



Tasavertaisuus Compass Groupin työkuultuurissa ja sen edistäminen

Maiju Mäkilä

OPINNÄYTETYÖ
Helmikuu 2024

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

MAIJU MÄKILÄ:

Tasavertaisuus Compass Groupin työkuultuurissa ja sen edistäminen

Opinnäytetyö 43 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Tammikuu 2024

Tasavertaisuus on hyvin ajankohtainen asia, johon törmää tällä hetkellä kaikkialla niin arjessa kuin työssäkin. Vaikka tasavertaisuus koetaan Suomessa olevan hyvällä tasolla, tulisi sitä edelleen kehittää. Työelämässä tasavertaisella toiminnalla ja johtamisella on äärimmäisen tärkeä paikka. Tasavertainen työpaikka sitouttaa työntekijöitä ja nostaa työpaikan arvoa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kokevatko yrityksen työntekijät Compass Groupin tasavertaiseksi työyhteisöksi ja miten parhaiten tieto tasavertaisuudesta yrityksessä kulkeutuisi kaikille työntekijöille sekä antaa yritykselle kykyä kehittää toimintaansa. Tutkimus toteutettiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä osassa analysoitiin 2021 yrityksessä tehdyn Your say – kyselyn avoimet vastaukset liittyen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon. Sisältöanalyysin perusteella syntyi aineisto ja teemat tutkimuksen toiseen vaiheeseen, jossa tehtiin kysely työntekijöille, jonka kysymykset kohdentuivat edellisen aineiston teemoihin. Kysely tehtiin yrityksen oman sisäisen viestinnän sovelluksen kautta ja tuloksia analysoitiin eri näkökulmista.

Tutkimuksen tulokset olivat enimmäkseen positiiviset ja suurin osa vastaajista koki yrityksen olevan tasavertainen. Joitakin kehittämiskohteita löytyi. Itse kysely ei antanut vastausta, miten tasavertaisuutta olisi parasta jalkauttaa. Kehittämisehdotuksina yritykselle ehdotetaan tutkimusta tasavertaisuudesta toteutettuna kaikille laajemmin ja myös englannin kielellä. Lisäksi tietoisuutta tasavertaisuudesta tulisi lisätä tiedottamalla ja kouluttamalla yrityksen henkilöstöä.

Asiasanat: tasavertaisuus, tasa-arvo työelämässä

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

MÄKILÄ, MAIJU:
Equality in Compass Group's work culture and its promotion

Bachelor's thesis 43 pages, appendices 2 pages
January 2024

The aim of this thesis was to find out if the employees of the company felt that Compass Group was an equal working community, how they could best convey information about equality in the company to all employees and to give the company the ability to develop its operations.

The study was carried out in two phases. The first part analysed the open responses to the Your say survey conducted in 2021 related to equality and non-discrimination. Based on the content analysis, the data and themes were created for the second phase of the study, in which a survey was conducted among employees whose questions focused on the themes of the previous material. The survey was conducted through the company's own internal communication application and the result was analysed using different perspectives.

The results of the survey were mostly positive and most of the respondents felt that the company was equal, but there were some areas for development, although the survey itself did not give an answer on how best to implement equality. As development proposals, a study on equality conducted more extensively also in English and awareness of equality should be increased by informing and training the company's personnel.

Key words: equality, equality at work

SISÄLLYS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 5 |
| 2 | KOHDEYRITYKSEN ESITTELY | 6 |
| 3 | TASAVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ | 7 |
| | 3.1 Monimuotoisuus | 8 |
| | 3.2 Tasapuolisuus eli yhdenvertaisuus | 9 |
| | 3.3 Työtehtävien tasainen jakautuminen | 10 |
| 4 | TUTKIMUSASETELMA | 12 |
| | 4.1 Tavoitteet | 12 |
| | 4.2 Tutkimusmenetelmät | 13 |
| | 4.2.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö | 13 |
| | 4.2.2 Laadullinen sisältöanalyysi ja koodaus | 14 |
| | 4.2.3 Kyselytutkimus ja sen analysointi | 15 |
| 5 | TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN | 16 |
| | 5.1 Avoimien vastausten analysointi | 16 |
| | 5.2 Kyselyn analysointi | 17 |
| | 5.2.1 Henkilöstön tasavertaisuuden toteutuminen | 18 |
| | 5.2.2 Erilaisissa työsuhteissa olevien tasapuolinen kohtelu | 24 |
| | 5.2.3 Työyhteisön tukeminen erilaisiin vähemmistöihin kuulumista | 25 |
| | 5.2.4 Syrjivä menettely työyhteisössä | 28 |
| | 5.2.5 Työtehtävien/työn määrän jakautuminen tasaisesti | 30 |
| | 5.2.6 Toimenkuvien selkeä määrittely | 30 |
| | 5.2.7 Toimipisteiden/toimintojen tasavertainen kohtelu | 31 |
| | 5.2.8 Tiedon tasapuolinen kulkeminen | 32 |
| | 5.2.9 Tasavertaisuuden kehittämisen tarpeellisuus | 33 |
| | 5.2.10 Avoimet vastaukset | 33 |
| | 5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys | 34 |
| 6 | JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET | 36 |
| 7 | POHDINTA | 38 |
| | LÄHTEET | 40 |
| | LIITTEET | 42 |
| | Liite 1. Kysely 1/2 | 42 |
| | Liite 1. Kysely 2/2 | 43 |

1 JOHDANTO

Tasavertaisuus on hyvin ajankohtainen asia, johon törmää tällä hetkellä kaikkialla niin arjessa kuin työssäkin. Vaikka tasavertaisuus koetaan Suomessa olevan hyvällä tasolla, tulisi sitä edelleen kehittää. Työelämässä tasavertaisella toiminnalla ja johtamisella on äärimmäisen tärkeä paikka. Meidän pitäisi lisätä työpaikkamme tasavertaisuutta ja tehdä siitä sellainen työpaikka, jossa kaikki viihtyvät, olimpa millaisia tahansa. Tasavertainen työpaikka sitouttaa työntekijöitä ja nostaa työpaikan arvoa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kokeeko yrityksen työntekijät Compass Groupin tasavertaiseksi työyhteisöksi ja miten parhaiten tieto tasavertaisuudesta yrityksessä kulkeutuisi kaikille työntekijöille sekä antaa yritykselle kykyä kehittää toimintaansa. Opinnäytetyössä hyödynnettiin 11/2021 yrityksessä tehdyn Your say – henkilöstökyselyn avoimia vastauksia ja niiden analysointia sekä tulkitsemista keskittyen tasavertaisuuteen. Tutkimus toteutettiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä osassa, analysoitiin 2021 yrityksessä tehdyn Your say – kyselyn avoimet vastaukset liittyen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon. Sisältöanalyysin perusteella syntyi aineisto ja teemat toiseen vaiheeseen, jossa tehtiin kysely työntekijöille, jonka kysymykset kohdentuivat edellisen aineiston teemoihin. Kyselyn vastaukset analysoitiin Excel – taulukon avulla.

Tutkimuksen tulokset olivat enimmäkseen positiiviset ja suurin osa vastaajista kokeekin yrityksen olevan tasavertainen, mutta joitakin kehittämiskohteita löytyi vaikkakin itse kysely ei antanut vastausta, miten tasavertaisuutta olisi parasta jalkauttaa. Kehittämisehdotuksena tutkimuksen tasavertaisuudesta voisi tehdä laajemmin myös englannin kielellä, jotta voisi selvittää laajemmin, miten se toteutuu Compassin työympäristössä. Yrityksessä johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön tietoisuutta tasavertaisuudesta tulisi lisätä enemmän sekä tiedottamalla ja kouluttamalla. Tasavertaisuuden mittaamiseen olisi hyvä löytää oma mittari. Henkilöstön työtyytyväisyyskyselyssä voisi esimerkiksi enemmän keskittyä tasavertaisuus kysymyksiin. Toimenkuvat voisi tarkastaa avoimesti ja yhdessä tiimin kesken jakaa ne mahdollisimman tasavertaisesti ottaen huomioon työn osaamis- ja vaatimustason.

2 KOHDEYRITYKSEN ESITTELY

Toimeksiantajayrityksenä opinnäytetyölle on Compass Group Finland. Compass Group on maailman johtava ruoka- ja monipalveluyhtiö, joka toimii maailmanlaajuisesti 44 maassa tarjoilemalla esimerkiksi opiskelijoille, koululaisille, työntekijöille, senioreille, toipilaille ja tapahtumakävijöille 5,5 miljardia ateriaa vuodessa paikan päällä tai mukaan otettuna. Compass Group Suomessa on noin 3 000 työntekijää 530 ravintolassa ja 200 puhtauspäalvelukohteessa. (Compass Group 2023.)

Compass Groupin vastuullisuusstrategia nostaa ihmiset keskiöön. Yritys haluaa olla alan halutuin työnantaja ja pitää jokaisen turvallisuudesta huolen sekä edistää moninaisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta. Yrityksessä kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet onnistua, kehittyä ja edetä urallaan työyhteisössä, jossa kohdellaan toisia tasavertaisesti ja tasapuolisesti. Yritys ei salli syrjintää missään muodossa ja riippumatta seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä, iästä, uskonnosta tai etnisestä taustasta kaikki ovat yhdenvertaisia. Myös jokaisen työntekijän vastuulla on, että omalla toiminnallaan huomioi kaikkien henkilöiden tasa-arvoisen kohtelun niin päivittäisessä toiminnassa kuin päätöksenteosakin. Compass Groupille on laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma toimenpiteiden, johon on sisällytetty myös tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelma on tehty yhteistyössä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa ja se on hyväksytty jatkuvan vuoropuhelun kokouksessa. (Compass Group 2023.)

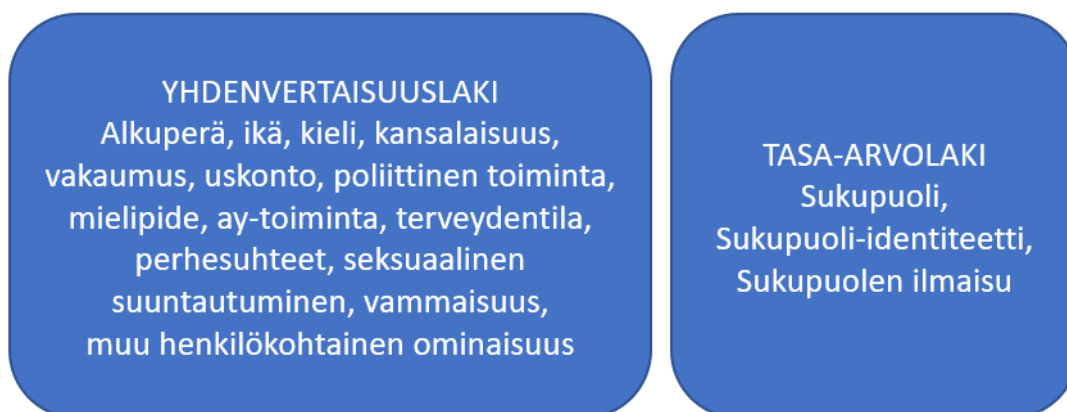
3 TASAVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Kaikki ihmiset ovat henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta samanarvoisia. Henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi etninen alkuperä, ikä, mielipide, kansalaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai uskonto. Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta on omat lakinsa Suomessa, vaikkakin niiden sisältö on hyvin samankaltainen ja soveltamisalueet hyvin laajoja. Yhdenvertaisuuslaissa on työnantajalle säädetty velvollisuus edistää sen toteutumista työpaikalla. Työnantajan tulee laatia sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, kun työntekijöitä on vähintään 30. (Hyttinen & Korte 2022, 136–139.)

Tasa-arvolaisissa on kielletty sukupuoleen perustuva syrjintä, johon luetaan myös sukupuolen ilmaisun tai sukupuoli-identiteetin perusteella sekä raskaudesta tai synnytyksestä perustuva syrjintä. Myös välillinen syrjintä on tasa-arvolaisissa kiellettyä. (Havula & co 2017, 235.) Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan, että pätevältä vaikuttava tasapuolinen peruste, käytäntö tai sääntö asettaa jonkun henkilön henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella muita epäedullisempaan asemaan (Syrjintä n.d).

