestön nopean vanhenemisen aiheuttamaan työvoimapulaan työmarkkinoilla ja nopeasti globaali-soivien markkinoiden uusiin haasteisiin ja ehtoihin vastaamiseen. Suomi on kohdannut jyrkän demograafisen laskun viime vuosina ja maailmanlaajuinen epävarmuus moneen suhteen haastaa Suomen taloudellista hyvinvointia kaikilla sektoreilla ensimmäisestä neljään. Ilmastomuutos, globalisaatio, runsas maahanmuutto ja poliittiset päätökset globaalitasolla sekä tämän vuoden kovin isku maailman taloudelle tuonut COVID-19 aiheuttavat painetta niin Euroopassa kuin myös sen ulkopuolella, että niiden vaikutukset näkyvät Suomessakin voimakkaasti.

Valitettavan usein suomalaisessa yrityssektorilla, varsinkin pk-sektorilla, on todettavissa, että globalisaation myötä tulevan etnisen monimuotoisuuden etua ei oikein ole osattu tunnistaa ja hyödyntää yrityksen kilpailutekijänä, erityisesti yritystoiminnan kannattavuutta ja joustavuutta turvaavana riskienhallinnan osana. Globalisaation tahti on ripeä ja yritykset eivät ole olleet valmiina näin nopeasti muuttuviin olosuhteisiin, jolloin monimuotoiseen työyhteisöön ei osattu varautua lainkaan. Monimuotoisuuden merkityksen ja tarkoituksen ymmärtämisessä Suomessa on edelleenkin isoja eroja ja se usein erehdyttävästi sekoitetaan erityiskohteluun tai tasa-arvoon. Monimuotoisuuden johtamisestakaan ei ole riittävää

kokemusta. Monimuotoisuus aiheuttaa monille suomalaisille yrityksille pelkoa ja epävarmuutta, jolloin sitä yritetään välttää tarpeettomuuden varjossa.

Työ ja koulutus ovat tärkeitä suomalaisten identiteetin kannalta. Työn monipuolistuminen ja siirtyminen jatkuvan osaamisen kehittämisen aikaan myös heijastuvat suomalaiseen identiteettiin. Maahanmuuttajan, erityisesti ensimmäisen polven maahanmuuttajan, on erittäin vaikea työllistyä Suomessa omaa koulutusta vastaavalle alalle, vaikka olisikin suomalainen ammatillinen koulutus taustalla. Usein keskitytään ammattilaisen osaamisen sijaan vain suomen kielen osaamisen tasoon, vaikkei se ole enää välttämätöntä monimuotoistuvassa työyhteisössä. Suomalainen AMK- ja YAMK-tutkinto ei myöskään turvaa koulutustasoa vastaavaa työpaikan saantia ja yhä useammin korkeasti koulutettu ulkomaalainen joutuu suorittaviin tehtäviin. Näin ollen, monimuotoisuuden tuottamaa valtavaa potentiaalia kilpailutuna yritystoiminnassa ja -suunnittelussa jää lähes kokonaan käyttämättä.

Maahanmuuttajien vaikeasta työllistymistilanteen johdosta opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten suomalaisessa työyhteisössä etnistä monimuotoisuutta hyödynnetään ja missä määrin.

Ensimmäisessä luvussa tarkastellaan nykytila Suomen väestörakenteen osalta muun muassa ulkomaalaistaustaisten väestön yksilömääräinen suhde kantaväestöön edustajaryhmittäin. Luvussa käsitellään myös maahanmuuton merkitys Suomen työmarkkinoiden kannalta ja ulkomaalaistaustaisen työvoiman tarve nykytilan ja tulevaisuuden näkökulmasta. Luvussa esitetään tiedot myös ulkomaalaistaustaisen väestön muun muassa korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistilannetta Suomen työmarkkinoilla.

Toisessa luvussa tarkastellaan ja määritellään monimuotoisuus kokonaisuuden kannalta, osallisuuden merkitys, etnisen monimuotoisuuden edut. Korostetaan myös monimuotoisuuden historiallista kehitystä ilmiönä 1990-luvulta 2000-luvulle. Luvussa esitetaan Geert Hofstede -malliin perustuva maakohtainen vertailu, joka osoittaa eron samojen indikaattoreiden ymmärtämisessä ja käsityksessä sekä niiden vaikutuksen yksilön päätöksentekoon. Tämä korostaa kulttuuritietoisuuden merkitystä ja sen tiedostamista liiketoimintaympäristössä. Luvussa käsitellään myös monimuotoisuuden ja osallisuuden erottamaton yhteys toisiinsa ja niiden taloudelliset edut yrityksille. McKinseyn, OECD:n, Euroopan komission ja muiden tutkimusten pohjalta esitetään positiivisen suhteen yrityksen johtoryhmien monimuotoisuuden ja yrityksen taloudellisen suorituskyvyn välillä. Tässä luvussa käsitellään, missä määrin monimuotoisuutta tulisi olla yrityksen sisällä, jotta se menestyy. Käsitellään mitä taitoja ja kykyjä työssä eniten kysytään tulevaisuudessa ja nyt ja miten pehmeät taidot edustavat monimuotoisuutta yrityksessä.

Neljässä luvussa keskitytään rakenteellisen rasismiin ja sen vaikutusten ulottuvuuteen. Perusteellaan rakenteellisen rasismiin tärkeimmät ulottuvuussegmentit sekä niiden negatiivinen yhteys Suomen kansantalouteen muun muassa BKT:hen. Yritetään jaotella mahdollisemman tarkasti rakenteellisen rasismiin suorat ja välilliset kustannukset ja menetykset sekä niiden rahamääräinen arvo. Nostetaan huomioon ottavaksi muita rakenteellisen rasismiin riskitekijöitä, mitkä eivät välttämättä on hyvin näkyvillä tai helposti ymmärrettävissä yleisellä tasolla, muun muassa ulkomaalaistaustaisen väestön syrjinnästä johtuva terveyden heikentyminen sekä Suomen sisäisen turvallisuuden ja maineen globaalimarkkinoilla huonontuminen. Suomen turvallisuutta käsittelevässä osassa käytetään vertailukohteena Ruotsin maan nykyistä turvallisuustilaa.

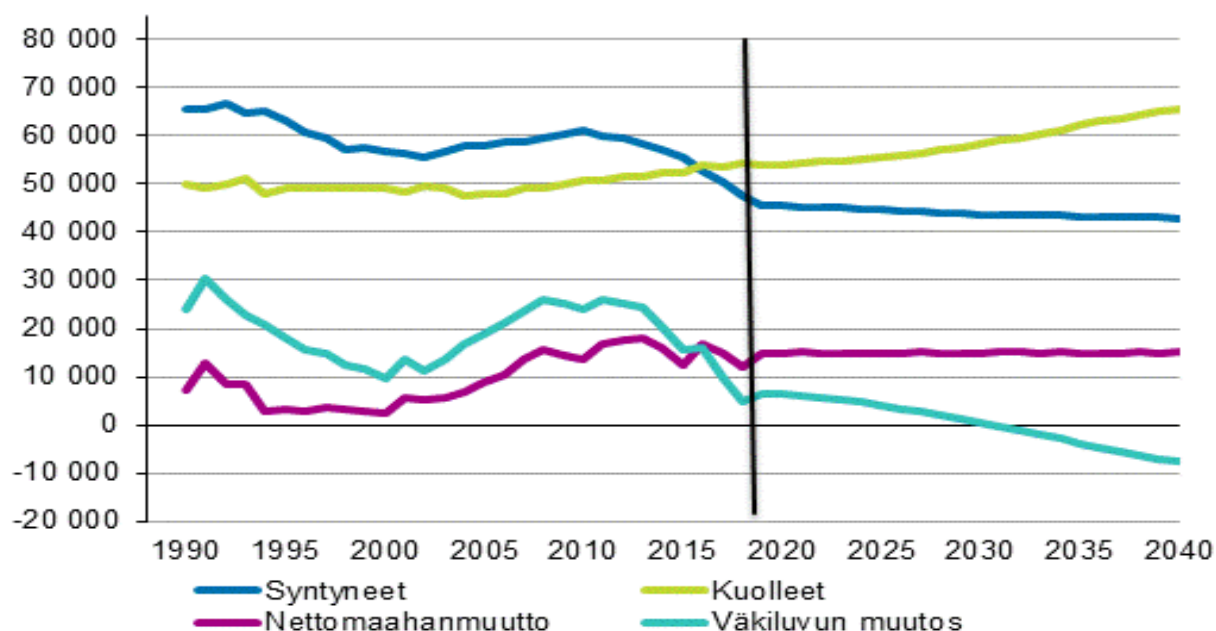
Viides luku omistetaan tutkimukselle. Kuvaus valitusta tutkimusmenetelmästä, miten tutkimus suoritetaan ja millä tavalla tutkimuksen aikana saatu tieto on käsitelty. Luvussa esitetään tutkimuksemme tuloksia, johtopäätöksemme, arviomme tutkimuksen luotettavuudesta ja data-analyysistä sekä suosituksemme jatkotutkimuksia varten.

2 MAAHANMUUTTO

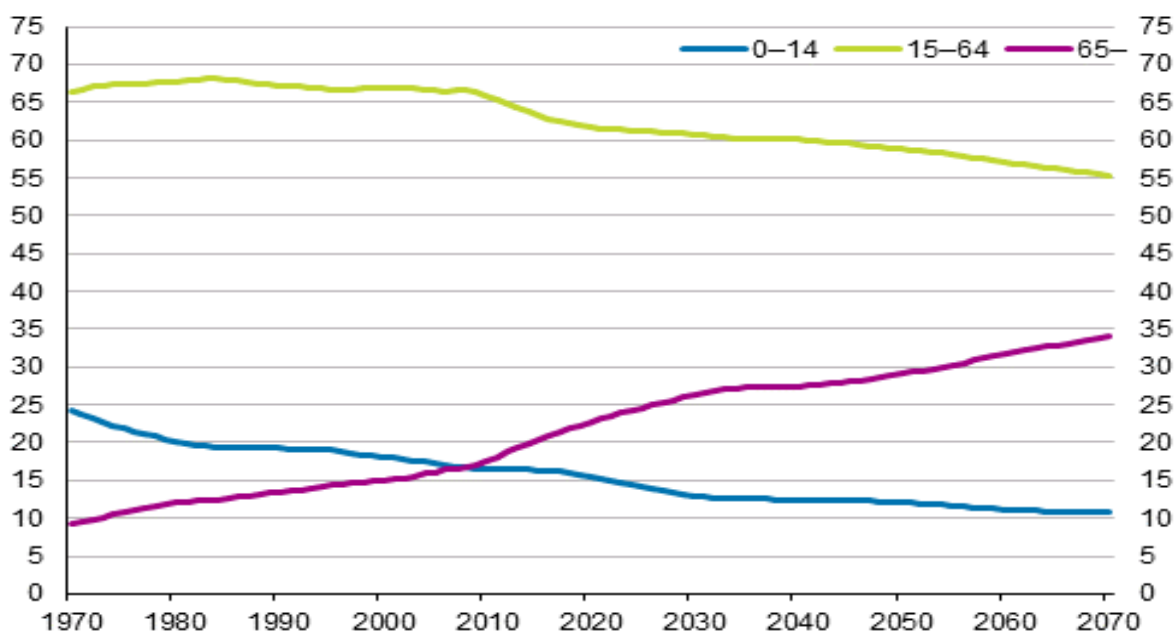
2.1 Väestörakenteen kehitys Suomessa

YK:n tilaston mukaan maailmassa tällä hetkellä on noin 7,7 miljardia ihmistä. Suurin väestönkasvu on havaittu Afrikan maissa Saharan eteläpuolella. Väestön näkyvästä lisääntymisestä huolimatta maailmanlaajuisesti havaitaan väestön ikääntymisen elinajanodotteen kasvun ja syntyvyyden laskun vuoksi. Sama ilmiö on kohdattu Suomessakin. Suomen väkilukuun vaikuttaa erityisesti sekä syntyvyyden kehitys että maahanmuuton määrä. Useamman vuosikymmenen ajan syntyvyys Suomessa on ollut alle väestön uusiutumistason, koska lapsia saadaan myöhemmin ja vähemmän. Viime vuosien syntyvyyden aleneminen johtuu myös siitä, ettei lapsia hankita tai saada lainkaan. Aiemmin lapsettomuus on ollut yleisempää korkeasti koulutetuilla, mutta viime vuosina se on noussut eniten vähemmän koulutettujen kohdalla. (Dufva 2020, 23.) Tilastokeskuksen ennusteen mukaan Suomen väestöluvun lasku jatkuu ja vuonna 2031 ja 2050 suomalaisia olisi noin 100 000 vähemmän. Maahanmuutto tässä tapauksessa saattaisi auttaa ja korjata tilannetta (Tilastokeskus 2019).

Kuva 1 näyttää graafisesti syntyneet, kuolleet, nettomaahanmuuton ja väkiluvun muutoksen ajalta 1990–2018 ja ennusteen ajanjaksolle 2019–2040. Kuvassa 2 on esitetty ikäryhmien osuus väestöstä 1970–2018 ja ennustettu osuus 2019–2070.



Kuvio 1. Syntyneet, kuolleet, nettomaahanmuutto ja väkiluvun muutos 1990–2018 ja ennuste 2019–2040 (Tilastokeskus 2019)



Kuvio 2. Ikäryhmien prosentuaalinen osuus väestöstä 1970–2018 ja ennustettu osuus 2019–2070 (Tilastokeskus 2019)

Osaamisen ennakointifoorumin mukaan (2019) Suomen on lisättävä työvoimaa vuoteen 2035 mennessä, noin 60 000 ihmisellä vuosittain. Maahanmuutolla on myönteinen taloudellinen vaikutus, jos maahanmuuttaja ja maahanmuuttajien uudet sukupolvet integroituvat hyvin Suomen työelämään. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus työryhmän (VATT) mukaan maahanmuuton myönteinen vaikutus julkiseen talouteen edellyttää, että sekä maahanmuuttajat itse että heidän lapsensa työskentelevät ja ansaitsevat rahaa kuten Suomen kantaväestöt (Laitinen ym. 7/2016, 29).

Kansainvälisen valuuttarahaston tutkimusryhmä vahvistaa myös, että maahanmuuton myönteiset vaikutukset liittyvät entistä enemmän maahanmuuttajien lukumäärän lisäksi heidän muihin ominaisuuksiinsa. Valuuttarahaston tutkimusryhmän mukaan sellaiset indikaattorit kuten maahanmuuttajan työikä ja korkea pätevyys vaikuttavat suoraan hänen työllistymiseensä tai yrittäjyyteen Suomessa. Tämä lisää maahanmuuttajien myönteisiä taloudellisia vaikutuksia Suomeen. (Laitinen ym. 7/2016, 28–30.)

Suomen Pankin mukaan vuotuisen maahanmuuttovirran tulisi olla noin 47 000 ihmistä, jotta Suomen julkisen talouden kestävyysvaje puolittuu maahanmuuton vuoksi. Skenaarion mukaan maahanmuuttajien osuus väestöstä on 28 % vuoteen 2060 mennessä. Positiivinen vaikutus siinä tapauksessa mahdollista, jos maahanmuuttajien keskitulot ovat samat kuin kantasuomalaisen. (Laitinen ym. 7/2016, 28–30.)

Kauppakamarin asiantuntijat ovat samaa mieltä, että Suomen tulisi ottaa vastaan noin 30 000 maahanmuuttajaa vuosittain työn tai opiskelun perusteella. Vuoden 2019 loppuun

mennessä Maahanmuuttoviraston tilastojen mukaan Suomeen muutti töihin tai opiskelemaan noin 19 600 ihmistä. Noin 9500 ihmistä sai oleskeluluvan työn perusteella ja noin 5200 opiskelun perusteella (Valtonen 2020,6).

2.2 Maahanmuutto Suomessa

Suomi on suhteellisen nuori maa, sillä se on ollut vasta 103 vuotta itsenäisenä valtiona. Vuodesta 1990 lähtien vuoteen 2019 maahanmuuton virtaus Suomeen kasvoi vuosi vuodelta ja vuonna 2019 virallisten tilastojen mukaan se saavutti 8 % tason Suomen väestöstä. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa asuu 423 494 ulkomaalaistaustaista ihmistä reilusta 31 eri maasta. (Tilastokeskus (a) 2020.)

Tilastokeskuksen mukaan Suomen väestö vuonna 2019 on jaettu suomalaistaustaisiin ja ulkomaalaistaustaisiin, kuten kuvassa 3 on esitetty. Suomalaistaustaisia oli vuonna 2019 5101798. Heistä noin 50 000 syntyi ulkomailla. Ulkomaalaistaustaisia oli väestöstä 423494. 71773 on syntynyt Suomessa, eli he ovat vähintään toisen polven maahanmuuttajia. Tilastokeskuksen mukaan heidät on jaettu kansalaisuuden, syntymämaan, kielen ja syntyperäluokituksen mukaan. Näistä 351721 ihmistä (83 %) on ensimmäisen sukupolven ulkomaalaistaustaisia ja 71 773 ihmistä (17 %) toisen sukupolven edustajia. Suurin osa ulkomaalaistaustaisista on Venäjältä, Virossa, Irakista ja Somaliasta. (Tilastokeskus (a) 2020.)



Kuvio 3. Suomalainen väestö (Tilastokeskus (a) 2020)

Vuonna 2015 Suomeen saapui yli 32 000 turvapaikanhakijaa, pääasiassa Irakista (noin 64 % hakijoista), Afganistanista (n. 15 %), Somaliasta (n. 6 %), Syyriasta (n. 3 %) ja Albaniasta

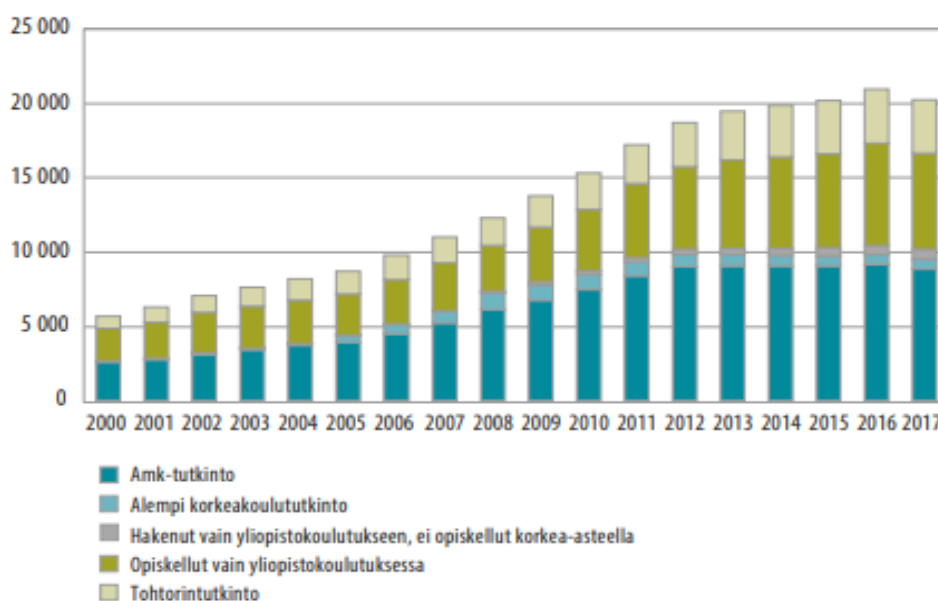
(n 2 %) (Laitinen ym. 3 %) ja Albaniasta (n. 2 %) (Laitinen ym. 7/2016,17). Vuonna 2018 turvapaikkahakemuksia oli vain 4548, joista noin puolet oli jo hylättyjen turvapaikanhakijoiden toistuvia hakemuksia. Vähennys johtuu maahanmuuttopolitiikan sääntöjen tiukentamisesta (Kazi ym. 2020, 55). Noin 70 % turvapaikanhakijoista on 20–40-vuotiaita työikäisiä miehiä. Lähi-idässä ja Pohjois-Afrikassa vuonna 2014 Suomessa asuvista ihmisistä vain 10 % tuli töihin ja 8 % opiskelemaan (Laitinen ym. 7/2016,142).

Suurin osa Suomeen muuttaneista ulkomaalaisista on myös 25–34-vuotiaita työikäisiä. Elinkeinoelämä- liikenne- ja ympäristökeskus keskuksen vuonna 2016 tekemän tutkimuksen mukaan työikäisten maahanmuuttajien osuus kasvoi 72 prosentista 83 prosenttiin.

2.3 Korkeasti koulutettuja ulkomaalaisia

Opetushallituksen Vipusen tilastopalvelun mukaan vuonna 2018 Suomessa opiskeli noin 22 000 ulkomaalaista opiskelijaa, mikä on noin 7 % korkeakouluopiskelijoiden kokonaismäärästä. Tilastojen mukaan vuosittain noin 4500–5000 uutta ulkomaalaista opiskelijaa tulee Suomeen opiskelemaan. Vuonna 2018 OECD Vipunen ja Education at a Glance 2018 -lehden mukaan noin 5000 kansainvälistä opiskelijaa sai Suomessa korkeakoulutuksen, mikä on OECD-maiden keskiarvo. Suomi on tässä vertailussa lähellä Ruotsin ja Saksan tasoa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 20.)

Kuvassa 4 voidaan nähdä korkeakoulujen ulkomaalaisen opiskelijoiden määrät vuosina 2000–2017.



Kuvio 4. Korkeakoulujen tutkintoon johtavan koulutuksen ulkomaalaiset opiskelijat 2000–2017 (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019)

Vuonna 2019 julkaistun Opetushallituksen julkaisun mukaan suurin osa opiskeluun liittyvistä hakemuksista Suomen ammattikorkeakouluihin tuli Nepalista, Bangladeshista ja Nigeriasta. Suurimman osan myönteisistä opiskelijavalintapäätöksistä saivat ulkomaiset opiskelijat Venäjältä ja Vietnamista. Ulkomaalaiset opiskelijat valitsevat usein liiketoiminnan, johtamisen ja oikeustieteen opinnot ammattikorkeakoulussa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 21.)

Noin 60–70 % ulkomaalaisista opiskelijoista jäi asumaan Suomeen kolmen korkea-asteen oppilaitoksissa opiskellun vuoden jälkeen Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2019 tekemän tutkimuksen mukaan vuosina 1999-2011. Indikaattorit ovat melko hyvät, mutta tiedonkeruu perustui epätarkkoihin tietoihin, koska kansalaisuus oli ratkaiseva tekijä ulkomaalaisille opiskelijoille. Ne opiskelijat, jotka jo asuivat Suomessa, eivätkä vain ne, jotka tulivat erityisesti opiskelemaan, voivat olla tutkittujen opiskelijoiden joukossa. (Kazi ym. 2020, 73.)

Kauppakamarin vuonna 2020 julkaiseman tutkimuksen mukaan nykyiset luvut ovat kuitenkin pienemmät, koska noin puolet kansainvälisistä opiskelijoista lähtee maasta eivätkä löydä työtä Suomessa, vaikka useimmat haluaisivat löytää täältä työpaikan. International Student Barometer 2017 -tutkimuksen mukaan 81 % Suomeen saapuvista ulkomaalaisista opiskelijoista pitää työllistymismahdollisuuksia valmistumisen jälkeen tärkeinä. (Valtonen 2020,20.)

Ne ulkomaalaiset opiskelijat, jotka jäivät Suomeen ja pystyivät löytämään työpaikan valmistumisensa jälkeen, menestyvät keskimäärin hyvin Suomen työmarkkinoilla. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksen mukaan heidän tulonsa ovat kuitenkin pienemmät kuin suomalaisten, joilla on sama koulutustaso. Tämä ero näkyy suurena määrinä julkisella sektorilla. Tämä usein johtuu korkeista kielivaatimuksista, jotka estävät ulkomaisia opiskelijoita pääsemästä työpaikkoihin. (Kazi ym. 2020, 73.)

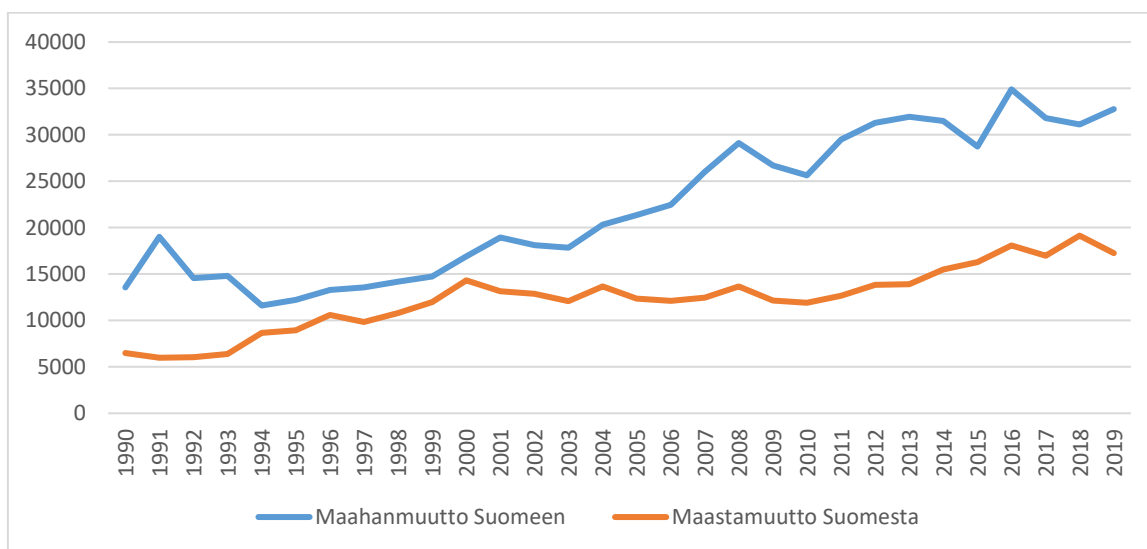
Tilastokeskuksen vuoden 2014 tietojen mukaan koko 20–64 - vuotiaan väestön työllisyysaste oli 73 % vuonna 2014. Lisäksi ulkomaisten edustajien työllisyys oli kymmenen prosenttiyksikköä pienempi kuin Suomen edustajien (63,7 % ulkomaalainen 73,7 % suomalainen) (Busk ym. 2016, 38).

2.4 Ulkomaalaistaustaisen korkeakoulutetun työvoiman merkitys Suomen työmarkkinoille

Tähänastinen talouskriisi ja pandemia ovat väliaikaisesti vähentäneet työvoimapulaa joillakin alueilla, mutta näin ei kuitenkaan ole kaikilla aloilla, ja asiantuntijoiden puute on edelleen suuri ongelma Suomessa. Elinkeinoelämän keskusliiton vuoden 2020 tietojen mukaan

työmarkkinoilla on vakava työvoimapula. Lähivuosina yhä useammat työntekijät lähtevät työmarkkinoilta verrattuna työmarkkinoille tulleisiin. Vuoteen 2030 mennessä työikäinen väestö (15–64-vuotiaat) vähenee noin 130 000:lla. (Räsänen & Susiluoto 2020.) Kuvassa 5 on esitetty graafisesti väkiluvun maahanmuutto ja maastamuutto 1990–2019.

Kauppakamarin edustajien mukaan ongelma voidaan ratkaista kahdella tavalla. Yksi on palauttaa syntyvyys ja toinen on lisätä nettomuuttoa. Kummankin tien toteuttamiseksi kuluu kuitenkin vähintään 10–15 vuotta, jotta tärkeimmät yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttavia. Siksi olisi tärkeää tehdä päätös ajoissa, mikä tarkoittaa siis nopeasti (Valtonen 2020,3).



Kuvio 5. Maahanmuutto ja maastamuutto (Elinkeinoelämän keskusliito 2020)

Kauppakamarin mukaan realistisin ja nopein tapa lisätä työllisyyttä ja muuttaa väestörakennetta olisi lisätä kohdennettua maahanmuuttoa. Kohdennettu maahanmuutto on opiskeluun ja työhön liittyvää. (Valtonen 2020, 4.)

Suurin osa ulkomaalaisista edustajista globaaleilla työmarkkinoilla on EU / ETA-kansalaisia. He eivät tarvitse työ- tai oleskelulupaa. Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan Suomi ei kuitenkaan tällä hetkellä ole erityisen houkutteleva työpaikka ulkomaisille asiantuntijoille. Siksi suomalaisten yritysten voi olla vaikeaa houkuttaa ulkomaisia asiantuntijoita ulkomailta, ja lisensointiprosessi on hidas. (Räsänen & Susiluoto 2020.)

Ulkomaalaistaustaiset henkilöt, joilla on korkea-asteen koulutus Suomessa, ovat tärkein työvoimaresurssi Suomen tulevaisuudelle. Opiskelun ja asumisen jälkeen ulkomaalaisten on paljon helpompaa ja nopeampaa pysyä Suomessa ja integroitua yhteiskuntaan sekä löytää työtä. Se on vaikeampaa ulkomaalaisille, jotka eivät ole koskaan käyneet Suomessa.

Opiskelijoiden maahanmuutto on ylivoimaisesti hitaampi tapa täydentää ammattitaitoisia työmarkkinoita, mutta se on halutuinta ja tehokkainta maahanmuuton kannalta. Se myötävaikuttaa myös korkea-asteen koulutuksen monimuotoisuuteen. (Valtonen 2020, 3.)

Elinkeinoelämän keskusliiton asiantuntijat panivat merkille myös toisen tärkeän syyn korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten tarpeelle. Kansainväliset opiskelijat ovat tärkeä osa suomalaisten yritysten kehitystä. Kansainvälisillä opiskelijoilla on uusia näkökulmia ja kansainvälisiä yhteyksiä, jotka edistävät innovaatioita ja kokemusten vaihtoa yritysten välillä. (Räsänen & Susiluoto 2020.)

3 ETNISEN MONIMUOTOISUUS JA SEN HYÖDYT ORGANISAATIOILLE

3.1 Monimuotoisuus vs Inklusiivisuus

Nykyään termi monimuotoisuus saa yhä enemmän huomiota, ja sitä tutkitaan monista teoreettisista ja käytännön näkökulmista. Konferensseja pidetään ympäri maailmaa päivittäin, sekä lehtiä ja kirjoja julkaistaan (Louvrier, 2013, 15.) Monimuotoisuutta opetetaan eri yliopistoissa ja kauppakorkeakouluissa.

Kun puhumme monimuotoisuudesta, tarkoitamme ensisijaisesti sukupuolta, etnistä alkuperää, rotua ja seksuaalista suuntautumista. Moninaisuus ilmenee myös työkokemuksessa, iässä, koulutuksessa ja alkuperämaassa. (Rauramo 2016, 3.)

Koska monimuotoisuus alkoi levitä 60-luvulla Amerikassa, etsitään Cambridge-sanakirjaa selvittääkseen sanan merkityksen. Sanakirjan mukaan tulkintoja on useita (Cambridge Dictionary, 2020.):

- Monimuotoisuus on sekoitus rotuja ja uskontoja, jotka muodostavat ihmisryhmiä.
- Monimuotoisuus on osallisuutta johonkin, esimerkiksi moniin erityyppisiin asioihin tai ihmisiin.
- Monimuotoisuus on erilaisia ajatuksia tai mielipiteitä jostakin.

Mor Barak on kirjassaan kerännyt valtavan luettelon monimuotoisuuden erilaisista määritelmistä. Hän tunnisti kolme suuntaa monimuotoisuuden merkityksessä: kapea, leveä ja käsitteellinen. Kapea käsite perustuu rotuun, etniseen tai kulttuuriseen eroon; laajempi merkitys sisältää myös koulutuksen, aseman, persoonallisuuden piirteet; käsitteellinen merkitys tarkoittaa erilaisia näkökulmia, mielipiteitä, havaintotapaa ja toimintaa. (Mor Barak 2005, 124.)