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tekemä Terve Suomi – tutkimuksen päätöksen mukaan työelämässä syrjintäkokemukset ovat yleisiä ja etupäässä niitä esiintyy korkeasti koulutetuilla naisilla sekä nuorilla. Johtopäätöksenä oli, että syrjintään tulee puuttua aktiivisesti työelämässä sekä lakisääteisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun että syrjintää ennaltaehkäisevien toimenpiteiden avulla. (THL 2023.)

Kuviossa 1 on yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa suojatut henkilön ominaisuudet tiivistetysti (Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus n.d).



KUVIO 1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain erot (Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus n.d)

Yhteiskunnassa ihmisten mahdollisuudet ja lähtökohdat ovat hyvin erilaisia, juuri siksi yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi tarvitaan paljon erilaisia edistämistoimenpiteitä. Yhdenvertaisuus edellyttää sen aktiivista edistämistä, joten työnantajalla on myös suuri rooli tässä. Työnantajan velvollisuutena on, että tasavertaisuuden kehittymistä arvioidaan ja kehitetään sen edistymistä.

3.1 Monimuotoisuus

Työelämässä monimuotoisuus voi näyttäytyä monella eri tavalla, esimerkiksi sukupuoli- ja ikärakenteella, kielellisellä, kulttuurisella tai etnisellä taustalla, seksuaalisella suuntautumisella, uskonnollisella taustalla tai koulutustaustalla. Siihen kuuluvat myös elämänkokemus, elämäntapa, kyvyt, tekninen tai luova ajattelu-tapa, sosioekonominen tilanne, akateeminen tausta, tottumukset, uskomukset. (Monimuotoisuudesta menestystä 2022, 10.) Monimuotoisuus yhdistyy vahvasti inklusiivisuuteen, jolla tarkoitetaan syrjimätöntä ja yhdenvertaista sekä jokaista mukaan ottavaa ja osallistavaa toimintatapaa (Monimuotoisuus ja inklusiivisuus n.d).

Monimuotoisuus eli diversiteetti voi työyhteisössä olla etu ja sen vaikutus myönteinen muun muassa asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyteen, taloudelliseen kannattavuuteen, työpaikan houkuttelevuuteen, organisaation julkisuuskuvaan sekä työpaikan houkuttelevuuteen. Jotta yritys hyötyisi mahdollisimman paljon monimuotoisuudesta, on sitä johdettava. (Monimuotoinen työelämä n.d.) Henkilöstöjohtamisessa ja esihenkilötyössä monimuotoisuuden johtaminen ja hyödyntäminen vaatii, että arvostetaan, ymmärretään ja hyväksytään erilaisuus. Kaikkien velvollisuutena on pitää huolta, että työyhteisössä muodostuu kulttuuri, joka sallii erilaisuuden. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä 2016, 5.)

Työterveyslaitos on tehnyt vuonna 2020 henkilöstöalan ammattilaisille monimuotoisuusbarometrin, joka toteutettiin alkuvuodesta sähköisenä kyselynä. Barometrin fokuksessa oli rekrytointikäytännöt sekä monikulttuurisuus. Tuloksissa ilmeni, että kulttuurietninen monimuotoisuus on pääkaupunkiseudulla suurempi kuin muualla Suomessa ja suurin osa vastaajista olikin pääkaupunkiseudulta. Useat ammattilaiset pitivät monimuotoisuuden lisääntymistä toivottavana asiana ja hyötyjä raportoitiin enemmän kuin haittoja. Barometrin tulokset antoivat viitteitä, että monimuotoisuuteen suhtautumisessa on viimeisen kymmenen vuoden aikana tapahtunut kehitystä ja organisaatioissa suhtautuminen monimuotoisuuteen on muuttunut myönteisemmäksi. Valtaosa kyselyyn vastanneista katsoivat, että työperäistä maahanmuuttoa tulisi edistää työvoimapulan helpottamiseksi. Kuitenkin on huomioitava, että Covid-19-pandemia on vaikuttanut voimakkaasti kansainväliseen työllisyyteen ja talouteen barometrikyselyn jälkeen. (Monimuotoisuusbarometri 2020.)

3.2 Tasapuolisuus eli yhdenvertaisuus

Työnantajan velvollisuutena on jatkuvasti edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä mahdollista tapahtuvaa syrjintää. Työntekijän sitoutumiseen organisaatioon sekä hänen omaan hyvinvointiinsa vaikuttaa suuresti, että hän tuntee olevansa tasavertainen muiden työntekijöiden kanssa.

Työsopimuslaissa (55/2001) toisen luvun 2§:n 3 momentissa työnantajan velvollisuuksiin on määritelty, että kaikkia työntekijöitä pitää kohdella tasapuolisesti, paitsi jos se on perusteltua ottaen huomioon asiallisista syistä työntekijöiden asema ja tehtävä. Tarvitaan myös perustellut asialliset syyt, jotta voidaan soveltaa osa-aikaisissa sekä määräaikaisissa työsuhteissa epäedullisempia työehtoja verrattuna muihin työsuhteisiin. (Työsopimuslaki 2001.) Vaikkakin kaikenlainen syrjintä on lainsäädännössä kiellettyä, esiintyy sitä silti. Viimeisimmässä Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan pitkällä aikavälillä syrjinnän havaitseminen on vähentynyt, mutta omakohtaiset syrjintäkokemukset eivät. Omakohtaiset syrjintäkokemukset liittyvät esihenkilöiden ja työtovereiden asenteisiin sekä arvostuksen saamiseen ja tiedon saantiin useimmin. (Työolobarometri 2022.)

Kuitenkaan yhdenvertainen kohtelu ei aina tarkoita, että jokaista tulee kohdella samoin, kuten työsuhde etuja annettaessa voivat etuudet koskea kauanko työntekijä on ollut työsuhteessa tai tehdyistä työajoista. Myös karenssiaikoja voidaan asettaa niin, että kun on ollut määrätyn ajan töissä, voi saada enemmän etuisuuksia. (Havula & co 2017, 236.)

Osa-aikaisissa tai määräaikaisessa työsuhteessa olevia ei saa työajan pituuden tai työsopimuksen keston perusteella kohdella toisin, kun kokoaikaisia työntekijöitä. Heille pitää ilmoittaa vapautuvista työpaikoista, koska heillä tulee olla samat mahdollisuudet hakeutua niihin kuin muidenkin työntekijöiden. Myös osa-aikaisille työntekijöille on velvollisuus tarjota lisätyötä, jos sitä on tarjolla. Ennen kun määräaikaisen työntekijän työsuhdetta jatketaan tai vakinaistetaan, tulee kysyä osa-aikatyöntekijöiltä heidän halukkuuttaan lisätä tunteja tai ryhtyä kokoaikatyöhön. (Havula & co 2017, 236-238.)

3.3 Työtehtävien tasainen jakautuminen

Työtehtävien tasaiseen jakautumiseen vaikuttaa monet asiat, kuten oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, toimiva vuorovaikutus, tuen antaminen ja saaminen sekä sopivasti kuormittavat työtehtävät. Nämä kaikki, kun yhdistyvät voidaan puhua toimivasta työyhteisöstä. Toimiva työyhteisö vahvistaa työn sujuvuutta, edistää

työssä viihtymistä, mahdollistaa nopeaa työn kehittämistä ja vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden motivaatioon (Toimiva työyhteisö 2023). Toimivan työyhteisön toimivuuden kannalta esihenkilön rooli on hyvin keskeinen, koska hänen ei tulisi syrjiä ketään vaan kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti.

Työyhteisön johtamiseen kuuluu vahvasti myös työntekijöiden motivaation johtaminen. Syvänen ym. (2015) esittävät, että jokaiselle työntekijälle määrättyjen työkokonaisuuksien tulisi olla sopivan vastuullisia ja laajoja. Tehtävien haasteellisuuden ja vaativuustason tulisi tarjota työntekijälle mahdollisuuksia uuden oppimiseen, kasvuun ja itsensä toteuttamiseen. Työntekijöiden innostaminen, kannustet, myönteiset palautteet sekä heidän itsensä arvostamat palkkiot edistävät työmotivaatiota. (Syvänen ym. 2015, 129, 256.)

Aina työtehtäviä ei ole mahdollista jakaa tasapuolisesti ja siihen voi vaikuttaa vaikka työn osaamis- tai vaatimustaso. Työntekijät, joilla on pienempi työmäärä voivat jäädä vaille uusia haasteita, kun taas ne työntekijät, joilla on iso työmäärä ovat vaarassa väsyä ja sairastua. Joskus syynä työtehtävien epätasaisen jakautumisen tuntuun voi olla, ettei edes tiedetä, mitä muut oikeastaan tekevät.

4 TUTKIMUSASETELMA

Tasa-arvo, syrjintä, yhdenvertaisuus, tasapuolisuus, moninaisuus, monimuotoisuus ja inklusiivisuus ovat sanoja, joita pyöriteltiin mietittäessä opinnäytetyölle nimeä. Usealle henkilölle eri sanat antoivat erilaisen merkityksen asiasta. Ohjaajan ja vastuullisuuspäällikön kanssa pohdittiin, mikä olisi se sana, joka parhaiten kuvaisi näitä kaikkia ja lopuksi päädyttiin tasavertaisuuteen. Haluna ja tarkoituksena olisi, että jokainen Compass Group Suomen työntekijä ymmärtää mistä puhutaan eikä käytetä liian vaikeita sanoja saadaksemme kaikki ymmärtämään tärkeän asian merkityksen.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin 11/2021 yrityksessä tehdyn henkilöstökyselyn avoimia vastauksia ja niiden analysointia sekä tulkitsemista keskittyen tasavertaisuuteen. Avoimien vastausten analysoinnin tuloksena saatiin aiheemat uuteen kyselyyn, jonka tulokset analysoitiin ja tulkittiin.

4.1 Tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kokeeko yrityksen työntekijät Compass Groupin tasavertaiseksi työyhteisöksi ja miten parhaiten tieto tasavertaisuudesta yrityksessä kulkeutuisi kaikille työntekijöille sekä antaa yritykselle kyky kehittää toimintaansa.

Tasavertaisuuden kartoittaminen ja sen johtamisen kehittäminen pitäisi olla jatkuvaa toimintaa. Opinnäytetyön tulosta yritys tarvitsee jatkaakseen tärkeää työtä tasavertaisuuden edistämiseen, ja että sen kehittämisestä muodostuisi toimintatapa. Tasavertaisessa työpaikassa työtyytyväisyys sekä työn imu kasvaa ja sitä kautta työnantajamielikuva vahvistuu.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmien valinnassa on oleellista kartoittaa, millaista tietoa tutkimuksen kannalta tarvitaan ja mihin kerättyä tietoa aiotaan käyttää. Menetelmät voivat olla joko laadullisia eli kvalitatiivisia tai määrällisiä eli kvantitatiivisia. (Ojasalo ym. 2014, 104.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää.

Kysely on yksi käytetyimmistä tiedonkeruu menetelmistä, koska se on menetelmänä erittäin tehokas ja nopea. Heikkoutena kyselyssä ajatellaan olevan tuotetun tiedon pinnallisuus, vastaajien suhtautuminen tutkimuksen vakavuuteen sekä onko annetut vastausvaihtoehdot taitavasti laadittu vastaajien näkökulmasta. (Ojasalo ym. 2014, 121.)

4.2.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö

Alkunsa tutkimuksellinen kehitystyö voi saada eri lähtökohdista kuten yrityksen kehittämistarpeesta tai muutoshalukkuudesta. Työhön kuuluu yleensä sekä uusien käytäntöjen, ideoiden tai tuotteiden palveluiden tuottamista ja toteuttamista sekä ongelmien ratkaisuja. Tarkoituksena on ratkaisujen luonnostelu, kehittäminen ja käyttöönotto. Tutkimuksellisen kehittämisen tueksi kerätään tietoa systemaattisesti ja kriittisesti arvioiden sekä teoriasta että käytännöstä käyttäen monipuolisesti erilaisia menetelmiä. (Ojasalo ym. 2014, 18–19.)

Tutkimusaineistot jaotellaan yleensä joko kvantitatiiviseen eli määrälliseen tai kvalitatiiviseen eli laadulliseen aineistoon. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleinen kuva tutkittavasta kohteesta. Kvalitatiivisen analyysin avulla voidaan saada syvempi ymmärrys tutkittavasta kohteesta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2000, 210.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on paljon massatutkimuksia, numeraalisia kuvaamisia ja analyysi on sekä matemaattista että tilastollista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ilmiöitä syvällisemmin ja ne ovat yleensä tapaustutkimuksia, joissa on usein pieni näyte. Kysymykset sekä

vastaukset eivät ole niin standardoituja ja tarkennukset sekä jatkokysymykset ovat oleellisia. (Boedeker 2022.) Kvalitatiivisen analyysi on erityisesti tarpeellinen silloin, kun halutaan selvittää ohjaavia syitä ihmisten toiminnalle (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2000, 210).

Yksi kvalitatiivisen tutkimuksen analysointitapa on aineistolähtöinen sisältöanalyysi, jossa tutkimusaineistoa pelkistetään etsien tutkimustehtävän kannalta merkityksellisiä sanoja, lauseen osia ja lauseita eli analyysiyksiköitä. Nämä analyysiyksiköt ryhmitellään ja nimetään tutkimustehtävän kannalta merkityksellisillä yläkäsitteillä. Näin pyritään saavuttamaan mahdollisimman objektiivinen kuva tutkimuksen kohteesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luvut 2.4, 4.3.3.) Tutkimustuloksia analysoitaessa valitaan tutkimustehtävää parhaiten tukeva analysointitapa ja se tulee määrittää jo ennen tutkimusmenetelmän valintaa (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2000, 152).

4.2.2 Laadullinen sisältöanalyysi ja koodaus

Laadullista sisällönanalyysiä käytetään yleensä kuvien, haastattelujen ja tekstien analyysiin ja siinä keskitetään huomio aineiston aiheisiin, asioihin ja teemoihin. Tutkija tekee analyysin koodauksen avulla, jossa tunnistetaan ja nimetään sisällöllisiä elementtejä, joita aineistosta löytyy. Koodaus voi olla aineistolähtöistä, jossa tutkija etsii aineistosta kohtia, jotka kertovat tutkijalle asioita, jotka häntä kiinnostavat. Aineistolähtöisessä sisältöanalyysissä teksteissä voidaan keskittyä pitkiin katkelmiin tai yksittäisiin ilmauksiin ja kuva-analyysissä voidaan koodata karkeasti mistä kuva kertoo tai keskittyä pieniin yksityiskohtiin. Koodauksen pitää olla systemaattista ja vasta kun aineistoa on useasti käyty läpi, löytyy usein toimiva koodausrunko. (Vuori n.d.)

Koodaamisessa pitkiä tai lyhkäisiä aineiston osia erotellaan ja yhdistetään jonkun tunnusmerkin mukaan (Juhila n.d). Sisällöllisille asioille, jotka löytyvät aineistosta annetaan nimet eli koodit, jotka yleensä perustuvat joko aikaisempaan teoriaan ja tutkimukseen tai tutkimusta varten kerättyyn aineistoon. Jos koodit kehitetään kerätyn aineiston perusteella pitää tutkijan ensin tutustua aineistoon

kokonaisuutena, jotta tarvittava koodijärjestelmä hahmottuu. Jos taas koodit johdetaan teoriasta, tulee tutkijan tuntea käytettävä teoria ennen koodaamista. (Boedeker 2022.)

Koodit voivat linkittyä erilaisiin aineistopiirteisiin eikä yhdessä tutkimuksessa voi koodata kaikkea, vaan sitä ohjaa pääasialliset tutkimuskysymykset. Koodaamisessa aineisto pelkistetään ja tehdään siitä näin ollen hallittavampi ja aineistosta luodut erilaiset ryhmät sekä alaryhmät muodostuvat vasta prosessin aikana. (Juhila n.d.) Analyysiä ei kuitenkaan saada pelkästään koodaamalla vaan sisällöstä on tarkoitus tehdä johtopäätöksiä, jotka ovat kiinnostavia tutkimuksellisesti (Vuori n.d).

4.2.3 Kyselytutkimus ja sen analysointi

Kvantatiivisen tutkimuksen yleisin aineistokeruumenetelmä on kysely. Kysymyksien sisältöön ja vastauksiin vaikuttaviin tekijöihin sekä koko tutkimustulosten luotettavuuteen voidaan vaikuttaa merkittävästi tiedonkeruutekniikalla. (Ojasalo ym. 2014, 121.) Kysymykset tulee laatia huomioiden viitekehys, tutkimuksen tarkoitus sekä ongelmanasettelu (Tuomi & Sarajärvi 2018, 65).

Tiedon käsittelyyn sekä tilastolliseen tutkimukseen on käytettävissä useita valmiita ohjelmistoja. Etuna kyselyssä on, että sen kautta voi kerätä isoltakin määrältä ihmisiä hyvinkin laaja tutkimusaineisto. Heikkoutena kyselyssä voi olla se, miten tietoisia vastaajat ovat aiheesta, miten taidokkaasti vastausvaihtoehdot on laadittu ja kuinka vakavasti vastaajat on tutkimukseen asennoituneet. (Ojasalo ym. 2014, 121.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää nykytilanne tasavertaisuudesta toimeksiantajan yrityksessä, sekä selvittää keinoja, miten parhaiten tieto siitä kulkeutuisi kaikille työntekijöille. Opinnäytetyön tarkoituksena on antaa yritykselle kehittämisehdotuksia toimintaansa.

Tutkimus toteutettiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä osassa analysoitiin 2021 yrityksessä tehdyn Your say – henkilöstötutkimus kyselyn avoimet vastaukset liittyen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon. Sisältöanalyysin perusteella syntyi aineisto ja teemat toiseen vaiheeseen, jossa tehtiin kysely työntekijöille, jonka kysymykset kohdentuivat edellisen aineiston teemoihin.

5.1 Avoimien vastausten analysointi

Yrityksessä on tehty 11/2021 Your say, globaali henkilöstötutkimus, johon vastasi 1584 työntekijää. Yhdeksi kehityskohteeksi Suomen kyselyssä nousi sekä yrityksessä että tiimitasolla arvostus, tunnustus ja palautteenanto. Kyselyn mukaan myös monimuotoisen ja osallistavan työpaikan edistämiseen sitoutumista olisi panostettava.

Tässä tutkimuksessa keskityttiin osallistaminen ja arvostus kysymyksiin sekä avoimiin palautteisiin, joita tuli 730 kappaletta. Vastaukset analysoitiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta. Työn ulkopuolelle avoimissa vastauksissa jäivät vastaukset koskien palkkaa ja palkitsemista, jotka tulevat yleensä vahvasti esiin tällaisissa kyselyissä.

Avoimien vastausten analysointitavaksi muodostui aineistolähtöinen sisältöanalyysi, jossa vastauksia pelkistettiin ja etsittiin tutkimustehtävän kannalta merkityksellisiä sanoja, lauseita ja lauseen osia. Ensimmäisessä vaiheessa avoimet vastaukset jakautuivat 12 eriin analyysiyksikköön ja ne väri koodattiin. Analyysiyksiköiksi nimettiin arvostus, työtehtävien tasainen jakautuminen, tasapuolisuus, monimuotoisuus, esihenkilön ammattitaito, koulutus, luottamus, uralla eteneminen,

johdon/yrityksen toiminta, tiedottaminen, selkeät toimenkuvat ja kaikki hyvin. Toisessa vaiheessa siirrettiin vain merkitykselliset lauseen osat näihin 12 yksikköön värikoodein. Tässä vaiheessa tutkijan täytyi palata pääasialliseen tutkimuskysymykseen ja rajata aiheet. Lopulta päädyttiin kolmeen teemaan, jotka olivat monimuotoisuus, tasapuolisuus ja työtehtävien tasainen jakautuminen.

Kaiken kaikkiaan tasavertaisuuteen liittyen tuli aika vähän vastauksia avoimissa vastauksissa ja vähiten tietoa tuli monimuotoisuudesta, mutta tutkimuskysymyksessä se on aiheeltaan tärkein. Vastauksissa toivottiin, ettei työtovereiden kesken olisi rasismia, monimuotoisuutta lisättäisi ja vähemmistöt otettaisi paremmin huomioon.

Työntekijät kokivat, että tasapuolisuutta ei ole palkitsemisessa, palkassa, tiedon kulkemisessa, arvostuksessa, koulutuksessa ja palkkauksessa. Useimpien mielestä eriarvoisuus lähti esihenkilön toimesta. Myös koettiin, että toisia yksiköitä kohdellaan eri tavoin, kun omaa. Työtehtävien tasaisessa jakautumisessa osa oli sitä mieltä, että työtaakka ei jakaudu tasaisesti eikä työnkuvia ole selkeytetty tarpeeksi. Useat olivat sitä mieltä, että tiimityötä tulisi parantaa, jotta tehtävät jakautuisivat paremmin.

5.2 Kyselyn analysointi

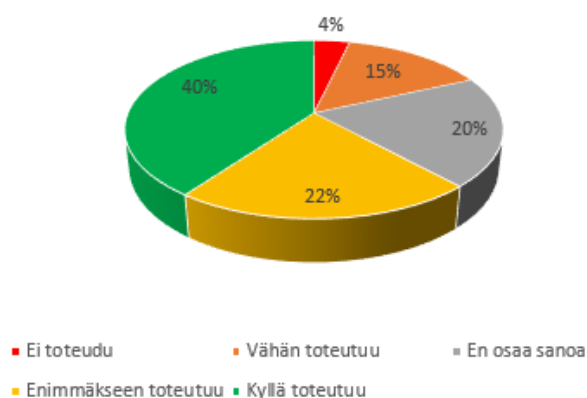
Toisessa vaiheessa tehtiin kysely (Liite 1) Microsoft Forms ohjelmistoa käyttäen henkilöstölle, jonka kysymykset muotoutuivat ensimmäisen osan analysoinnin mukaan. Kysely koostui enimmäkseen monivalintakysymyksistä ja avoimiin kysymyksiin vastaaminen ei ollut pakollista. Kysely laitettiin My Compass sovellukseen, joka on useissa yrityksen maissa käytössä oleva sisäisen viestinnän työkalu kaikille työntekijöille. My Compass mahdollistaa pääsyn puhelimen tai tietokoneen avulla pääsyn organisaation keskeisiin aiheisiin, ajasta ja paikasta riippumatta. Toisin sanoen kysely lähti noin 3000 mahdolliselle vastaajalle. Kysely oli vastaajille auki 12 päivää lokakuun 2023 alussa.

Vastauksia kyselyyn tuli 55 kappaletta. Forms ohjelmisto kokosi vastaukset yhteen ja saatu aineisto analysoitiin vertaamalla vastauksien määriä (kpl), prosetti-osuuksia (%) sekä keskiarvoja ja tekemällä erilaisia kaavioita sekä kaikkien vastaajien vastauksista että jakamalla vastaajat toimenkuvien mukaan sekä lukeamalla avoimet vastaukset, joita tuli vähän. Vastaajat jaettiin ensimmäisessä kysymyksessä työntekijöihin, esihenkilöihin ja toimistotyöntekijöihin. Vastaajista 38 % oli esimiehiä, toimistotyöntekijöitä 38 % ja työntekijöitä 24 %.