Etninen monimuotoisuus ymmärretään eri rotujen rinnakkaiselona, jota esiintyy kaikkialla maailmassa ja ne eroavat toisistaan ihonvärin, kielen tai tapojen mukaan, heillä on omat perinteet, uskonto, sosiaalinen rakenne, ruokavalio, musiikki, taide ja niin edelleen. (International Labour Organization 2014, 3.)

Nykyään voidaankin todeta, että etninen monimuotoisuus on yksi monimutkaisimmista ja tärkeimmistä monimuotoisuuden tyypeistä. Tätä monimuotoisuutta on vaikea ymmärtää organisaatioille, mutta myös vaikea toteuttaa. Yritysjohdajien on otettava huomioon paitsi ikä, sukupuoli, seksuaalisuus myös kaikki kulttuuristen ja etnisten erojen kannalta. (International Labour Organization 2014, 3–6.)

Inklusiivisuus on elämän järjestämisen periaate yhteiskunnassa, joka sallii kaikkien ihmisten (ulkonäöstä, alkuperästä, sukupuolesta, terveydentilasta jne. riippumatta) osallistua sen eri osa-alueisiin (arki, koulutus, kulttuuri ja taide). (Peggy, 2018.)

Inklusio yritystoiminnassa on sitä, miltä ihmisistä tuntuu töissä. Yritys pyrkii luomaan yrityskulttuurin, jossa jokainen työntekijä voi olla oma itsensä ja maksimoida kykynsä. Osallistavassa ympäristössä työntekijät ovat avoimia, vapaita ennakkoluuloista, joustavia ja sopeutuvia. (Mondal 2020.)

Yksi vakavimmista ongelmista monimuotoisella työvoimalla on syrjäytyminen. Todellisuudessa, jota monet työntekijät kohtaavat, he eivät ole ylimmän johdon mielestä olennainen osa organisaatiota. Tehokkuuden saavuttamiseksi työntekijöiden on kuitenkin ymmärrettävä, että he ovat kunnioitettuja tiimin jäseniä, jotka täyttävät heidän tarpeensa kuulua organisaatioon ja ymmärtää tehtävänsä tärkeys sekä ainutlaatuisuutensa. (Mor Barak 2015, 85).

Jos syventyy monimuotoisuuden ilmaantumisen historiaan, voidaan kuvata tämän femonymin ymmärtämisen ja hyväksymisen seuraavat vaiheet eri maissa. Yhdysvalloissa ja Euroopassa hallitukset aloittivat maahanmuuttajien monimuotoisuutta ja integrointia koskevan politiikan 1980- ja 1990-luvuilla ymmärtääkseen paremmin monimuotoisuuden ilmiötä ja hyötyäkseen siitä. Hallituksella ei vielä ollut täydellistä käsitystä monimuotoisuuden eduista ja siitä, miten se hyödyttää yrityksiä. Mutta tämä oli ensimmäinen askel kohti luotua ympäristöä, jossa puhuvat monimuotoisuudesta, ei yhtäläisistä oikeuksista ja tasa-arvosta. 90-luvulla monimuotoisuus organisaation johdoista vielä puuttui. Johtajien ja työntekijöiden suhteissa oli iso katkos. Tänä aikana organisaation johtajia kuvattiin usein etuoikeutettuina ihmisinä, jotka johtavat monipuolista työvoimaa. (Männistö 2010, 48–50.)

Vasta 2000-luvulla alettiin omaksua uutta ajattelutapaa. Aikaisemmin kaikkia työmarkkinoiden monimuotoisuutta koskevia toimia kannustettiin lailla. Uuden ajattelutavan monimuotoisuuden ilmiöstä katsottiin organisaatioiden näkökulmasta paitsi hyväksymään nämä erot ja tasaamaan oikeudet myös saamaan siitä etuja ja hyötyjä organisaatiolle. Pääajatus ei ollut työntekijöiden sopeutuminen olemassa olevaan organisaatioympäristöön, vaan organisaation itsensä oli löydettävä lähestymistapa työntekijöihinsä ja sisällytettävä heidät johdoonsa. (Männistö 2010, 48–50.)

3.2 Geert Hofstede kulttuurin malli

Nykyään on monia tutkimuksia, esimerkiksi Hallin (1976), Victorin (1992), Trompenaarsin (1998) sekä Hofsteden (1991), joissa kansallisen kulttuurin vaikutusta liikkeenjohtoon tarkastellaan mitattujen kulttuurimuuttujien matemaattisia ja tilastollisia menetelmiä koskevan

analyysin perusteella. Tällaisten tutkimusten merkityksen määrää ennalta se tosiasia, että eri maista ja kulttuureista tulevien ihmisten vuorovaikutus tapahtuu kansainvälisten yritysten, kansainvälisten projektien, maiden välisten työryhmien (globaalien ryhmien) ja strategisten liittoutumien järjestämisen ja johtamisen lisääntyvän menetelmän taustalla.

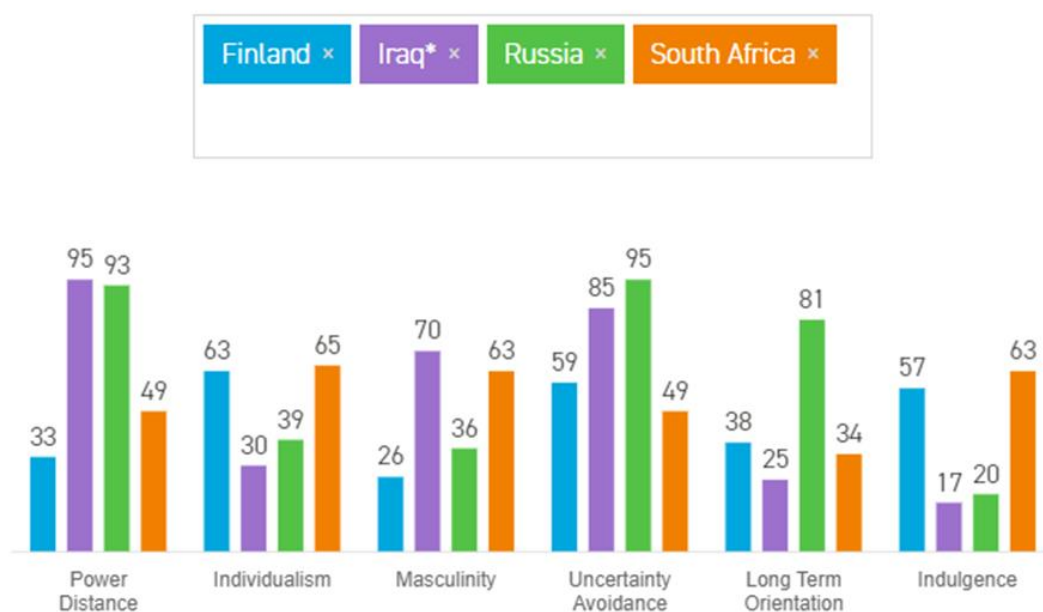
Geert Hofstede toteutti kunnianhimoisen kulttuurienvälisen projektin 1970-luvulla. Hänen kyselylomakkeensa mukaan testattiin yli satatuhatta työntekijää IBM:n eri osastoilta, jotka sijaitsevat 72 maassa. Tämän seurauksena tutkijat saivat käsiinsä valtavan määrän tietoa, jonka G. Hofstede pystyi käsittelemään ja analysoimaan. Analyysin tuloksena syntyi vuonna 1980 julkaistu kuuluisa *Culture's consequences: international differences in work-related values*-kirja, joka perusteli indikaattoreita kansallisten kulttuurien mittaamiseksi ja vertailemiseksi — valtaetäisyys, individualismi, maskuliinisuus, epävarmuuden välttäminen, pitkäaikainen suuntautuminen ja myöhemmin hemmottelu. Nämä indeksit selittivät 50 % eroista maiden välillä vastauksissa arvoihin liittyviin kysymyksiin. (Hofstede 1980.)

Yritysjohdaja viettää 50–90 % ajastaan erityyppiseen viestintään, jota pidetään yrityksen johtamisjärjestelmän tärkeimpänä yhdistävänä elementtinä. Kulttuuri ja etnisuus vaikuttavat siihen, miten ihmiset tekevät päätöksiä. Tässä opinnäytetyössä suoritettiin vertailevan analyysin maista, joiden edustajat asuvat Suomessa. Osoitettiin, että voi olla erilaiset arvot ja ymmärrys samoista asioista. Analyysissä käytimme Geert Hofstede -mallia ja sen indeksejä. Maiden valinta ei ollut sattumanvaraista, se perustui Ahmad Akhlaqin tutkimukseensa *Do Equal Qualifications Yield Equal Rewards for Immigrants in the Labour Market* -artikkeliin lokakuussa 2020. Ahmad suoritti tutkimuksen, jossa hän osoitti, että ulkomaalainen nimi ja sukunimi voivat olla este haastatteluun pääsemiselle, vaikka heidän henkilökohtaiset ominaispiirteensä olisivat samat kuin suomalaisten hakijoiden. (Akhlaq 2020.) Valitsimme myös Etelä-Afrikan, jonka ulkomaiset edustajat kokivat todennäköisemmin syrjintää Suomessa, *Being Black in the EU*-tutkimuksen mukaan. (European Union Agency for Fundamental Rights 2019.) Kuva 7 esittää valitut maat.

Taulukossa esitetään indikaattoreita, kuten valtaetäisyys, individualismi, maskuliinisuus, epävarmuuden välttäminen, pitkäaikavälin orientaatio ja suopeus.

Valtaetäisyys (eng. power distance) indikaattori edustaa tunnustettu tai hyväksyttävä eriarvoisuus ihmisten välillä päätöksenteossa. Yksinkertaisesti sanottuna tämä kertoo johtajan ja alaisten välisestä etäisyydestä valtionhallinnossa. Venäjän ja Irakin kaltaisissa maissa nämä luvut ovat erittäin korkeat (93 ja 95). Tämä viittaa siihen, että näissä maissa vallan ja kansalaisten välillä on suuri etäisyys, ihmiset hyväksyvät tämän hierarkkisen järjestyksen eivätkä vaadi yhteiskuntajärjestykseen mitään perusteluja. Ihmisten välinen etäisyys määrää ihmisten arvon tai tärkeyden. Tällaisten kulttuurien asema tulisi tunnistaa kaikkialla, ja

tällaisille kulttuureille on ominaista ylhäältä alaspäin suuntautuva lähestymistapa, eli valasta ihmisiin, jolle he tarjoavat selkeän johtajuuden. Suomessa tällä indikaattorilla on täsmälleen päinvastainen merkitys: itsenäisyys, jossa hierarkia on olemassa sujuvuuden vuoksi, on yhteiskunnassa yhtäläiset oikeudet ja yhteys johtajiin. Yrityksen johto luo ja rakentaa mahdollisuuksia, antaen näin työntekijöilleen mahdollisuuden ilmaista itseään. (Hofstede Insights 2020.)



Kuvio 6. Maiden vertailu (Hofstede Insights 2020)

Individualismi (eng. individualism) indikaattori osoittaa ihmisten keskinäisen riippuvuuden, eli määritelläänkö ihmisten itsetunto minä- vai me-muodossa. Individualistisissa kulttuureissa ihmiset välittävät vain itsestään ja rakkaistaan. Kollektivistisissä kulttuureissa ihmiset kuuluvat ryhmiin, jotka huolehtivat heistä vastineeksi uskollisuudesta. Tutkimuksen mukaan suomalaisilla ja afrikkalaisilla yhteiskunnilla on suhteellisen samanlaiset näkemykset ja ne ovat individualistisia yhteiskuntia. Tämä tarkoittaa, että ihmiset haluavat puhua vain itsestään ja ympäristöstään. Kaikki väärinkäytökset aiheuttavat syyllisyyttä ja heikkoa itsetuntoa. Työ tällaisessa yhteiskunnassa perustuu molemminpuoliseen hyötyyn, ja ylennys on mahdollista vain ansioiden perusteella. Venäjän ja Irakin yhteiskunnat ovat kollektivistisia. On luonnollista, että tällainen yhteiskunta kuuluu ryhmään, jossa uskollisuus organisaatiota tai valtiota kohtaan on tärkeintä ja etusijalla useimpiin muihin sosiaalisiin sääntöihin nähden. Kollektivistisissä yhteiskunnissa rikollisuus johtaa häpeään ja kasvojen menetykseen. Työsuhteeseen tai virkaan voi päästä esimerkiksi perhesuhteilla tai tuntemalla oikeita henkilöitä

yrityksen tai valtion johdosta. Myös ylennyksistä päätetään ryhmän sisällä, eivätkä ne välttämättä perustu työsaavutuksiin tai henkilön osaamiseen. (Hofstede Insights 2020.)

Maskuliinisuus (eng. masculinity) indikaattori kuvaa yhteiskunnan liikkeellepanevaa voimaa. Maskuliiniselle yhteiskunnalle on ominaista kilpailu, eteneminen kohti menestystä. Tutkimuksen mukaan Irak ja Afrikka ovat maskuliinisia: ihmiset elävät työn vuoksi, heidän odotetaan olevan päättäväisiä, energisiä ja halukkaita olemaan parhaat. Ihmiset ratkaisevat konfliktit taistelun avulla maskuliinisissa yhteiskunnissa. Indikaattorin ollessa alhaalla yhteiskunnassa maskuliinisuuden osalta, kutsutaan niitä feminiinisiksi yhteiskunniksi. Niitä ovat tutkimuksessa Venäjä ja Suomi. Ihmisiä ohjaa halu tehdä mitä haluaa, ihmiset työskentelevät elääkseen. Tällaisessa yhteiskunnassa arvostetaan kompromissien tekoa, huolta muista ja elämänlaatua, konfliktit ratkaistaan neuvottelujen ja kompromissien avulla. (Hofstede Insights 2020.)

Seuraava indikaattori on epävarmuuden (eng. uncertainty avoidance) välttäminen. Se heijastaa ihmisten mieltä siitä, ettei tulevaisuutta ole määritelty etukäteen. Maat, joilla tämä indikaattori on korkea, kuten Venäjä, Suomi ja Irak, ovat suvaitsemattomia tuntemattomaan nähden, pitävät tuntematonta negatiivisena asiana yrittäessään hallita tulevaisuutta. Toisin sanoen tällainen yhteiskunta tarvitsee sääntöjä, koodeja, selkeää suunnittelua sekä ohjeita. Ihmiset arvostavat aikaa, täsmällisyys on heille normi, he kokevat sisäisen tarve olla kiireinen ja työskennellä ahkerasti. Tällaiset yhteiskunnat vastustavat innovaatioita, turvallisuus on heille tärkeää. Epävarmuuden indikaattorin ollessa alhaalla, tässä tapauksessa Afrikassa, ihmiset suhtautuvat rennosti työhön ja elämään. Toisin sanoen he ovat vähemmän periaatteellisia, käytäntö on tärkeämpää kuin periaatteet, ja jos säännöt eivät toimi, ne hylätään. Innovaatio on helpompi hyväksyä eikä sitä pidetä vaarallisena. Ihmiset hyväksyvät jokaisen uuden päivän sellaisena kuin se on tai tulee. He ottavat riskejä suhteellisen helposti ja yleensä he eivät työskentele ahkerasti. (Hofstede Insights 2020.)

Pitkäaikavälin orientaatio (eng. long team orientation) kuvaa siitä, kuinka tietty yhteiskunta määrittelee yhteyden menneisyyteen ja tämän perusteella suuntautuu nykyhetkeen ja rakentaa tulevaisuutta. Tässä pitkän aikavälin suuntautumisessa heikosti menestyvät yhteiskunnat, kuten Suomi, Irak ja Afrikka, suhtautuvat epäilevästi sosiaalisiin muutoksiin ja pyrkivät säilyttämään perinteet ja normit. Tällaiset kulttuurit pyrkivät luomaan absoluuttisen totuuden, mutta ne eivät ole taipuvaisia saavuttamaan nopeaa tulosta. Kulttuurit, joilla on korkea pitkäaikaisen suuntautumisen indikaattori, tässä tapauksessa Venäjä. Venäjän kansalaiset ovat sitä mieltä, että totuus riippuu enemmän tilanteesta, ajasta ja asiayhteydestä. He antavat perinteille helpommin modernin sisällön, samalla kun he valitsevat säästävyiden ja sitkeyden tavoitteen saavuttamiseksi. (Hofstede Insights 2020.)

Suopeus (eng. indulgence) indikaattori määrittää halun ja impulssien hallinnan tason riippuen siitä, missä yhteiskunnassa ja miten nämä ihmiset kasvatettiin. Vahva hallinta on maltillisuutta, heikko hallinta on suopeus. Alhaisen suopeusasteen maat, Venäjä ja Irak, ovat alttiita kyynisyydelle ja pessimismille, kun tällaiset kulttuurit eivät kiinnitä huomiota vapaa-aikaan. Näiden maiden kansalaisten mielestä yhteiskunta ja sosiaaliset normit rajoittavat heidän toimintaansa, ihmiset pyrkivät hallitsemaan toiveidensa tyydyttämistä ja he uskovat, että suopeus ei ole oikein. Kulttuurit, joilla on korkeimmat prosentit suopeusindikaattorissa, ovat maita, jotka ovat lempeitä. Ihmiset ovat valmiita suopeusmaan impulssejaan ja toteuttamaan toiveensa saadakseen iloa elämästä. He ovat positiivisia ja ajattelevat suoraviivaisesti. (Hofstede Insights 2020.)

Tekijäanalyysitietojen avulla voidaan nähdä yhteiskunnan kulttuurin vaikutus kyseiseen kulttuuriin kuuluvien ihmisten yksilöllisiin arvoihin ja miten nämä arvot vaikuttavat heidän käyttäytymiseensä.

3.3 Monimuotoisuuden hyödyt organisaatioille

McKinsey 2020 - julkaisi kolmannen raporttinsa monimuotoisuuden roolista liiketoiminnassa ja johtamisessa. Kaksi ensimmäistä julkaistiin vuosina 2015 ja 2018. Tässä työssä tutkijat tekivät kaksi keskeistä havaintoa: sukupuolten välisen tasa-arvon edistyminen on hidastunut ja johtoryhmien monimuotoisuuden ja taloudellisen suorituskyvyn suhde on lisääntynyt. Tutkimukseen osallistui yli tuhat suurta yritystä 15 maasta. Lisäksi raportissa todettiin osallisuuspolitiikkojen erityinen merkitys. (Sundiatu ym. 2020.)

Yritysten polarisaatio lisääntyy monimuotoisuuden periaatteiden integroitumisen vuoksi. Jotkut ottavat vain pieniä askeleita tai jopa vetäytyvät taaksepäin, toiset saavuttavat vaikuttavia tuloksia, erityisesti ylimmän johdon tasolla. Johtavissa yrityksissä on käytössä systemaattisia, yrityskeskeisiä monimuotoisuuskäytäntöjä, joissa keskitytään osallisuuteen. Tämä on alue, jolla yritysten on ponnistettava erityisesti kestävän kulttuurimuutoksen aikaansaamiseksi ja osallistavan käyttäytymisen edistämiseksi.

Monimuotoisuudella on kasvava taloudellinen vaikutus, mutta sitä otetaan hitaasti käyttöön. Viivästyneen toteutuksen ongelma ei koske vain McKensyn tutkimuksissa kuvattuja maita, vaan on myös Suomelle erittäin merkityksellinen. Suomi, kaikesta monimuotoisuudesta yhteiskunnassa huolimatta, on täysin valmistautumaton monimuotoisuuteen työyhteisönsään, etenkin pk-yritysten sektorilla.

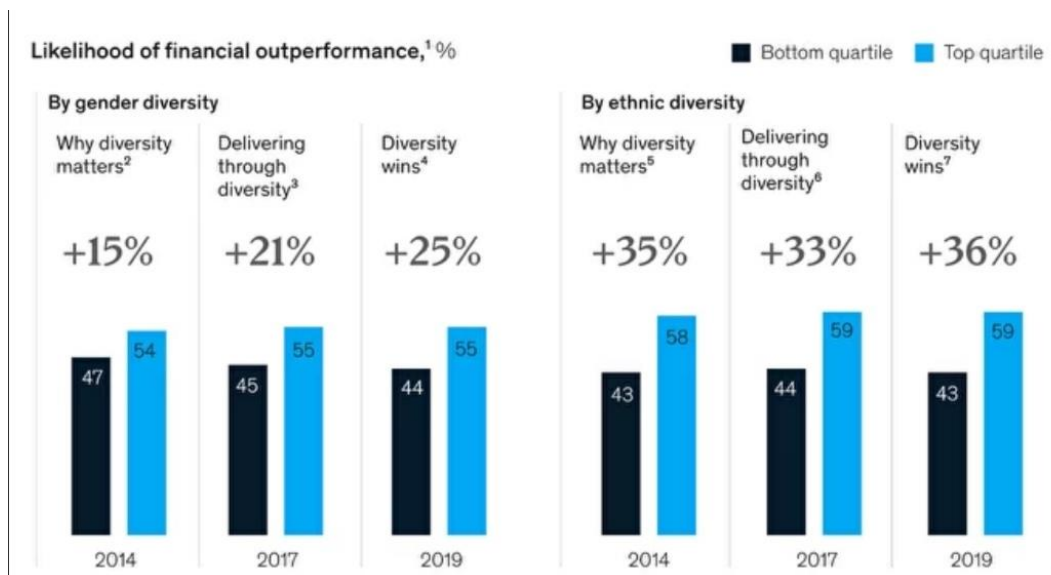
Ainoastaan etniseen monimuotoisuuden vertaaminen sukupuolten monimuotoisuuteen jo osoittaa sen ilmeiset edut ja riippuvuuden toisista monimuotoisuuden muodoista sekä erottamattoman yhteyden kaikkiin niihin.

Taloudellinen etu

Monimuotoisuus tuottaa yhä enemmän taloudellisia etuja, mutta sitä otetaan hitaasti käyttöön. Viimeaikaiset analyysit ovat vahvistaneet sukupuolen, etnisen alkuperän ja kulttuurisen monimuotoisuuden taloudellisen tuottavuuden. (Sundiatu ym. 2020.)

Ylimmän johdon sukupuolen monipuolistuimmat yritykset ovat keskimäärin yli 25% todennäköisemmin menestyä muihin verrattuna. Yritykset, jossa on sekä sukupuolten että etnisen monimuotoisuus menestyä muita paremmin 36 % todennäköisyydellä, kuten alla olevasta taulukosta ilmenee kuva 7. Tämä todennäköisyys on paljon suurempi kuin aiemmissa tutkimuksissa: 21 % vuonna 2017 ja 15 % vuonna 2014.

Tutkimus perustuu laajempaan tietokokonaisuuteen 1039 yrityksestä 15 maasta (Australia, Brasilia, Ranska, Saksa, Norja, Tanska, Intia, Japani, Meksiko, Nigeria, Singapore, Etelä-Afrikka, Ruotsi, Iso-Britannia ja Yhdysvallat). Tutkimus perustuu myös taloudelliset indikaattorit - kannattavuus (mitattuna keskimäärin käyttökateprosentiksi) ja arvon luominen (mitattuna taloudellisena voittomarginaalina). Vuoden 2020 Diversity wins How inclusion matters -kyselyssä yritykset jaettiin seitsemään ryhmään: rahoitus, vakuutus ja ammatilliset palvelut; raskas teollisuus; terveydenhuolto ja lääkkeet; televiestintä, media ja tekniikka; kulutus-tavarat ja vähittäiskauppa; liikenne, logistiikka ja matkailu; energia ja perusmateriaalit. (Sundiatu ym. 2020.)

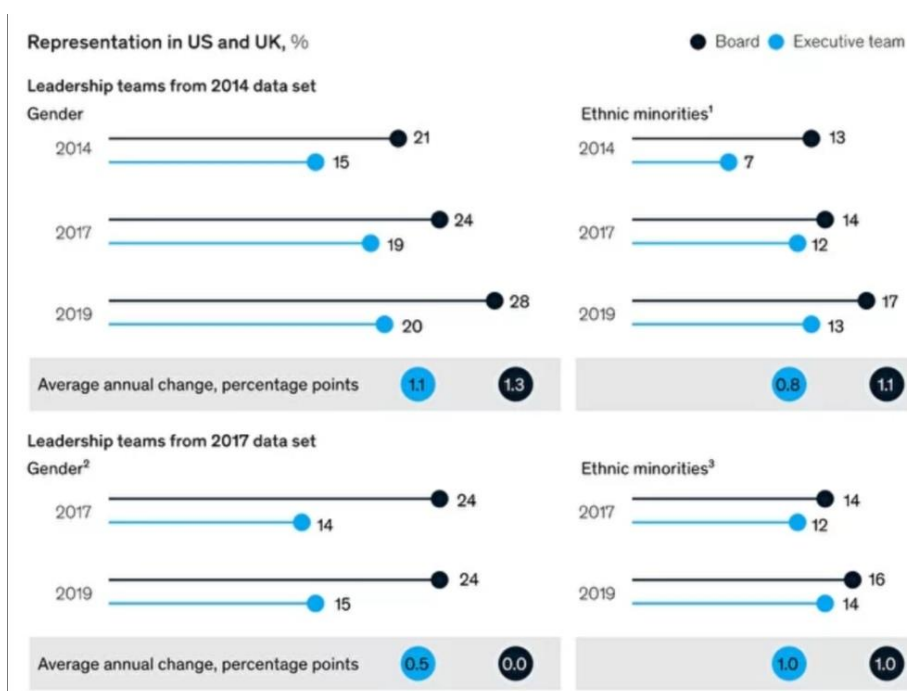


Kuvio 7. Taloudellisen tuloksen todennäköisyys, % (McKinsey & Company 2020)

Mitä suurempi naisten osuus ylimmässä johdossa on, sitä suurempi on todennäköisyys ylittää yrityksen voiton kasvu. Yritykset, joissa johtajista yli 30 % on naisia menestyvät todennäköisemmin kuin yritykset, joissa johtajista 10–30 % on naisia.

Etnisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden tapauksessa myös taloudelliset edut ovat selvät. Vuonna 2019 yritysten ensimmäinen kvartaali osoitti todennäköisyyden ylittää taloudellinen tulos 36 % (hieman enemmän kuin vuonna 2017 -33% ja vuonna 2014 -35%). Tästä havainnollisesta vertailusta käy ilmi, että etnisen monimuotoisuuden myönteinen vaikutus on suurempi kuin sukupuolen. (Sundiatu ym. 2020.)

Monipuolistamisen yleinen edistyminen on kuitenkin hidastunut. Ensimmäisessä vuonna 2014 tehdyssä tutkimuksessa Isossa-Britanniassa ja Yhdysvalloissa naisten osuus ylimässä johdossa nousi 15 prosentista 20 prosenttiin (Hunt, 2015). Sukupuolten monimuotoisuus on kasvanut maailmanlaajuisesti vain yhden prosenttiyksikön kahden viime vuoden aikana, 14 prosentista 15 prosenttiin. Yli kolmanneksessa yrityksistä ei ole yhtä naista ylimässä johdossa. Sama dynamiikka on ominaista etniselle monimuotoisuudelle maailmanlaajuisesti: etninen monimuotoisuus kasvoi 14 % vuonna 2019 verrattuna 12 % vuonna 2017. (Sundiatu ym. 2020.) Kuva 8 näyttää näitä indikaattoreita.



Kuvio 8. Naisten osuus ja etnisen monimuotoisuus ylimässä johdossa (McKinsey & Company 2020)

Vaikka yleinen edistyminen sukupuolten ja kulttuurisen monimuotoisuuden suhteen on hidastunut, yksittäiset organisaatiot ovat osoittaneet merkittävää edistystä. Noin kolmannes yrityksistä on edistynyt merkittävästi monimuotoisuuden periaatteen soveltamisessa ylimässä johdossa viimeisten viiden vuoden aikana. Monet taas puolestaan ovat edistyneet vain vähän tähän suuntaan tai jopa ottaneet askeleen taaksepäin. Sellainen johtavien yritysten ja jäljessä olevien kasvava kuilu näkyy niiden taloudellisen suorituskyvyn erona.

Vuonna 2019 yritysten neljäs kvartaali ylimmän johdon hajauttamisen suhteen 19 prosentin todennäköisyydellä toimi huonommin kuin kolmen ensimmäisen kvartaalin yritykset. Jos johtoryhmien yksietnisyys pahentaa sukupuolten monimuotoisuuden puutetta, tämä todennäköisyys nousee 27 prosenttiin. (Sundiatu ym. 2020.)

3.4 Monimuotoisuuden edistäminen organisaatioissa

Jotta organisaatio olisi todella monimuotoinen, ajattelun on ylitettävä sukupuoli, ikä, etnisyys, rotu, seksuaalinen suuntautuminen ja hengellinen käytäntö. Monimuotoisuus sisältää joustavuutta ajatteluun, johtajuuteen ja viestintään. Tarkemmin sanottuna monimuotoisuus vaatii "pehmeitä" taitoja. (Studentwork 2020, 2.)

Kaikki taito voidaan jakaa kahteen suureen ryhmään: kovat taidot (hard skill) ja pehmeät taidot (soft skill).

Kovat taidot (hard skills) tarkoita ammatillisia, teknisiä taitoja, joita on helppo havaita, mitata ja osoittaa. Tällaisten taitojen hallitsemiseksi meidän on opittava, muistettava ja analysoitava materiaali. Tämä on tieto ja kokemus, jonka saamme koulussa tai oppimisen aikana työpaikalla. Ne ovat yleensä kvantifioitavia ja kehittyneet oppimisen kautta. Nämä voivat olla LVI- tai kirvesmiehen taitoja, tietokoneohjelmointitaitoja tai mitä tahansa. Hankitut ammattitaidot pysyvät yleensä koko uran ajan. (Studentwork 2020, 4.)

Pehmeät taidot eli luontaiset taidot liittyvät henkilökohtaiseen kokemukseen, luonteeseen, temperamenttiin ja henkilön kulttuuriin, jossa he varttuivat. Tällaiset ominaisuudet ilmenevät viestintätaidoissa ja johtajuusominaisuuksissa. Pehmeät taidot liittyvät ihmisten vuorovaikutukseen. (Studentwork 2020, 4.) Taulukossa 1 on vertaileva analyysi kovista ja pehmeistä taidoista.

Ammattitaidot vaaditaan mihin tahansa työhön. On mahdotonta työskennellä graafisena suunnittelijana, ellei osaa käyttää projektin muokkausohjelmistoa. Henkilöllä on oltava tietty ammattitaidon taso, jotta hän voi tehdä työnsä.

Ammatilliset taidot osoittavat kyvyn saada työ tehtyä, mutta ne eivät osoita, kuinka hyvin ihminen työskentelee ryhmässä tai kuinka järjestäytynyt hän on. Henkilökohtaiset ominaisuudet auttavat määrittämään, minkä tyyppisen henkilön kanssa työskentelet, mikä puolestaan tekee työskentelystä hänen kanssaan helpompaa ja tehokkaampaa. (Studentwork 2020, 4.)