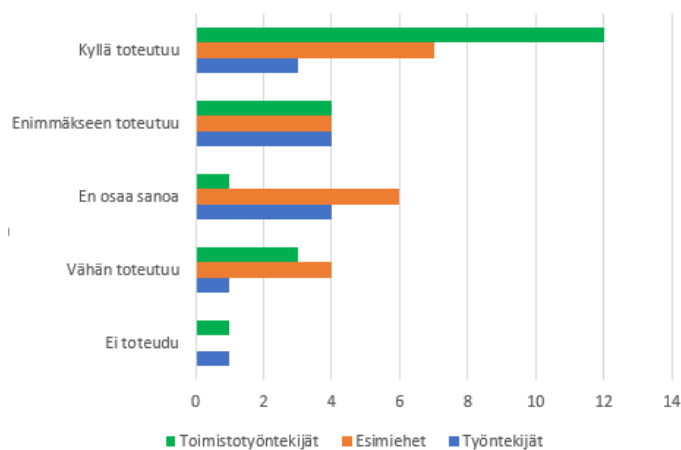
5.2.1 Henkilöstön tasavertaisuuden toteutuminen

Toisessa kysymyksessä kysyttiin, toteutuuko vastaajan mielestä tasavertaisuus työpaikalla työntekijän/toimistotyöntekijän rekrytoinnissa, johdon ja esihenkilöiden rekrytoinnissa, palkkauksessa, työtehtävien jakamisessa, uralla etenemisessä, työajan suunnittelussa, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä.

Kuvion 2 mukaan työntekijöiden sekä toimistotyöntekijöiden rekrytoinnissa toteutuu tasavertaisuus varsin hyvin. 40 % mielestä toteutuu, kun taas vain 4 % oli sitä mieltä, että se ei toteudu ollenkaan. Positiivisesti 65 % mielestä tasavertaisuus toteutuu ja enimmäkseen toteutuu, kun taas 19 % mielestä ei toteudu ollenkaan tai toteutuu vähän (kuvio 2). Kuviossa 3 huomataan, että erityisesti toimistotyöntekijät olivat sitä mieltä, että tasavertaisuus toteutuu (kuvio 3).

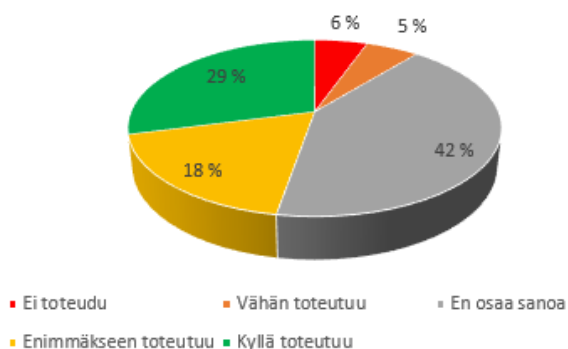


KUVIO 2. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni työntekijän/toimistotyöntekijän rekrytoinnissa, kaikki vastaajat (n=55)

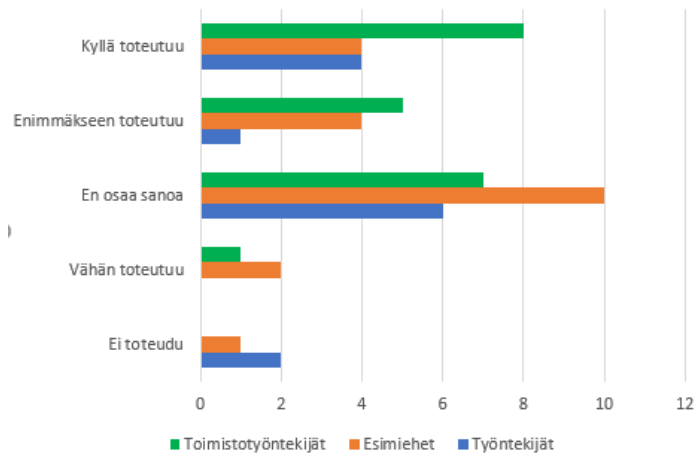


KUVIO 3. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni työntekijän/toimistotyöntekijän rekrytoinnissa, eri toimenkuvat (n=55)

Johdon ja esihenkilöiden rekrytoinnin tasavertaisuudesta ei juurikaan ollut tietoa, koska kuviossa 4 yllättävän iso prosentti ei osannut vastata toteutuuko vai ei. 29 % mielestä täysin toteutuu ja 6 % mielestä ei ollenkaan. Lähes puolet olivat sitä mieltä, että rekrytoinnissa toteutuu tai enimmäkseen toteutuu tasavertaisuus (kuvio 4). Kuviossa 5 huomaa, että etenkin toimistotyöntekijöiden mielestä rekrytoinnit toteutuvat varsin hyvin (kuvio 5).

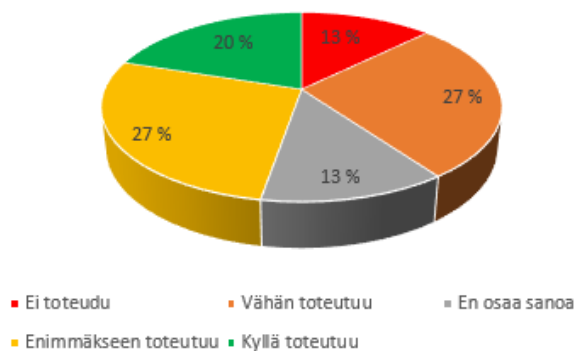


KUVIO 4. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni johdon ja esihenkilöiden rekrytoinnissa, kaikki vastaajat (n=55)

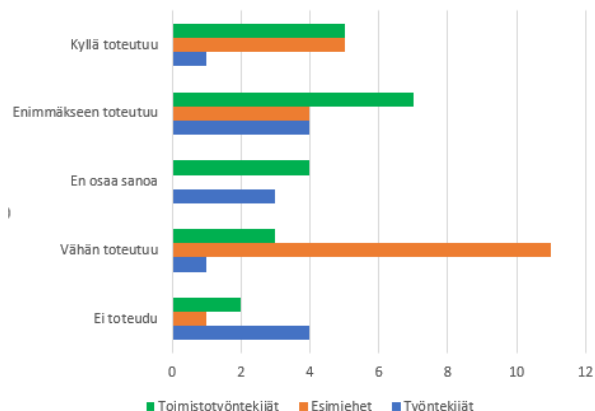


KUVIO 5. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni johdon ja esihenkilöiden rekrytoinnissa, eri toimenkuvat (n=55)

Kuviossa 6 mielipiteet palkkauksen tasavertaisuudesta jakoutuivat tasaisesti, 40 % mielestä se ei toteudu ollenkaan tai vähän toteutuu, kun taas 47 % oli sitä mieltä, että se toteutuu tai enimmäkseen toteutuu (kuvio 6). Kuvion 7 mukaan erityisesti esihenkilöt olivat sitä mieltä, että vain vähän toteutuu (kuvio 7).

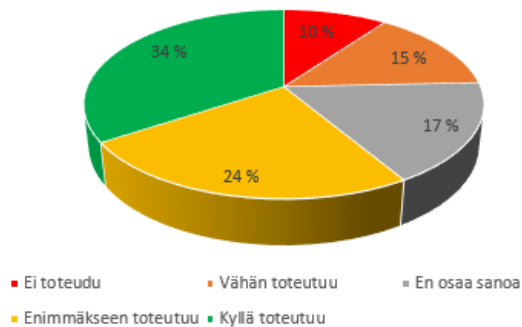


KUVIO 6. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni palkkauksessa, kaikki (n=55)

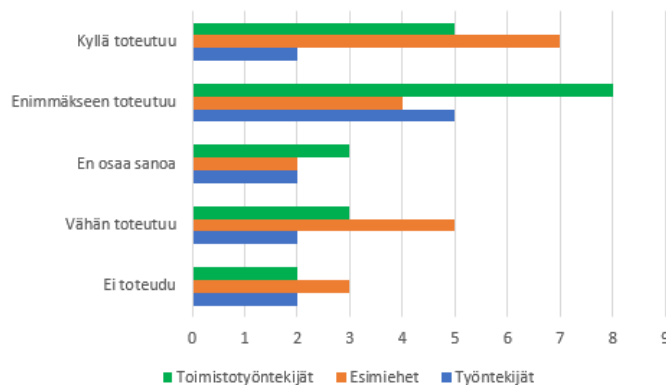


KUVIO 7. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni palkkauksessa, eri toimenkuvat (n=55)

Kuviossa 8 kaikista vastaajista 58 % mielestä työtehtävät jaetaan tasaisesti tai enimmäkseen tasaisesti, kun taas 25 % mielestä työtehtävien jako ei toteudu tai vähän toteutuu (kuvio 8). Kuvion 9 mukaan eri toimenkuvissa ei ole selkeää eroa (kuvio 9).

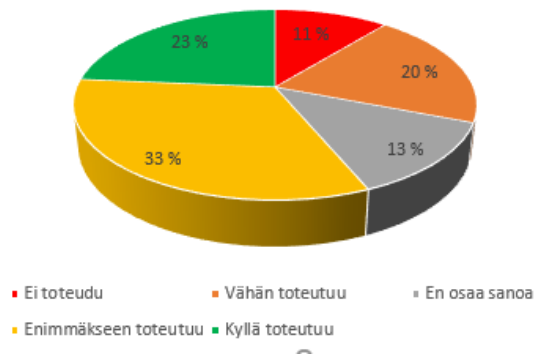


KUVIO 8. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni työtehtävien jakamisessa, kaikki (n=55)

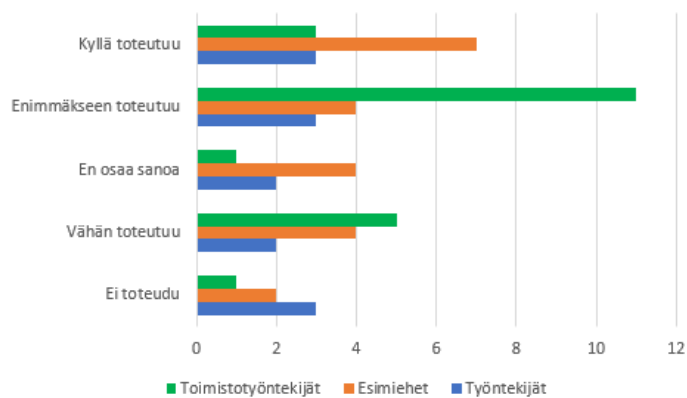


KUVIO 9. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni työtehtävien jakamisessa, eri toimenkuvat (n=55)

Kuvion 10 mukaan 56 % mielestä uralla pääsee tasavertaisesti etenemään, kun taas 31 % mielestä sitä ei tapahdu (kuvio 10). Esihenkilöt ja toimistotyöntekijöiden mielipiteet painottuvat kuviossa 11 enemmän positiivisen puolelle, kun taas työntekijöiden mielipiteet jakautuvat tasaisesti sekä positiivisiin että negatiivisiin toteutumisiin (kuvio 11).

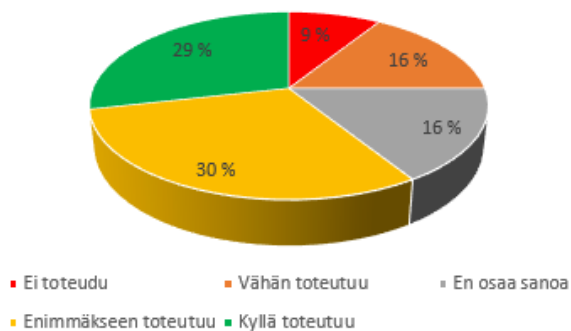


KUVIO 10. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni uralla etenemisessä, kaikki (n=55)

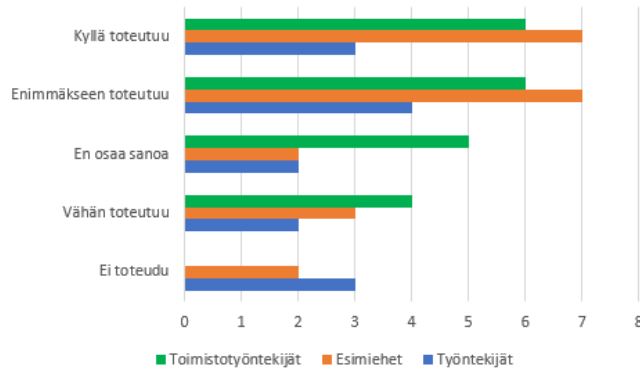


KUVIO 11. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni uralla etenemisessä, eri toimenkuvat (n=55)

Lähes 60 % vastaajista oli kuviossa 12 sitä mieltä, että työajan suunnittelu tapahtuu tasavertaisesti tai enimmäkseen tasavertaisesti (kuvio 12). Työntekijöiden vastauksen jakaantuivat kuviossa 13 kaikkien vastausten kesken tasaisesti, kun taas esihenkilöiden sekä toimistotyöntekijöiden vastaukset painottuivat positiivisen puolelle (kuvio 13).