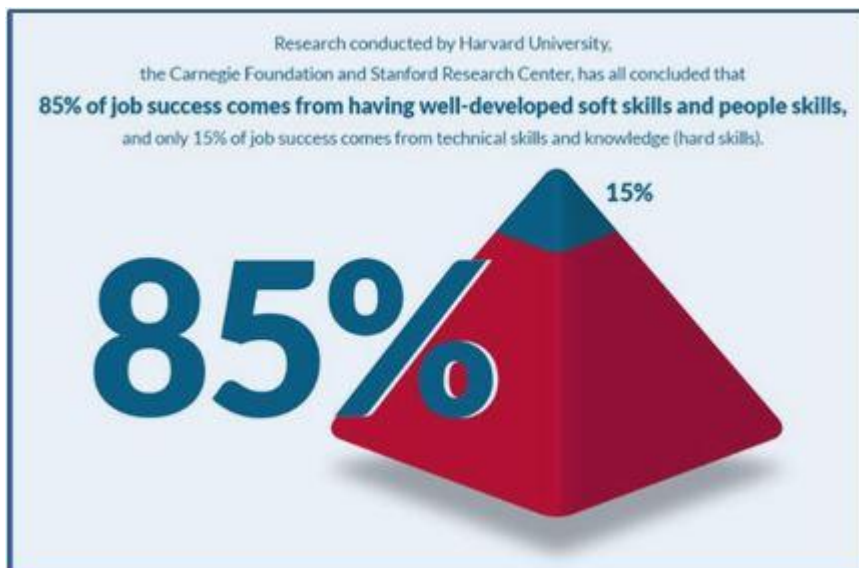
Tauluko 1. Kovien ja pehmeiden taitojen vertailu

Kovat taidot	Pehmeät taidot
<ul style="list-style-type: none"> • Ajoneuvojen hallinta. • Vieraiden kielten taito. • Erikoistuneiden ohjelmien hallinta (kirjanpito ja hallinta, verkkosivujen suunnittelu, ohjelmointi, videoeditointi). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajanhallinta • Oppimiskyky, oppimishalu • Viestintätaidot (neuvottelut, suostuttelu ja argumentointi, ryhmätyö, asiakaslähtöisyys). • Stressin ja tunteiden hallinta (kyky olla tahdikas ja diplomaattinen). • Lähestymistapa ihmisiin. • Johtajuus • Ihmissuhteiden välinen viestintä, henkilökohtainen kehitys. • Monikulttuurisuus, kulttuurinen tietoisuus • Luovuus jne.
Kovien taitojen olemassaolo ja taso testataan kokeilla ja todistuksilla	Pehmeiden taitojen ilmentymistä on vaikea seurata, mitata tai osoittaa.

Pehmeillä taidoilla on suurempi vaikutus urakehitykseen. Ohjelmakoodien kirjoittaminen on mahdollista hioa automatismiksi, mutta vain kyky olla vuorovaikutuksessa sosiaalisessa ympäristössä auttaa tällaista ohjelmoijaa tulemaan ohjelmistoyrityksen johtajaksi. (Opetushallitus 2019, 38.)

Opetushallitus 2019 -tutkimuksessa tunnistettiin eniten kysytyt taidot vuonna 2035. Taidot ovat seuraavia, kuin kokemus asiakaskeksisyyden kehittämistä, tieto kestävän kehityksen periaatteista, taidot käyttävät digitaalisia ratkaisuja ja alustoja, innovatiiviset taidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, digitaalisen teknologian luova käyttö sekä henkilökohtaisten taitojen kehittäminen ja hallinta, ja ongelmanratkaisutaitojen ja luovuus. On myös havaittu, että pätevyys liittyy oppimiskykyyn ja oppimishaluun ovat myös toivottavia taitoja. (Opetushallitus 2019, 33.)

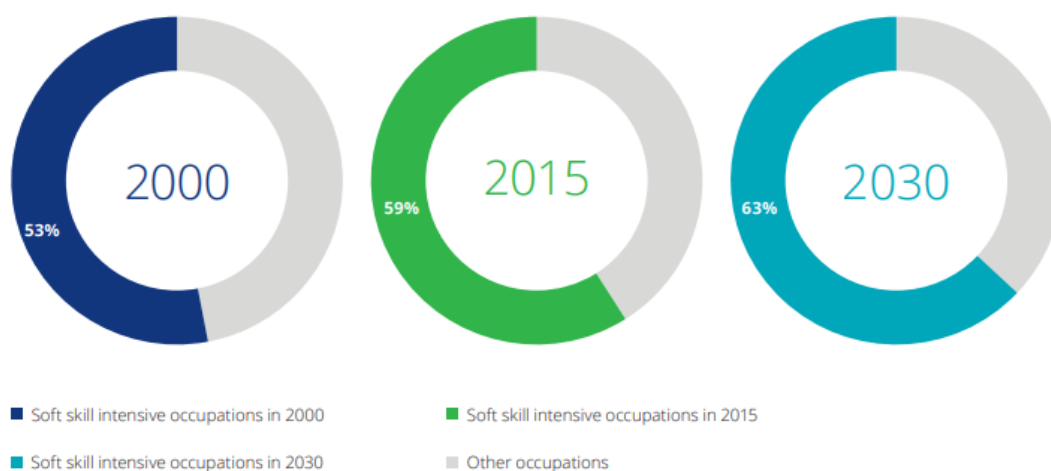
Harvardin yliopistossa ja Stanfordin tutkimuslaitoksessa tehdyn tutkimuksen tulokset osoittavat, että kovien taitojen osuus työntekijän ammatilliseen menestykseen on vain 15 %, kun taas pehmeät taidot määrittävät loput 85 %. (Kuvio 1) Liiketoiminta on aina yhteydessä yhteiskuntaan, ja siihen sisältyy kontaktien luominen ja kommunikointi ihmisten kanssa sekä itsensä ja yrityksen esittely "suotuisimmassa valossa" ja vakuuttavasti. Tähän tarvitse vain "pehmeitä" taitoja. (National Soft Skills Association 2020.)



Kuvio 9. Pehmeät taidot (National Soft Skills Association 2020)

Yllä oleva kuva korreloi suoraan Deloitteen äskettäisen raportin kanssa, jonka mukaan sellaisten työpaikkojen määrä, jotka käyttävät voimakkaasti pehmeitä taitoja, kasvaa 2,5 kertaa verrattuna työpaikkoihin, joissa vaaditaan vain kovia taitoja. Vuoteen 2030 mennessä Deloitte ennustaa, että pehmeät taidot vaativat ammatit muodostavat lähes kaksi kolmasosaa työvoimaa. (Deloitte 2017, 5.)

Kuvassa 10 on esitetty pehmeiden taitojen kysynnän prosenttiosuus vuosina 2000, 2015 ja ennuste vuodelle 2030.



Kuvio 10. Pehmeiden taitojen kysynnän prosenttiosuus vuosina 2000, 2015 ja ennuste vuodelle 2030 (Deloitte 2017)

On yleisesti hyväksyttyä, että viestintä- ja johtamistaitojen (pehmeiden taitojen) opettaminen koulutusten ja mestarikurssien avulla tuottaa poikkeuksetta positiivisia tuloksia. Taidot opitaan hyvin nopeasti, mutta pienimmätkin poikkeamat järjestelmästä ja tutkimattomat asiat ovat heti hämmentäviä. Yritysten on keskityttävä monimuotoisuuteen ja löydettävä keinoja osallistavaksi pysyäksään kilpailukykyisenä monipuolisessa ympäristössä, joka vaatii pehmeitä taitoja.

3.5 Monimuotoisen työyhteisön edut

Nykyaikaisen maailmantalouden pääpiirre on globalisaatio, jolla on ratkaiseva vaikutus maailman liiketoiminnan kehitykseen. Globalisaatio ilmenee jatkuvana ja kestäväenä prosessina, jolla eri valtioiden markkinat integroidaan, saavutetaan tieteen- ja tekniikan kehitys sekä digitalisaatio. Näiden muutosten avulla yritykset, pk-yritykset ja muut kansainvälisen talousyhteisön jäsenet voivat luoda molempia osapuolia hyödyttäviä yhteyksiä, minimoida kustannukset sekä saada kestäviä voittoja. Myös maailmankauppa on saavuttamassa uuden tason, joka perustuu kansainvälisen työnjaon syvenemiseen ja uusien suhteiden muotojen kehittämiseen yksittäisten maiden välillä. (Shangquan 2000, 3).

Erittäin kilpailukykyisessä ja nopeasti muuttuvassa ympäristössä yritysten on paitsi keskityttävä sisäiseen tilanteeseen myös kehitettävä pitkän aikavälin toimintastrategia, jonka avulla ne voivat pysyä mukana ympäristössään tapahtuvissa muutoksissa. Aiemmin monet yritykset pystyivät toimimaan menestyksekkäästi, keskittyen pääasiassa päivittäiseen työhön, sisäisiin ongelmiin, jotka liittyvät resurssien käytön tehostamiseen nykyisessä toiminnassa. Nyt on tulossa erittäin tärkeäksi toteuttaa sellainen johto, joka varmistaa yrityksen sopeutumisen nopeasti muuttuvaan liiketoimintaympäristöön. (OECD 2019, 9.)

Maailmamme on pitkään siirtynyt offline-tilasta verkkotilaan, ja pandemian nykyinen tilanne on osoittanut tämän. Ajatus yrityksestä, sen tuotteista ja palveluista asiakkaiden keskuudessa muodostuu jo yrityksen verkkosivustoon tai sosiaaliseen mediaan tutustuesssa. Digitalisaatioprosessi luo mukavan ympäristön yrityksen ja asiakkaan vuorovaikutukseen. Tämä on uusi ja tehokas tapa ottaa yhteyttä potentiaalisiin ostajiin. Henkilön ei tarvitse mennä jonnekin saadakseen tietää yrityksestä, tuotteesta tai palvelusta. Hän saa kaikki vastaukset älypuhelimien tai tietokoneen näytöltä. Aiemmin vähittäiskaupan liike rakennettiin pääasiassa myyntipisteiden sopivampiin sijaintiin, niin nyt pääasia on ostajalla. Nykyään asiakas on etupriorisoinnissa ja asiakaskokemuksesta riippuu yrityksen tulevaisuus. Yhdellä negatiivisella palautteella somessa mm. Facebookissa tai Instagramissa voi saada aikaan enemmän vastetta kuin huolellisesti suunnittelulla mainoskampanjalla. Huonon maineen leviämistä eivät enää estä eikä toimisto- tai myymäläpaikka, eivät alennukset, eivätkä kanta-asiakasohjelmat ja markkinointistrategiat. (Opetushallitus, 2019, 5.)

Korkealaatuinen asiakaslähtöinen lähestymistapa on ensisijainen tekijä. Nykyisin menestyvät yritykset ovat ne yritykset, jotka pystyvät nopeaan muutokseen ja täyttävät asiakkaiden tarpeet ja odotukset. Henkilökunnan osallistuminen, siitä johtuen, yrityksen liikeprosesseihin kaikilla tasoilla omistajasta toimihenkilöön on entistä tärkeämpää.

Nopeasti muuttuva maailma edellyttää yrityksiltä monimuotoista osaamista ja avoimuutta. Ympäristömuutoksen kiihtyminen, uusien kuluttajavaatimusten syntyminen, resursseista kilpailun kiristyminen että tieteen ja teknologian nopea kehitys avaavat yrityksille uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Tietoverkkojen kehittäminen mahdollistavat tiedon salamannopean levittämisen ja vastaanottamisen ja moderni teknologia laaja saatavuus -. (European Commission 2015, 8–9.)

Monimuotoisuus tarjoaa yritykselle henkistä joustavuutta. Mitä monimuotoisempi henkilöstö on, sitä monipuolisemmat vastaukset muutokseen ovat. Monimuotoinen henkilöstö suojaa yritystä samastumiselta. Toisin sanoen, monimuotoisempi työyhteisö sulkee pois yritykseltä mahdollisuuden yksipuolisiin päätöstehtäviin ja yhteismieliseen negatiiviseen suhtautumiseen tuleviin muutoksiin. Mielenpiirien erot syntyvät monipuolisessa ryhmässä, mikä lisää joustavuutta, kykyä edistyä ja lopulta parantaa taloudellista suorituskykyä. Monimuotoinen henkilöstö auttaa yritystä kehittämään houkuttelevamman tuotekuvan ja myötävaikuttaa yrityksen tuotteen tai palvelun erilaistumiseen. (European Commission 2008, 19–21.)

Suomessa tasa-arvon ja monimuotoisuuden oikeudellinen kehys on erittäin vahva, sen mukaan kaikki ovat yhdenvertaisia lain edessä, se julistaa kaikenlaisen syrjintäkiellon työelämässä. Oikeudellinen kehys perustuu Suomen perustuslakiin (päivitetty 1.3.2000),

rikoslakiin (39/1889), työsopimuslakiin (55/2001), naisten ja miesten tasa-arvolakiin (609/1986, 2005), tasa-arvo / syrjimättömyys (21/2004). (Sippola 2007, 56.)

Lainsäädännöllisestä perustasta huolimatta Suomi on uusi tulokas työntekijöiden monimuotoisuuden ollessa kysymyksessä. Äskettäin tehty tutkimus osoitti, että monikulttuurisuus koetaan Suomessa myönteisesti, mutta ajatus siitä, että eri kulttuureista tulevat ihmiset työskentelevät samassa työpaikassa, on epämiellyttävä suurimmalle osalle väestöä. 80 % kyselyyn osallistuneista yrityksistä pitää työyhteisöään avoimena monikulttuurisuudelle, mutta vain 32 % uskoo, että eri kulttuureista peräisin olevien ihmisten osaaminen on hyvää. (Elinkeinoelämä- liikenne- ja ympäristökeskus 2020.) Eräässä toisessa tutkimuksessa todettiin, että vain 60 prosentilla sadasta suurimmasta suomalaisesta yrityksestä on sukupuolten tasa-arvosuunnitelma. Nämä luvut ja työmarkkinoilla kohdattu syrjintä korostavat, että vaikka tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta on laissa säädetty, todellisuudessa monimuotoisuuden edistämiseksi voi olla esteitä. (Hearn & Piekkari 2005, 433–434.)

Suomi on pitkään ollut homogeenisen yhteiskunnan maa. Historiallisesti Suomi saavutti itsenäisyytensä runsaat sata vuotta sitten. Tämä saattaa heijastaa sitä, että Suomi on pitkään ollut eristetty muista maista ja korostanut vahvaa yksilöllisyyttä sekä kielellisesti että kulttuurisesti. 1990-luvuun asti Suomessa ei ollut juurikaan monikulttuurisuutta ja sosiaalista monimuotoisuutta. (Louvrier 2013, 61–63). Tämä puolestaan vaikuttaa nykyiseen tilanteeseen ja monimuotoisuuteen suhtautumiseen.

Nykypäivän globaali yhteiskunta on kuitenkin monimuotoinen, ja siitä tulee varmasti vielä monimuotoisempi tulevana vuosikymmeninä. Jos yritykset pyrkivät parantamaan tuottavuuttaan ja taloudellista suorituskykyään, niiden on sopeuduttava monimuotoiseen ympäristöön. Pienet ja keskisuuret yritykset harjoittavat liiketoimintaa asiakkaiden kanssa, joilla on erilaiset odotukset, joten vastaamaan parhaiten asiakkaiden tarpeita tällaisten yritysten on voitava houkutella ja pitää työntekijöitä eri elämäniloilta ja integroida ne sitten tasa-arvoisesti ja syrjimättömästi. (European Commission 2015, 8–9.)

Yritysten toimintaympäristö muuttuu ja sopiva ratkaisu on monimuotoisuuden, osallisuuden edistäminen sekä kunnioituksen ja luottamuksen kehittäminen yrityksen ympäristöön. Tämä lisää henkilöstön kykyä sopeutua muutoksiin ja myös nostaa epätavallisen ajattelun tapaa yrityksissä. Monimuotoisuuden hallinta ei ole toissijainen asia - se takaa kestävästi suorituskyvyn jatkuvasti muuttuvassa maailmassa. (European Commission 2015, 8–9.)

Vuodesta 2006 lähtien McKinsey ja hänen tiiminsä ovat tutkineet huolellisesti monimuotoisimpien yritysten, joilla on korkeat taloudelliset tulokset, kokemusta ja tunnustaneet viisi peruseriaa, joiden monimuotoisuus tuo yritykselle maksimaalisen tuloksen. Alla on yhteenveto näistä periaatteista: (Sundiatu ym. 2020.)

1. Tarjoa pääsy eri kykyihin /taitoihin

Tämä on tärkeä monimuotoisuuden veturi. Yritysten tulisi kiinnittää huomiota lahjakkaiden työntekijöiden edistämiseen päätöksentekotasolle: ylimmälle johdolle ja hallituksille. Monimuotoisuuden ja osallisuuden taloudellisista eduista on päästävä yksimielisyyteen, ja on tärkeää keskustella vakavasti monimuotoisuuden periaatteen soveltamiseen uusista muodoista. Myös liiketoiminnan kannalta järkevät monimuotoistumistavoitteet on asetettava ja niitä on noudatettava.

2. Ota käyttöön vastuullisuus ja mahdollisimman monien johtajien sitoutuminen monimuotoistumiseen

Keskeisten johtajien on oltava tämän liikkeen keskipisteessä ja oltava aktiivisia. Tämän ei pitäisi olla vain HR:n tai yksittäisten HR-tiimien johtajien vastuulla.

3. Varmistetaan yhtäläiset mahdollisuudet oikeudenmukaisuuden ja avoimuuden periaatteiden mukaisesti.

Henkilöstölle on osoitettava, että urakehitystä ja palkankorotusta koskevat päätökset tehdään oikeudenmukaisten ja läpinäkyvien kriteerien perusteella, syrjimättömästi ja stereotyyppisesti, ja että monimuotoistumisen periaatteet ovat yhtiön pitkäaikainen henkilöstöpolitiikka.

4. Edistä avoimuutta ja estä mikroagressio.

Yritysten on noudatettava nollatoleranssin periaatetta syrjivälle käyttäytymiselle ja autettava aktiivisesti johtoa ja henkilöstöä tunnistamaan mikroagressio. On tarpeen luoda mittarit avoimelle ja ystävälliselle käytökselle ja ottaa käyttöön työntekijöiden kokonaisarvio näiden standardien noudattamisesta.

5 Edistää sitoutumista kaikenlaiseen monimuotoistumiseen.

Yritysten on rakennettava kulttuuri, jossa jokainen työntekijä tuntee olevansa täysin sitoutunut. Johtajien on kommunikoitava ja osoitettava sitoutumisensa kaikenlaisen monimuotoistumisen omaksumiseen, yhteistyön edistämiseen eri työntekijäryhmien välillä, yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteen edistämiseen. On tärkeää sisällyttää jäsenyysulottuvuus sisäiseen henkilöstötutkimukseen.

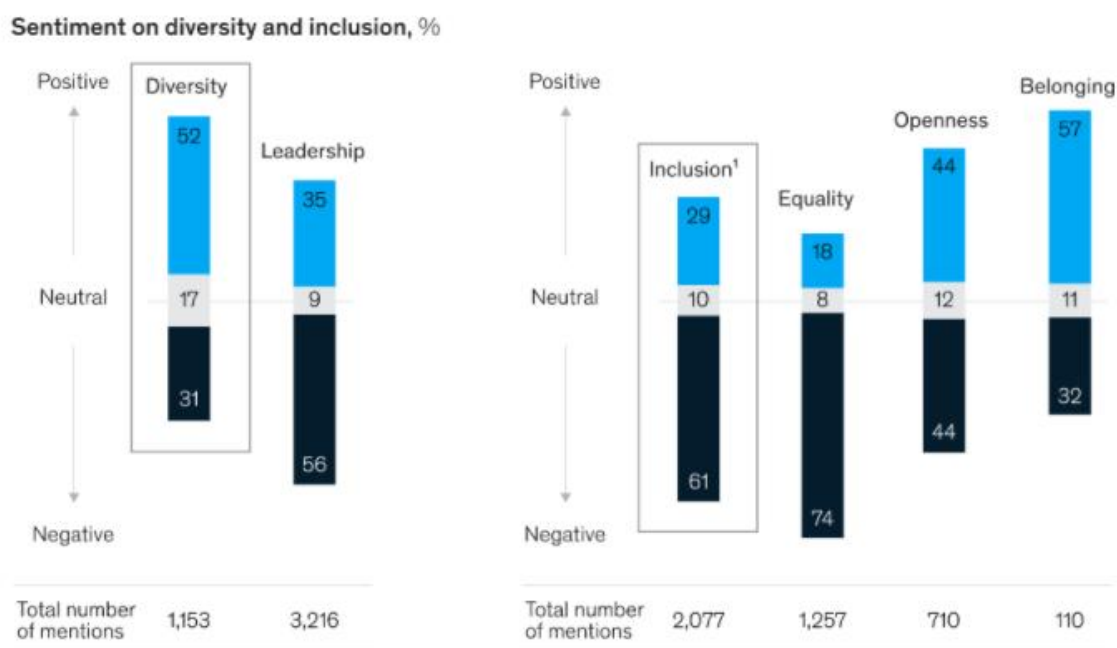
Inklusiivisuudella on keskeinen rooli monimuotoisuuden arvossa ja toimivuudessa. McKinsey 2020 - tutkimuksen ja yrityskatsausten analyysi paljasti kaksi pohjimmiltaan erilaista lähestymistapaa osallisuuden ajatukseen: järjestelmällinen yrityskeskeinen lähestymistapa ja kertaluonteiset ylennykset. Pohjimmiltaan ero ensimmäisen lähestymistavan välillä on

yksilöllisen suunnitelman läsnäolo, joka heijastaa organisaation erityisiä liiketoimintatarpeita, vastuullista tavoitteiden asettamista ja keskeisten yritysjohtajien vastuullisuutta.

McKinsey-analyttikot käyttivät sosiaalisen kuuntelun lähestymistapaa ymmärtääkseen paremmin osallisuuden merkityksen ja sen, mitkä osallisuuden näkökohdat ovat työntekijöille tärkeimpiä.

Tämä lähestymistapa voi tarjota rehellisempiä ja luotettavampia tietoja kuin sisäiset työntekijöiden tyytyväisyystutkimukset. Analyttikot keskittyivät kolmeen päätoimialaan, joilla on suurin osa hajautetuista yrityksistä: rahoituspalvelut, teknologia ja terveydenhuolto. Tässä yrityssegmentissä noin kolmannes työntekijöiden vastauksista koski osallisuutta koskevia kysymyksiä, mikä osoittaa heidän korkean merkityksensä.

Analyysi tehtiin indikaattoriin: hajauttaminen, johdon osallistuminen, oikeudenmukaisuus, avoimuus ja kuuluminen. Useat näistä indikaattoreista ovat tunnistaneet kipupisteitä työntekijöiden kokemuksissa. Kuva 6 havainnollistaa analyysin näkökohtia.



Kuvio 11. Tärkein näkökohdat työntekijöille (McKinsey Company 2020)

Siksi ei ole tärkeä sisällyttäminen itse, vaan jotkut sen ilmenemismuodot. Ja jopa moninaisuuden suhteen vaurasyrityksillä on merkittäviä haasteita sellaisen työympäristön luomisessa, jolle on ominaista osallistava johtajuus ja johdon osallistavuus, tasa-arvo ja oikeudenmukainen mahdollisuuksien saatavuus, avoimuus ja vapaus ennakkoluuloista ja syrjivistä käytännöistä.

Inklusiiviset liiketoimintamallit ovat ainutlaatuinen tapa harjoittaa liiketoimintaa, josta kaikki osapuolet hyötyvät: (Peggy 2018.)

- Yrityksille osallistavat liiketoimintamallit ovat mahdollisuus kasvuun ja kilpailuetu;
- Valtioille osallistava liike-elämä edustaa tehokasta lähestymistapaa yleiseen sosiaaliseen ja taloudelliseen kasvuun ja kehitykseen;
- Väestölle inklusiiviset liiketoimintamallit ovat paremman elämän, sosiaalisen osallisuuden, työllisyyden ja kestävän toimeentulon lähde.

3.6 Inklusiivisuus tärkeimpänä osana menestyvää monimuotoisuutta

Vuoden 2017 Deloitte-tutkimuksen mukaan yritykset, jotka omaksuivat monimuotoisuuden:

- 6 kertaa paremmin sopeutuu muuttuvaan ympäristöön.
- 2 kertaa todennäköisemmin saavuttaa taloudelliset tavoitteensa.
- 8 kertaa todennäköisemmin hyviä liiketoimintatuloksia.

Monimuotoisuus parantaa paitsi taloudellista suorituskykyä myös innovatiivisia ratkaisuja. BCG 2018 -tutkimuksen mukaan organisaatiot, joiden monimuotoisuus on vähäistä, kasvattivat toteutettujen innovaatioiden tuottoja 26%, kun taas korkean tason yritykset - 45%. Moninaisuudelle otettiin kuusi kriteeriä: ikä, sukupuoli, etnisyys, urapolku, teollisuuskokemus ja koulutustaso. (Lorenzo R, 2018). Forbes Insights totesi julkaisussa Global Diversity and Inclusion: Driving Innovation with a Diverse Workforce, johon sisältyi 321 ylimmän johdon yritystä, joiden vuotuinen liikevaihto oli vähintään 500 miljoonaa dollaria niin, että monimuotoinen ja osallistava työvoima avaa erilaisia näkökulmia, joita yrityksen on noudatettava innovaatiostrategiansa saavuttamiseksi. (Forbes Insights 2011, 5.)

4 SYRJINNÄN JA RASISMIN RISKIT JA KUSTANNUKSET

4.1 Rakenteellinen rasismi

Etnisellä monimuotoistumisella on paitsi positiivisia vaikutuksia myös toisenlaisia ulottuvuuksia. Vuonna 2019 ”Being Black in the EU” tutkimuksessa Suomi on todettu EU:n rasisisimmaksi maaksi tummaihoisia kohtaan.

Tänä vuona Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen Kotona Suomessa -hankeen kesäkuussa valmistuneessa tutkimusraportissa myös käy hyvin ilmi suomalaisten pk-yritysten valmiudesta palkkaamaan ei-suomalaisia itselleen töihin. Valtava osa vastanneita yrityksiä on ollut pk-yrityksiä. Tutkimuskysymyksissä ei avata tarkemmin, kummasta maahanmuuttajasta on kyse, ensimmäisen polven vai toisen polven, eli maahanmuuttajataustaisesta, maahanmuuttajasta, mikäli kysymysesitys oli siitä. Suomen kielen kielitaidon taso eikä koulutustausta myöskään ei ollut määritelty. Siitä huolimatta tulokset seuraavat (Elinkeinoelämä- liikenne- ja ympäristökeskus 2020.):

- Yritykset ottavat mieluummin kantasuomalaisen työttömän työnhakijan kuin samassa tilanteessa olevan maahanmuuttajan.
- 75 % vastanneissa yrityksistä on kokenut työpaikkojen täyttämisen hyvin vaikeaksi viimeisen 12 kuukauden aikana. Varsinkin pk-yrityksillä rekrytointi on ollut hyvin vaikeaa. Vaikuttavaksi tekijäksi on nousut kolme puutetta: alan osaavien työntekijöiden puute ja motivoituneiden hakijoiden sekä työyhteisöön sopivien hakijoiden puute. Siitä huolimatta noin 71–77 % prosenttia yrityksistä ei ole ollut valmiita palkkaamaan maahanmuuttajan, mikäli suomen kielen taito ei ole lähes äidinkielen tasolla. Yritysten vastaukset suomen kielen kielivaatimuksista raportissa oli komentoitu näin:

Riittävä suomen kielen taito on erittäin tärkeää erityisesti työturvallisuuden takaamiseksi. Kielitaito voidaan nähdä neutraalina ja oikeutettuna vaatimuksena, vaikka taustalla voivat vaikuttaa myös muut syyt, joiden vuoksi henkilöä ei haluta rekrytoida. Tällöin voi olla matala kynnys vedota riittämättömään kielitaitoon.

- Tuloksista on saatu myös vaikutelma, että varsinkin pk-yrityksillä on vähemmän valmiuksia suoraan ulkomailta rekrytoimiseen.

- Noin kolmas osa yrityksiä, joissa ei ollut aiempaa kokemusta maahanmuuttajien työllistämistä, on sitä mieltä, että maahanmuuttajilla on vaikea sopeutua suomalaisen työyhteisöön. Raportissa tämä väite oli kommentoitu näin:

Kulttuurin ja työkulttuurin erilaisuuteen vetoaminen voi olla merkki taustalla vaikuttavista syrjivistä ja rasistisista asenteista ja rakenteista.

- Ongelmaksi on myös nousut maahanmuuttajan riittämätön koulutustaso ja suomalaisen työkulttuurin tuntemattomuus, vaikka maahanmuuttajilla on korkea-asteen koulutusta samassa suhteessa kantaväestöön verrattuna.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuspäällikkö Shadia Rask sanoi haastattelussaan Yle Areena Radion haas avoimesti, että Suomi on ajautunut arkirasismista rakenteelliseen rasismiin ja vahvimmillaan sitä on työ- ja asuntomarkkinoilla. Rakenteellisessa rasismissa kyse on rasistisiin malleihin perustuvista ja toistuvista tapahtumista säännöissä ja käytännöissä, jotka ovat kiinteinä osina suomalaista yhteiskuntaa ja instituutioita. Raskin mukaan siitä ei juurikaan puhuta, koska virheellisesti on tottuu ajattelemaan, että Suomi on malli-maa, jolla ei ole ollut osuutta koloniaalisesta historiasta. (Mahadura & Özberkan 2020.)

RASTER:n mukaan rakenteellisella rasismilla on kerrannaisvaikutuksia. Se vaikeuttaa maahanmuuttajien toimeentuloa, asunnon löytämistä ja osallisuuden tunnetta yhteiskunnassa. Toisaalta ongelma niin sanotusti sukupolvistuu, eli ”maahanmuuttajuudella” leimataan Suomessa syntyneitä ja kasvaneita, jotka perhetaustansa vuoksi kohtaavat syrjintää yhteiskunnan eri tasoilla. (Leinonen 2020.)

Rasismilta ei suojaa edes se, että puhutaan suomea äidinkielenään (Kettumäki 2019). Ahmad Akhlaq tutkimuksessaan *Do Equal Qualifications Yield Equal Rewards for Immigrants in the Labour Market* (2020) myös vahvistaa sen. Kokeellisella tutkimuksella saadut tulokset osittavat suomalaisten yritysten negatiivista asennetta etnistä monimuotoisuutta kohtaan ja haluamattomuutta palkata henkilöä jopa ulkomaalaisen nimen perusteella. Akhlaqin tutkimuksessa käytettävät tutkimusmuuttaja ja taustatekijät oli rajoitettu siten, että potentiaalisina työnhakijoina oli käytetty henkilöiden nimen oletuksen periaatteella kantasuomalaisia ja erilaisiin vähemmistöryhmiin (nimestä päätellen venäläistaustaiset, irakiläistaustaiset, somalialäistaustaiset ja englantilaistaustaiset) kuuluvia maahanmuuttajia valehakijoita. Jo-kaista ryhmäedustajaa oli käytetty tasasuhteessa, eli yhteensä 5000 edustajaa. Heidän

koulutustaustansa ja työkokemuksensa oli esitetty tasavahvoina. Työhaun asiakirjojen tyyli ja kielioppi maahanmuuttajahakijan osalta heijasti selvästi erinomaisen suomen kielen taidon. Näin ollen valehakijoiden ainoana erottavana tekijänä oli ulkomaalainen nimi. Tästä huolimatta kaikkein heikoimmassa asemassa olivat työnhakijat, joiden nimi viittasi somalia-laistaustaisuuteen, vain 99 haastattelukutsun saaneita tuhannesta. Irakilaistaustaisen nimen omistavat saivat 134 haastattelukutsua tuhannesta, venäläistaustaisten kohdalla määrä oli 228 ja englantilaistaustaisten 269 tuhannesta sekä kantasuomalaistaustaisten keskuudessa haastattelukutsun saivat 390 ihmistä. Tutkimustuloksista selvästi välittyi, että jopa oletetusti etniseen alkuperään viittaava ulkomaalainen nimi voi olla syrjinnän tekijä suomalaisilla työmarkkinoilla. (Akhlaq 2020, 831–837.)

Rakenteellinen rasismi ulottui myös opetusinstituutioihin, sillä maahanmuuttajataustaisiksi oletettuja ohjataan kouluissa tietyille aloille. Näin on aloittanut Tutkijatohtori Tuuli Kurki artikkelinsa väitöskirjansa esittelystä:

Rasismi ja heikot työllistymismahdollisuudet ovat maahanmuuttajien arkea Suomessa. Heidät nähdään usein vain maahanmuuttajina, ilman henkilökohtaista historiaa, kokemuksia ja kiinnostusta. Tasa-arvoon pyrkivä koulutus saattaa siten vahvistaa rodullista eriyttämistä. (Kurki 2019.)

Väitöskirjan Immigrant-ness as (mis) fortune (Kurki 2018) mukaan koulutus myös osallistuu rodullistetun ja sukupuolitetun eriytymisen vahvistamiseen koulutus- ja työmarkkinoilla, vaikka koulutuksen keskeisimpänä tarkoitustekijänä kotoutumisessa ja työllistymisessä on virallisesti edistää monikulttuurisuutta ja suvaitsevaisuutta, ja pyrkiä saavuttamaan tasa-arvoa. Kurje mukaan maahanmuuttajat, ja erityisesti nuoret ja maahanmuuttajanaiset, työnnetään hoiva-alalle. Hän pitää sitä ilmiötä hyväksikäyttävänä rasismina. Tutkimuksesta käy ilmi, että työntäminen hoivatyöhön tehdään usein maahanmuuttajien henkilökohtaisista toiveista ja kokemuksista riippumatta selittäen pääasiassa se sillä, että ulkomaalaistaustaiset, erityisesti nuoret ja naiset, ovat ikään kuin sopivampia sille alalle luonnostaan. Väitöskirjan mukaan, että kotoutumisen järjestelmän rakenne itsessään on syrjivä ja leimaava, sillä maahanmuuttajat käsitellään ”yhtenä massana” heidän hyvin erilaisista taustoistaan, kokemuksistaan, intresseistään ja tarpeistaan huolimatta. Kurjen mukaan jopa maahanmuuttaja termiä itsessään ulkomaalaistaustaisessa yhteiskunnassamme pidetään loukkaavana ja eufemismina, jolla viitataan rodullistamiseen ja eriarvoisuuteen. (Kurki 2018, 59-64)

Rakenteellinen rasismi voi vaikuttaa ihmisen elämään alusta asti:

S2-vaihtoehto oli helppo lukiossa, mutta kostaunut yliopistoelämässä ja akateemisessa elämässä. (Airis ym.2019, 73.)

Rakenteellinen rasismi näkyy koulumaailmassa myös siten, että kouluissa Suomessa syntyneitä ja suomea äidinkielenä puhuvia nuoria ohjataan S2-opintoihin, eli opiskelemaan suomea toisena kielenä. S2-opintojen takia akateemisen kielen kehitys jää puutteelliseksi, mikä jatkossa haastaa maahanmuuttajataustaisten jatko-opintoja opintoja. Saman aikaisesti ulkomaalaistaustaiset, eli maahanmuuttajat, korkea-asteen opiskelijat olisivat toivoneet omaan taitotasoon mukautettua suomen kielen opetusta. Vain harvoissa korkeakouluissa on tarjolla suomen kielen opetusta läpi opintojen siten, että ulkomaalainen voisi johdonmukaisesti kehittää kielitaitoaan. Kolmannes maisteritutkinnon suorittaneista maahanmuuttajista eri syistä muuttaa pois Suomesta. Näin kerrotaan Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen ”Taustalla on väliä: Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla”- tutkimuksessa vuodelta 2019. (Airas ym. 2019, 4; 73-74; 89.)

Työpaikan saaminen ei takaa syrjittämätöntä elämää. Ulkomaalaistaustaisista 31 % oli kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua työelämässä ollessaan viimeisten viiden vuoden aikana. Esimerkiksi Virolaiset miehet olivat kokeneet syrjintää harvemmin Intialaisiin verrattuna 20 %:lla. Vietnamista, Thaimaasta, Kiinasta ja muualta Aasiasta puolestaan tulleet olivat kokeneet syrjintää yleisimmin, 44 %. Perusoikeusbarometrin mukaan taas 50 % arabiankielisistä ja 47 % venäjänkielisistä oli kokenut syrjintää työssä tai työnhaussa. Syrjinnän syyksi paljastui useimmiten etninen alkuperä tai uskonto, sillä 13 % arabiankielisistä oli sitä mieltä, kun vastaava osuus koko väestössä oli vain 1 %. e2-ajatuspajan tiedon mukaan 89 % somalinkielisistä, 57 % arabiankielisistä ja 51 % venäjänkielisistä olivat kokeneet syrjintää työmarkkinoilla ainakin jossakin määrin ja vironkielisten keskuudessa työsyryntää olivat kokeneet 27 %. Vaikka tuloksissa jonkin verran on poikkeamaa toisistaan, silti on todettavissa syrjinnän olevan erittäin tavallista ja niistä välittyvä kuva Suomen työmarkkinoilla vallitsevasta etnisestä hierarkiasta. (Mannila 2020, 23.)

4.2 Rakenteellisen rasismien kustannukset

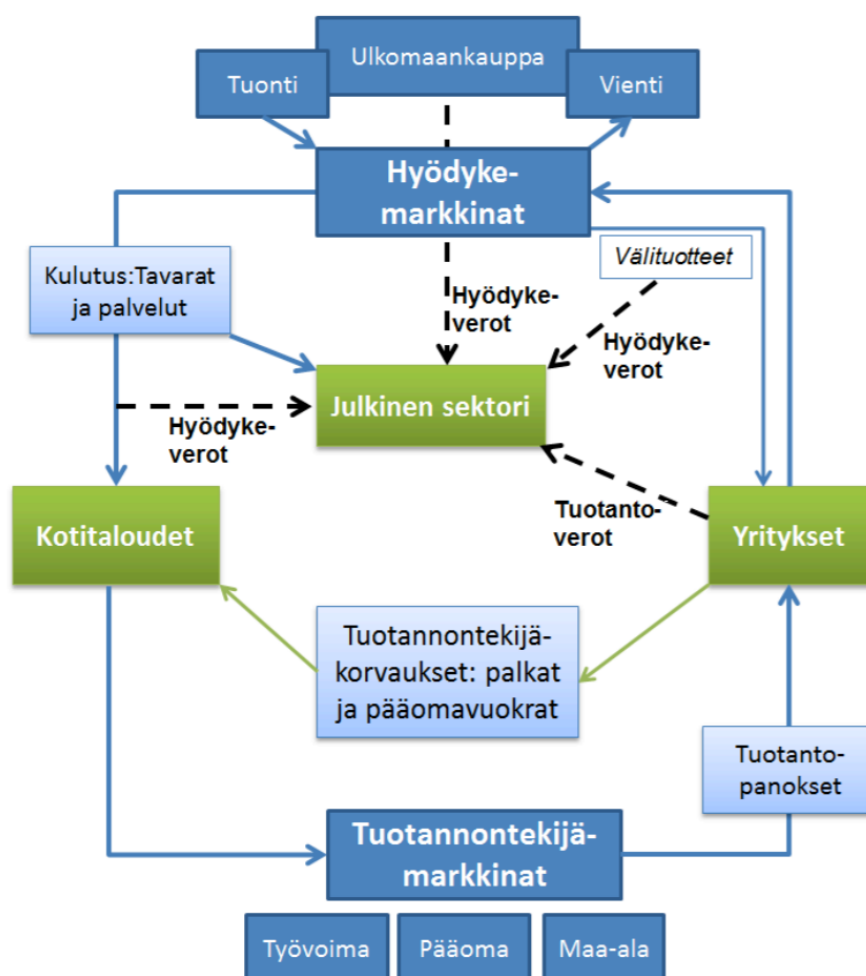
Rakenteellinen rasismi käsitellään omana rasismien muotonaan, se liittyy myös arjen rasismiin (Essed, 1991, 186; Puuronen 2011, 61). Juuri rakenteellisen rasismien luonteen vuoksi, työyhteisössä sitä on erittäin vaikea erottaa arjen rasismista, koska se myös on arjessa tapahtuvaa rasismia. Siinä on kyse rakenteissa ja instituutioissa olevista toimintakäytännöistä ja säädöksistä, jotka oli luotu hyödyntäen valtaväestön poliittista sekä taloudellista valtaa ja jotka asettavat jotkin etniset, rodullistetut tai kulttuuriset edustajat toisia heikompaan asemaan. (Puuronen 2011, 58–60.) Stokely Carmichael ja Hamilton teoksessaan *Black Power: The Politics of Liberation in America* ensimmäisten joukossa puhuneet rakenteellisesta

rasismista; Yksilöllinen rasismi on helpompi tunnistetavissa sen ilmeisen luonteen vuoksi. Rakenteellinen rasismi on ”vähemmän käsin kosketeltavaa”, sillä se on luonteeltaan vähemmän avointa ja paljon hienovaraisempaa sen vuoksi harvemmin on tunnistettavissa tekojen tekevien henkilöiden kannalta. Rakenteellinen rasismi on peräisin yhteiskunnan vaikiintuneiden ja arvostettujen toimien työstä, joten yhteiskunta tuomitsee sitä vähemmän kuin yksilöllistä rasismia. (Carmichael. S & Hamilton C. 1992, 20.)

Tapauksessa, kun enemmistön päätöksillä, tekemillä ja tekemättömillä, voidaan diskriminoida marginaaliin kuuluvat henkilöt etnisyyden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen tai muun perusteella, niillä aiheutuu enemmän vahinkoa yksilön tuottamaan rasismiin verrattuna (Essed 1991, 37; Nieto & Bode 2012, 64).

Monimuotoistumisen mm maahanmuuton Suomelle aiheutuvat vuotuiset suorat kustannukset ovat itsessään aika korkeat. Suorat kustannukset ovat kuitenkin suunniteltavissa ja ennustettavissa ja tällöin niihin pystyttäisiin varautumaan. Rakenteellisen rasismien kustannuksiin, niin sanotusti epäsuoriin maahanmuuton kustannuksiin, taas puolestaan varautuminen on täysin mahdotonta ja tällöin kustannusten ja niiden suurusluokat eivät ole ennustettavissa ja niitä on vaikea budjetoida valtion tuleviin menoihin, mikä puolestaan heikentää Suomen sekä makro- että mikrotaloutta.

Työ- ja hyvinvoinnin laitoksen raportissa Maahanmuuton taloudelliset vaikutukset (Reini, 2012) on havainnollisesti arvioitu maahanmuuttajien antaman työpanoksen taloudellisia vaikutuksia CGE-mallilla, joka puolestaan pohjautuu Australiassa kehitettyyn ORANI-malliin. Kuvio 12 havainnollistaa CGE-mallin toimintaperiaatetta ”kaikki vaikuttaa kaikkeen” mm. talouden kiertokulkua ja rahavirtojen suuruuden eri toimijoiden välillä pitkällä aikavälillä. (Reini 2012, 25-26)



Kuvio 12. CGE-malli kuvaa talouden kiertokulkua (Reini 2012)

Vuonna 2012 Kaarina Reini tutkimuksessaan tutki maahanmuuttajien työpanoksen vaikutusta muun muassa Suomen koko kansantaloudelle. Tutkimuksen tuloksissa oli todettu, että maahanmuuttajan väestön työpanoksella on huomattava merkitys Suomen makro- ja mikro-talouden kannalta. Reini on simuloinut tilanteen, jossa maahanmuuttajien työvoima poistetaan kokonaan eikä sitä korvata työvoimalla kantaväestöstä. Reini samalla simuloi myös kaksi toista vaikutustapausta, joista maahanmuuttajien oletettu mediaanipalkka on ensimmäisessä simulaatiossa 20 % ja toisessa 30 % kantaväestön mediaanipalkkaa alempi. Tuloksesta tuli ilmi, mikäli maahanmuuttajien työpanos poistuisi kokonaan Suomen työmarkkinoilta, se johtaisi vuonna 2012 koko maan BKT:n 1,7–1,9 % laskuun, mikä olisi rahamääräisessä ekvivalentissa noin 2,9–3,4 miljardia euroa pitkällä aikavälillä huomioon ottaen palkkataso-oletuksen. Työllisyys heikkenisi noin 2 % ja investoinnit laskisivat 1,6–1,8 % sekä julkinen ja yksityinen kulutus menetys olisi 1,5–1,8 %. Vaikutukset ulottuisivat myös ulkomaankauppaan, sillä tuonti että vienti supistui yli prosentin, mutta negatiivisempi vaikutus enimmäkseen olisi kohdistunut vientiin. Tuonnin kilpailukyky puolestaan olisi

kasvanut suhteessa kotimaiseen tuotantoon. Ulkomaalaistaustaisen työvoiman vähenemisestä kiristynyt kilpailu työvoimasta olisi sen sijaan aiheuttanut reaali-palkoihin 0,6–0,7 % kasvua, mutta samalla kuluttajahinnoissa olisi melko yhtä suuri kasvu ja näin ollen palkkatason nousulla ei olisi vaikutusta ihmisten ostovoimaan. (Reini 2012, 25-26.) Taulukossa 12 on havainnollisesti kuvattu Reinin tutkimuksen simulaatiotulokset koko Suomen osalta. STM omassa raportissaan puolestaan huomauttaa, että tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on huomioitava BKT:n automaattinen supistus ihmisten työvoimasta poistettaessa. (Päivinen 2017, 28.)

Taulukko 2. Vieraskielisen työvoiman puuttumisen vaikutus koko maan talouteen vuodelta 2017 (Päivinen 2017)

Vaikutus muuttujaa	Mediaanipalkka -20 %	Mediaanipalkka -30 %
BKT, %	-1,89	-1,65
BKT, milj. eur	-3 407	-2 974
Työllisyys, %	-2,12	-1,85
Työllisyys, htv	-51 431	-44 881
Investoinnit, %	-1,8	-1,57
Kotitalouksien kulutus, %	-1,75	-1,53
Julkinen kulutus, %	-1,75	-1,53
Tuonti, %	-1,28	-1,12
Vienti, %	-1,67	-1,46
Reaalipalkka, %	0,69	0,6
Kuluttajahinnat, %	0,67	0,59

Rasismien johdosta Suomen kansataloutta heikentävät todelliset vuotuiset menetykset BTK:lle on vaikeasti arvioitavissa, mutta puhutaan monista miljardoista euroista. USA:n tieto rakenteellisen rasismien vaikutuksista kansatalouteen ja sen aiheutuvista BTK:lle menetyksistä puolestaan on merkittävästi kattavampi, koska rakenteellisen rasismien yhteys ja vaikutus maan mikro- ja makrotalouteen on tutkitusti tarkastettu.

Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen Closing the racial inequality gaps: The economic cost of black inequality in the U.S. (2020) mukaan rakenteellisen rasismien vuoksi valtion talous on menettänyt arvioltaan 16 biljoonia dollaria viimeisten 20 vuoden aikana. Sen lisäksi valtio tulee menettämään 5 biljoonaa dollaria tai BKT:n keskimääräisen 0,35 prosenttiyksikön kasvulusäyksen vuodessa ja 0,09 prosenttiyksikköä lisäystä maailmanlaajuiseen BKT:n kasvuun vuodessa seuraavien 5 vuoden aikana, mikäli rodullistamiselle ei tehdä radikaalisia muutoksia: (Peterson & Mann 2020, 7.)

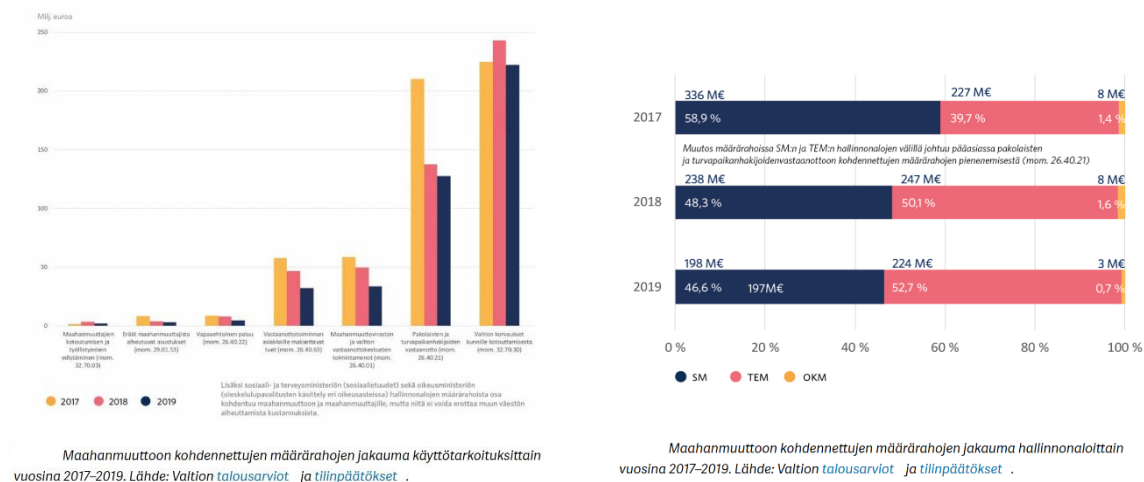
- Lisäksi rodullistavan palkkaeron poistaminen 20 vuotta sitten saattoi tuottaa 2,7 biljoonan dollarin tuloja, jotka olisi olleet käytettävissä kulutukseen ja investointeihin.
- Asuntomarkkinoilta rodullistamisen poisto olisi tuottanut BKT:hen lisä 770 000 dollaria asuntolainojen saatavuuden parantamisen myötä ja 218 miljardia dollaria nettotuottona asunto- ja kiinteistökaupoista viimeisiltä 20 vuoden ajalta.
- Korkea-asteen koulutuksissa rodullistamisen poisto olisi parantanut rodullistamiseen altistuvien toimeentuloja yhteensä lisää 90–113 miljardilla dollarilla.
- Viimeisen 20 vuoden aikana tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus lainojen myöntämisessä rodullistettavalle yrittäjille olisi saattanut johtaa 13 biljoonan dollarin liiketoimintatuottojen saamiseen, mitkä olisi voitu käyttää investointeihin työvoimaan, teknologiaan ja pääomasijoituksiin jms. sekä 6,1 miljoonan uuden työpaikan luomiseen.
- Rodullisten aukkojen poistaminen palkoista, asuntomarkkinoilta, koulutuksesta ja yritysinvestoinneista voi auttaa vähentämään vaurauskuilua, mikä on merkittävä tekijä asunnon omistamisen helpottamiseksi, uusien yritysten ja työpaikkojen luomisessa sekä (sukupolvien välisen putkilinjan luominen varallisuuden kertyminen).

Yhdysvallat eivät ole ainut valtio, jolle rakenteellinen rasismi maksaa kalliin hinnan. Resilience: Healing the fractures- raportin mukaan Australialle rakenteellinen rasismi maksoi arvion mukaan 44,9 miljardin dollarin vuosina 2001–2011 ja Ranskalle se tulee maksamaan seuraavien 20 vuoden aikana BTK:ssa 1,5 prosentin laskua, mikäli rodullisia eroja ei vähene työllistymisen, työajan ja koulutuksen saannissa ja palkkaeroissa. (Losario 2020, 34.)

Suomessa ei vielä ole tehty vastaavanlaisia tutkimuksia siinä suunnassa, joten kustannukset ja menetykset voidaan käsitellä vain suunta-antavin määrin.

4.2.1 Rakenteellisen rasismin vaikutukset tulo- ja tuloverokertymään ja sen menetykset

Valtion tilipäätösten ajalta 2017–2018 ja talousarvioin tietojen pohjalta tehdyn valtiontalouden tarkastusviraston katsauksen vuodelta 2019 mukaan Suomi on käynyt maahanmuuttoon 571 miljoonaa euroa vuonna 2017, 493 miljoonaa euroa vuonna 2018 ja vuoden 2019 talousarvion mukaan maahanmuuton kustannuksiin on varattu yhteensä 425 miljoonaa euroa. Kuviossa 14 havainollisesti on kuvattu määrärahojen jakautumisen painopisteet käyttötarkoituksittain ja hallinnonaloittain. (Valtiontalouden Tarkastusvirasto 2019, 3-9.)



Kuvio 13. Maahanmuuttoon kohdennettujen määrärahojen jakauma hallinnonaloittain ja hallinnonaloittain vuosina 2017–2019 (Valtiontalouden Tarkastusvirasto 2019)

Valtiolle aiheutuvat maahanmuutosta suorat kustannukset koostuvat pääasiallisesti turvapaikkaprosessin kuluista, kotouttamis- ja työllistämistoimenpiteistä sekä sosiaaliturvaetuksista. Maahanmuuton tuloja taas puolestaan ovat työllistymisen seurauksena kertyvät verot. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen mukaan maahanmuuttajan välitön vaikutus julkiseen talouteen on arvioitavissa jopa yksilö- ja vuositasolla (kuviot 14 ja 15):

Maahanmuuttajan maksamat verot ja veroluontoiset maksut

$$\begin{aligned}
 & - \\
 & \text{Maahanmuuttajan saamat tulonsiirrot ja hänen} \\
 & \text{käyttämänsä julkisten palveluiden kustannukset} \\
 & = \\
 & \text{Erotus}
 \end{aligned}$$

Kuvio 14. Pelkistetty laskentakaava maahanmuuton nettotuloista, muutettu (Valtiontalouden Tarkastusvirasto 2019)

- Positiivinen erotus merkitsee sitä, että henkilön maksamat verot ovat kattaneet henkilön kyseisenä vuonna julkiselle taloudelle aiheuttamat kulut.
- Negatiivinen erotus merkitsee sitä, että aiheuttamat kulut ovat ylittäneet valtion häneltä kyseisenä vuonna saamat verotulot.

Tarkkojen kokonaistaloudellisten vaikutusten laskeminen pitkälle aikajänteelle ei ole mahdollista, koska vaikuttavat myös muita kustannuseriä esim. hyödyke- ja palvelumarkkinoita kasvattavia vaikutuksia. (Valtiontalouden Tarkastusvirasto 2019, 3–9.)

Tulovero ei kierry suunnitelmamukaisesti, mikäli maahanmuuttaja ei pääse toteuttamaan sosiaaliekonomista velvollisuuttaan veromaksajana ja mitä pahemmin se johtaa muihin kustannuksiin.

Katsauksessa koulutettujen maahanmuuttajien sijoittumiseen (Helsingin seudun kauppakamari 2018) on hyvin havainnollisesti esitetty Suomen työmarkkinoilla yhden ulkomaalaistaustaisen syrjittävän kohden yhteiskunnalle aiheutuvat esimerkkitulomenetykset. Taulukkomuodossa esitetty askelma 3 on pelkistetty eikä siinä otettu huomioon työttömyydestä muita aiheutuvia merkittäviä kuluja.

Taulukko 3. Työtön (Helsingin seudun kauppakamari 2018)

HENKIÖ	
Peruspäiväraha vuodessa (52x5x32,40€)	8424,00€
Peruspäiväraha on veronalaista tuloa. Vero = kunta-vero, ei valtionveroa	1289,76€
Henkilön nettotulo	7134,24€
YHTEISKUNTA	
Yhteiskunta maksaa peruspäivärahana	-8424,00€
Yhteiskunta saa verotuloja	1289,76€
Yhteiskunnan menetys	-7134,24€

HS Kauppakamari on esittänyt kahta muuta esimerkkitapausta, jossa ulkomaalaistaustainen saa omaa koulutusta alemman palkan ja koulutusta vastaavan palkan. Taulukossa 4 on nähtävissä merkittävä etu kansataloudelle jo yhden työllistetyn kohdalla verrattuna työttömään. Taulukosta ei välity työllistymisen muita positiivisia vaikutuksia esimerkiksi julkisen ja yksityisen kulutukseen, investointiin, vientiin, reaali-palkkoihin, kulutushintoihin, uusiin työpaikojen syntyvyyteen ja kotimaiseen tuotantoon.

Taulukko 4. Koulutusta alempi palkka (Helsingin seudun kauppakamari 2018)

HENKIÖ	
Kuukausipalkka	2500,00€
Vuosipalkka	31 250,00€
Vero	4597,01€
Työeläkemaksu	1984,38€
Työttömyysvakuutusmaksu	593,75€
Henkilön nettotulo vuodessa	24 074,86€
YHTEISKUNTA	
Yhteiskunta saa verotuloja	4597,01€
TyEL ja tyött. vak. maksut	2578,13€
Yhteiskunta säästää työttömyyskorvausmaksuissa	7134,24€
Yhteiskunnan säästö	14 309,38€

Taulukossa 5 esitetyistä tiedoista välittyy välittömästi oikeudenmukaisen palkan tärkeys koko yhteiskunnan edun kannalta pitemmältä tarkastusjaksolta jopa yhden yksilön kohdalla. Tarkistaessa oikeudenmukaisen palkan merkitystä ja vaikutusta useamman yksilön kohdalla on huomattavissa selkeä etu kahteen aiempaan esimerkkiin verrattuna, sillä yhteiskunnallinen säästö per vuosi on 22,8 miljoona euroa vain 1000 maahanmuuttajaa kohden yksinkertaisella laskulla laskettuna.

Taulukko 5. Ulkomaisia tutkinto-opiskelijoita valmistuu vuodessa 3 000. Mikäli heistä 1 000 opiskelijaa työllistyy koulutustaan vastaaviin tehtäviin, joissa palkka on 4 000 e/kk. Tämän vaikutus yhteiskunnan tulokertymään (Helsingin seudun kauppakamari 2018)

Kansainvälinen korkeakoulutettu tutkinto-opiskelija valmistuu ja sijoittuu koulutustaan vastaaviin tehtäviin (euroa/vuosi)		
	1 henkilö	1000 henkilöä
Kuukausipalkka	4000	40 000
Vuosipalkka	50 000	5 000 000
Vero	11 522	11 500 000
Työeläkemaksu	3175	3 175 000
Työttömyysvakuutusmaksu	950	950 000
Nettotulo vuodessa	34 352	34 450 000
YHTEISKUNTA		
Yhteiskunta saa verotuloja	11 522	11 500 000
TyEL ja tyött. vak. maksut	4125	4 125 000
Yhteiskunta säästää työttömyyskorvausmaksuissa	7134	7 135 000
Yhteiskunnan säästö	22 782 euroa	22,8 milj. euroa

Taulukossa esitetyistä tiedoista ei välity oikeudenmukaisen palkan muita positiivisia vaikutuksia mm. julkisen ja yksityisen kulutukseen, investointiin, vientiin, reaali-palkkoihin, kulu-tushintoihin, uusiin työpaikojen syntyvyyteen ja kotimaiseen tuotantoon.

4.2.2 Rakenteellisen rasismien vaikutukset työttömyyteen ja sen menetykset

Tuloverojen alikertymän lisäksi valtion vuotuiset suorat ja epäsuorat menetykset ja kustannukset alkavat kasvamaan entistä enemmän jokaisen työttömän ylläpitämiskulujen määräisinä. Työttömyyden suorat kustannukset ovat työttömyysturvan, työvoimapalvelujen ja työllistämistoimenpiteiden kustannukset, ja epäsuorat - verotulojen menetys, sosiaali- ja terveyspalvelumenoja sekä työttömien tulonmenetys (Alasalmi ym. 2019, 7).

Taulukossa 6 esitetyn erittelyn mukaan koko kansantalouden tasolla arvioituna työttömyyden laajat kustannukset vuonna 2016 olivat 10,8 miljardia euroa, josta 5,6 miljardia euroa olivat työttömyysturvan ja työvoimapalvelujen kustannuksia, 1,1 miljardia toimeentulo- ja

asumisetuuskustannukset, verotulojen ja työttömyysvakuutusmaksujen menetys oli 4,1 miljardia. (Alasalmi ym. 2019, 29.)

Taulukko 6. Laskelma työttömyyden kustannuksista julkiselle taloudelle 2006, 2010, 2015 ja 2016 (Alasalmi ym. 2019)

	2006	2010	2015	2016
Laaja työttömyysturva	4 932 760 644	5 593 492 227	6 632 227 485	6 719 281 669
Toimeentuloturva	3 834 291 613	4 223 779 304	5 026 835 651	5 011 704 289
Palvelut	469 103 320	585 463 539	595 134 640	617 165 820
Asumistuki työttömien ruokakunnille	344 642 123	374 352 297	568 954 532	639 824 230
Toimeentulotuki työttömien kotitalouksille	268 591 200	379 051 881	420 805 287	426 917 363
Palkkaturva	16 132 388	30 845 206	20 497 376	23 669 967
Veroluonteisten tulojen menetys	3 266 356 309	3 009 150 261	4 076 757 249	4 130 502 664
Verotulomenetys ¹⁵	2 351 405 750	1 929 139 843	2 676 990 366	2 645 863 762
Työttömyysvakuutusmaksut ¹⁶	914 950 559	1 080 010 418	1 399 766 883	1 484 638 902
Työttömyyden kustannukset yhteensä	8 199 116 953	8 602 642 489	10 708 984 735	10 849 784 333
Työttömät vuoden aikana	628 576	674 737	713 395	701 172
Työttömyyden kustannukset työtöntä kohden	13 044	12 750	15 011	15 474

Huomioita: Työttömien sosiaaliturvan muodostavat toimeentuloturva (ansio- ja peruspäiväraha, työmarkkinatuki, vuorottelukorvaus, työttömyyseläke, työvoimapolitiittinen koulutustuki ja päiväraha, kotoutumistuki ja pitkäaikaistyöttömien omaehtoisen opiskelun tuki) ja palvelut (liikkuvuusavustus, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus ja työvoimapalvelut). Työttömille maksettu toimeentulotuki on arvioitu kertomalla toimeentulotuen kokonaismäärä työttömien osuudella toimeentulotukea saavista. Työttömyyden kustannukset yhteensä on laajan työttömyysturvan ja veroluonteisten tulomenetysten summa. Työttömien lukumäärä on työttömien, lomautettujen ja työttömyyseläkkeellä olleiden työnhakijoiden lukumäärä vuoden aikana. Työtöntä kohden laskettu kustannus saadaan jakamalla kokonaiskustannus työttömien lukumäärällä. Kaikki euromääräiset erät vuoden 2017 hinnoin. Lähde: THL (2018a, 2018b), Kela (2018b), TEM (2018), OECD (2018).

Ajan myötä maahanmuuttajien työllistymisen on osoitettu parantuneen. Eroja kantaväestöön siitä huolimatta on edelleen havaittavissa eri taloudellisten indikaattorien tuloksissa, sillä vuonna 2014 ulkomaalaistaustaisten miesten työttömyysaste oli 14,4 prosenttia ja naisten 17 prosenttia, kun taas kantaväestöön kuuluvilla miehillä vastaava luku oli 8,4 prosenttia ja naisilla 6,3 prosenttia (Tilastokeskus 2018).

Maahanmuuttajien työttömien kustannusten täsmäät luvut ovat vaikeasti arvioitavissa, mutta työtöntä kohden laskettuna arvioin mukaan verotulonmenetykset vuonna 2016 olisivat 21 500 euroa, mikä olisi 2,4 prosenttia BKT:sta/hlö. Esimerkkityöttömänä oli käytetty maan keskipalkkaa ansaitsevaa, yksinasuvaa ja lapsetonta henkilöä, joka on työttömänä oikeutettu ansioturvaan. Verotulonmenetyksen laskennassa oli otettu huomioon verojen ja

sosiaaliturvamaksujen lisäksi myös työnantajien maksut ja epäsuorat kulutusverot. (Alasalmi ym. 2019, 10–11.)