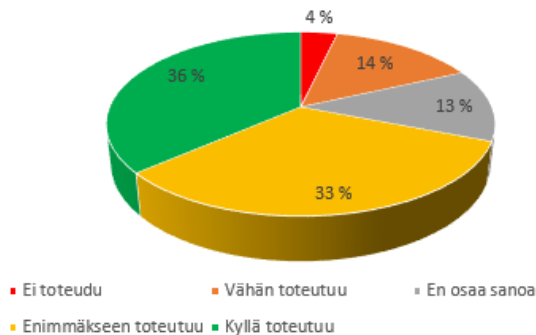


KUVIO 12. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni työajan suunnittelussa, kaikki (n=55)

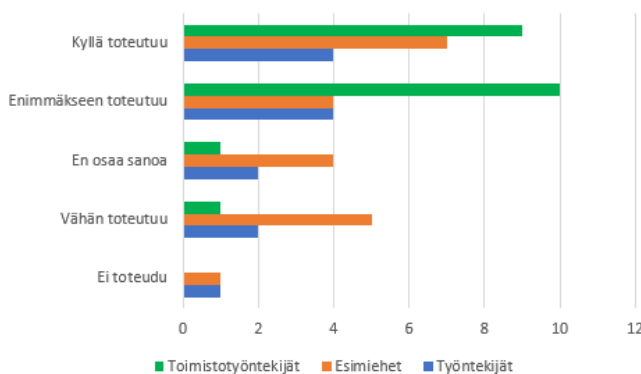


KUVIO 13. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni työajan suunnittelussa, eri toimenkuvat (n=55)

Kuviossa 14 koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien tasavertaisuus toteutuu tai enimmäkseen toteutuu 69 % mielestä (kuvio 14). Kuviossa 15 varsinkin toimistotyöntekijöiden mielestä se toteutuu hyvinkin, kun taas työntekijöiden ja esihenkilöiden vastaukset jakautuvat enemmän (kuvio 15).

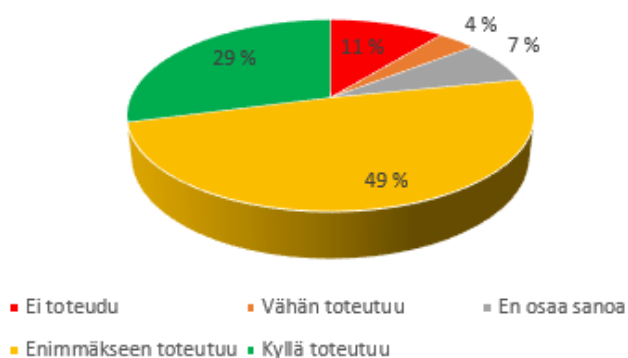


KUVIO 14. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa, kaikki (n=55)

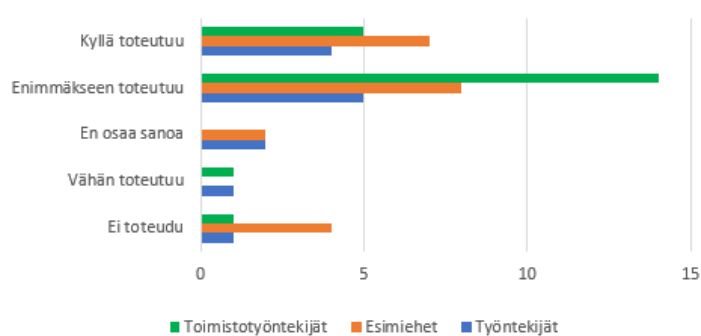


KUVIO 15. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa, eri toimenkuvat (n=55)

Suurimmaksi osaksi vastaajien mielestä kuviossa 16 sosiaalinen kanssakäyminen toteutuu tai enimmäkseen toteutuu. Kuitenkin 11 % vastaajista oli sitä mieltä, että se ei toteudu ollenkaan (kuvio 16). Kuviossa 17 erottuu varsinkin toimistotyöntekijöiden positiivinen suhtautuminen sosiaaliseen kanssakäymiseen (kuvio 17).



KUVIO 16. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni sosiaalisessa kanssakäymisessä, kaikki (n=55)

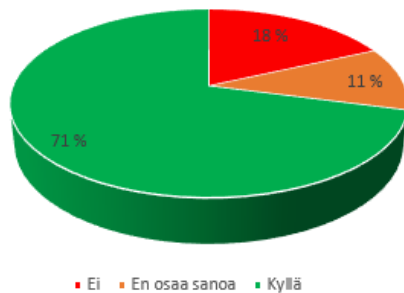


KUVIO 17. Tasavertaisuus toteutuu mielestäni sosiaalisessa kanssakäymisessä, eri toimenkuvat (n=55)

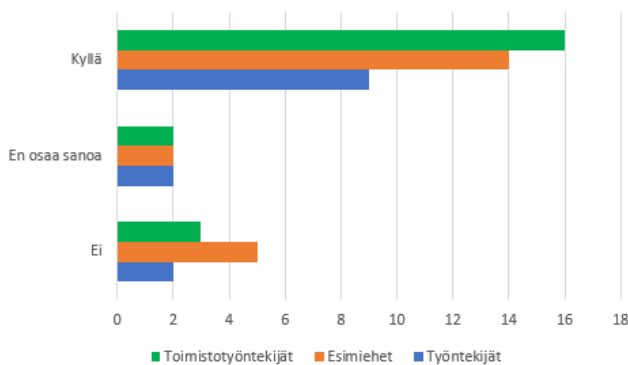
5.2.2 Erilaisissa työsuhteissa olevien tasapuolinen kohtelu

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin, kohdellaanko erilaisissa työsuhteissa olevia tasapuolisesti työpaikalla. Erilaisilla työsuhteilla tarkoitettiin vakinaisia-, määräaikaisia-, koko- tai osa-aikatyössä olevia. Neljännessä kysymyksessä avoimena vastauksena, mistä arvellaan tämän johtuvan.

70 % prosenttia vastaajista oli kuvion 18 mukaan sitä mieltä, että kohtelu on tasapuolista erilaisten työsuhteiden kesken. Kuitenkin 18 % mielestä näin ei ole (kuvio 18). Kuviossa 19 huomataan, että eri toimenkuvissa ei löydy erityisiä eroja (kuvio 19). Avoimissa vastauksissa eriarvoisuuden arveltiin johtuvan esihenkilöistä. Myös oltiin sitä mieltä, että osa-aikaisten työntekijöiden ohi palkataan uusia työntekijöitä tarjoamatta sitä ensin osa-aikaisille sekä palkataan työntekijöitä jopa rekrytointi kiellon aikana ilman, että paikkaa on laitettu haettavaksi.



KUVIO 18. Erilaisissa työsuhteissa olevia kohtellaan mielestäni tasapuolisesti, kaikki (n=55)



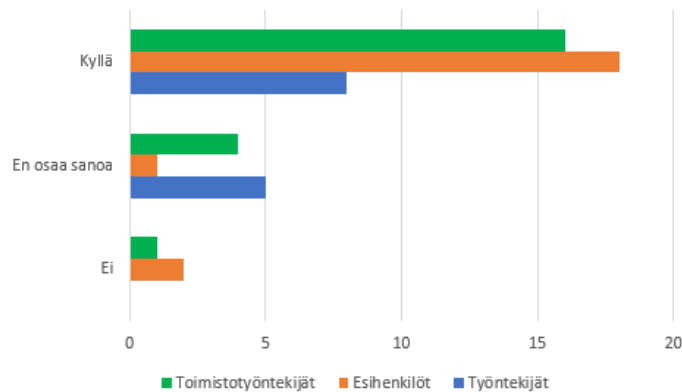
KUVIO 19. Erilaisissa työsuhteissa olevia kohtellaan mielestäni tasapuolisesti, eri toimenkuvat (n=55)

5.2.3 Työyhteisön tukeminen erilaisiin vähemmistöihin kuulumista

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin, tukeeko työyhteisösi ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan esimerkiksi seksuaalivähemmistöön, uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään, eri

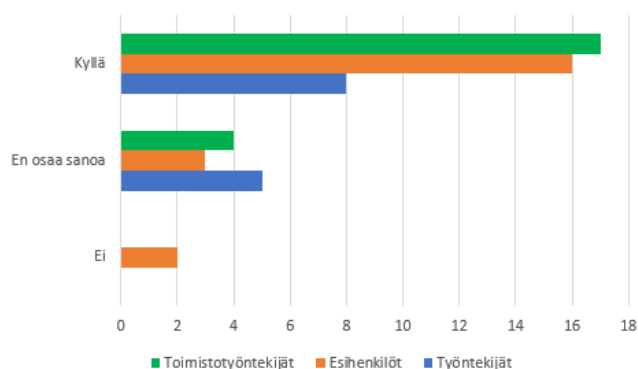
kielelliseen ryhmään, etniseen vähemmistöön, ammattiyhdistysliikkeeseen tai poliittiseen puolueeseen.

Kuviossa 20 75 % vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä on sellainen ilmapiiri, jossa voi ilmaista kuuluvansa johonkin seksuaalivähemmistöön. 13 % ei osannut sanoa ja 6 % oli sitä mieltä, ettei sellaista ilmapiiriä ole työyhteisössä (kuvio 20).



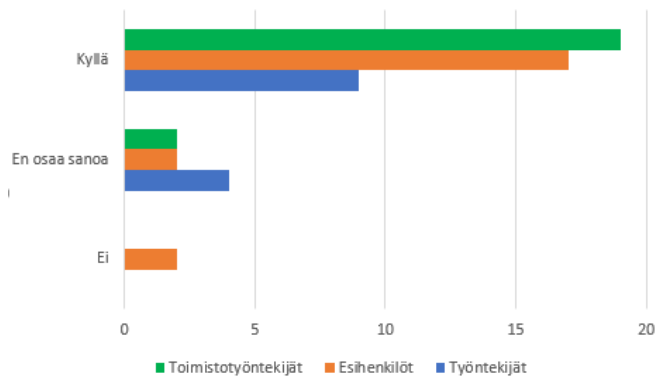
KUVIO 20. Kuuluminen seksuaalivähemmistöön (n=55)

74 % vastaajista oli kuviossa 21 sitä mieltä, että työyhteisössä on sellainen ilmapiiri, jossa voi ilmaista kuuluvansa uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään. 22 % ei osannut sanoa ja 4 % oli sitä mieltä, ettei sellaista ilmapiiriä ole työyhteisössä (kuvio 21).



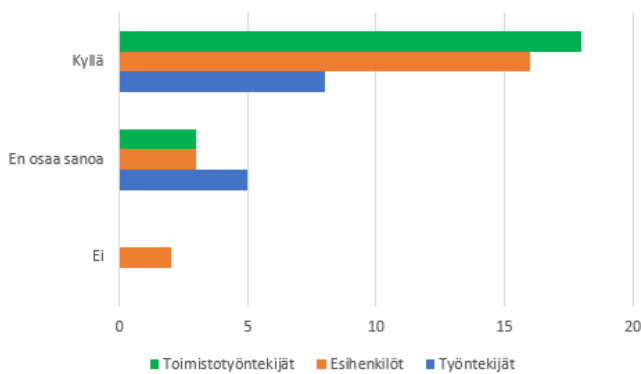
KUVIO 21. Kuuluminen uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään (n=55)

Kuviossa 21 82 % vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä on sellainen ilmapiiri, jossa voi ilmaista kuuluvansa eri kielelliseen ryhmään. 14 % ei osannut sanoa ja 4 % oli sitä mieltä, ettei sellaista ilmapiiriä ole työyhteisössä (kuvio 21).