4.2.3 Rakenteelliseen rasismin vaikutukset mielenterveyteen ja sen kustannukset

THL mukaan rakenteellisella rasismilla on suora yhteys Suomeen muuttuneen ihmisen elämänlaatuun negatiivisella tavalla. Se paitsi heikentää turvallisuuden tunnetta myös estää osallistumista suomalaiseen yhteiskuntaan. On tutkitusti todistettu, että rasismilla olomuodostaan riippumatta on vakava vaikutus sen kokeneen ihmisen psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen, mikä puolestaan lisää pitkäaikaissairauden sekä mielenterveysoireiden todennäköisyyttä. (THL 2020)

Maahanmuuttajien kohtaama syrjintä vaikuttaa sekä fyysiseen että psyykkiseen terveystilaansa. Jopa epäsuoran syrjinnän kohtaaminen johtaa heidän psykologisen ja fyysisen terveytensä heikkenemiseen. Taustalla on syrjintäkokemusten kasautuvan vaikutuksen Ilmiö. ”Diversity And Health In The Population Findings On Russian, Somali And Kurdish Origin Populations In Finland”- väitöstutkimuksessa tarkasteltiin ulkomailla syntyneiden ihmisten terveyttä Suomessa väestöön verrattuna. Toimiva THL:n tutkimuspäällikkö Shadia Rask tutki työssään venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisia etnisten ryhmien edustajia. Terveyseroja pääväestöön löytyi, sillä liikkumisvaikeudet ovat somali- ja kurditaustaisissa väestöissä yleisempiä koko väestöön verrattuna. Tutkimustuloksista käy ilmi, että mm. työttömyys ja/tai matala koulutustaso ja/tai heikko taloudellinen tilanne ja pelko tulla syrjittäneeksi ovat yhteydessä maahanmuuttajien sekä liikkumisvaikeuksiin että mielenterveysongelmiin. Samat tekijät lisäävät terveysongelmien todennäköisyyttä myös pääväestössä, mutta kuitenkin vähemmän kuin väitösrühmien keskuudessa. Suomeen muuttaneiden henkilöiden terveyttä ei ole koskaan aikaisemmin juurikaan tutkittu ja Shadia Raskin kansanterveystieteen väitöskirja on ensimmäinen, jossa käsitellään rasismin vaikutukset. (Rask 2018, 31–52.)

Yhdysvalloissa Columbian yliopiston professorin Robert T. Carterin mukaan toistuvat rasismin kokemukset pahimmillaan johtavat post-traumaattiseen stressihäiriöön. (Mazzula 2016, 32-36.)

Tämä puolestaan lisää sairaanhoitopyyntöjen määrää ja sen seurauksena valtion menoja terveydenhoitoon. Tuoreen OECD-raportin mukaan mielenterveyden häiriöt koko kansantalouden tarkastettuna maksavat Suomelle vuosittain noin 11 miljardia euroa, mikä on 5,3 % BKT:sta. Summa koostuu työmarkkinoiden ja terveystalouden kustannuksista sekä

sosiaaliturvasta. Suomalaisen työkyvyttömyyseläkkeistä 51,5 % on mielenterveysperusteisia (Mieli 2020.)

4.2.4 Rakenteellisen rasmin vaikutukset kulutukseen ja sen menetykset

Kulutusmenot ovat kansantaloudessa merkittävä tekijä, sillä suuruusmäärältään ne ovat melko yhtä isot kuin vienti ja investoinnit yhteen laskettuna ja yksityiset kulutusmenot puolestaan ovat lähes kaksinkertaiset julkisiin kulutusmenoihin verrattuna. Yksityisiin kulutusmenoihin kuuluvat kotitalouksien kulutusmenoja ja kotitalouksia palvelevien voitto tavoittelemattomien yhteisöjen menoja. Julkisiin kulutusmenoihin puolestaan kuuluvat mm. koulutus-, sosiaali-, terveys-, kulttuuri, liikenne-, hallinto- ja yleiset järjestyspalvelut ja muita kulutusmenoja esimerkiksi kotitalouksien ulkomaisia kulutusmenoja. (Kangasniemi & Piinoma 2020.) Kulutukseen määrän ja kuluttavan hyödykkeen hintaan suora vaikuttaja on ansiotulon taso.

Maahanmuuttajataustaisilla perheillä muiden riskiryhmän joukossa on kohonnut riski joutua toimeentulovaikeuksiin (Jantunen 2018). EAPN-Fin raportissa Köyhyysvahti (Järvinen 2019) todetaan, että maahanmuuttajien keskuudessa köyhyys on muuhun väestöön verrattuna yleisempää. Vuonna 2017 alimpaan tulokymmenyksen kuului ulkomaalaistaustaisista 24,1 prosenttia ja kantaväestöstä 9 prosenttia. Vuonna 2018 vieraan maan kansalaisten osuus perustoimeentulotuen saajista oli lähes 16 prosenttia, silloin kun koko väestöstä heidän osuutensa oli 4,7 prosenttia. Raportissa nostetaan tälle tilanteelle syyksi ulkomaalaistaustaisten ihmisten on vaikeampi työllistyä kuin suomalaistaustaisten. (Järvinen 2019, 8). Sama vahvistetaan Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019 (Kazi 2020). TEM:n mukaan pääasiallisesti huomattavasti useammin ulkomaalaistaustaiset ovat köyhyysriskissä ja heillä on matalampi tulotaso verrattuna kantaväestöön. Raportista kuitenkin välittyy se, että Suomessa pidempään asuneen ja korkeamman koulutuksen saneen ulkomaalaisen tilanne yleensä paranee. Ammattikorkeakoulututkinon suorittaneet ulkomaalaiset siitä huolimatta ansaitsevat vuodessa koulutusta vastaavasta keskimääräisestä palkasta laskettuna noin 7 000 euroa sekä maistereilla ja tohtoreilla 10 000 euroa vähemmän suomalaisiin verrattuna samalta tarkastelujaksolta. Toimihenkilöissä palkkaerot ulkomaalaisten ja suomalaisten välillä on 3000–7000 euroa. (Kazi 2020, 8; 74.)

Esitettyjen kohdassa 4.2.1 esimerkkipalkkatietojen mukaan oikeidenmukaisella palkalla on huomattava merkitys kansantaloudelle. Tiedoista ei kuitenkaan välity oikeudenmukaisen palkan yhteys ostovoimaan ja sitä kautta investointeihin ja tuotantoon, vientiin ja tuontiin

sekä mahdollisten uusien työpaikojen syntyvyyteen. Kansantalouden kannalta rahalla on monta tehtävää ja palkan suuruus on yksi tekijöistä, jolla on vaikutusta siihen, minkä määrän tuloistaan yksilö voi käyttää kulutukseen, eli tavaroiden ja palvelujen ostoon, minkä osan siitä hän siirtää säästöön tuleviin menoihinsa. (Kuluttajaliitto 2020).

4.2.5 Rakenteellisen rasismien vaikutukset investointeihin ja niiden menetykset

Rakenteellisesta rasismista johtuvat menetykset ovat vaikeasi määriteltävissä, koska selaista tilastollista tietoa löytyy ja tutkimuksia siinä suunnassa tähän saakka ei ollut tehty. Esitettyjen kohdassa 4.2.1 oikeidenmukaisen palkan yhteiskunnallisesta edusta ja kohdassa 4.2.5 palkan suuruuden yhteydestä ostovoimaan tiedoista on ilmeistä näiden kahden tekijän investointeihin, sillä yksityiskulutus nouseminen vaikuttaa automaattisesti julkiseen kulutukseen mm tuotantoon, investointeihin sekä julkisten palveluiden kehittämiseen että vienteihin ja tuonteihin.

Taulukossa 7 asuinhuoneiston omistuksen ja asuinmuodot suhteen esimerkkinä on nähtävissä maahanmuuttajien huono varaisuusaste kantaväestöön nähden. Esitettyjen tietojen mukaan on ilmeistä, että maahanmuuttajilla huomattavan kantaväestöä harvemmin on varaa omaan asunnon omistukseen tai parempiin asuinmuotoihin. Selittäjä tälle tilanteelle voi olla monta, mutta ei yksikään selittäisi näin isoa heittoa maahanmuuttajien ja kantaväestön välillä paitsi taloudellinen tilanteensa, jossa huono työllistyminen ja epäoikeudenmukainen palkka ovat kaiken keskiössä.

Taulukko 7. Ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten asuinolot vuonna 2011 (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2016)

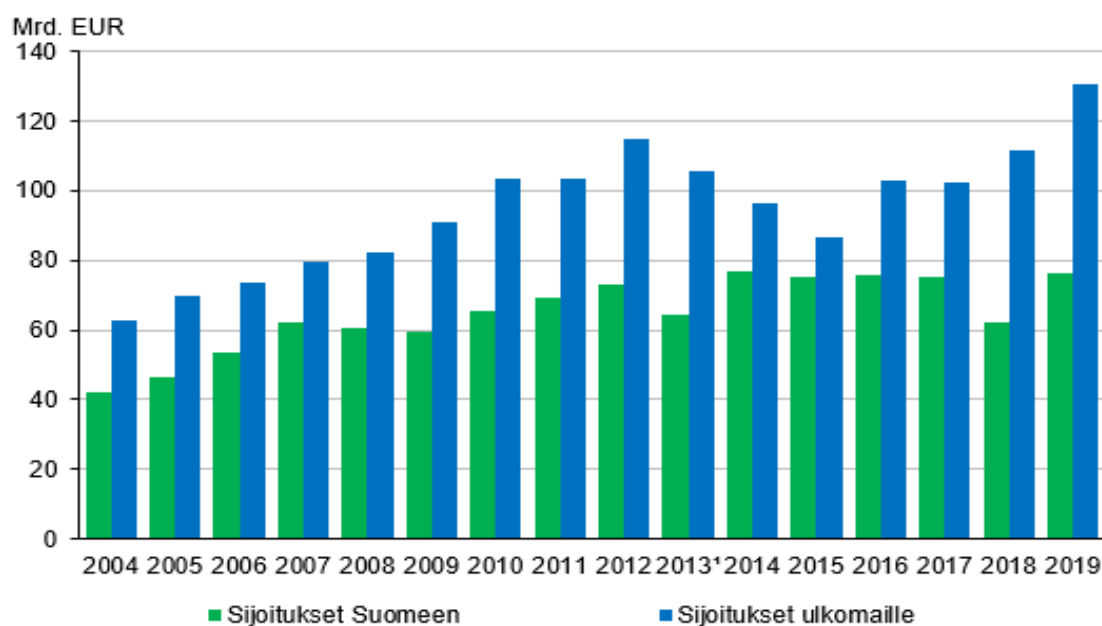
	Ulkomaalais- taustaiset (%)	Suomalais- taustaiset (%)
Ahtaasti asuvia	22	8
Asuu kerrostalossa	80	43
Asuu pientalossa	10	42
Asuu rivi- tai ketjutalossa	8	14
Asuu vuokralla	71	29
Tuettu vuokra-asunto (arava- tai korkotukivuokra-asunto)	60	
Asuu omistusasunnossa	22	67
Asuntokunta köyhyysrajan alapuolella ¹⁴	41	16

Tarkkojen tietojen puutteen vuoksi voidaan vain arvailla, paljonko julkinen sektori on menettänyt uusissa investoinneissa tämän tilanteen johdosta.

4.2.6 Rakenteellisen rasismin vaikutukset imagoon ja sen uhka (ulkomaalaiset investoinnit)

Tilastokeskuksen mukaan suorat sijoitukset Suomeen vuonna 2019 olivat 76,4 miljoonaa euroa. Nettotuotot suorista sijoituksista Suomeen olivat 4,8 miljardia euroa. Luvut osoittavat myönteistä kehitystä, mutta sijoitusten määrä Suomesta ulkomaille on myös kasvanut, mikä oli vuoden 2019 lopussa 130,4 miljardia euroa. Nämä indikaattorit osoittavat, että Suomi tarvitsee suoria ulkomaisia investointeja, koska Suomi sijoittaa paljon enemmän kuin saa. Kuvassa 14 esitetään investointien virta maasta ja suorat investoinnit maahan vuosina 2004--2019. (Tilastokeskus (c) 2020.)

Kesällä 2020 YK:n kauppaja kehitysjärjestön investointiraportissa ennustetaan investointivirtojen 40 prosentin lasku vuosina 2020—2021.



Kuvio 15. Ulkomaalaiset suorat sijoitukset (Tilastokeskus (c) 2020)

Alhaisella investointitasolla Suomessa on todellisia syitä. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen Kotona Suomessa viimeisimmät tutkimukset sekä tekemämme haastattelut osoittavat, että Suomi ei tällä hetkellä ole houkutteleva maa ulkomaalaisille asiantuntijoille ja ulkomaisten sijoittamiselle. Tämän vahvistavat myös Elinkeinoelämän keskusliiton edustajat. Tähän tilanteeseen liittyy suuri riski taloudellisten mahdollisuuksien menettämisestä ja maan kehityksestä. (Räsänen & Susiluoto 2020.)

EU:n perusoikeusviraston (FRA) tutkimuksen mukaan Suomi on rasistisin maa EU:ssa. Noin 63 % afrikkalaista alkuperää olevista maahanmuuttajista sanoi joutuneensa rodullisen hylkäämisen kohteeksi (European Union Agency for Fundamental Rights 2019).

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2019 tekemässä tutkimuksessa korostetut myös, että on olemassa epätasa-arvoiset olosuhteet ja syrjivä käyttäytyminen työelämässä. Nämä ovat tärkeimmät syyt siihen, miksi ulkomaiset työntekijät ja etniset vähemmistöt kohtaavat suuria vaikeuksia ja esteitä työelämässä Suomessa. Tämä maine voi olla syy muiden ulkomaalaisten asiantuntijoiden haluttomuuteen tulla maahan työskentelemään.

Kuitenkin vain yhdenvertainen kohtelu ja syrjimättömyys ovat tärkeimmät edellytykset toimivien työmarkkinoiden ylläpitämiselle ja houkuttelevuudelle ulkomaisille asiantuntijoille ja siten ulkomaisille sijoittamisille.

4.3 Rakenteellisen rasismien vaikutukset Suomen turvallisuuteen ja sen riskit

Poliisiylijohtaja Seppo Kolehmainen mukaan Suomen turvallisuusympäristö ja myös koko maailmakin on muuttunut todella paljon viimeisten 5 vuoden aikana ja jopa enemmänkin, kun koko Suomen itsenäisyyden aikana. Kaikilla maailman muutoksilla kuten globalisaatiolla, digitalisaatiolla, hybridisaatiolla ja kyberrikoksilla on vaikutus Suomeen. Maahanmuutto on haastanut Suomen turvallisuutta. Kolehmainen muistelee, että vain vuoden 2015 syyskuusta vuoden 2016 talveen Suomeen on tullut 32 500 turvapaikanhakijaa. Tällainen runsas maahanmuutto oli uusi tilanne Suomelle, mutta siitä selviytyttiin hyvin viranomaisien ja kansalaisten yhteistyön ansiosta. Kolehmainen mukaan dramaattiset muutokset alkoivat tapahtua vuoden 2016 kesäkuusta Vihdissä poliisin taposta ja jatkuivat vuonna 2017 elokuussa Turun torilla terroristin tarkoituksellisessa puukotuksessa ja myöhemmin miekkasurman tapauksella ja Porvoossa poliisin ampumisella ja tänä vuonna COVID19 vaikeuttaa kaiken. Tulevaisuuden uhkana kaikista muusta huolimatta tulee olemaan kuitenkin syrjintä ja sen vaikutukset. Tosi tarkasti seurattavana tarkkailukohteena on viime aikoina ollut Ruotsin kokemus maahanmuuttajien syrjinnässä ja syrjinnän dramaattiset vaikutukset maan turvallisuuteen. Asiasta ollaan jatkuvissa keskusteluyhteyksissä Alexander Stubbin kanssa, joka omasta puolestaan korostaa ja muistuttaa, että Suomessa Ruotsin kokemusta voidaan vielä välttää, kunhan ei toisteta Ruotsin virheitä maahanmuuttopolitiikassa. Kolehmainen mukaan samasta asiasta ovat monta kertaa varoittaneet ruotsalaiset virkaveljet (Wallius 2020). Stubbin ja Kolehmainen mukaan pitäisi ennaltaehkäistä se ilmiö, joka johti Ruotsin turvallisuuskriisiin. Kolehmainen muistuttaa omasta puolestaan, että

ennaltaehkäisty syrjintä on paljon edullisempaa yhteiskunnalle kallisti tutkittuun rikokseen verrattuna. (MTV 2020.)

Seppo Kolehmainen sanoi kommentoidessaan Ykkösaamun haastattelussaan Ruotsin väkivaltaisuuksia Suomen joutuvan samanlaiseen tilanteeseen, mikäli maahanmuuttajien syrjintä jatkuu. Muutokset on saatava kaikkiin yhteiskuntamme rakenteisiin, ja se on jokaisen yhteiskuntamme yksilön ja tahon tehtävä. Kolehmainen jopa väittää, vaikka suomen kieli on edelleen keskeisin väline suomalaisen yhteiskuntaan integraatiolle ja se on ollut ennakoedellytys myös työpaikan saamiselle, aikoinaan asetetut kielivaatimukset eivät palvo sen asetuksen tarkoitusta ja syrjii maahanmuuttajaa työmarkkinoilla. Hän korostaa tärkeyden töihin nykyistä helpommalle pääsemiselle, ja että kieliopinnot voitaisiin käydä työn ohessa. (Kolehmainen 2020.)

Työhön nopeasti, ja sillä tavoin rakentamaan suomalaista yhteiskuntaa (Kolehmainen 2020).

Ruotsin maassa väkivaltainen tilanne on puhuttanut monia viime aikoina. Ylen toimittaja Anniina Wallius on kuvannut sen artikkelissaan.

Järjestäytyneen rikollisuuden teurastustyylisten ampumatapausten ja sivullisista uhreista piittaamattomien räjäytysten takia Ruotsia on verrattu jo jopa sota-alueeseen (Kolehmainen 2020).

Nykyaikaisen Ruotsin kansallinen koostumus on hyvin heterogeeninen; suuri osa väestöstä ei ole etnisiä ruotsalaisia, vaan ulkomaalaisia. Vuodesta 2015 lähtien noin 16 % ruotsalaisista syntyi ulkomailla, kun taas toisella 5%:lla molemmat vanhemmat olivat syntyneet toisessa maassa (OECD 2015). Ruotsin poliisin mukaan alueella on 55 vaarallista aluetta, sellaisilla alueilla on rikollisryhmiä. Nämä ovat useimmiten esikaupunkialueita, esimerkiksi 90 % Rinkebyn alueen väestöstä on maahanmuuttajia ensimmäisen tai toisen sukupolven aikana, ja 70 % väestöstä on muslimeja. Samalla tällaisen piirin työttömyysaste on prosentteina 50 %. (Laitinen ym. 7/2016, 128–130.)

Eurooppalaisen vertailevan tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien alkuperä on yksi teki- jöistä rikollisjoukkoon liittymisessä Ruotsissa. Rinnakkaisten yhteiskuntien rakentaminen aiheuttaa vakavan ongelman asukkaille. Yksittäiset yhteiskunnat muodostavat oman klaani- järjestelmän ja -säännöt, joissa valtiosta riippumattomat elimet vastaavat asukkaiden ja yri- tysten turvallisuudesta. (Laitinen ym. 7/2016, 128–130.)

Muodostetut rikollisryhmät ja kielitaidon puute tällaisissa ryhmissä vaikeuttavat poliisin työ- kentelyä. Tämä luo vieläkin epäedullisemmän ja jännittyneemmän ympäristön koko Ruotsin väestölle.

5 ASIANTUNTIJAHAASTATTELUT MONIMUOTOISUUDESTA SUOMALAI- SESSA TYÖELÄMÄSSÄ

5.1 Tutkimusmenetelmät

Minkä tahansa tutkimuksen perusta on keruu tietoja, tiedetään myös, että tiedot ovat kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia. Ne voidaan myös yhdistää, mutta viime kädessä on painotettava yhtä menetelmää.

Kvantitatiivinen menetelmä auttaa saamaan numeerisia tietoja. Saadut tiedot kuvataan numeroina, prosentteina ja selkeämmän ymmärtämisen vuoksi tulokset voidaan ilmaista myös kuvioilla, kaavioilla ja taulukoilla. Tutkimusaineisto kerätään kyselylomakkeiden avulla, minkä jälkeen tiedot analysoidaan. Tyypillisesti tällaisen tutkimuksen tavoitteena on tiivistää tiedot käyttämällä tilastollista päättelyä. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä antaa usein käsityksen nykyisestä tai olemassa olevasta tilanteesta, mutta ei salli ongelman syiden tunnistamista. (Heikkilä 2014, 8.)

Kvalitatiivinen tiedonkeruumenetelmä puolestaan auttaa paljastamaan tutkittavan ongelmat ja ymmärtämään sen esiintymisen syyt. Tämän tutkimuksen painopiste on yrittää analysoida saatuja tietoja perusteellisemmin. Tutkimuskohdetta ei ole tarkoitettu tilastolliseen analyysiin. Laadullisen tutkimusmenetelmän aikana saadut tiedot kuvaavat psykologian ja muiden käyttäytymistieteiden opetuksia, ne auttavat keräämään tietoa, joka auttaa ymmärtämään kohdeyleisön arvoja, mielipiteitä tai tarpeita. Tällainen tutkimus soveltuu hyvin myös sosiaalisten vaikeuksien tutkimiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 93, 106, 108)

Kvalitatiivinen tutkimus auttaa keräämään materiaalia vähemmän jäsenneyllä tavalla kuin kvantitatiivinen tutkimus, ja aineisto esitetään useimmiten tekstimuodossa. Haastattelua käytetään useimmiten laadukkaiden tietojen saamiseen. Tavallisen haastattelulomakkeen lisäksi voi käyttää avoimia keskusteluhaastatteluja tai ryhmäkeskusteluja, joihin osallistuu 4–8 henkilöä. Haastattelu saavutetaan kahden ihmisen välisellä viestinnällä, jossa molemmat osapuolet ovat vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi 2008, 41). On myös sallittua kerätä tietoja valmiista materiaaleista kuten päiväkirjoista, kirjeistä, omaelämäkerroista ja raporteista. Tutkija saa tällaista tietoa tarkkailemalla ja tutkimalla materiaalia ja kuvailee edelleen havaintojaan. (Heikkilä 2014, 6-7.) Tätä menetelmää käyttäen tutkija voi selvittää, miten vastaaja kokee tietyn ongelman tai toiminnan. Laadullista menetelmää käytettäessä ei pidä esittää kysymyksiä, jotka edellyttävät vastauksen valitsemista tarjolla olevista vaihtoehdoista, vaan vastaajan tulee pystyä jäsentämään vastauksensa itse rajoittumatta valmiisiin vastausvaihtoehtoihin. Menetelmää käytettäessä päätehtävä on tutkia saatu materiaali laadullisesti.

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin ensin kvantitatiivinen menetelmä. Tämän tutkimuksen suorittamiseksi laadimme saatekirjeen (liite 2) jaettavaksi yritykselle ja kyselylomakkeen (liite 1). Kysely koostuu viidestä kysymyksestä. Tutkimuksen suorittamiseen käytimme Webtopol-ohjelmaa. Kysely lomake löytyy Liitteestä 2. Saatekirje sisälsi tietoa tutkimuksen aiheesta, tavoitteesta, päivämäärästä, palautteen yhteystiedot ja tiedot kanssamme työskentelevästä MALVA (maahanmuuttajat valmentaan työelämään), jonka toiminnan tarkoituksena on tukea yrityksiä monikulttuuristen taitojen kehittämisessä. Jos yritys on kiinnostunut monikulttuuristen taitojen kehittämisestä tai lisätietojen hankkimisesta, tarkemmat tiedot annettiin kirjeen liitteessä.

Kirjeitä lähetettiin Päijät-Hämeen alueen pienille ja keskisuurille yrityksille. Tähän kuuluvat muun muassa Lahti, Iiti, Orimattila, Hollola, Asikkala ja Heinola. Tutkimukseen valittiin suomalaisia yrityksiä, joiden henkilöstä määrä oli 17 – 1875 henkilöä. Postituslistalle ei sisällynyt Suomessa toimivia ulkomaisia yrityksiä. Kirjeitä lähetettiin yrityksen johtajille ja henkilöstöjohtajille. Yhteydenotot postitusta varten saatiin Internet-lähteistä: yritysten julkisilta internetsivuilta. Yhteensä lähetimme 99 kirjettä, joista onnistuimme saamaan vain 3 vastausta, joista kaksi oli ymmärtänyt kyselylomakkeen kysymyksen täysin väärin.

Tässä työssä päätutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, koska työn aikana kvantitatiivisen tiedon keruun alkuvaiheessa kävi selväksi, että ne eivät riitä analyysiin. Tässä yhteydessä myös tutkimuksen tarkoitus on hieman muuttunut. Meidän oli laajennettava tutkimuksen laajuutta ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi käännyimme asiantuntijoiden puoleen etnisen monimuotoisuuden ja sen toteuttamisen suhteen Suomen organisaatioprosesseissa sekä jo saatavilla oleviin tutkimustuloksiin (raportteihin), jotka osoittavat Suomen nykytilanteen. Tavoitteena on selvittää Suomen etnisen monimuotoisuuden nykytila. Ymmärretäänkö pk-yrityksissä etnisen monimuotoisuuden tuoma hyöty työyhteisölle ja sen koko potentiaali kilpailutekijänä.

Tässä tapauksessa haastattelu sopii parhaiten, koska se perustuu henkilökohtaiseen kokemukseen ja asiantuntijalausuntoon.

Aineiston hankinta

Aineiston keräämiseen käytimme haastatteluja. Haastattelu voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: valmistelu, haastattelu ja analyysi. Valmisteluvaiheessa mietimme, keitä haastatella, milloin teemme sen, paikan sekä mitä kysymyksiä esitämme (Hirsjärvi 2008, 43).

Maailman nykytilanteen (pandemian) vuoksi suurin osa kokouksia ei ollut mahdollista järjestää, ja kaikki kokoukset pidettiin etänä Teams, Zoom ja sähköpostien kautta. Kaikki haastattelut tehtiin kesä- ja syyskuun 2020 välisenä aikana.

Vastaajien löytämiseksi käytimme sellaisia kanavia kuin LinkedIn, henkilökohtaiset kontaktit ja osallistuminen temaattisiin seminaareihin. Olimme yhteydessä yli viiteen asiantuntijaan opinnäytettämme aiheen tutkittaessamme. Kolmelta viidestä haastateltavasta olemme saaneet kattavat vastaukset ennakkoon laadittuihin kysymyksiimme.

26. syyskuuta 2019 osallistuimme Monimuotoisuuden työelämässä - seminaariin. Seminaari pidettiin Insinöörit-Ekonomit talossa, Ratavartijankatu 2, 00520 Helsinki. Työpajan järjesti TRAL Ry. Seminaarin pääpuhujana oli Jonna Louvrier. Seminaarin jälkeen jäimme keskustelemaan monimuotoisuudesta lisää ja lopuksi vaihtoimme yhteystietojamme Jonna Louvrierin kanssa.

Jonna Louvrier on Kauppätieteiden tohtori Hankenin johtamisen laitokselta. Louvrierilla on yli kymmenen vuotta kokemus monimuotoisuusjohtamisen tutkijana mm. Hankenilla ja Stanfordin Yliopistossa. Includia Leadership'in perustajana Jonna Louvrier vuodesta 2017 myös konsultoi ja auttaa yrityksiä monimuotoisuuden integroinnissa omiin liikeprosesseihin ja monimuotoisuusjohtamisen edistämiseksi sekä valtakunnallisella että kansainvälisellä kentällä. Viimeisinä vuosina muun ohella Louvrier on ollut tiiviissä yhteistyössä FIBS:n kanssa monimuotoisuus- ja integraatiokumppanina, joka auttaa organisaatioita kasvattamaan työvoimaansa ja hyötymään asiakkaiden monimuotoisuudesta.

Löysimme Kamilla Sultanovan kontaktin LinkedIn- ja Instagram-julkaisujen kautta. Pysyimme ottamaan yhteyttä häneen henkilökohtaisesti puhelimitse ja Internet-kirjeenvaihdossa. Hän vastasi mielellään tarjoukseen osallistua haastatteluun.

Kamilla Sultanova on kulttuurienvälisen viestinnän asiantuntija, neuvonantaja ja kouluttaja osallistavan työkuulttuurin luomiseksi suomalaisissa yrityksissä ja organisaatioissa. Hän on Hanken HIT -ohjelman projektipäällikkö. Vuonna 2019 hänet kutsuttiin Berliinin Barack Obaman Eurooppa-huippukokoukseen keskustelemaan osallistavan johtamisen ja kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta. Osallistamalla aktiivisesti maan poliittiseen elämään ja puolustamalla ulkomaista alkuperää olevien naisten tasa-arvoa, hän liittyi viimeisissä Euroopan parlamentin vaaleissa European Women Lobby 50/50 -kampanjaan. Viimeisten viiden vuoden ajan hän on työskennellyt Maailman talousfoorumin nuorten globaalien johtajien kanssa, jotka ovat yhdistyneet kansalaisjärjestöissä Global Dignity, mukaan lukien norjalainen kruununprinssi Haakon, Pekka Himanen, Runa Khan ja perustajat Tanya Lankia.

Marja Aholaan olemme tutustuneet Ossi- projektissa. Vuodesta 2017 vuoteen 2019 olimme osallistujina muutamassa Ossi-projektin seminaareissa ja siitä kautta saimme yhteyksiä

muihin sekä valtakunnallisella että kansainvälisellä kentällä maahanmuuttajien kotoutumista edistävissä tehtävissä toimiviin ihmisiin.

Marja Ahola on toiminut maahanmuuttajien kotoutumista edistävissä kehittämistehtävissä melkein 25 vuotta sekä valtakunnallisesti että kansainvälisellä kentällä. Vuodesta 2000 alkaen Ahola on alkanut kehittää uusia teknologia- ja koulutusmalleja Koulutuskeskus Salpauksessa. Vuonna 2015 hän on luonut useita uusia koulutusdesigneja, joista esimerkkinä Arffman Finlandille kokonaan verkossa toteutettavan kotoutumiskoulutuksen kehittäminen (Hartikainen ym. 2020, Ahola & Haikala 2020). Malli kehittyi edelleen Arffmanilla. Vuonna 2015 Marja Ahola perusti päätyönsä ohella myös oman yrityksen Gimara Oy:n (Gimara 2020) tuottamaan joustavia koulutusratkaisuja työssäkäyville maahanmuuttajille (Ahola ym. 2019). Yritys halusi tarjota teknisesti, kielellisesti ja pedagogisesti saavutettavia koulutusratkaisuja. Tällä hetkellä kielikoulutus rajoittuu Youtube-kanavaan, jossa on yli 10 000 seuraajaa ja yrityksille tarjottavien koulutusdesignien tuottamiseen. Vuodesta 2019 Ahola aloitti yrittäjyyden ohella työn tutkimus-, kehitys- ja innovaatioasiantuntijana LAB-ammattikorkeakoulussa. Hän on ollut projektipäällikkönä maahanmuuttajille suunnatuissa erilaisissa projekteissa: monikulttuurisuutta tukevassa ja maahanmuuttajien työllistymistä ja työllistämistä Päijät-Hämeessä edistävissä projekteissa kuten OSSI 2 (Osaajat töihin), KOKOMA, joka lisää korkeakoulutettujen maahanmuuttajien yrittäjyysvalmiuksia sekä MALVA, jossa edistetään maahanmuuttajien ja työpaikkaohjaajien osaamista valmentajamaisella otteella ja digitaalisilla ratkaisuilla, ARJEN APU, joka auttaa arjen tilanteissa vapaaehtoisten avulla sekä MESH, jossa kehitetään mentorointia ja verkostoitumismalleja kansallisesti ja kansainvälisesti.

Haastattelu Kamillan Sultanovan kanssa tehtiin sähköpostitse valmiiksi koottuihin kysymyksiin (liite 2), saimme vastaukset tähän haastatteluun kirjallisesti. Teimme Marja Aholan ja Jonna Luovrierin kanssa haastattelua etänä vuoropuhelun muodossa Teams- ja Zoom-verkkoalustoilla. Vastaukset nauhoitettiin, sitten litterointiin ja lähetettiin hyväksyttäväksi vastaajille.

Haastattelu koostui kuudesta kysymyksestä (liite 3). Haastattelun kesto on 30 minuutista tuntiin. Kysymyksiä laadittaessa käytimme seuraavia tietoja:

1. Globalisaatiolla, digitalisaatiolla, ympäristökysymyksillä ja kansainvälisellä politiikalla aina on ollut suoraa ja välillistä vaikutusta elinkeinoelämään sekä paikallisesti että maailmanlaajuisesti yritysten toimintoympäristöön, lainsäädäntöön sekä ihmisten vuorovaikutukseen (Dufva, 2020, 23), (Opetushallitus 2019, 16).
2. Viime vuosina Suomessa maahanmuutto puhutti monia yksityisestä yksilöstä valta-päättäjään ja on ollut jatkuvasti otsikoiden aiheena. Maahanmuutto haastaa paitsi

yksityishenkilöitä arkielämässä, että elinkeinoelämää eri tavoin. Sitä pelätään ja yritetään välttää sekä yhteiskunnassa että työyhteisössä. Suomen valtio on sijoittanut maahanmuuttoon ja muun muassa maahanmuuttajien integrointiin yhteiskuntaan monia miljoonia euroja vuosittain muun muassa nopeasti kantaväestön vanhentamisen tilanteen parantamiseksi ja työpulan ratkaisemiseksi. (Valtiontalouden Tarkastusvirasto 2019, 3–9.)

3. On tutkitusti todistettu muualla maailmalla, että etninen monimuotoisuus vaikuttaa työyhteisöön positiivisesti tuomalla uudet näkemykset yrityksen vanhoihin toimintatapoihin ja toimintaympäristöihin. Monimuotoisen työvoiman avulla yritykset luovat innovatiivisia projekteja, kehittävät uusia tuotteita ja tarjoavat ainutlaatuisia palveluja, jotka auttavat erottamaan yrityksen markkinoilla ja antamaan sille kilpailuetua. Lisäksi monipuolinen henkilökunta auttaa houkuttelemaan uusia asiakkaita ja johtaa uusiin ideoihin. (Forbs Insights 2011, 5.)
4. Monissa suomalaisissa tutkimuksissa on todettu, että maahanmuuttaja työllistyy huomattavasti nopeammin kantaväestöön verrattuna ja ansiotulot ovat paljon matalammat verrattuna kantaväestön samasta työstä saatuihin tuloihin. Tutkimuksista myös kävi ilmi, että ulkomaalaistaustaiset työllistyvät koulutustaan vähempiarvostettuihin työtehtäviin, millä ei ole yhteyttä osaamiseen. (Kazi ym. 2020; Busk ym. 2016, 36.)
5. Monet raportit ovat osoittaneet, että yritykset, joilla on monimuotoinen työvoima, menestyvät paremmin. Vuoden 2020 McKinsey-raportin mukaan yritykset, joilla on suuri sukupuolten välinen monimuotoisuus, ovat keskimäärin 25 % tehokkaampia kuin heidän yhtä suuret homogeeniset kilpailijansa. Vastaavasti yrityksillä, joilla on suuri etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus, oli 36 prosenttia korkeampi tuotto kuin homogeenisemmilla yhtä suurilla yrityksillä.
6. Työvoimapula ja rakenteellinen rasismi.

Haastattelujen suurimpana vaikeutena oli sovittu tapaamisen ajoitus. Tämä johtuu poikkeuksellisesta tilanteesta ympäri maailmaa, koska 80 % työstä tehdään tällä hetkellä etänä. Ja tämä tietysti vaikuttaa vastausten vastaanottamisen ja niiden käsittelyn nopeuteen.

Aineiston analysointi

Tiedonsiirron tarkkuus on yksi tieteellisen työn tärkeimmistä osista, joten on erittäin tärkeää, kuinka kerätty aineisto tallennettiin. Laadullisella menetelmällä kerätyn aineiston käsittely

jatkuu koko tutkimusprosessin ajan, ja vasta lopussa voidaan sanoa, mitkä osat sisältyvät varsinaiseen tutkimusosaan. (Pitkäranta, 2014)

Itse tekstin siirtäminen haastattelusta on melko hidasta ja aikaa vievää. Työssämme käytimme suuremmissa määrin sanatarkkaa litterointia ja yritimme kirjoittaa sanatarkasti vastaajan vastaukset, mutta samaan aikaan poistimme kaikki keskustelijan äänet tai hymyn tekstistä. Haastattelujen varten valitsimme vain matemaattiset alueet tai haastateltavan puheen ja litteroimme niitä.

Sisällönanalyysi valittiin materiaalin käsittelymenetelmäksi, toisin sanoen yritimme kuvata haastattelun sisältöä ja luoda selkeän kuvan tutkittavasta aiheesta. Tämän tyyppisen analyysin tarkoituksena on tehdä materiaalista ytimekäs ja ymmärrettävä, eli luoda mielekästä, selkeää ja johdonmukaista tietoa erilaisista materiaaleista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 93, 106, 108.)

Tietojen analysoinnissa luotettiin loogiseen päättelyyn ja tulkintaan. Alussa koko materiaali koottiin yhteen, sitten keskitettiin ja muotoiltiin uudelleen loogiseksi kokonaisuudeksi. Aineistossa etsimme yhteisiä piirteitä, mielipiteitä, näkemyksiä ja tiivistimme ne yhdessä.

5.2 Tutkimustulokset

Nopeasti globalisoituvan Suomen liiketoiminnan kehityksen kohtaamat haasteet työmarkkinoilla ja työntuottavuudessa liittyvät suurelta osin ulkomaalaisen työvoiman käyttöön. Tietotekniikka, teollisuus ja palvelut ovat yhä enemmän yhteydessä maailmanmarkkinoihin ja ne ovat Suomen talouden vientivoimana.

Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan Suomen kansantalouden menestymiseen tarvitaan työtä ja hyvinvointia tuottavaa elinkeinoelämää sekä entistä kehittyneempää markkinataloutta. Suomen valtion viime vuosien kiihtyvä velkaantuminen ja tämän vuoden 25 miljardin lisävelka on noussut arvostelukohteeksi syytöksien kohteeksi työmarkkinoiden huonosta tilanteesta muun muassa hitaasta työllistymistahdistista. (Räsänen & Susiluoto 2020.)

Maahanmuutto on tärkeässä roolissa Suomen työmarkkinoilla ja markkinatalouden kehityksessä. Varsinkin Suomen kantaväestön rakenteen nopeassa vanhenemisessa maahanmuuttaja on voimavara, joka kompensoi työvoimapulaa ja tarjoaa muun muassa nuorten työntekijöiden virran, korkeasti koulutetun ja monimuotoisen työvoiman, mikä voi lisätä dynaamisuutta, innovaatioita ja työvoiman joustavuutta. COVID-19-kriisi toisella vuosipuoliskolla toi esiin myös ulkomaisen työvoiman merkityksen ja välttämättömyyden Suomessa. Saman toteaa haastattelussa Kamilla Sultanova Hanken HIT -ohjelman projektipäällikkö,

kulttuurienvälisen viestinnän asiantuntija ja kouluttaja työkuultuurin luomiseksi suomalaisissa yrityksissä ja organisaatioissa.

Ensimmäinen kysymyksemme haastattelussa oli: Miten näette suomalaisten yritysten liiketoiminnan nykytilan ja kilpailukyvyn sekä tulevaisuuden muutosten/kehityksen (globalisaatio, digitalisaatio, ympäristö, kansainvälinen politiikka) valossa?

Ensimmäiseen kysymykseen vastaamalla Kamilla Sultanova huomauttaa, että yritykset, laitokset ja yksityishenkilöt ovat tällä hetkellä valtavassa sokissa pandemian takia, mutta verkostoidussa ympäristössä toimivat yritykset ovat kilpailukykyisempiä ja pystyvät pysymään kilpailun edellä. Hänen mukaansa Covid on osoittanut liiallista eriarvoisuutta Internetin ja tietotekniikan suhteen, mikä vaikuttaa edelleen tulevien sukupolvien tuloihin. Kamilla Sultanova totesi myös, että seuraavat 10 vuotta on omistettu digitalisaatiolle ja Suomessa on erinomainen mahdollisuus osallistua osaamisen edistämiseen muihin maihin. Kamilla Sultanova antoi esimerkin opiskelijoille suunnatusta Ambitious Africa -hankeesta, joka keskittyy opetukselliseen viihteeseen ja yrittäjyyteen.

Vastauksena samaan kysymykseen Marja Ahola kommentoi haluavansa suomalaisten IT-yritysten jatkavan osallistumistaan globaaliin suuntaukseen, koska Suomessa on perinteisesti ollut tekniikkaa ja osaamista tällä alalla, mutta ongelmana on se, että suomalaisilla yrityksillä markkinointi- ja verkostointitaidot ovat edelleen melko heikolla tasolla. Hän mukaan nuorempi sukupolvi olisi tässä mielessä avuksi, koska he ovat paljon aktiivisempi ja asiantuntevampi siinä. Marja Ahola toteaa, että asiaan eteen on paljon vielä muutettavaa ja monien yritysten on hyödynnettävä paremmin Suomessa jo olevaa kansainvälistä potentiaalia, jos suomalaiset yritykset haluavat pysyä mukana kansainvälisessä kilpailussa Hän kehottaa muistamaan, että Suomi on pieni maa. Marja Ahola pani myös merkille suomalaisten yritysten roolin globaalissa maailmassa:

En näe, että pystytään olemaan kärkijoukossa ilman, että otetaan kansainvälinen potentiaali mukaan liikeprosesseihin, sillä Suomi on kallis maa ja on totuttu tekemään paitsi hyvin, mutta myös vain tietyllä tavalla.

Toisin sanoen Marja Aholan mukaan on tehtävä paljon työtä erityisesti pk-yrityksille, koska kansainvälistäneissä suomalaisissa varsinkin isoissa yrityksissä on jo tunnistettu kansainvälisen osaamisen tarve ja on osattu hyödyntämään se liikeprosesseihinsa.

Toinen monimuotoisuuden asiantuntija Jonna Louvrier korostaa myös, että yhteiskunnan nykytila on jo matkalla ymmärtämässä monimuotoisuuden merkitystä, koska siitä puhutaan hallitusohjelmien tasolla ja julkisessa keskustelussa. Hänen mielestään organisaation tasolla, etenkin pk-yrityksissä, monimuotoisuus, kuten "työelämän rikkaus", on vain

vähän kiinnostusta. Jonna Louvrier totesi myös, että suuriin monikansallisiin yrityksiin verrattuna suomalaiset organisaatiot viettävät vähemmän aikaa hajottaessaan tai tuomalla monimuotoisuutta työelämään.

Seuraavassa kysymyksessä saimme selville, miten maahanmuutto vaikuttaa suomalaisten yritysten toimintaympäristöön.

Marya Ahola vastasi kysymykseemme, että maahanmuutto on melko vaikeaa suomalaisyrityksille. Marya korostaa, että tällä hetkellä yrityksillä on kiire ja niillä ei todellakaan ole riittävästi aikaa, kuten ei ole kenelläkään nyky maailmassa. Tällä hetkellä yritysten tulisi pysähtyä miettimään perehdytysprosesseja, mitä rekrytointikäytänteitä käyttää, kansainvälisten asiantuntijoiden eduista ja heidän osallistumisestaan tiimeihinsä. Toisin sanoen:

Pitäisi keskittyä konkreettisiin hyötyihin, joilla on vaikutusta toimintaympäristöön laajemmalla skaalalla ja pitemmällä tähtäimellä, ja yhteiseen kehitykseen, joka mahdollistaa ja tukee liiketoimintaa, sen sijaan, että kapeakatseisesti keskitytään vain yhteen riskitekijään - kielikysymyksiin mm. suomen kielen taitoihin, mikä todellisuudessa ei juurikaan ole riskitekijä.

Kamila Sultanova lisää, että rekrytointitoimistot ovat laskeneet, mihin vaikuttavat sekä väliaikaisen kysynnän puute, että suljetut rajat. Hänen mielestään tämä on hyvä tilaisuus kiinnittää huomiota maan sisäisiin kansainvälisiin resursseihin ja alkaa rekrytoida niitä töihin.

Kolmas kysymys tutkimuksessamme oli tunnistaa millainen vaikutus maahanmuuttajataustaisilla/ulkomaalaisilla työntekijöillä on suomalaisten yritysten kilpailukykyyn. Kaikki vastaajat panivat merkille maahanmuuttajien myönteisen vaikutuksen suomalaisten yritysten kilpailukykyyn. Jokainen vastaaja ilmaisi näkemyksensä.

Jonna Louvrier tunnisti kaksi vahvuutta. Ensimmäiseen tyyppiin hän katsoi ulkomaisen taustan omaavan työntekijän kyvyn omaksua erilaiset näkemykset työstä ja lisätä siten organisaation tehokkuutta. Tähän tarvitaan kuitenkin hänen mukaansa yrityskulttuuria, joka hyväksyy, tukee ja osaa kuunnella ulkomaisen työntekijän erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä. Tämä antaa yrityksille mahdollisuuden hankkia uusi toimintatapa sekä kehittää uusi tuote ja asettaa uusia tavoitteita. Toisena vahvuutena Jonna Louvrier yksilöi tosiasian, että monimuotoisuus auttaa vahvistamaan tiimityötä. Hän selittää tämän tekijän sillä, että työntekijän, joka poikkeaa kokonaisuudesta voi vaikuttaa positiivisesti, koska:

Ihmiset joutuvat vähän enemmän tekemään asioita tietoisemmin ja miettiä ja parantaa omaa tapaa toimia, eli joudutaan lisää oppimaan lisää yhteistyöstä ja yhdessä olemisesta.

Jonna Lovrierin sanojen tueksi on monia tutkimuksia, esimerkkejä joistakin tutkimuksista on annettu työssämme, esimerkiksi McKinzey (2020), Forbes (2011), Euroopan komissio (2015). Nämä tutkimukset osoittavat, että ihmiset, jotka ovat erilaisten ihmisten kanssa, alkavat käyttää monipuolisempaa tietoa, jäsentää ajatuksensa tietoisemmin ja yksityiskohtaisemmin.

Marja Ahola vahvistaa täysin Jonna Louvrier sanat ja sanoo, että monimuotoisuus avaa uusia näkymiä, houkuttelee uusia asiakkaita yritykseen ja monimuotoisuus lisää yrityksen kilpailukykyä. Marja Ahola korostaa myös:

Suomessakaan monet pk-yritykset ei ehkä näe omaa erityislaatuista tai siten ei välttämättä tunnusteta edelleenkaan omaa asiakaskohderyhmää, eli menevät sillä ”mihin tuuli puhalttaa voimakkaammin”, jolloin oman oikean kilpailustrategian valinta on erittäin vaikeaa. Tällöin kansainvälisen työntekijän yritykseen sisäänotto olisi eduksi, sillä mahdollisesti hän pystyisi näkemään yrityksen toiminnan ”uusin silmin”.

Kamilla vastasi kysymyksiin IT-sektorin näkökulmasta. Hänen mielestään:

Suomessa kannattavin ala on tieto- ja viestintätekniikka, joka tunnetaan Euroopan IT-kulmana, koska Nokian toiminta-alueella on ollut valtava määrä IT-ammattilaisia. Tämä on puolestaan synnyttänyt suuren startup-kulttuurin yhteisömestareiden, kuten Peter Vesterbackan, launch of Slush, Arctic Startupin ja Maria01: n kanssa. Tästä kapeasta näkökulmasta Suomen kilpailukyky näkyy useissa ICT: n parissa työskentelevissä kansainvälisissä ja se on luonteeltaan hyvin globaali sektori.

Esitimme myös kysymyksen siitä, millaisissa tehtävissä korkeastikoulutetut maahanmuuttajataustaiset / ulkomaalaiset työntekijät parhaiten hyödyttävät yritysten toimintaa. Kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, ettei ole olemassa selvää parempaa asemaa tai aluetta, jossa korkeasti koulutetuilla ulkomaisilla edustajilla olisi suotuisa asema. Toisin sanoen kaikissa tehtävissä. Myös monet asiantuntijat panivat merkille, että on olemassa rakenteellinen rasismi.

Marja Ahonen sanoi:

Jos korkeasti koulutettu maahanmuuttaja on suoritustehtävissä, niin silloin on kyse paitsi mahdollisesta rakenteellisesta rasismista niin myös osaamisen ja potentiaalın täydestä hukkaamisesta. Sehän on ihan hullua, että Suomessa on sellaisia henkilöitä, joilla on useita korkeakoulututkintoa ja sitten he ovat siivoamassa.

Luvussa kolme käsiteltiin tietoja, jotka vahvistaa Marja Aholan sanoista, että Suomen valtio investoi määrätietoisesti maahanmuuttoon esimerkiksi maahanmuuttajien integroimiseksi yhteiskuntaan ja maahanmuuttojen koulutukseensa. Kuitenkin samaan aikaan maahanmuuttajilta saadut tulot ovat huomattavasti pienemmät kuin kantasuomalaisilla.

Jonna vahvistaa myös sekä rakenteellisen rasismin että etnisen monimuotoisuuden puutteen, koska ulkomaiset edustajat työskentelevät usein tehtävissä, joissa heidän etujaan ei oteta huomioon:

Mielestäni myöskään, yritys, joka sanoo, että on monimuotoisuus siinä tilanteessa, jossa on korkeasti koulutettu maahanmuuttaja/ulkomaalainen tekee suoritettavaa tehtävää, niin se ei ole mitenkään monimuotoinen vaan siinä enemminkin kyse rakenteellisesta syrjinnästä.

Kamilla Sultanova mainitsi myös IT-sektorin:

Monet tieto- ja viestintätekniikan yritykset etsivät ohjelmistokehittäjiä, digitalisaation asiantuntijoita, pelialan ammattilaisia, puhumattakaan viljelijöiden työpaikoista, mutta kysymys on, kuinka varmistaa, että kieli ja alkuperä eivät ole este työhön soveltumiselle.

Viidennessä kysymyksessä kysyimme vastaajilta miten etninen monimuotoisuus vaikuttaa yrityksen riskienhallintaan, kannattavuuteen ja kilpailukykyyn.

Viidennessä kysymyksessä kysyimme vastaajilta miten etninen monimuotoisuus vaikuttaa yrityksen riskienhallintaan, kannattavuuteen ja kilpailukykyyn. Monet raportit ovat osoittaneet, että yritykset, joilla on monimuotoinen työvoima, menestyvät paremmin. Vuoden 2020 McKinzey-raportin mukaan yritykset, joilla on suuri sukupuolten välinen monimuotoisuus, ovat keskimäärin 25 % tehokkaampia kuin yritykset ilman sukupuolten monimuotoisuutta. Vastaavasti yrityksillä, joilla on suuri etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus, oli 36 prosenttia korkeampi tuotto kuin yrityksissä ilman etnistä ja kulttuurisia monimuotoisuutta.

Marja Ahola vahvistaa, että yrityksen koosta ja toiminnan volyyymista riippumatta on aina tärkeää ottaa huomioon johtamisriskit ja kannattavuus. Hänen mukaansa niillä yrityksillä ja varsinkin niillä yrityksillä, joiden toiminta on suunnattu maailmanmarkkinoille, tulisi olla ulkomaisia edustajia yrityksessä, jotta he eivät etsisi erilaisia näkökulmia ja tietoja ulkopuolelta, vaan keskittäisivät resurssinsa tärkeämpiin asioihin. Hänen mukaansa se ehdottomasti lisää ainakin riskienhallintaa ja sitten mahdollisesti myös kannattavuuttakin.

Nykyisen kriisin aikana Kamilla Sultanova havaitsi myös mahdollisen myönteisen vaikutuksen:

Kriisin aikana ja pysyäkseen kilpailukykyisinä jokainen yritys kehittää strategioita, ja nyt monien on käsiteltävä erilaisia skenaarioita näinä aikoina. Kovan kriisin aikana on monia mahdollisuuksia palkata parhaat työntekijät. Kaikki yritykset eivät ole kärsineet taloudellisesti, ja olisi hienoa, jos näillä yrityksillä olisi rohkeutta palkata toisin. Tämä voi lisätä heidän kilpailukykyään ja kannattavuuttaan.

Viimeinen kysymys oli, miltä etninen monimuotoisuus näyttää suomalaisessa liikeympäristössä tällä hetkellä?

- a. Onko se hyvin harkittu ja laskelmoitu askel kohti organisaation riskienhallinnan parantamista ja kannattavuuden ja kilpailukykyyn lisäämistä?
- b. Onko kyseessä enimmäkseen tasa-arvoisuuslain aiheuttama positiivinen syrjintä, jolla ei ole mitään tekemistä monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden kanssa ja koko kohu sen ympärillä ei ole muuta kuin pakkoliike imagon nostamisessa ulkoisten sidosryhmien edessä ja pysymisestä trendin mukana?

Saimme erilaisia vastauksia, joissa oli sama ajatus ja sisältö. Maria Ahola vastasi kysymykseen, että pk-yritykset eivät ole nykyään riittävän avoimia monimuotoisuudelle eivätkä ymmärrä sen potentiaalia. Suuret ja kansainväliset yritykset ovat jo tunnistaneeet etnisen monimuotoisuuden edut ja käyttäneet sitä oikein liiketoimintaympäristössä. Marja Ahola mainitsee vastauksessaan tietotekniikan ja terveydenhuollon alan esimerkkinä, johon työvoiman puutteen vuoksi houkuttelee paljon ulkomaisia asiantuntijoita. Hänen mielestään tämä merkki ei kuitenkaan puhu tietoisesta monimuotoisuuden valinnasta, ja useammin puhutaan pakollisista toimenpiteistä työvoimapula ongelman ratkaisemiseksi kilpailun pysyttämiseksi tai näiden toimenpiteiden yhdistelmästä. Jos analysoidaan tilannetta, jossa on kaksi ehdokasta, joilla on samat taidot, mutta toinen heistä on maahanmuuttaja ja toinen suomalainen, voi olla, että on valittu maahanmuuttaja, mutta Marja Aholan mielestä sitä ei voida kutsua positiiviseksi rasismiksi, eikä puhu tietoisesta etnisestä monimuotoisuudesta.

Suomessa on monia erityyppisiä organisaatiokulttuureita, erityyppisiä lähtökohtia ja lähestymistapoja sekä tavoitteita ja arvoja. Tähän vaikuttavat monet syyt, esimerkiksi asiakkaiden ulkoinen paine, joka edellyttää erilaista ja yksilöllistä lähestymistapaa. Monimuotoisuudesta puhutaan myös paljon, mikä pakottaa yritykset osallistumaan.

Haastattelussa Jonna Louvrier kanssa hän kysyy, mitä kehityskaaria kukin yksittäinen organisaatio ottaa etnisen monimuotoisuuden kannalta, ymmärretäänkö

ollenkaan monimuotoisuus, tekeekö kukin organisaatio jotain erityistä ymmärtääksensä paremmin etnisen monimuotoisuuden ja onko meillä - kansalaisilla pitkäaikaisille suunnitelmille ja visioon, jossa yhteiskunnassa haluaisimme olla monien vuosien ajan. Vastatessaan kysymykseen Jonna Louvrierr korosti sitä:

On hirveän vaikea sanoa, että Suomessa olisi jonkun tyyppinen monimuotoisuuden johtamisen asenne tai lähestymistapa.

Kun on kyse siitä, onko monimuotoisuus pakotettu liike, jota ohjaa tasa-arvolaki, Jonna Louvrier uskoo, että se ei välttämättä ole. Hänen mielestään monimuotoisuus on uusi suuntaus, ja sen tarkoituksena ei ole vain varmistaa tasa-arvo ja sosiaalisten oikeuksien toteutuminen tai noudattaa lain vaatimuksia ja velvoitteita. Hänen mielestään:

Tavoitteena on usein se, että varmistetaan, että organisaatio voi hyvin, on tuottava, pystyy houkuttelemaan ammattitaitoisia ja parhaita tekijöitä työntekijöikseen, saa positiivisen kuvan asiakkaiden silmissä, ehkä jopa sen, että pääsee ylipäättään tekemään yhteistyötä jonkun organisaation kanssa, koska se saattaa vaatia sitä, että pystytään osoittamaan, että yrityksemme edistää ja edustaa monimuotoisuutta henkilökunnan sisällä. Eli siinä mielessä, tasa-arvotyö ja monimuotoisuustyö liittyy yhteen sillä tavalla, että tasa-arvotyö on tärkeä osa monimuotoisuustyötä, mutta monimuotoisuus on paljon enemmän kuin pelkästään tasa-arvo.

Jonna Louvrier antoi esimerkin ruotsalaisesta Swedbank pankista, joka on tehnyt suurta muuttoa etnisen monimuotoisuuden integrointia. Pankki rekrytoi määrätietoisesti vasta koulutettuja maahanmuuttajia / ulkomaalaisia ja turvapaikanhakijoita. Ensin he työskentelevät kuuden kuukauden harjoittelujakson ja sitten jäävät palvelukseen harjoittelun jälkeen. Tämän politiikan tavoitteena on, että Ruotsissa on paljon maahanmuuttajalähtöisiä asiakkaita, ja mikä on todella tärkeää, on se, että pankkivirkailija ymmärtää asiakkaiden kokemuksensa yhteiskunnassa ja puhuu samaa kieltä. Toisin sanoen Swedbank vahvistaa asiakaskuntaansa paikallisella tasolla.

Kamilla Sultanova tunnisti 4 luokitusta, joihin hänen mielestään yritykset Suomessa tulisi jakaa:

- 1- Yritykset, jotka tietävät sen hyvin, tieto- ja viestintätekniikka-ala tai suuryritykset, ja heidän on tehtävä se lailla ja koska he tarvitsevat monimuotoisuutta selviytyäkseen niin A kuin B (kysymys 6 A ja B).
- 2- Yritykset, jotka tekevät vähän ja joilla on siihen rajoitettu budjetti, ja silti he tekevät sen A:na, mutta eivät välttämättä laske.

- 3- *Yritykset, jotka sitä tarvitsevat, mutta eivät välttämättä ole kypsiä tai epäileviä omaa tuotemerkkiään kohtaan tai etsivät tarvitsemaansa henkilöstöä.*
- 4- *Yritykset, jotka sitä tarvitsevat, mutta he eivät käytä sitä.*

Kamilla Sultanova totesi myös, että huolimatta siitä, että maassa on tasa-arvoa ja syrjinnän vastaista lainsäädäntöä, 85 prosenttia työpaikoista saadaan edelleen henkilökohtaisten verkostojen kautta. Hän väittää, että monimuotoisuuden ja osallisuuden ilmaiseminen tällä hetkellä Suomessa liittyy enemmän kuudennen kysymyksen ensimmäiseen osaan eli e. Se on hyvin harkittu ja laskettu askel kohti organisaation riskienhallinnan parantamista sekä kannattavuuden ja kilpailukyvyn lisäämistä. Mutta tämä tapahtuu vain silloin, kun taloudellinen tilanne on vakaa ja kun organisaatioilla on resursseja ottaa riskejä.

5.3 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten etnistä monimuotoisuutta hyödynnetään suomalaisessa työyhteisössä ja missä määrin työyhteisössä. Tutkimuksen tulokset perustuvat asiantuntijoiden haastatteluihin ja viranomaisten virallisiin raportteihin, tilastotietoihin, kirjallisuuteen sekä tutkimuksiin, että väitöskirjoihin.

Empiirisen tietoaineiston kerryttäminen toteutettiin siten, että alkuperäisen opinnäytetyömme suunnitelman mukaisesti Päijät-Hämeen alueella toimiville 100 yritykselle, joissa henkilöstömäärä on vähintään 10 henkilöä, oli lähetetty kyselylomake, jossa oli 6 kysymystä. Muuttuneen opinnäytetyömme suunnitelman mukaan empiirisen osan tietoaineiston kerryttäminen toteutettiin siten, että lähdettiin haastattelemaan sekä kirjallisesti että suullisesti kolmea asiantuntijaa monimuotoisuuden edistämisen kentältä. Asiantuntijalle oli esitetty 6 samanvertaista kysymystä etnisen monimuotoisuuden nykytilasta Suomessa.

Tutkimustulosten perusteella todettiin, että suomalaisessa työympäristössä on etnistä monimuotoisuutta jonkin verran, mutta sitä ei välttämättä ymmärretä ja käytetä oikein. Maan ja kansan historiallisen kehityksen myötä ja sieltä lähtökohtaisesti saatujen vakaiden ja ennakkoluuloisten asenteiden johdosta Suomessa pelätään etnistä monimuotoisuutta, mikä puolestaan johtaa sen hyväksymättömyyteen. Pelko aiheuttaa sen, että etnistä monimuotoisuutta ei katsella työyhteisön rikastettavana tekijänä ja voimavarana, vaan enemmän riskitekijänä. Tällainen ajattelutapa haastaa markkinoiden kansainvälistymistä ja hidastaa työllistymisen edistämistä, mikä puolestaan heikentää Suomen kansataloutta ja sitä kautta huonontaa jokaisen kansalaisen elämänlaadun huononemiseen.

Uudenmaan ELY:n valtakunnallisessa tutkimuksessa ”Kotona Suomessa” kartoitettiin työvoimapula-aloilla toimivien yritysten mielipiteitä maahanmuuttajan/ulkomaalaisen työnhakijan mahdollisesta rekrytoimisesta työvoimapulan ratkaisuna. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että yritykset palkkaavat mieluiten kantasuomalaisen työttömän työnhakijan samassa lähtötilanteessa olevan maahanmuuttajan sijaan. Monilla vastaajilla ei ollut edes kokemusta maahanmuuttajan palkkaamisesta, mutta ne olivat sitä mieltä, että maahanmuuttajalla työnhakijalla ei ole riittävää suomen kielentaitoa, maahanmuuttajan/ulkomaalaisen lähtökohdainen kulttuuri ei välttämättä sovi suomalaisen työyhteisön arvoihin sekä sillä on riittämätön koulutustaso. (Elinkeinoelämä- liikenne- ja ympäristökeskus 2020.)

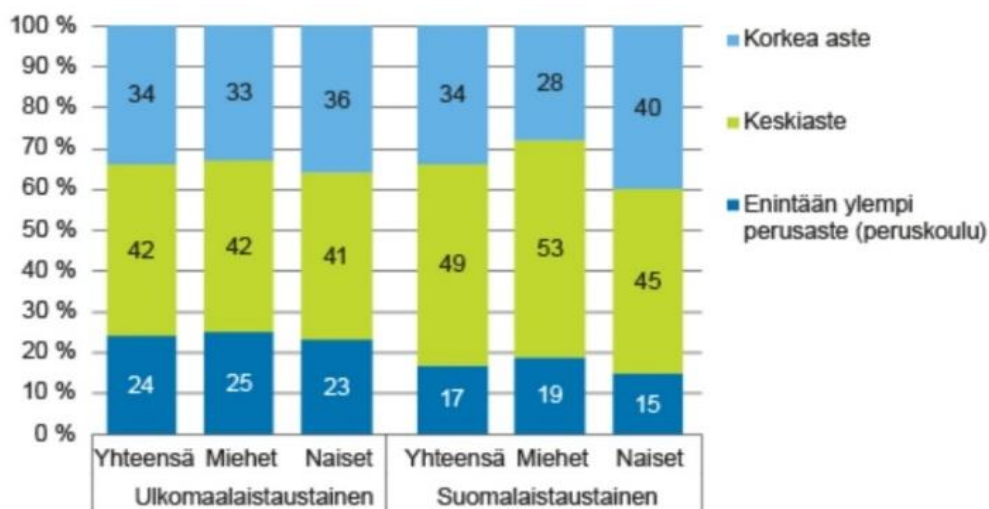
25 vuoden pitkän uran tehnyt maahanmuuttajien kotoutumista edistämässä ja LAB ammattikorkeankoulun tutkimus-, kehitys- ja innovaatio- asiantuntijana toimiva yrittäjä Marjaa Ahola meidän haastattelussamme ihmetytti, miksi yrityksiä puhuttaa vain suomen kielitaidot, kun etnisessä monimuotoisuudessa on kyse paljon merkittävämmistä asioista, kuin pelkästään kielitaito. Pitkän kansanvälisen uran luonut monimuotoisuusjohtamisessa tutkijana Kauppatieteiden tohtori ja Includia Leadership’in yrityksen perustaja Jonna Louvrier mietti saman.