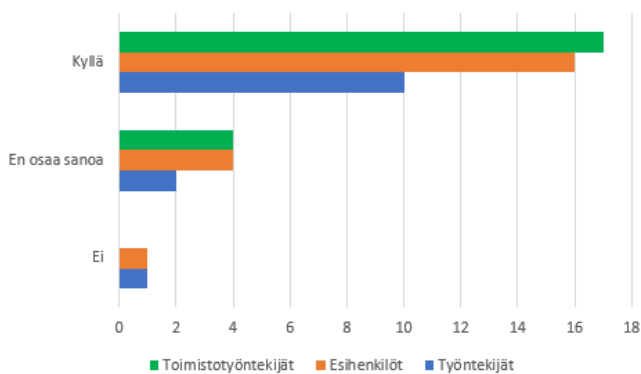
KUVIO 21. Kuuluminen eri kielelliseen ryhmään (n=55)

Kuvion 22 mukaan 76 % vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä on sellainen ilmapiiri, jossa voi ilmaista kuuluvansa etniseen vähemmistöön. 20 % ei osannut sanoa ja 4 % oli sitä mieltä, ettei sellaista ilmapiiriä ole työyhteisössä (kuvio 22).



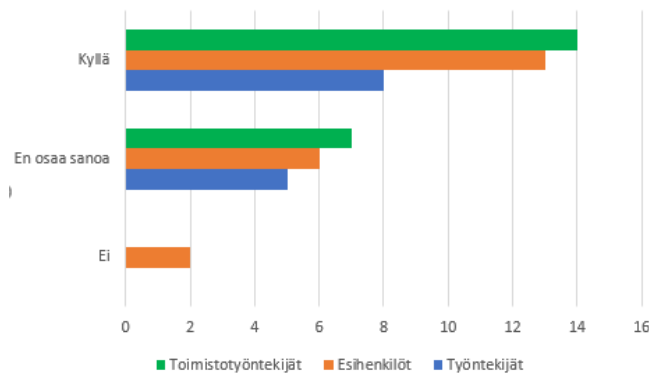
KUVIO 22. Kuuluminen etniseen vähemmistöön (n=55)

Kuviossa 23 oli 78 % vastaajista sitä mieltä, että työyhteisössä on sellainen ilmapiiri, jossa voi ilmaista kuuluvansa ammattiyhdistysliikkeeseen. 18 % ei osannut sanoa ja 4 % oli sitä mieltä, ettei sellaista ilmapiiriä ole työyhteisössä (kuvio 23).



KUVIO 23. Kuuluminen ammattiyhdistysliikkeeseen (n=55)

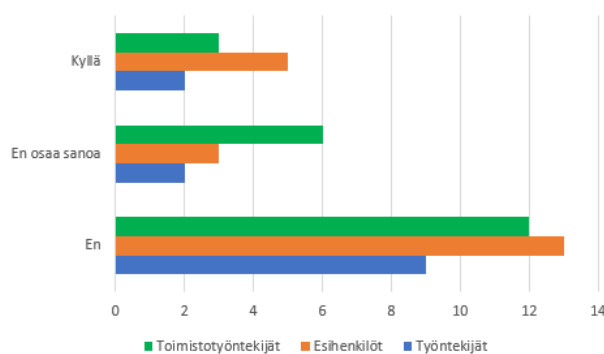
63 % vastaajista oli sitä mieltä kuviossa 24, että työyhteisössä on sellainen ilmapiiri, jossa voi ilmaista kuuluvansa poliittiseen puolueeseen. 33 % ei osannut sanoa ja 4 % oli sitä mieltä, ettei sellaista ilmapiiriä ole työyhteisössä (kuvio 24).



KUVIO 24. Kuuluminen poliittiseen puolueeseen (n=55)

5.2.4 Syrjivä menettely työyhteisössä

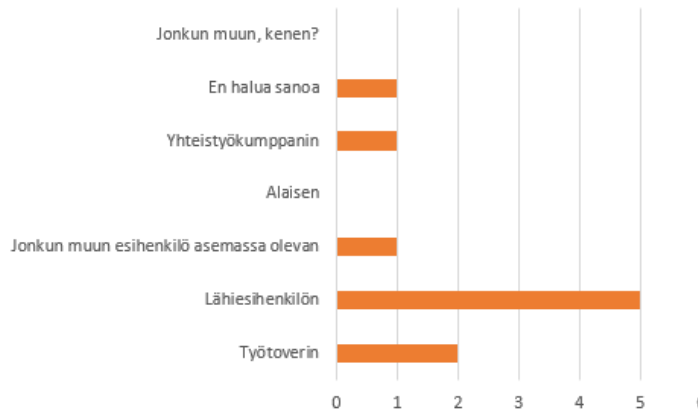
Kysymyksessä 6 kysyttiin, oletko havainnut työyhteisössäsi mahdollista epätasa-arvoista syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana. Jos kysymykseen vastasi ei siirtyi vastaaja kysymykseen 10. Kuvion 25 mukaan kysymykseen vastasi kyllä 18 %, en 62 % ja 20 % ei osannut vastata kysymykseen. Kaikissa toimenkuvissa oli havaittu epätasa-arvoista syrjivää menettelyä (kuvio 25).



KUVIO 25. Syrjivä menettely (n=55)

Kysymyksessä 7 kysyttiin, kenen taholta havaittu mahdollinen syrjintä on tapahtunut. Vaihtoehtoina olivat työtoverin, lähiesihenkilön, jonkun muun esihenkilö asemassa olevan, alaisen, yhteistyökumppanin, en halua sanoa ja jonkun

muun, kenen? Kuviossa 26 esihenkilöasemassa olevien taholta oli havaittu 60 %, työtoverin 20 % ja yhteistyökumppanin 10 % mahdollista syrjintää. 10 % ei halunnut sanoa kenen taholta mahdollinen syrjintä on havaittu (kuvio 26).



KUVIO 26. Syrjivän menettelyn taho (n=10)

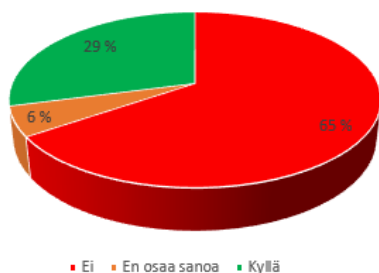
Yhdeksännessä kysymyksessä kysyttiin, onko tiedossasi, että havaitsemaasi mahdolliseen syrjintään on puututtu. Kuvion 27 mukaan 80 % ilmoitti, että havaittuun syrjivään menettelyyn ei ole puututtu ja 20 % ei osannut sanoa, onko siihen puututtu. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut, että mahdolliseen syrjivään menettelyyn olisi puututtu (kuvio 27).



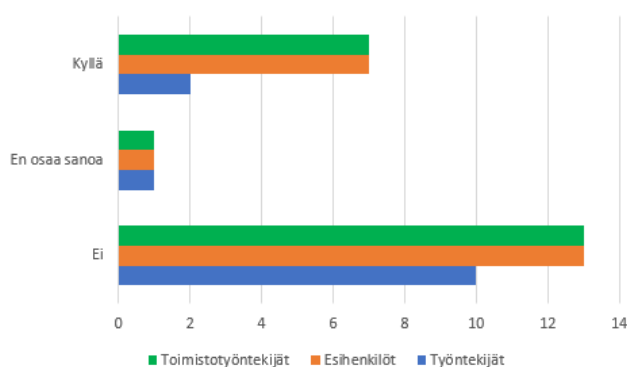
KUVIO 27. Onko syrjintään puututtu (n=10)

5.2.5 Työtehtävien/työn määrän jakautuminen tasaisesti

Kysymyksessä 10 kysyttiin, kokeeko vastaajat, että työtehtävät tai työn määrä jakautuvat tasaisesti kaikkien työntekijöiden kesken. Kuviossa 28 vastaajista 65 % oli sitä mieltä, ettei jakaudu ja 29 % mielestä jakautuu (kuvio 28). Eri toimenkuvien kesken ei ollut eroja jakautumiseen kuviossa 29 (kuvio 29).



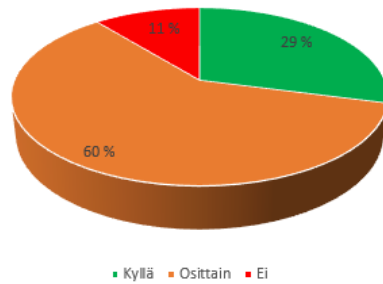
KUVIO 28. Työtehtävien/työn määrän jakautuminen, kaikki (n=55)



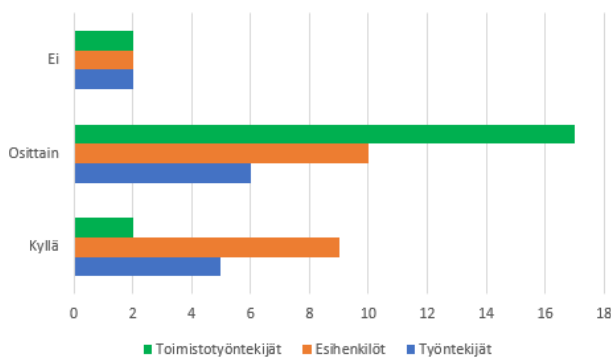
KUVIO 29. Työtehtävien/työn määrän jakautuminen, eri toimenkuvat (n=55)

5.2.6 Toimenkuvien selkeä määrittely

Kysymys 11 kysyttiin, onko vastaajien mielestä työntekijöiden toimenkuvat selkeästi määritelty työpaikalla. Kuvion 29 mukaan 71 % vastaajien mielestä toimenkuvia ei ole tai on vain osittain määritelty. 29 % mielestä ne ovat määritelty (kuvio 29). Erityisesti toimistotyöntekijöiden mielestä kuviossa 30 toimenkuvat on määritelty vain osittain (kuvio 30).



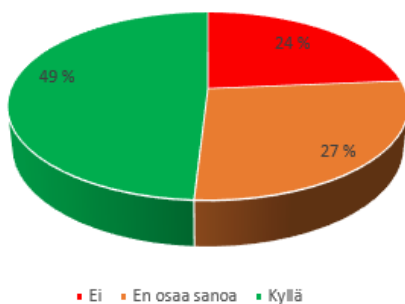
KUVIO 29. Toimenkuvien selkeä määrittely, kaikki (n=55)



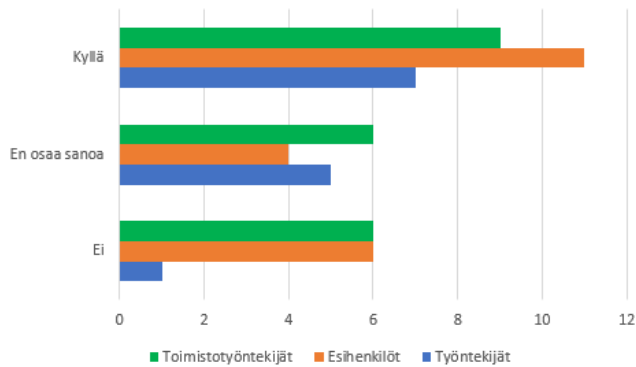
KUVIO 30. Toimenkuvien selkeä määrittely, eri toimenkuvat (n=55)

5.2.7 Toimipisteiden/toimintojen tasavertainen kohtelu

Kysymys 12 vastaajilta kysyttiin kokevatko he, että toisia toimipisteitä tai toimintoja kohdellaan eri tavoin, kun omaa. Lähes puolet vastaajista oli kuvion 31 mukaan sitä mieltä, ettei heidän toimipistettään tai toimintoa kohdella samalla tavalla, kun muita (kuvio 31). Kuviossa 32 huomaa, että erityisesti esihenkilöt olivat tätä mieltä (kuvio 32).