Yritysten määritetyt syyt maahanmuuttajan työnhakijan palkkaamattomuudelle, kuten kulttuurin sopimattomuus suomalaisen työyhteisön työskulttuuriin sekä suomen kielen taidon puute että koulutustaso, ei voida pitää tosiasiallisena, sillä esimerkiksi ELY: tutkimuksessa jopa yritykset, joilla ei ollut minkäläistä aiempaa kokemusta ulkomaalaistaustaisen palkkaamisesta, oli asenoitunut negatiivisesti sitä vastaan. Yritysten esittämät perustellut omalle valinnalleen eivät välttämättä edes perustu todellisuuteen, sillä esimerkiksi koulutustasoltaan tilastojen mukaan maahanmuuttajat ja kantasuomalaiset ovat tasa-arvossa. Todennäköisesti tällainen asettelu monimuotoistumista ja maahanmuuttoa vastaan johtuu siitä, että Suomi pitkään on ollut homogeenisen yhteiskunnan maa ja yhteiskunnalla ei ole riittävää kokemusta ja valmiuksia monimuotoisempaan mm suomalaisesta kulttuurista poikkeavaan ympäristöön sopeutumiseen. Tämä puolestaan saattaa vaikuttaa nykytilaan työmarkkinoilla maahanmuuttajien osalta ja selittää negatiivisen suhtautumisen etniseen monimuotoisuuteen kokonaisuudessaan.

Kanta- ja ulkomaalaistaustaisen väestön tasavahvuus koulutustasossa kuitenkin on hyvin todentavissa tilastotiedoista. Tilastokeskuksen, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Työterveyslaitoksen vuosina 2014–2015 toteutunut Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointitutkimus (UTH) antaa päin vastaisen kuvan yritysten väittämästä maahanmuuttajien koulutustason riittämättömyydestä. Tutkimukseen mukaan 15–65- vuotiailla sekä

ulkomaalaistaustaisilla että kantaväestöllä korkea-asteen tutkintojen osuus on lähes sama, 42 % ja 49% (Tilastokeskus, (d) 2020).

Vuonna 2019 keväällä - kesällä toteutuneen Tilastokeskuksen valtakunnallisen kyselyn tulosten (kuvio 22) mukaan 45 %:lla Suomessa asuvista ulkomaalaistaustaisista on ollut korkea-asteen koulutus ennen muuttoaan Suomeen



Kuvio 16. Koulutusrakenne sukupuolen mukaan vuonna 2014, % (Tilastokeskus (d) 2020)

Kerrytystä asiaomaisesta aineistosta ollaan todenneet Suomen työmarkkinoilla rakenteellisen rasismien läsnäolo. Aineiston käsittelyssämme on ilmennyt rakenteellisen rasismien vakavat haitat paitsi kansantaloudelle myös yhteiskunnan turvallisuudelle ja turvallisuudelle. Suomen maine globaalimarkkinoilla on myös riskikohteena, sillä ulkomaalaiset yritykset, jolla on käytössä antirasistiset käytänteet eivät välttämättä tule sijoittamaan Suomeen EU:n rasistisimpana maana ja kansanväliset huippuosajat välttävät Suomen työmarkkinat.

Valtion tilipäätösten ajalta 2017–2018 ja talousarvioin vuodelta 2019 tietojen mukaan Suomi on käynyt maahanmuuttajien kouluttamiseen 8 miljoonaa euroa vuosina 2017 ja 2018 ja 3 miljoonaa euroa vuonna 2019. (Valtiontalouden Tarkastusvirasto 2019, 3–9.) Valtion vuotuisiin kustannuksiin huomioon ottamatta EU:n erilaisia tukea ja kuntien kulut.

Valtio kuitenkin ei saa vastetta maahanmuuton kustannuksiin, mikäli maahanmuuttaja ei pääse toteuttamaan sosiaaliekonomista velvollisuuttaan veromaksajana ja kuluttajana. Riskinä on se, että kun ihmiseltä se oikeus estyy, valtion kustannukset alkavat kasvamaan entistä enemmän kesä yksilön työttömyyden ylläpitämiskulujen määräisinä, että muina viillilisinä kustannuksina ja menetyksinä. Kulujen täsmäät luvut ovat vaikeasti arvioitavissa ja laskettavissa, mutta todennäköisesti puhutaan vähintään sadoista miljardista. Se puolestaan vie kierteeseen ”kaikki vaikuttaa kaikkiin”, ja lopulta julkinen talous kärsii, mikä johtaa valtion mahdolliseen lisävelkaantumiseen, mikä lopulta näkyy jokaisen kansalaisen

elämänlaadun huononemisenä. Kansantalouden menneen huonosti olisi hyvä muistaa, että joudutaan yhteiskunnallisesti maksamaan rakenteellisen rasismin kustannukset riippumatta siitä, onko kyseessä syrjivä tai syrjittävä.

Eli kysymys kuuluu, mitä yritykset tekevät ja aikovat tehdä, kun valtio tekee kaiken ratkaisutakseen työvoimapulaa työmarkkinalla tuomalla lisää työvoimaa ulkomailta ja kouluttamalla sitä suomalaisten yritysten tarpeisiin? Suomen valtio on luonut erittäin vahvan ja kilpailukykyisen perustan elinkeinolle sekä lainsäädännöllisesti että työvoimapolitiittisesti, mutta, kuten todettiin tutkimuksessamme, se jää lähes käyttämättä.

Tästä voidaan päättää, että ei yksikään edellä mainituista syistä voida pitää tosiasiallisena ja perusteltuna syynä maahanmuuttajan töihin pakkaamattomuudelle. Väistämättä herää kysymys ulkomaalalaisen työvoiman vakavasta ja tietoisesta syrjinnästä työmarkkinoilla.

Tutkiessamme tätä problematiikka syvemmin kävi ilmi, että asiat etnisen monimuotoisuuden hyväksymisen ja suhteen on paljon monimutkaisempia ja vakaavampia, jotka ulottuvat vankkiin ennakkoluuloisiin uskomuksiin. Näin olleen voidaan toteaa, että suurimalta osin etnistä monimuotoisuutta suomalaisessa yrityksissä käytännössä ei ole eikä juurikaan muuallakaan paitsi yhteiskunnassamme. Sitä ei ymmärretä, sitä pelätään ja mitä vakavampi sitä yritetään välttää kaikin keinoin syrjimällä sitä jopa institutionaalisella tasolla. Lukuisia raportteja, artikkeleita ja tutkimuksia paljastavat sen. Saman ongelman nostivat haastattelunannossaan Jonna ja Marja.

EU:n Being Black in the EU-tutkimuksessa Suomi on todettu EU:n alueen rasisimmaksi maaksi, sillä monessa tutkimuksen tarkastelukohteena olleen kysymyksen tuloksissa Suomi oli kärjissä tai toiseksi ensimmäinen. (European Union Agency for Fundamental Rights 2019.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuspäällikkö Shadia Rask on sanonut siitä avoimesti haastattelussaan Mahadura & Özberkanissa ohjelmassa Yle Areena radiokanavalla 25.8.2020. Hän totesi puheessaan, että Suomessa arki rasismi on kasvanut rakenteelliseksi rasismiksi. Hän toteaaakin siinä, että se tulee maksamaan Suomelle kallein hinta, mikä ei mikään muutu. Se ei koske vain tiettyä valtapäätäjää vaan joka ikisen kansalaisen ja yrityksen sekä tahon.

Michaela Moua yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistosta on kommentoinut Häämeen Sanomalle, että rakenteellinen, tai toisin sanoen institutionaalinen rasismi, on kaiken vaarallisin rasismin muoto (Valkama 2020).

Muutosten pelko johti suomalaisen elinkeinotoiminnan myös siihen, että suomalaiset yritykset eivät tunnista sitä, että jopa kotimarkkinat ovat olleet jo pitkälti kansainvälistyneet, sillä paikallinenkin asiakas ei ole enää vain suomea puhuva ja suomalaiseen kulttuuriin kuuluva

vaan on monikulttuurinen ja monikielinen. Kotimarkkinoiden oman asiakaskohderyhmän muutoksen tunnistamattomuus ja historialliseen suomalaisuuden identiteettiin perustuva ajattelumalli myös haastaa suomalaisten yritysten kehittämistä, sillä esim. suurimalla osalla osallistuneista kyselyyn Kotona Suomessa- tutkimukseen yrityksistä selvästi ei ole pitkän tähtäimen suunnitelmia ja tavoitteita, jos näin merkittävät ja ratkaisevat liiketoiminnalle muutokset jäävät yrityksiltä huomamatta. (Elinkeinoelämä- liikenne- ja ympäristökeskus 2020.) Samat asiat ovat nostaneet esille Marja Ahola ja Jonna Louvrier vastauksessaan kysymykseemme etnisen monimuotoisuuden nykytilasta Suomessa.

5.4 Luotettavuuden arviointi

Validiteetti ja reliabiliteetti ovat kaksi luokkaa, joilla tutkimuksen luotettavuus mitataan. Validiteetti tarkoittaa, että tutkitaan tarkalleen kohdetta, joka tulisi tutkia. Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, kuinka tarkasti tiettyä aihetta koskeva tutkimus on suoritettu (Vehkalahti 2019, 41).

Laadullinen ja kvantitatiivinen tutkimus on yleistetty versio tutkimuskohteesta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 9.) Suoritetun tutkimuksen tulokset sidotaan aina niiden suorittamisen paikkaan ja aikaan. Eskola & Suorannan (2000, 208, 210) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteeri on suuremmassa määrin tutkija itse, nimittäin vastaako kerätyn aineiston tulkinta tutkimuskäsitettä. Tutkimuksen luotettavuuden kriteeri on myös tutkijan rehellisyys, koska arvioinnin kohde on hänen tekonsa, tekemänsä valinta ja tekemät päätökset. Siksi luotettavuuden arviointi suoritetaan tutkimuksen tai tehdyn valinnan jokaisessa vaiheessa. Tutkijan tulisi pystyä perustelevaan tekemänsä valinnan arvioimaan tekemiensä materiaalien perusteella arvioimaan päätöksensä soveltuvuutta tai toimivuutta tutkimustavoitteiden kannalta. Tutkimuksia ei pääsääntöisesti voida täysin toistaa, koska tutkimukset ovat ainutlaatuisia.

Luotettavuutta arvioitaessa tulisi myös ottaa huomioon puolueettomuus. Näkökohdan puuttuminen voi tehdä koko tutkimuksen hyödyttömäksi, koska tällä tavalla tutkija heijastaa tutkimuksessa vain arvojaan, jotka eivät voi olla puolueettomia (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 133.)

Tässä työssä, kun analysoimme ja keräsimme tietoja, pidimme kiinni avoimuudesta, rehellisyydestä ja puolueettomasta arvioinnista kerätystä materiaalista. Parhaan luotettavuustason saavuttamiseksi tutkimuksessa suljettiin pois eri näkökohtien, kuten henkilökohtaisten arvojen, kulttuurin, iän, kansallisuuden ja kielen vaikutus. Tutkimuksen kussakin vaiheessa oli kriittistä seurata näiden tekijöiden noudattamista.

Käytetty dokumentaatio on myös tärkeä tekijä tutkimuksen luotettavuudessa. Kirjojen ja muun painetun aineiston käyttö on suositeltavaa, koska niiden sisältämät tiedot ovat muuttumattomia ja riippumattomia tutkijasta. (Bowen 2009, 31.) Tutkimuslähteiden luotettavuutta arvioitaessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että verkkosivustoilta otetut tiedot päivitetään aika ajoin. Tiedot voivat näkyä tai poistua sivustoissa. Tämä otettiin huomioon tutkimusessamme, jonka tarkoituksena oli antaa ajantasainen kuvaus tutkittavasta ongelmasta. Työssä käytettiin siis suurta määrää painettua materiaalia raporteja, tutkimuksia. Verkkosivustojen materiaaleja käytettiin siinä muodossa kuin ne olivat tietojen keruuhetkellä.

5.5 Jatkotutkimusehdotukset

Työmme rajoittui tutkimuksen tiettyyn aikajänteeseen ja tarkastelukohteeseen. Opinnäytetyössä tarkasteltiin etnisen monimuotoisuuden merkitystä ja vaikutusta sekä Suomen työmarkkinoihin ja suomalaiselle pk-yrityksille, että yhteiskunnalle kokonaisuuden kannalta. Erityistä huomiota on kiinnitetty siihen, miten etninen monimuotoisuus on yhteydessä Suomen kansantalouteen.

Työmme saatujen tulosten perusteella todettiin, että maahanmuutto itsessään on edelleen hyvin arka keskusteluaihe monille ja sen merkitystä ja etua ei välttämättä vielä ymmärrä yritysten sisällä eikä yhteiskunnassa kantaväestön keskuudessa. Maahanmuuttajien työpäntöksen yhteys Suomen kansantalouteen löydettiin Kaarina Reinin ja Yhdysvalloissa tehdystä tutkimuksesta. Tutkimuksen tuloksissa oli todettu, että maahanmuuttajan väestön työpäntöksellä on huomattava merkitys Suomen makro- ja mikrotalouden kannalta. Saaduista tuloksista ilmeni myös se, että rakenteellinen rasismi on suuri riskitekijä Suomen turvallisuudelle ja yhteiskunnan terveydelliselle hyvinvoinnille. Työmme tuloksista myös ilmeni, että rakenteellinen rasismi saattaa olla merkittävä riskitekijä ulkomaalaisille investoinneille Suomeen.

Jatkotutkimuksissa mielestämme olisi hyvä syventyä rakenteellisen rasismin aiheuttaviin negatiiviseen vaikutukseen muun muassa Suomen kansantalouteen ja elinkeinotoimintaan sekä Suomen työmarkkinoilla tapahtuvasta syrjinnästä todellisten kustannusten että BKT:n menetysten laskemiseen. Syrjinnän välillisten kustannusten tutkiminen, että niiden määrittäminen laskenta olisi tärkeä kansantalouden kannalta.

Toisena jatkotutkimuskohteena vois olla se, miten ja missä määrin etnistä monimuotoisuus käydään suomalaisessa opetuksessa, käydäänkö kouluissa yhtään syrjinnän kustannukset ja menetykset yhteiskunnallisen vastuun kannalta. Katsotaan erittäin tärkeäksi, että yhteiskunnassa ymmärretään työ- ja syrjinnän itsessään todelliset rahamääräiset vaikutukset ja yhteydet, sillä syrjinnästä johtuvat kustannukset maksavat sekä syrjivä että syrjittävä.

Kolmantena ehdotuksemme olisi hyvä lisätä tiedotusta ja keskustelua syrjinnän yhteiskunnallisista vaikutuksista ja kustannuksista julkisuudessa. Työmme käytettyjen tietojen pohjalta on nähtävillä, että maahanmuuttajilla on edelleen suuria haasteita pääsemiseen suomalaiseen työyhteisöön. Työmme tuloksista ilmeni kuitenkin se, että yritysten asenne etnistä monimuotoisuutta kohtaan oletetun itse maahanmuuttaja sijaan suurelta osin on ollut esteenä maahanmuuttajien työllistymiselle. Tässä tapauksessa ehdotuksemme olisi lisätä nimenomaisesti suomalaisille yritykselle koulutusta, joka antaisi niille oikeanlaista tietoa etnisen monimuotoisuuden merkityksestä sekä yrityksen kehittämisen ja menestyksen näkökulmasta että koko Suomen talouden ja kehityksen kannalta.

6 YHTEENVETO

Opinnäytetyön alkuperäisenä tavoitteena oli selvittää, miten etnistä monimuotoisuutta hyödynnetään suomalaisessa työyhteisössä mm. pk-yritysten liikeympäristössä ja missä määrin. Alkuperäisen suunnitelman epäonnistumisen tapahtuessa tutkimuksen osalta opinnäytetyön tavoitteet oli muutettu siten, että tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Suomen etnisen monimuotoisuuden nykytilan ja sen vaikutusten ulottavuudet kokovaltaisen katsauksen kannalta.

Ensimmäisessä luvussa tarkasteltiin nykytila Suomen väestörakenteen osalta mm ulkomaalaistaustaisten väestön yksilömääräinen suhde kantaväestöön edustajaryhmittäin. Luvussa käsiteltiin myös maahanmuuton merkitys Suomen työmarkkinoiden kannalta ja ulkomaalaistaustaisen työvoiman tarve nykytilan ja tulevaisuuden näkökulmasta. Käsitteleykötina oli olleet myös ulkomaalaisen väestön koulutustaso ja sen rooli Suomen taloudellisessa hyvinvoinnissa. Luvussa esitettiin tiedot myös ulkomaalaistaustaisen väestön mm korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistilannetta Suomen työmarkkinoilla. Tietolähteinä oli käytetty useita viranomaisten virallisia raportteja, katsauksia ja tilastotietoja sekä yksittäistapauskohtaisesti väitöskirjoja ja artikkeleita.

Toisessa luvussa tarkasteltiin ja määriteltiin monimuotoisuus kokonaisuuden kannalta, osallisuuden merkitys, etnisen monimuotoisuuden edut. Korostettiin myös monimuotoisuuden historiallista kehitystä ilmiönä 1990-luvulta 2000-luvulle. Luvussa esitettiin Geert Hofstede -malliin perustuva maakohtainen vertailu, joka osoittaa eron samojen indikaattoreiden ymmärtämisessä ja käsityksessä sekä niiden vaikutuksen yksilön päätöksentekoon. Tämä korostaa kulttuuritietoisuuden merkitystä ja sen tiedostamista liiketoimintaympäristössä. Luvussa käsiteltiin myös monimuotoisuuden ja osallisuuden erottamaton yhteys toisiinsa ja niiden taloudelliset edut yrityksille. McKinseyn, OECD:n, Euroopan komission ja muiden tutkimusten pohjalta olimme esittäneet positiivisen suhteen yrityksen johtoryhmien monimuotoisuuden ja yrityksen taloudellisen suorituskyvyn välillä. Tässä luvussa käsiteltiin, missä määrin monimuotoisuutta tulisi olla yrityksen sisällä, jotta se menestyy. Käsiteltiin mitä taitoja ja kykyjä työssä eniten kysytään tulevaisuudessa ja nyt ja miten pehmeät taidot edustavat monimuotoisuutta yrityksessä. Monimuotoisuuden myönteisten vaikutusten lisäksi olemme keränneet suuren määrän virallisia raportteja, jotka heijastavat Suomen nykyistä tilannetta työyhteisön monimuotoisuudesta.

Neljässä luvussa keskityttiin rakenteellisen rasismiin ja sen vaikutusten ulottuvuuteen. Tilastojen ja viranomaisten virallisten tietojen pohjalta olimme löytäneet todisteita rakenteellisesta rasismista ja ulkomaalaistaustaisen väestön epäedullisesta asemasta Suomen työmarkkinoilla. Erityistä huomiottamme olimme antaneet Kaarina Reinin työssään saamiin

maahanmuuttajien työvoiman työmarkkinoilta poiston ja palkkaerojen simulaatiotuloksiin ja Yhdysvalloissa rakenteellisen rasismin kustannuksista saatuihin tutkimuksiin. Olimme määritelleet saatujen tietojen mm. perusteella rakenteellisen rasismin tärkeimmät ulottuvuussegmentit sekä niiden negatiivinen yhteys Suomen kansantalouteen mm. BKT:hen. Yritettiin jaotella mahdollisemman tarkasti rakenteellisen rasismin suorat ja välilliset kustannukset ja menetykset sekä niiden rahamääräinen arvo. Todellisuudessa segmenttejä työsämme lueteltua enemmän, mutta rajallisten resurssejamme johdosta emme niitä käsitelleet. Lisäksi olimme nostaneet huomioon ottavaksi muita rakenteellisen rasismin riskitekijöitä, mitkä eivät välttämättä on hyvin näkyvillä tai helposti ymmärrettävissä yleisellä tasolla, mm. ulkomaalaistaustaisen väestön syrjinnästä johtuva terveyden heikentyminen sekä Suomen sisäisen turvallisuuden ja maineen globaalimarkkinoilla huonontuminen. Suomen turvallisuutta käsittelevässä osassa olimme käyttäneet vertailukohteena Ruotsin maan nykyistä turvallisuustilaa. Tietolähteinä oli käytetty useita sekä ulkomaalaisia että kotimaisia viranomaisten virallisia raportteja, katsauksia ja tilastotietoja sekä väitöskirjoja ja artikkeleita.

Viides luku oli omistettu tutkimukselle. Kuvaus valitusta tutkimusmenetelmästä, miten tutkimus suoritettiin ja millä tavalla tutkimuksen aikana saatu tieto oli käsitelty. Luvussa olimme esittäneet tutkimuksemme tuloksia, johtopäätöksemme, arviomme tutkimuksen luotettavuudesta ja data-analyysistä sekä suosituksemme jatkotutkimuksia varten.

LÄHTEET

Airas, M., Delahunty, D., Laitinen, M., Shemsedini, G. 2019. Taustalla on väliä Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla. Julkaisut 22:2019. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Painatus PunaMusta Oy, Tampere [viitattu 15.10.2020]. Saatavilla: https://karvi.fi/app/uploads/2019/11/KARVI_2219.pdf

Akhlaq, A. 2020. Do Equal Qualifications Yield Equal Rewards for Immigrants in the Labour Market, Work, Employment and Society. Research Article 3.6.2020 [viitattu 20.10.2020]. Saatavilla: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0950017020919670>

Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V. 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019. Valtioneuvoston kanslia, 21.01.2019 [viitattu 3.10.2020]. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161296/16-2019-Tyottomyyden%20laajat%20kustannukset%20yhteiskunnalle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bowen, G. 2009. Document Analysis as a Qualitative Research Method. Qualitative Research Journal 9(2):27–40, DOI: 10.3316/QRJ0902027. Julkaisu elokuu 2009 [viitattu 2.10.2020]. Saatavilla: https://www.researchgate.net/publication/240807798_Document_Analysis_as_a_Qualitative_Research_Method

Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S., Tähtinen, T. 2016. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – tutkimus eri vuosina suomeen muuttaneiden työurista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia, 06/2016 [viitattu 2.9.2020]. Saatavilla: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131159/Maahanmuuttajat_tyomarkkinoilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cambridge Dictionary, 2020. Diversity [viitattu 2.9.2020]. Saatavilla: <https://dictionary.cambridge.org/>

Carmichael, S & Hamilton C. 1992. Black power: the politics of liberation in America. Vintage Books New York

Deloitte, 2017. Soft skills for business success. Raportti. Deloitte Access Economics. Julkaisu toukokuu 2017 [viitattu 3.9.2020]. Saatavilla: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economics-deakin-soft-skills-business-success-170517.pdf>

Dufva, M. 2020. Megatrendi tammikuu 2020. Sitran selvityksiä 162. Vantaa. Julkaisu tammikuu 2020 [viitattu 3.3.2020]. Saatavilla: <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>

Elinkeinoelämä- liikenne- ja ympäristökeskus, 2020. Kotona Suomessa. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Tutkimusraportti.2.6.2020. Taloustutkimus OY [viitattu 13.10.2020]. Saatavilla: <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimisesta/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Essed, P. 1991. Understanding Everyday Racism. An Interdisciplinary Theory. Newbury Park: SAGE Publications, Inc

European Commission 2008. Continuing the Diversity Journey. Business practices, perspectives and benefits. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Julkaisu 5.5.2009 [viitattu 13.9.2020]. Saatavilla: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d168ae74-2e97-4565-9cf0-1b403e2b0db3/language-en/format-PDF/source-171530485>

European commission 2015. Diversity within small and mediumsized enterprises - best practices and approaches for moving ahead. B-1049 Brussels. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Julkaisu 4.1.2016 [viitattu 13.9.2020]. Saatavilla: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/91af0878-b379-11e5-8d3c-01aa75ed71a1/language-en>

European Union Agency for Fundamental Rights, 2019. Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Being Black in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Julkaisu 11.11.2019 [viitattu 4.10.2020]. Saatavilla: <https://fra.europa.eu/en/news/2018/being-black-eu-often-means-racism-poor-housing-and-poor-jobs>

Forbes Insights 2011. Global Diversity and inclusion Fostering Innovation Through a Diverse Workforce [viitattu 15.8.2020]. Saatavilla: https://i.forbesimg.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf.

Hearn, J., Piekkari, R. 2005. Gendered Leaderships and Leaderships on Gender. Policy: National Context, Corporate Structures, and Chief Human Resources Managers in Transnational Corporations. Leadership Volume 1 Issue 4, pp. 429–454.

marraskuu 2005 [viitattu 7.10.2020]. Saatavilla <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1742715005057450> (vaati tunnukset)

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9.uud.p. Edita Publishing Oy, Helsinki

Hofstede, G. 1980. Culture's consequences: International differences in work-related values. Beverly Hills, CA: Sage Publications

Hofstede Insights, 2020. Country Comparison [viitattu 20.9.2020]. Saatavilla:<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/finland,iraq,russia,south-africa/>

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä Oy

Hunt, V., Layton, D., Prince, S. 2015. Diversity Matters. McKinsey&Company. Julkaisu 2.2.2015 [viitattu 2.3.2020]. Saatavilla: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.pdf>

International Labour Organization, 2014. Ethnic diversity in the workplace: A step-by-step guide. France – ICA. Julkaisu 25.2.2015 [viitattu 2.9.2020]. Saatavilla: https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_340481/lang--en/index.htm

Kangasniemi, J. & Pinoma, S. 2020. Kulutus. Päivitetty 24.9.2020 [viitattu 10.11.2020]. Saatavilla: <https://ek.fi/tutkittua-tietoa/tietoa-suomen-taloudesta/kulutus/>

Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A., Kaihovaara, A. 2020. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö [viitattu 2.10.2020]. saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf

Kettumäki, R. 2019. "Ahdistusta, masennusta ja itesesyytöstä" – rasismien kokeminen voi aiheuttaa vakavia mielenterveysongelmia, sanoo terapeutti Michaela Moua. Päivitetty 2.7.2019 19:27 [viitattu 4.10.2020]. Saatavilla: <https://yle.fi/uutiset/3-10859180>

Kolehmainen, S. 2020. Ykkösaamun vieraana.8.2.2020 [viitattu 12.10.2020]. Saatavilla: <https://yle.fi/uutiset/3-11199310>

Kuluttajaliitto, 2020. Kuluttajan ostovoima ja kansantalous [viitattu 27.10.2020]. Saatavilla: <https://www.kuluttajaliitto.fi/tietopankki/oman-talouden-hallinta/kuluttajan-ostovoima-ja-kansantalous/>

Kurki, T. 2018. Immigrant-Ness As (Mis)Fortune? Immigrantisation Through Integration Policies And Practices In Education. Väitöskirja. Helsinki Yliopisto [viitattu 3.11.2020]. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/294719/immigran.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Laitinen, K., Jukarainen, P., Boberg, H. 2016. Maahanmuutto ja turvallisuus- arvioita nykytilasta ja ennusteita tulevaisuudelle. Raportti.Valtioneuvoston selvitys-ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 7/2016 [viitattu 12.10.2020]. Saatavilla: <https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=9401>

Leinonen, J., Seikkula, M., Keskinen, S. 2020. Rakenteellisesta rasismista pitää puhua myös Suomessa. Julkaisu 22.5.2020 [viitattu 15.11.2020]. Saatavilla: <https://raster.fi/2020/05/22/rakenteellisesta-rasismista-pitaa-puhua-myos-suomessa/#more-1045>

Lorenzo, R., Voigt, N., Tsusaka, M., Krentz, M., Abouzahr, K., 2018. How Diverse Leadership Teams Boost innovation. Julkaisu 23.2.2018 [viitattu 21.9.2020]. Saatavilla: <https://www.bcg.com/ru-ru/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>

Lozavio, J. 2020. What Racism Costs Us All. Syyskuu 2020. Finance and Development [viitattu 10.11.2020]. Saatavilla: <http://reparti.free.fr/fd0920.pdf#page=30>

Louvrier, J. 2013. Diversity, Difference and Diversity management: A contextual and interview study of managers and ethnic minority employees in Finland and France. Väitöskirja. Economics and Society – 259. Hanken School of Economics [viitattu 5.10.2020]. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/40257>

Mannila, S. 2020. Syrjintä Suomessa 2017–2019. Tietoraportti. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2020:20 [viitattu 12.10.2020]. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162517/OM_2020_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mahadura & Özberkan, 2020. Rakeentteline rasismi Suomessa. Julkaisu 28.5.2020 [viitattu 5.10.2020]. Saatavilla: <https://areena.yle.fi/audio/1-50525640>

Mazzula, S., Johnson, V., Sant-Barket, S. 2016. Race-Based Traumatic Stress, Racial Identity Statuses, and Psychological Functioning: An Exploratory Investigation.