KUVIO 31. Toimipisteiden/toimintojen erilainen kohtelu, kaikki (n=55)



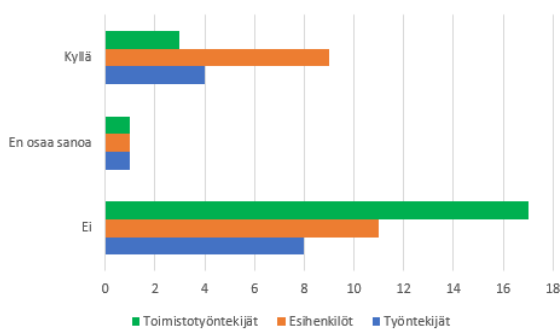
KUVIO 32. Toimipisteiden/toimintojen erilainen kohtelu, eri toimenkuvat (n=55)

5.2.8 Tiedon tasapuolinen kulkeminen

Kysymys 13 kysyttiin, kulkeeko vastaajien mielestä tieto tasapuolisesti työntekijöiden kesken. Kuvion 32 mukaan 65 % mielestä tieto ei kulje tasapuolisesti, 29 % mielestä kulkee tasapuolisesti ja 6 % ei osannut vastata kulkeeko se tasapuolisesti (kuvio 32). Kuviossa 33 huomataan, että erityisesti toimistotyöntekijöiden mielestä tieto ei kulje tasapuolisesti (kuvio 33).



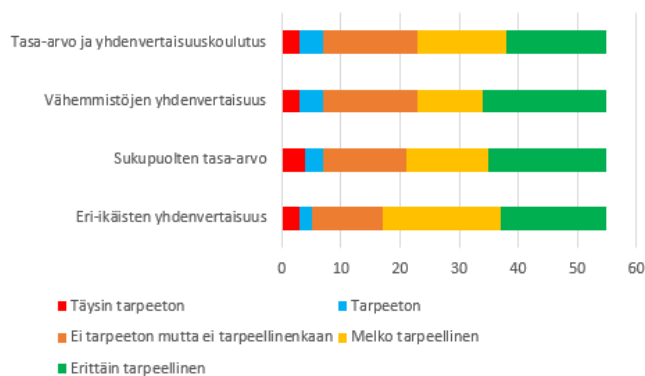
KUVIO 32. Kulkeeko tieto tasapuolisesti, kaikki (n=55)



KUVIO 33. Kulkeeko tieto tasapuolisesti, eri toimenkuvat (n=55)

5.2.9 Tasavertaisuuden kehittämisen tarpeellisuus

14 kysymyksessä kysyttiin, miten tarpeelliseksi vastaajat kokivat eri-ikäisten yhdenvertaisuuden, sukupuolten tasa-arvon, vähemmistöjen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutuksen kehittämisen. Enemmistö koki nämä asiat kuvion 34 mukaan joko melko tarpeellisiksi tai erittäin tarpeellisiksi muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Eniten tarpeelliseksi koettiin eri-ikäisten yhdenvertaisuuden kehittäminen (kuvio 34).



KUVIO 34. Osa-alueiden kehittämisen tärkeys (n=55)

5.2.10 Avoimet vastaukset

Kysymykset 15 ja 16 olivat avoimia kysymyksiä, joihin ei ollut pakollista vastata. Näihin kysymyksiin ei montaa vastausta tullut.

Kysymys 15 kysyttiin millä toimenpiteillä yhdenvertaisuutta voisi edistää? Useimmissa vastauksissa peräänkuulutettiin avoimuutta ja avointa keskustelua. Yksittäisinä vastauksina toimenkuvien avaamista, poistamalla palkkaerot miesten ja naisten välillä ja lisäämällä tietoisuutta ja ymmärrystä, tuomalla tasavertaisuuteen liittyvät tekemiset arkeen ja tekemällä niistä yksinkertaisia ja helposti omaksuttavia. Erikielillisille toivottiin suomen kielen koulutusta, jotta heillä olisi paremmat mahdollisuudet edetä uralla.

Kysymys 16 kysyttiin, oliko muuta kommentoitavaa tasavertaisuudesta. Muihin kommentteihin tuli 7 vastausta. Vastauksissa osa oli sitä mieltä, että tasavertaisuus toteutuu hyvin ja aihe on tärkeä ja ajankohtainen. Myös oltiin sitä mieltä, että yritys kulkee jälkijunassa englanninkielisten käännösten kanssa, toisaalta taas oltiin sitä mieltä, että suomalaisuuskin saisi olla arvo suomessa. Alla muutama avoin vastaus.

Compass Groupin toimiston työkieli on suomi, ja tämä karsii jo lähtökohtaisesti jonkin verran hakijoita. Meillä ei myöskään ole töissä juurikaan henkilöitä, jotka erottuisivat ainakaan näkyvästi seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä, iästä, uskonnosta tai etnisestä taustasta muista työntekijöistä. Tiedä sitten mistä johduu.

Toteutuu mielestäni hyvin ja kaikessa toiminnassa kunnioitetaan jokaisen vakaumusta. Toisaalta emme halua politiikkaa ja uskontoa tuoda kahvipöytäkeskusteluihin..

5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kyselyyn osallistui vain pieni osa Compass Groupin henkilöstöstä, joten kysely ei anna täysin luotettavaa ja kattavaa vastausta todellisesta tasavertaisuuteen liittyvästä tilanteesta yrityksessä, mutta on toki suuntaa antava. Kyselyn kysymykset oli laadittu helposti ymmärrettäviksi ja selkeiksi, jotta väärinymmärrykset saisi minimoitua ja tutkimustulos olisi niin toden mukainen, kun mahdollista.

Opinnäytetyön tutkimuksessa on otettu huomioon työn ja tutkimuksen eettisyys. Aineisto tutkimukseen on hankittu hyväksytyin ja eettisin keinoin. Kyselyn kysymykset on mietitty tarkoin ja huolella, eikä sitä ole valmisteltu täysin yksin, vaan se on käyty läpi opinnäytetyön ohjaajan sekä muutaman muun henkilön kanssa toimeksiantaja yrityksestä. Vastaajat vastasivat kyselyyn täysin anonymisti eli kyselyssä ei pyydetty vastaajien henkilötietoja, ainoastaan kysyttiin toimenkuvaa, jotta vastauksista saisi paremmin tietoa eri toimenkuvien välisistä eroista tasavertaisuudessa. Kyselyn saatteessa vastaajille kerrottiin, että kyselyn aineistoa ei käytetä muuhun tarkoitukseen ja aineisto tuhotaan tutkijan toimesta tietosuojan mukaisesti, kun opinnäytetyö on valmistunut.

Tutkimuksessa käytetty tietoperusta ja lähteet vaikuttavat myös eettisyyteen ja tässä tutkimuksessa käytetyt lähteet ovat ajantasaisia, luotettavia ja paikkaansa pitäviä. Lähdeviittaukset on merkitty tekstiin mahdollisimman tarkasti, jotta niitä ei voisi tulkita omaksi näkemykseksi. Opinnäytetyö menee valmistumisen jälkeen sähköisen tekstin alkuperäisyyden tarkastusjärjestelmän läpi.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten tasavertaisuus toteutuu Compassin työympäristössä. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää mahdolliset epäkohdat, missä tasavertaisuus ei toteudu ja miltä osin sen edistämistä tulisi kehittää.

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä on käytetty sekä määrällistä että laadullista sisältöanalyysiä. Tutkimuksessa hyödynnettiin ensin 11/2021 yrityksessä tehdyn kyselyn avoimia vastauksia ja niiden analysointia sekä tulkitsemista keskittyen tasavertaisuuteen. Tutkimusta jatkettiin tekemällä Microsoft Forms sovelluksella kysely, jonka kysymykset tarkentuivat lopulliseen muotoonsa edellisen kyselyn analysoinnin perusteella. Kysely laitettiin My Compass sovellukseen, joka on sisäisen viestinnän työkalu kaikille Compassin työntekijöille. Vastauksia kyselyyn tuli 55 kappaletta eli vastausprosentti oli todella pieni ajatellen, että Compassilla työskentelee Suomessa noin 3000 työntekijää ja kaikilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn. Alhainen vastaajamäärä saattaa johtua siitä, että työntekijät eivät pidä aiheita tärkeinä, se ei tällä hetkellä koske heitä tai My Compass sovellusta käytetään luultua vähemmän. Positiivista vastaajissa kuitenkin oli, että vastauksia tuli kaikista eri toimenkuvista.

Kyselyn tulokset olivat enimmäkseen positiiviset ja suurin osa vastaajista kokeekin yrityksen olevan tasavertainen, mutta joitakin kehittämiskohteita löytyi vaikkakin itse kysely ei antanut vastausta, miten tasavertaisuutta olisi parasta jalkauttaa. Sekä avoimissa vastauksissa että tasavertaisuuskyselyssä työntekijät toivoivat avoimuutta ja avointa keskustelua sekä esimerkkejä aiheesta. Avoimissa vastauksissa oltiin sitä mieltä, että parempi tiimityö ja yhdessä tekeminen auttaisi työntekijöitä kokemaan olevansa tasavertaisia toisiin työntekijöihin verrattuna.

Tutkimuksessa herätti hämmennystä, kun kysymyksessä 2. kysyttiin, toteutuuko tasavertaisuus mielestäsi työtehtävien jakamisessa 58 % mielestä toteutuu tai enimmäkseen toteutuu. Kun taas kysymys 10. kysyttiin, koetko että työtehtävät/työn määrä jakautuvat tasaisesti kaikkien työntekijöiden kesken 65 % vastaajien mielestä ei jakaudu.

Yllättävää tutkimuksessa oli, että näinkin pienellä otannalla yrityksen henkilöstöstä 62 % vastaajista oli havainnut työyhteisössään mahdollisen syrjivän menettelyn ja se, ettei tiedossa ollut, että yhteenkään näistä tapauksista olisi puututtu. Yllättävää oli myös, että havaintoja oli kaikissa vastaajaryhmissä, ja että syrjinnän aiheuttaja oli useasti esihenkilötasolla oleva henkilö. Yrityksellä on tällaisia havaintoja varten SpeakUp! We're Listening – ohjelma, joka tarjoaa kaikkien eri maiden Compassin työntekijöille mahdollisuuden turvallisesti ja luottamuksellisesti tai nimettömänä ilmoittaa yrityksen toimintasääntöjä koskevia huolenaiheita ja muita arkaluontoisia asioita. Jokainen ihminen voi kokea erillä tavalla, mikä on syrjivää menettelyä tai kiusaamista tai häirintää.

Tutkimus on hyödynnettävissä yrityksen henkilöstön tasavertaisuuden tietoisuuden lisäämisestä ja kehittämisessä. Yritys pystyy tutkimuksen tulosten avulla parantamaan omaa tekemistään ja tiedottamaan henkilöstöään paremmin. Tutkimuksen voisi esimerkiksi tehdä laajemmin myös englannin kielellä liittyen tasavertaisuuteen, jotta voisi selvittää kattavammin, miten se toteutuu Compassin työympäristössä.

Yrityksessä johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön tietoisuutta tasavertaisuudesta tulisi lisätä enemmän sekä tiedottamalla ja kouluttamalla. Työturvallisuuteen, tuottavuuteen ja tehokkuuteen löytyvät omat mittarit, mutta tasavertaisuuden mittaamiseen olisi hyvä löytää myös oma mittari. Henkilöstön työtyytyväisyyskyselyssä voisi esimerkiksi enemmän keskittyä tasavertaisuus kysymyksiin. Toimenkuvat voisi tarkastaa avoimesti ja yhdessä tiimin kesken jakaa ne mahdollisimman tasavertaisesti ottaen huomioon työn osaamis- ja vaatimustason. Esihenkilöt ovat avainasemassa tasavertaisen ja yhteistyötä korostavan yrityskulttuurin kehittämisessä, mutta siihen vaikuttaa myös, että jokainen työntekijä omalla toiminnallaan vastaa omalta osaltaan sen toteutumisesta.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöaihetta suunniteltaessa tekijälle oli tärkeää, että se ei liittynyt hänen tällä hetkellä tekemäänsä työhön vaan johonkin suurempaan yrityksessä tapahtuvaan aiheeseen, mielellään liittyen niinkin tärkeään, kun vastuullisuuteen. Useat tietävät, että vastuullisuus liittyy taloudellisen vastuun ja ympäristövastuun lisäksi sosiaaliseen vastuuseen, mutta se mitä kaikkea sosiaalinen vastuu pitää sisällään on harvemmin tiedossa. Sosiaaliseen vastuuseen sisältyy esimerkiksi henkilöstön koulutus, työturvallisuus, työhyvinvointi, ihmisoikeudet ja työympäristön tasa-arvo. Viimeinen vaihtoehto tuntui tärkeimmältä aiheelta opinnäytetyön tekijän mielestä.

Yrityksen vastuullisuuspäällikön ja henkilöstöosaston työntekijän kanssa pide-tyssä palaverissa lopulta päädyttiin tasavertaisuuteen ja miten sitä voisi edistää. Tasavertaisuus ja sen toteutuminen työelämässä on erittäin ajankohtainen ja tärkeä aihe. Jokaisella työntekijällä pitäisi olla oikeus tasavertaiseen kohteluun. Yrityksessä voidaan tehdä suunnitelmat yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta toimenpiteineen, mutta toteutuuko se todellisuudessa, on eri asia.

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi helmikuussa 2023 ja itse tutkimustyötä aloitettiin tekemään vasta heinäkuussa 2023, johtuen tekijän sekä opinto-, että työkiireistä. Ensin tarkoituksena oli Your Say – kyselyn avoimien vastausten analysoinnin perusteella pitää kolme erillistä work shopia työntekijöille tasavertaisuudesta, mutta lopulta päädyttiin tekemään uusi kysely.

Opinnäytetyön prosessin alkaessa oli oletuksena, että yritys on edelläkävijä vastuullisuudessa ja sen kaikissa muodoissa, mutta vaikuttaa siltä, että tasavertaisuus on tällä hetkellä vähän jäänyt vähemmälle huomiolle, kun taas työturvallisuudesta ja raaka-aineiden vastuullisuudesta keskustellaan jatkuvasti. Yrityksen tulisi nostaa tasavertaisuus samalle tasolle, kun muutkin vastuullisuusasiat, koska tasavertainen kohtelu vaikuttaa merkittävästi mielikuvaan yrityksestä. Lopujen lopuksi kyselystä jäi positiivinen kuva yrityksen tasavertaisuudesta.

Se että työntekijät kokevat, ettei työtehtävät eikä työn määrä jakaudu tasavertaisesti voi johtua siitä, ettei työntekijät todellisuudessa tiedä, mitä toisten työntekijöiden tehtäviin kuuluu. Toimenkuvia tulisi tarkastella avoimesti ja yhdessä tiimin kesken jakaa ne mahdollisimman tasavertaisesti ottaen huomioon työn osaamis- ja vaatimustason. Huolestuttavaa oli, havainnot mahdollisista syrjivistä menettelyistä ja se ettei tiedossa ollut, että yhteenkään tapaukseen olisi puututtu. Myös se, että syrjinnän aiheuttaja koettiin olevan esihenkilötasolla, oleva henkilö. Näin jälkikäteen ajateltuna olisi ollut hyvä laittaa syrjintäkysymykseen vielä oletko ilmoittanut mahdollisesta syrjinnästä. Onko myöskään vastaajat tietoisia, että syrjintä, häirintä ja kiusaaminen ovat eri asioita vaikkakin kaikki nämä ovat kielletty työturvallisuuslaissa.

Yrityksessä johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön tietoisuutta tasavertaisuudesta tulisi lisätä enemmän sekä tiedottamalla ja kouluttamalla. Esihenkilöt ovat avainasemassa tasavertaisen ja yhteistyötä korostavan yrityskulttuurin kehittämisessä, mutta siihen vaikuttaa myös, että jokainen työntekijä omalla toiminnallaan vastaa omalta osaltaan sen toteutumisesta. Tavoitteena yrityksellä olisi oltava osaava, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työyhteisö, jossa jokaisella on oikeus tietää, mitä häneltä odotetaan ja oikeus saada työsuorituksistaan palautetta. Tavoitteiden tulee olla ymmärrettäviä, mitattavia, toteutettavia ja seurattavia.

Opinnäytetyö prosessi oli mielenkiintoinen, opettava ja haastava. Keskustelut aiheesta sekä työkavereiden että ystävien kesken antoivat enemmän erilaisia näkökulmia ja avarsi tietämystä. Prosessi kesti kauemmin, kun oli tarkoitus kestää ja välillä ajan puute aiheutti jumittumista sekä stressiä. Jälkeenpäin ajatellen kannattaisi ottaa opinnäytetyön tekemisen ajaksi opintovapaata, koska kun opinnäytetyötä tekee muutaman tunnin silloin tällöin ajatus katkeaa.

LÄHTEET

Boedeker Mika. 2022. TAMK. Tutkimustyön perusteet ja laadullinen tutkimus. Viitattu 5.9.2023. Vaatii käyttöoikeuden.

<https://moodle.tuni.fi/course/view.php?id=29306>

Compass Group. 2023. Yrityksen intranet. Viitattu 1.9.2023. Vaatii käyttöoikeuden.

Havula, J., Meincke, N., Vanhala-Harmanen, M. 2017. Esimiehen työsuhteopas. 5. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6., uudistettu painos. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

Hyttinen, M. & Korte, A. 2022. Työoikeuden perusteet. 2. painos. Helsinki: Books on Demand

Juhila Kirsi. Koodaaminen. n.d. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkosivu. Viitattu 15.9.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>

Monimuotoinen työelämä. Työterveyslaitos. n.d. Verkkosivu. Viitattu 2.9.2023.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama>

Monimuotoisuudesta menestystä. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Tietoa ja työkaluja työnantajalle. Opas. Verkkojulkaisu. <https://www.flipsnack.com/il-mio/ty-nantaj-an-monimuotoisuusopas-tem.html>

Monimuotoisuusbarometri 2020. 2020. Työterveyslaitos. n.d. Verkkojulkaisu. Viitattu 4.9.2023 <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi. Työterveyslaitos. n.d. Verkkosivu. Viitattu 2.9.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi>

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. 2016. Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä. Verkkojulkaisu. Viitattu 1.10.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyoyhteisossa/>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Syrjintä. Yhdenvertaisuus valtuutettu. n.d. Verkkosivu. Viitattu 19.8.2023.

<https://syrjinta.fi/syrjinta>

Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. 2015. Dialoginen johtaminen. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Viitattu 16.9.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9985-2>

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Työelämään.fi. n.d. Verkkosivu. Viitattu 4.12.2023. <https://tyoelamaan.fi/tyoelama/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/>

THL. 2023. Terve Suomi – ilmiöraportti. Verkkojulkaisu. Viitattu 3.12.2023. https://repo.thl.fi/sites/tervesuomi/ilmioraportit_2023/yksinaisyys_osallisuus_ja_syrjintakokemukset.html

Toimiva työyhteisö. 2023. Keva. Uutinen. Verkkosivu. Viitattu 6.9.2023. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/uutta-oppimisymparistossa-toimiva-tyoyhteiso/>

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työolobarometri 2022. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. n.d. Verkkojulkaisu. Viitattu 1.10.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>

Työsopimuslaki. 2023. Työministeriö. Verkkojulkaisu. Viitattu 4.9.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20010055>

Vuori Jaana. Laadullinen sisällönanalyysi. n.d. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Verkkosivu. Viitattu 5.9.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonalyysi/>

LIITTEET

Liite 1. Kysely

1/2

SAATEKSTI

1(2)

Teen Tampereen ammattikorkeakoulun restonomi tutkinnon opinnäytetyöhön liittyen kyselyn tasavertaisuudesta Compassin työkuultuurissa ja miten sitä kannattaisi edistää. Toivoisin että mahdollisimman moni työnkuvasta riippumatta vastaisi kyselyyn. Kysely suoritetaan täysin anonymisti ja toivon ettei vastauksissakaan nimetä ketään. Kyselyn aineistoa ei käytetä muuhun tarkoitukseen ja aineisto tuhoetaan tutkijan toimesta tietosuojan mukaisesti, kun opinnäytetyö on valmistunut.

TASAVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN TYÖPAIKALLA

Tasavertaisessa työyhteisössä kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet onnistua, kehittyä ja edetä urallaan. Kaikkia kuuluisi kohdella tasavertaisesti ja tasapuolisesti. Jokaisen työntekijän vastuulla on, että omalla toiminnallaan huomioi kaikkien henkilöiden tasa-arvoisen kohtelun niin päivittäisessä toiminnassa kuin päätöksenteossakin. Syrjintää ei kuuluisi sallia missään muodossa, ja kaikki ovat yhdenvertaisia riippumatta seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä, iästä, uskonnosta tai etnisestä taustasta.

1. Mikä on työroolisi?
 - Työntekijä
 - Esihenkilö
 - Toimistotyöntekijä

2. Henkilöstön tasavertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

Ei toteudu/Vähän toteutuu/En osaa sanoa/Enimmäkseen toteutuu/Kyllä toteutuu

 - työntekijän/toimistotyöntekijän rekrytoinnissa
 - johdon ja esihenkilöiden rekrytoinnissa
 - palkkauksessa
 - työtehtävien jakamisessa
 - uralla etenemisessä
 - työajan suunnittelussa
 - koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa
 - sosiaalisessa kanssakäymisessä

3. Erilaisissa työsuhteissa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) kohdellaan mielestäni tasapuolisesti työpaikallani
 - kyllä/ei/en osaa sanoa

4. Mistä arvelet tämän johtuvan?
 - Avoin vastaus

5. Tukeeko työyhteisösi ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan esimerkiksi kyllä/ei/en osaa sanoa
 - seksuaalivähemmistöön
 - uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään
 - eri kielelliseen ryhmään
 - etniseen vähemmistöön
 - ammattiyhdistysliikkeeseen
 - poliittiseen puolueeseen

2(2)

6. Oletko havainnut työyhteisössäsi mahdollista epätasa-arvoista syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana
 - kyllä/en/en osaa sanoa
7. Mistä arvelet syrjinnän johtuvan?
 - Avoin vastaus
8. Kenen taholta havaitsemaasi mahdollinen syrjintä on tapahtunut?
 - Työtoverin
 - Lähiesihenkilön
 - Jonkun muun esihenkilö asemassa olevan
 - Alaisen
 - Yhteistyökumppanin
 - En halua sanoa
 - Jonkun muun, kenen?
9. Onko tiedossasi, että havaitsemaasi mahdolliseen syrjintään on puututtu?
 - Havaitsemaani syrjintään on puututtu
 - Havaitsemaani syrjintään ei ole puututtu
 - En osaa sanoa, onko havaitsemaani syrjintään puututtu
10. Koetko että työtehtävät/työn määrä jakautuvat tasaisesti työntekijöiden kesken?
 - kyllä/en/en osaa sanoa
11. Onko mielestäsi työntekijöiden toimenkuvat selkeästi määriteltä työpaikallasi?
 - kyllä/osittain/ei/en osaa sanoa
12. Koetko että toisia toimipisteitä/toimintoja kohdellaan eri tavoin, kun omaasi?
 - kyllä/en/en osaa sanoa
13. Kulkeeko mielestäsi tieto tasapuolisesti työntekijöiden kesken?
 - kyllä/ei/en osaa sanoa
14. Miten tarpeellisiksi koet yrityksessä seuraavien osa-alueiden kehittämisen? Täysin tarpeeton/Tarpeeton/Ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan/Melko tarpeellinen/Erittäin tarpeellinen
 - Eri-ikäisten yhdenvertaisuus
 - Sukupuolten tasa-arvo
 - Vähemmistöjen yhdenvertaisuus
 - Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutus
15. Millä toimenpiteillä tasavertaisuutta voisi edistää yrityksessä?
 - Avoin vastaus
16. Muuta kommentoitavaa tasavertaisuudesta?
 - Avoin vastaus