Journal of Counseling Psychology 57(3):264-73 DOI: 10.1037/a0020026 [viitattu 3.10.2020]. Saatavilla: https://www.researchgate.net/publication/49660183_Perceived_RacialEthnic_Discrimination_Posttraumatic_Stress_Symptoms_and_Health_Risk_Behaviors_Among_Mexican_American_Adolescents

Mieli, 2020. Suomalaisten mielen terveys ei ole kohentunut fyysisen terveyden tahtiin [viitattu 25.10.2020]. Saatavilla: <https://mieli.fi/fi/yhteiskunta/suomalaisten-mielen-terveys-ei-ole-kohentunut-fyysisen-terveyden-tahtiin>

Mondal, S. 2020. Diversity and inclusion: A Complete Guide For HR Professionals. Julkaisu 1.10.2020 [viitattu 23.10.2020]. Saatavilla: <https://ideal.com/diversity-and-inclusion/>

Mor Barak, M.E. 2005. Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace. Thousand Oaks, CA: Sage

Mor Barak, M.E 2015. Inclusion is the Key to Diversity Management, but What is Inclusion?. Heinakuu 2015. Human Service Organizations Management 39(2):83-88 DOI: 10.1080/23303131.2015.1035599 [viitattu 19.9.2020]. Saatavilla: https://www.researchgate.net/publication/276112427_Inclusion_is_the_Key_to_Diversity_Management_but_What_is_Inclusion

MTV, 2020. Rikospaikka -Ihmiskaupparikos helsinkiläisravintolassa. Kausi 8, 6/13 [viitattu 27.10.2020]. Saatavilla: <https://www.mtv.fi/sarja/rikospaikka-10001422/rikospaikka-1311913>

Männistö, L. 2010. Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta. Hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamiseen. Työ- ja elinkeinoministeriö marraskuu 2010 [viitattu 3.3.2020]. Saatavilla: <https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Menestyst%C3%A4+monimuotoisuudesta+-+elinvoimaa+erilaisuudesta>

National Soft Skills Association, 2020. Study: Boosting Soft Skills Is Better Than Raising Test Scores [Viitattu 19.9.2020]. Saatavilla: <https://www.nationalskillskills.org/research-publications/>

Nieto, S. & Bode, P. 2012. Affirming Diversity: The Sociopolitical Context of Multicultural Education. Boston: Pearson Education, Inc

OECD, 2019. Policy Responses to New Forms of Work. OECD Publishing, Paris [viitattu 10.7.2020]. Saatavilla: <https://www.oecd.org/els/policy-responses-to-new-forms-of-work-0763f1b7-en.htm>

OECD, 2015. Promoting labour market integration among sweden's migrant population. Sweden policy brief. March 2015 [viitattu 13.9.2020]. Saatavilla: <https://www.oecd.org/migration/sweden-promoting-labour-market-integration-among-migrant-population.pdf>

Opetushallitus, 2019. Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset [viitattu 6.10.2020]. Saatavilla: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019. Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden maahantulo ja integroituminen sujuvaksi yhteistyöllä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:31 [viitattu 2.10.2020]. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161788/OKM_2019_31_Korkeakouluopiskelijoiden_maahantulo_ja_integroituminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peterson, D. & Mann, C. 2020. Closing The Racial Inequality Gaps: The Economic Cost of Black Inequality in the U.S. Syyskuu 2020. Citi GPS: Global Perspectives & Solutions [viitattu 10.10.2020]. Saatavilla: https://ir.citi.com/NvI-UkIHPilz14Hwd3oxqZBLMn1_XPqo5FrxsZD0x6hhil84ZxaxEuJUW-mak51UHvYk75VKeHCMI%3D

Peggy, Y., 2018. What Should Inclusion Really Look Like In The Workplace. Julkaisu 17.6.2020 [viitattu 3.9.2020]. Saatavilla: <https://www.forbes.com/sites/peggy/2018/01/17/what-should-inclusion-really-look-like-in-the-workplace/#6da9fed553f0>

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä - Työkirja ammattikorkeakouluun. E-kirja [viitattu 15.9.2020]. Saatavilla: <https://www.elibrary.com/book/9789522828019>

Puuronen, V. 2011. Rasistinen Suomi. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Päivinen, J. 2017. Mitä tiedämme maahanmuuton taloudellisista vaikutuksista? Selvitys maahanmuuton taloudellisten vaikutusten kokonaisuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:27 [viitattu 10.11.2020]. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160396/RAP2017_27.pdf

Rask, S. 2018. Diversity and health in the population. Findings on russian, somali and kurdish origin populations in Finland. Väitöskirja. Helsinki Yliopisto [viitattu

5.10.2020]. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/233970/DIVERSIT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rauramo, P. 2016. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus [viitattu 15.10.2020]. Saatavilla: https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf

Reini, K. 2012. Maahanmuuton taloudelliset vaikutukset: Vieraskielisen työvoiman aluetaloudelliset vaikutukset Pohjanmaalle. Raportti 12/2012. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [viitattu 9.11.2020]. Saatavilla: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80072/c2a081d0-c409-44d8-829b-757194bc7855.pdf>

Räsänen, M. & Susiluoto, T. 2020. Työtä ja tekijöitä Suomessa. Päivitetty 27.8.2020 [viitattu 3.10.2020]. Saatavilla: <https://ek.fi/tavoitteemme/innovaatiot-digitalisaatio-ja-osaava-tyovoima/tyoperainen-maahanmuutto/>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [viitattu 2.11.2020]. Saatavilla: <https://courses.helsinki.fi/sites/default/files/course-material/4453723/kvalitatiivisten%20menetelmien%20verkko-oppikirja.pdf>

Sippola, A. 2007. Essays on Human Resource Management Perspectives on Diversity Management. Vaasan yliopisto. Väitöskirja [viitattu 3.9.2020]. Saatavilla: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-193-2.pdf

Studentwork, 2020. Soft Skills - Mitä sinun tulisi tietää pehmeistä taidoista? Opas. Studentnetwork Rising & Experienced Graduates [viitattu 21.10.2020]. Saatavilla: <https://www.studentwork.com/fi-fi/lataa-soft-skills-opas> (vaati tunnukset)

Shangquan, G. 2000. Economic Globalization: Trends, Risks and Risk Prevention. CDP Background Paper No. 1. ST/ESA/2000/CDP/1. Development Policy and Analysis Division Department of Economic and Social Affairs Saatavilla: https://www.un.org/en/development/desa/policy/cdp/cdp_background_papers/bp2000_1.pdf

Sundiatu, D., Hunt, V., Dolan, K., Prince, S. 2020. Diversity wins How inclusion matters. Raport. May 19, 2020. McKinsey & Company [viitattu 20.9.2020]. Saatavilla: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

- Susiluoto, T., Räsänen, M. 2020. Työtä ja tekijöitä Suomeen. Elinkeinoelämänkeskusliito Päivitetty 27.8.2020 [viitattu 09.2020]. Saatavilla: <https://ek.fi/tavoitteemme/innovaatiot-digitalisaatio-ja-osaava-tyovoima/tyoperainen-maahanmuutto/>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. Päivitetty 20.7.2020 [viitattu 10.11.2020]. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/yhdenvertaisuus-ja-syrjinta>
- Tilastokeskus (a). Maahanmuuttajat väestössä [viitattu 04.2020]. Saatavilla: https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html#tab1485503695201_1
- Tilastokeskus (b). Ulkomaalaistaustaiset [viitattu 04.2020]. Saatavilla: <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html#maittain>
- Tilastokeskus (c). Ulkomaiset suorat sijoitukset vuonna 2019 [viitattu 20.10.2020]. Saatavilla: https://www.stat.fi/til/ssij/2019/ssij_2019_2020-09-30_kat_001_fi.html
- Tilastokeskus (d). Menetelmäseloste: Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus (UTH) 2014 [viitattu 15.9.2020]. Saatavilla: <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/uth-tutkimus/menetmaseloste.html>
- Tilastokeskus. Syntyvyyden lasku heijastuu alueiden tulevaan väestökehitykseen. Julkaisu 30.9.2019 [viitattu 03.2020]. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn_2019_2019-09-30_tie_001_fi.html
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi
- Jantunen, H. 2018. Maahanmuuttajien lapsiperheet ylliedustettuina köyhien joukossa. Päivitetty 12.11.2018 [viitattu 11.11.2020]. Saatavilla: <https://www.verkkouutiset.fi/maahanmuuttajien-lapsiperheet-ylledustettuina-koyhien-joukossa/>
- Järvinen, A., Paasivirta, T., Partio, L., Saarinen E., Valkonen L. 2019. Köyhyysvahti suomen köyhyysraportti. European Anti Poverty Network Finland. EAPN-Fin 2019 [viitattu 15.10.2020]. Saatavilla: <http://www.eapn.fi/wp-content/uploads/2019/10/K%C3%B6yhyysvahti-Suomen-k%C3%B6yhyysraportti-2019.pdf>
- Valkama, V. 2020. Rasismin vaarallisin muoto on rakenteellinen, ja näin se vaikuttaa Suomessa – Huono-osaisuus voi kasautua läpi elämän. Päivitetty 8.6.2020 [viitattu 15.10.2020]. Saatavilla: <https://www.hameensanomat.fi/uutiset/rasismin-vaarallisin->

muoto-on-rakenteellinen-ja-nain-se-vaikuttaa-suomessa-huono-osaisuus-voi-ka-sautua-lapi-elaman-1302731/

Valtonen, M. 2020. Osaajia suomen rajojen ulkopuolelta: Osaamiseen perustuvan maahanmuuton vauhdittaminen. Keskuskauppakamari [viitattu 10.10.2020]. saatavilla: <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2020/06/Osaajia-Suomen-rajojen-ulkopuolelta.pdf>

Valtiontalouden tarkastusvirasto, 16.9.2019. Maahanmuuton suoria ja välillisiä taloudellisia vaikutuksia voidaan hallita monin keinoin. Katsaus. Valtiontalouden Tarkastusvirasto [viitattu 13.10.2020]. Saatavilla: <https://www.vtv.fi/julkaisut/katsaus-maahanmuuton-suoria-ja-valillisia-taloudellisia-vaikutuksia-voidaan-hallita-monin-keinoin/>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki yliopisto [viitattu 2.10.2020]. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wallius, A. 2020. Poliisiylijohtaja Kolehmainen huolissaan maalittamisesta: Pelko voi vaientaa jopa tuomareita, sadat poliisit harkinneet alanvaihtoa [viitattu 1.11.2020]. Saatavilla: <https://yle.fi/uutiset/3-11199310>

LIITE 1

Kyselylomake

1. Määrittelisittekö kuinka suuri osa liikevaihdostanne tulee
 - Kansanvälisiltä markkinoilta _____%
 - Kotimarkkinoilta/suomesta _____%
2. Yrityksenne henkilöstön määrä Suomessa? _____ kpl
3. Kuinka moni henkilöstöstänne on maahanmuuttajataustaisia/ulkomaalaisia?
4. Kuinka moni heistä on korkeakoulutettu?
5. Kuinka moni korkeakoulutettu maahanmuuttajataustainen/ulkomaalainen työskentelee yrityksessänne seuraavissa tehtävissä?
 - Työntekijöinä _____ henkilöä
 - Asiantuntijoina _____ henkilöä
 - Esimiehinä _____ henkilöä
 - Johdossa _____ henkilöä

LIITE 2

Saatekirje

Hei,

Monet suuret yritykset globaaleilla markkinoilla ovat jo tunnistaneet monimuotoisuuden mm. etnisen moninaisuuden työyhteisössä tärkeäksi osaksi liiketoiminnan kehittämisen sekä riskienhallinnan prosesseja ja käyttävät sitä kilpailuetunaan.

Olemme kaksi LAB- ammattikorkeakoulun opiskelijaa. Opinnäytetyömme tavoitteena on selvittää Suomeen muuttaneiden (ei Suomessa syntyneiden) korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ja ulkomaalaisten osallistumisastetta työmarkkinoille sekä työtehtävien monipuolisuutta.

Tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti eikä raportissa tuoda esiin yksittäisten yritysten eikä henkilöiden nimiä. Pyydämme että vastaatte kyselyyn ke 25.09.2020 mennessä. Kattavien ja todenmukaisten tulosten kannalta jokainen vastaus on erittäin tärkeä. Kyselyn vastaamiseen menee aikaa noin 10-15 min. Lisätietoja saatte allekirjoittaneilta.

Linkki: <https://link.webpolsurveys.com/S/53FC653340E05B49>

Kiitos osallistumisestanne!

Marina Schipova ja Olga Moskvina
LAB-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat

Yhteystiedot:

Olga Moskvina Olga.moskvina@studet.lab.fi

Marina Shchipova. Marina.1.shchipova@student.lab.fi

Teemme yhteistyötä Malva - maahanmuuttajat valmentaan työelämään -hankkeen (ESR) kanssa ja mikäli kaipaatte vinkkejä yrityksenne monikulttuurisuusosaamisen kehittämiseen, voitte antaa lomakkeella suostumuksenne siihen, että välitämme tietonne Malva-hankkeelle, josta ollaan teihin yhteydessä. Hankkeesta löytyy lisätietoa liitteenä. Voitte myös itse olla suoraan yhteydessä hankkeeseen niin halutessanne.



Leverage from
the EU
2014-2020



LIITE 3

Yrityksen nimi	työnteköt	Toimitusjohtaja	Hallitus	Yrityksen muut päättäjät	web	sähköposti	
Lahti Osuuskauppa Hämeenmaa	1857	Olli Sakari Vormisto, Jouni Kristian Viljanen	Toimitusjohtaja Olli Vormisto, puh. 050 358 8336 Taloustoimialaja ja toimialajohtaja (ABC) Jouni Viljanen puh. 0500 845 930 Toimialajohtaja (autokauppa) Jari Anttila, puh. 050 388 4920 Toimialajohtaja (Prismat, S-market ja Sale) Taina Penttinen, puh. 050 420 3087 Toimialajohtaja majoitus- ja ravitsemiskauppa Lari Rusila, puh. 050 363 6602 Toimialajohtaja (käyttötavara- ja huonekalukauppa) Saija Vuorinen, puh. 050 538 4738 Henkilöstöjohtaja Sanna Virtainlahti, puh. 050 068 0986 Kiinteistöjohtaja Ari Järvinen, puh. 050 588 6318 Asiakkuusjohtaja Jaana Järvenselkä, puh. 050 542 3811 Johdon assistentti Katriina Martikainen, puh. 040 717 8653	Sanna Virtainlahti, henkilöstöjohtaja	www.hameenmaa.fi	Olli.Vormisto@sok.fi Sanna.Virtainlahti@sok.fi Katriina.Martikainen@sok.fi	
UPM Plywood Oy	1469		Soile Kulmala	Joni von Delvig, taloustoimialaja, Heikki Rätty,	www.wisaplywood.com	Heikki.Ratty@upm.com Soile.Kulmala@upm.com	https://www.upm.com/about-us/for-media/media-contacts/
LUHTA Sportswear Company	712	Vesa Pekka Luhtanen, Juha Jaakko Luhtanen	Pauli Bertel Kulvik, hallituksen puheenjohtaja		www.luhtasportswearcompany.fi	firstname.surname@luhta.fi	
Isku Interior Lahti	564	Arto Juhani Tiitinen	Timo Seppo Viikström, Asko Tapio Dahlbom	Ritva Hagman, Katja Laukkanen, aluejohtaja Juha-Matti Lähteenmaa, hankintajohtaja			
Raute Oyj	502	Jorma Tapani Kiiski, Tarja Tellervo Järvinen	Laura Marita Raitio	Antti Laulainen, toimialajohtaja, Marko Hjelt, henkilöstö- ja osaamisjohtaja, Timo Välttilä, johtaja,	https://www.raute.fi/hallituksen-valiokunnat	Tapani.Kiiski@raute.fi Tarja.Jarvinen@raute.fi Marko.Hjelt@raute.fi Timo.Valttila@raute.fi	
Wipak Oy (Manufacturing Unit - Biaxis Oy Ltd.)	466	Tuija Anneli Suur-Hamari	Antti Ilmari Aarnio-Wihuri	Matti Koponen, markkinointijohtaja	www.wipak.com	info@biaxis.com	
Päijät-Hämeen Laitoshuoltopalvelut Oy	447	Tarja Helena Jantunen	Francis Mikael Mc Carron		www.phpalvelut.fi	phppalvelut@phppalvelut.fi	
Kemppi Oy	403	Ville Petteri Vuori	Maria Teresa Kemppi-Vasama	Katri Sahlman, COO, Mika Kuusela, vice president, RDI & SCM	www.kemppi.fi	katri.sahlman@kemppi.com hannu.jokela@kemppi.com terhi.laari@kemppi.com janne.karppinen@kemppi.com	

Novart Oy	399	Tanya Annika Vainio	Morten Falkenberg, Kristoffer Ljungfelt	Annamaria Väli-Klemelä, henkilöstö- ja viestintäjohtaja 044 371 2775 Kari Roos, taloustoimialaja 040 730 2850 Sirpa Huuhtainen, palkanlaskenta 050 303 2844, palkkahallinto@novart.fi Jonna Nikkola, HR-asiantuntija	www.novart.fi	jonna.nikkola@novart.fi
Uponor Infra Oy	250-499	Sebastian Bondestam	toimitusjohtaja Suomi Ville Ruohio, Sebastian Bondestam	Mikko Mäki-Tuuri, henkilöstöjohtaja Arttu Laitsaari, tuotantojohtaja, Pirjo	www.uponor.fi	mikko.tuuri@uponor.fi ville.ruohio@uponor.fi
Lab-ammattikorkeakoulu Oy Lahden kampus	387	Turo Tapani Kilpeläinen, Turo Tapani Kilpeläinen	Juha-Matti Kalervo Saksa		www.lab.fi	turo.kilpelainen@lab.fi <turo.kilpelainen@lab.fi>; merja.heino@lab.fi <merja.heino@lab.fi>;

	Lahti Energia Oy	100-249	Eero Elias Seesvaara	Toimitusjohtaja Jouni Haikarainen Talousjohtaja Marjut Kurvinen Tuotantojohtaja ja lämpöliiketoiminnan verkkojohtaja Arto Nikkanen Johtaja, asiakkuudet ja liiketoiminnan kehitys Matti Wallin LE-Sähköverkko Oyn toimitusjohtaja Antti Rautiainen	Arto Nikkanen, verkkojohtaja, Marjut Kurvinen, talousjohtaja	www.lahtienergia.fi	Jouni.Haikarainen@lahtienergia.fi Matti.Wallin@lahtienergia.fi Jouni.Haikarainen@lahtienergia.fi	
	BE Group Oy Ab	250-499	Lasse Kalevi Levola	Peter Fredrik Andersson, Ulf Daniel Oskar Fäldt	Nikolai Makarov, liiketoimintajohtaja, Mikko Asikainen, talousjohtaja, Timo Nieminen, myyntijohtaja	www.begroup.fi	Nikolai.Makarov@begroup.fi Peter.Andersson@begroup.fi	
	Trussmatic Oy	20-49	Jari Ketoluoto CEO	Sampsu Juhana Auvinen, Wilhelm Valdemar Lindholm, Jukka Johannes Rannila		www.trussmatic.com	jari.ketoluoto@trussmatic.com	
	Halton Oy (HALTON MARINE OY)	284	Kai Konola, toimitusjohtaja, Halton Group	Georges Gaspar, johtaja, Halton Foodservice -liiketoiminta Tommi Rantanen, johtaja, Halton Buildings ja Health-liiketoiminta Sami Piirainen, johtaja, Halton Marine -liiketoiminta Rick Bagwell, johtaja, Halton Americas Mikko Mattila, talousjohtaja, Halton Group Kenny Niutanen, henkilöstöjohtaja, Halton Group	Kenny Niutanen, henkilöstöjohtaja	www.halton.fi	Kenny.Niutanen@halton.fi Sami.Piirainen@halton.fi Rick.Bagwell@halton.fi	
Iitti	Kiitokori Oy	59	Jaakko Sirkka	Kaarlo Mustonen, Kaarlo Ilmari Mustonen	Olli Aarnio, markkinointijohtaja	www.kiitokori.fi	Jaakko.Sirkka@kiitokori.fi Kaarlo.Mustonen@kiitokori.fi	
	Kausalan Matkakeidas Oy	29	Asikainen Pirjo Marketta	Erikki Juhani Asikainen, Pirjo Asikainen		www.matkakeidas.fi/kausalala	Pirjo.Asikainen@matkakeidas.fi	kausalala@matkakeidas.fi
	Kaupe Oy	26	Pekka Juhani Laiho	Ilari Tapani Laiho, Valto Anselmi Laiho		www.kaupe.fi	pekka.laiho@kaupe.fi , valto.laiho@kaupe.fi	
	Kausalan Kiinteistö- ja Siivouspalvelu Oy	24	Kalle Juhani Linnala	Heidi Marika Linnala		www.kauskis.fi	kauskis@kauskis.fi	
	Linercom Oy	23		Arto Akseli Mäkinen, Jussi Sakari Kallio, Jouko Tapani Koskelainen, Janne Petteri Lehtovaara		www.linercom.fi	arto.makinen@linercom.fi , emmi.vaakanainen@linercom.fi	

Iitti	Kiitokori Oy	59	Jaakko Sirkka	Kaarlo Mustonen, Kaarlo Ilmari Mustonen	Olli Aarnio, markkinointijohtaja	www.kiitokori.fi	Jaakko.Sirkka@kiitokori.fi Kaarlo.Mustonen@kiitokori.fi	kausalala@matkakeidas.fi
	Kausalan Matkakeidas Oy	29	Asikainen Pirjo Marketta	Erikki Juhani Asikainen, Pirjo Asikainen		www.matkakeidas.fi/kausalala	Pirjo.Asikainen@matkakeidas.fi	kausalala@matkakeidas.fi
	Kaupe Oy	26	Pekka Juhani Laiho	Ilari Tapani Laiho, Valto Anselmi Laiho		www.kaupe.fi	pekka.laiho@kaupe.fi , valto.laiho@kaupe.fi	
	Kausalan Kiinteistö- ja Siivouspalvelu Oy	24	Kalle Juhani Linnala	Heidi Marika Linnala		www.kauskis.fi	kauskis@kauskis.fi	
	Linercom Oy	23		Arto Akseli Mäkinen, Jussi Sakari Kallio, Jouko Tapani Koskelainen, Janne Petteri Lehtovaara		www.linercom.fi	arto.makinen@linercom.fi , emmi.vaakanainen@linercom.fi	
	Atplast Oy	20	Atta Heikki Savolainen	Hanna Kaarina Savolainen		www.atplast.fi	atta.savolainen@atplast.fi , hanna.savolainen@atplast.fi	
	Annalan Kasvurengas Oy	17		Minna Kaarina Myllypää, Jimi Sebastian Myllypää		www.annalankasvurengas.fi	kirsi.makipaa@annalankasvurengas.fi	
	Hoivakoti Iltatuuli Kausala	17	Annareetta Vaara	Anu Hannele Kallio, Noora Chandrika Jayasekara		www.iltatuuli.fi	anu.kallio@humana.fi , elina.harju@humana.fi , marjaana.mannio@humana.fi	
orimattila	Eurokangas Oy	382	Carl-Gustav Daniel Ward	Daniel Ward, toimitusjohtaja Kajsa Ward, kauppaneuvos Carl-Johan Ward Päivi Grönqvist, kehitysjohtaja	Marina Nikula, henkilöstöjohtaja	www.eurokangas.fi	Marina.Nikula@eurokangas.fi Daniel.Ward@eurokangas.fi	
	Perustava Oy	171	Markku Kullervo Nenonen	Juha Antero Heikkilä	Tuomas Toivonen, liiketoimintajohtaja, Kai Kulmalampi yksikönpäällikkö	www.perustava.fi	Markku.Nenonen@perustava.fi Kai.Kulmalampi@perustava.fi	
	Kera Group Oy	100	Seppo Tapio Nieminen	Juha Kristian Nieminen, Valef Kasari	Lauri Halme, liiketoimintajohtaja	www.keragroup.fi	lauri.halme@keragroup.fi <lauri.halme@keragroup.fi> <pasi.rantanen@keragroup.fi> <pasi.rantanen@keragroup.fi> <seppo.nieminen@keragroup.fi> <seppo.nieminen@keragroup.fi> <seppo.nieminen@keragroup.fi> <seppo.nieminen@keragroup.fi> <seppo.nieminen@keragroup.fi>	
	Orfer Oy	97	ILKKA RISTOLAINEN Hankintapäällikkö,		Hannele Oksanen, talousjohtaja	www.orfer.fi	Ilkka.ristolainen@orfer.fi Hannele.Oksanen@orfer.fi	

Nesco Oy	95	Pasi Juhani Heikkinen			www.nesco.fi	pasi.heikkinen@nesco.fi <pasi.heikkinen@nesco.fi>;
Orima-Tuote Oy	56	Mikko Juhani Ahonen	Sari Aho		www.orima.fi	Mikko.Ahonen@orima.fi Sari.Aho@orima.fi
Erkkiheikkilä Oy	47	Arttu Erkinpoika Heikkilä	Erkki Kalevi Heikkilä, Emma Erkintytär Heikkilä		www.erkkiheikkilaoy.com	arttu.heikkila@erkkiheikkilaoy.com <arttu.heikkila@erkkiheikkilaoy.com>; erkki.heikkila@erkkiheikkilaoy.com <erkki.heikkila@erkkiheikkilaoy.com>; emma.heikkila@erkkiheikkilaoy.com <emma.heikkila@erkkiheikkilaoy.com>;
Vasmet Oy	44	Jani Henrik Vaten			www.vasmet.fi	asiakaspalvelu@vasmet.fi
Rakennustomisto Järvinen	43	Hallituksen puheenjohtaja Tuomo Järvinen 040-502 1149	Timo Tapani Järvinen		https://www.rakennustomisto.info/	Timo.Jarvinen@rakennustomisto.info
San Silvous Oy	42	Sanna Maria Johanna Viitanen	Jari Sakari Viitanen		www.sansilvous.fi	www.sansilvous.fi, jari@sansilvous.fi <jari@sansilvous.fi>;
Hollola Etteplan Finland Oy	1509	Juha Näkki	Per-Anders Gådin	Minna Tornikoski, HR	www.etteplan.com	Minna.Tornikoski@etteplan.com Juha.Nakki@etteplan.com
Faba osk	343	Antti Johannes Latva-Rasku, Hannu Tapani Myllymäki	Tiina Anneli Mitikka, Andreas Karl Vilhelm Johansson	Kalle Koskinen, hallintojohtaja, Minna Tolvonen, tietohallinto- ja	www.faba.fi	kalle.koskinen@faba.fi
Porkka Finland Oy	200	Lasse Oskari Korpela	Reijo Kalevi Järvinen, Jorma Timo Antero Seppälä		www.porkka.fi	contact@porkka.com
Makron Oy	106	Mari Johanna Vuopala	Pekka Juhani Leppänen, Erja Pauliina Herlevi	Ari Turtinen, operatiivinen johtaja	makron@makron.com	johanna.vuopala@makron.com, johanna.hautakoski@makron.com
Rakennusbetoni ja Elementti Oy	91	Teemu Kristian Tono	Esa Veikko Konsti, Taina Maarit Jaakonsaari, Eeva Liisa Konsti		www.rakennusbetoni.fi	teemu.tono@rakennusbetoni.fi, timo.jaakonsaari@rakennusbetoni.fi
SEW-Eurodrive Oy	84	Hans Martens Teija Laiho, toimitusjohtajan assistentti		Suvi Sankala, henkilöstöpäällikkö	www.sew-eurodrive.fi	Suvi.Sankala@sew.fi Hans.Martens@sew.fi Teija.Laiho@sew.fi
Konstan Knti ja Kivilu Oy	67		Juha Tapani Siiven, Janna Perttinen Hartikainen Selja Katarina Siiven		www.konsta.net	www.konsta.net janna.hartikainen@konsta.net Juha.Siiven@konsta.net
Vierpalvelut Hyvönen Oy	65	Jarmo Timo Olavi Hyvönen	Katja Pauliina Hyvönen, Lennart Erik Mathias Lönnroth	Katja Hyvönen, talous- ja henkilöstöjohtaja	www.vierpalveluhyvonen.fi	vierpalvelut@vpyhy.fi katja.hyvonen@vierpalveluhyvonen.fi; timo.hyvonen@vierpalveluhyvonen.fi <timo.hyvonen@vierpalveluhyvonen.fi>;
Asikkala Rapala VMC Oyj	114	Nicolas Henrik Warchalowski	Louis Marie Xavier Bernard Audemard d'Alañon, Julia Laure Marguerite Aubertin, Jorma Juhani Kasslin, Eero Olavi Makkonen, Marc Speeckaert, Emmanuel Viellard	Lars Öllberg, COO, Juha Siltala, tehtaajohtaja	www.rapala.com	custsen@rapalauasa.com
Urajärven Metall Oy	32	Tomi Petteri Savolainen	Teemu Tapio Savolainen, Esko Antero Savolainen		www.urajarvenmetalli.fi	viljami.tervakoski@urajarvenmetalli.fi
Viiurilainen Kotileipomo Oy	29	Tuomas Antti Ylä-Hemmilä	Veikko Juhani Ylä-Hemmilä, Joonas Kustaa Ylä-Hemmilä, Teppo Juhani Ylä-Hemmilä, Timo Veikko Petteri Ylä-Hemmilä,		www.viiurilainen.fi	tumelo@viiurilainen.fi tepi@viiurilainen.fi,veka@viiurilainen.fi
Lauttaniemen Teollisuus	22	Änssi Eerik Tonttila	Anne Maaret Suomi		www.lauttaniemi.fi	lauttaniemi@lauttaniemi.fi
Finlandia-Ulstin Oy	20	Hannu Lauri Antero Kangas	Irma Hannele Kangas, Miia Margetta Kangas, Lauri Eevert Kuusisto	Miia Kangas, tuotantojohtaja	www.nilsmaster.fi	Hannu.Kangas@nilsmaster.fi Irma.Kangas@nilsmaster.fi
Pienryhmäkoti Helmi	20	Pia Kristiina Koponen	Sari Marjut Suojärvi-Tuomi		http://www.helmi-pia@helmisatu.fi	pia@helmisatu.fi

Rakennusliike Pakkanen Oy	19	Riku Antero Pakkanen	Anssi Ilari Pakkanen, Timo Sauli Mikael Pakkanen		www.rakennusliikepakkanen.fi	riku.pakkanen@rikpakkanen.fi	
Hämeen huoltoteam Oy	18	Noora Karoliina Moilanen	Seppo Tapio Moilanen		www.kiinteistöhuoltolah.fi	info@hnteam.fi , jonni.moilanen@pp.inet.fi	
Versowood Oy	743	Ville Antero Kopra	Ville Antero Kopra, Elina Katarina Engman, Keijo Kalervo Kopra, Tapio Henrik Laakso, Olli Seppo Raunio	Riikka Yli-Leskijärvi, henkilöstöjohtaja, Matti Perämäki, kehitysjohtaja, Esa Yli-	www.versowood.fi	riikka.yli-leskijarvi@versowood.fi , vile.kopra@versowood.fi	
Weckman Steel Oy	142	Juha Pellervo Simola	Juha Matti Weckman, Antti Arnald Oskari Alanko, Heli Inari Alanko, Janne Jaspi Lemettinen	Malmi Lemettinen, talousjohtaja	www.weckmansteel.fi	juha.simola@weckmansteel.fi , malmi.lemettinen@weckmansteel.fi	
Heinola Peka Leipä Oy	97	Arto Mussalo	Anne Mussalo, Hanna Tuominen		www.pekanleipa.fi	Arto.Mussalo@pekanleipa.fi , Anne.Mussalo@pekanleipa.fi , Hanna.Tuominen@pekanleipa.fi	
Suomen urheilupuisto	85	Peter Gabrielsson	Mikko Ahonen	Sanna Partanen, markkinointijohtaja, Mika Kujala	www.vierumaki.fi	Peter.Gabrielsson@vierumaki.fi , Mikko.Ahonen@vierumaki.fi , Sanna.Partanen@vierumaki.fi	
Suomen Kuitulevy Oy	75	Pentti Sakari Wallin	Jukka Kalevi Koski, Pertti Veikko Tapani Lämsä, Ismo Tapio Viitamo, Esa Jaakko Olavi Yli-Maunula	Taimi Sihvonen, talousjohtaja, Peter Järvinen,	www.suomenkuitulevy.fi	info@finfib.fi	
Heinolan Sahakoneet Oy	72	Jan Antti Kristian Räsänen	Lauri Meilahti Talousjohtaja, rekrytointi	Konstantin Kolotushkin Myyntijohtaja	www.heinolasm.fi	jan.rasanen@heinolasm.fi	lauri.meilahti@heinolasm.fi
Arkta Laatusena Oy	41		Esa Veikko Konsti, Esa Pentti Tapani Kiiveri, Petra Jutta Maria Kiiveri, Maarit Tellervo Sääksi		www.laatusena.fi	esa.kiiveri@arkta.fi	petra.kiiveri@arkta.fi
Mittametalli Oy	36	Jyrki Petteri Nyssönen	Jari-Pekka Kolehmainen, Tomi Ensio Hiltunen, Jukka Juhani Merikari, Juha Petteri Mikkola		www.mittametalli.fi	petteri.nyssonen@mittametalli.fi , sini.alanko@mittametalli.fi	jari.kolehmainen@mittametalli.fi

LIITE 4

Haastattelukysymykset:

1. Miten näette suomalaisten yritysten liiketoiminnan nykytilan ja kilpailukyvyyn sekä tulevaisuuden muutosten/kehityksen (globalisaatio, digitalisaatio, ympäristö, kansainvälinen politiikka) valossa?
2. Miten maahanmuutto vaikuttaa suomalaisten yritysten toimintaympäristöön?
3. Millainen vaikutus maahanmuuttajataustaisilla/ulkomaalaisilla työntekijöillä on suomalaisten yritysten kilpailukykyyn?
4. Millaisissa tehtävissä korkeastikoulutetut maahanmuuttajataustaiset/ulkomaalaiset työntekijät parhaiten hyödyttävät yritysten toimintaa?
5. Kuinka tämä voi vaikuttaa yrityksen riskienhallintaan, kannattavuuteen ja kilpailukykyyn?
6. Miltä näyttää monimuotoisuus suomalaisessa liikeympäristössä tällä hetkellä:
 - a. Onko se hyvin harkittu ja laskelmoitu askel kohti organisaation riskienhallinnan parantamista ja kannattavuuden ja kilpailukyvyyn lisäämistä?

Vai
 - b. Onko kyseessä enimmäkseen tasa-arvoisuuslain aiheuttama positiivinen syrjintä, jolla ei ole mitään tekemistä monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden kanssa ja koko kohu sen ympärillä ei ole muuta kuin pakkoliike imagon nostamisessa ulkoisten sidosryhmien edessä ja pysymisestä trendin mukana?