



Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu yrityksessä X

Sarianne Moisio

Opinnäytetyö, AMK

Kesäkuu 2022

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tradenomi (AMK), liiketalous

Moisio, Sarianne

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu yrityksessä X

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kesäkuu 2022, 91 sivua.

Tradenomi. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä tutkittiin yrityksen X yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää tutkimuksen toimeksiantajayrityksen yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun nykytila vahvuuksiin ja kehityskohteineen. Tutkimuksen toimeksiantajayritys haluaa kehittää omaa toimintaansa sekä päivittää lakisääteisiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmiaan ajan tasalle tutkimustulosten pohjalta.

Tutkimus toteutettiin yhdistämällä kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimustapaa. Kvantitatiivinen tutkimustapa toimi tutkimuksen pääasiallisena tutkimustapana ja kvalitatiivinen tutkimustapa oli tukemassa sitä. Kvantitatiivisen aineiston keräämisessä hyödynnettiin Webropol -ohjelmalla luotua verkkokyselyä, joka tehtiin suomeksi ja englanniksi, jotta jokaisella henkilöstön jäsenellä oli mahdollisuus vastata siihen. Kvalitatiivisessa osassa tehtiin kolme teemahaastattelua, joissa haastateltiin työntekijöiden edustajaa ja kahta esihenkilöä. Koko aineisto kerättiin maaliskuussa 2022. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tapojen yhdistämiseen päädyttiin, jotta aineistosta saataisiin mahdollisimman kattava ja luotettava.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostui yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta työelämässä ja sen käsitteistä, vaikutuksista sekä lainsäädännöstä. Tietoperustan muodostivat alan kirjallisuus, kansainväliset tutkimusartikkelit, lainsäädäntö sekä muut relevantit internet-lähteet.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että toimeksiantajayrityksellä on selkeät vahvuutensa muun muassa monimuotoisessa työyhteisössä, hyvässä työilmapiirissä ja rekrytointiprosessissa. Kehittämistä tuloksien perusteella on palkkauksessa, palkitsemisjärjestelmässä, ylimmän johdon toimintatavoissa sekä syrjintään, häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumisessa. Kehityskohteiden pohjalta muodostettiin kehittämistoimenpiteitä toimeksiantajayritykselle, jotta henkilöstön mielipiteet yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta voivat tulevaisuudessa kohentua entisestään sekä samalla yrityksen suorituskyky, työhyvinvoinnin taso ja henkilöstön sitoutuminen yritykseen kasvavat.

Avainsanat (asiasanat)

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo, yhdenvertaisuussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Moisio, Sarianne

Equal treatment in company X

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, June 2022, 91 pages.

Bachelor of Business Administration. Degree Programme in Business Administration. Bachelor's Thesis.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The thesis examined equal treatment of company X. The aim was to find out the company X's equal treatment's current state with its strengths and areas of developments. Company X wants to develop its operations and update statutory equality plans based on the results of the research.

The study was conducted mixing quantitative and qualitative research methods. Quantitative research method was the primary research method and qualitative research method was supporting it. In quantitative part the research material was collected by using online survey via Webropol. The online survey was made in Finnish and English so that every member of company X's personnel had a chance to answer to it. In qualitative part the research material was collected with three thematic interviews. Interviewees were employees' representative and two supervisors. The whole material was collected in March 2022. Both quantitative and qualitative research methods was decided to use so the material would be comprehensive and reliable as possible.

The theoretical framework of the thesis was based on in equal treatment in working life and its terms, impacts and legal framework. The literature review section base consisted of literature in the field, publications of experts, legislation, international research articles, and other relevant internet sources.

The results of the study showed that the company X has it explicit strengths within diverse community, in a good working atmosphere and recruitment process. Areas of development are in wages, compensation system, management's acts and intervening in discrimination, harassment, and inappropriate conduct. Development measures were formed based on the areas of development. Company X's personnel's opinions about equal treatment can evolve further and company's performance, workplace wellbeing and personnel's engagement to the company will grow when company X develop its operations.

Keywords/tags (subjects)

Equality, equality plans

Miscellaneous (Confidential information)

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tutkimusasetelma	4
2.1	Tutkimusongelma ja -kysymykset	4
2.2	Tutkimusmenetelmät	5
2.2.1	Kvantitatiivinen tutkimus.....	6
2.2.2	Kvalitatiivinen tutkimus	12
2.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	16
3	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	18
3.1	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä	18
3.2	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat	20
3.3	Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvää lainsäädäntöä työelämässä	23
3.4	Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun vaikutukset	26
4	Tutkimustulokset.....	30
4.1	Aineistonkeruun tapojen kertaus.....	30
4.2	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tulokset.....	32
4.3	Teemahaastatteluiden tulokset	62
5	Johtopäätökset.....	66
6	Pohdinta.....	71
	Lähteet	77
	Liitteet	81
	Liite 1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely	81
	Liite 2. Teemahaastattelurungot.....	91

Kuviot

Kuvio 1. Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Yhdenvertaisuustoimien edistäminen n.d., muokattu).....	21
Kuvio 2. Tasa-arvosuunnitelman pakolliset elementit (Tasa-arvosuunnittelu 2022).....	22
Kuvio 3. Syrjinnän, häirinnän tai epäasiallisen kohtelun syyt.....	41
Kuvio 4. Henkilöt, keiden suunnalta syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua on kohdattu.....	42
Kuvio 5. Häirinnän, syrjinnän tai epäasiallisen käytöksen loppuminen.....	42
Kuvio 6. Sopimattoman ja ahdistavan käytöksen muodot	43
Kuvio 7. Esihenkilöiden toiminnan tasapuolisuus.....	46
Kuvio 8. Esihenkilön toiminnan avoimuus	47

Kuvio 9. Työilmapiiri.....	49
Kuvio 10. Palkkauksen yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus	52
Kuvio 11. Palkkauksen tasa-arvoisuus	53
Kuvio 12. Palkkauksen kannustavuus	54
Kuvio 13. Viestintäkanavien toimivuus.....	60
Kuvio 14. Osastojen välisen yhteistyön sujuvuus	61

Taulukot

Taulukko 1. Sukupuoli	33
Taulukko 2. Toimipiste	33
Taulukko 3. Työskentelyvuodet	34
Taulukko 4. Henkilöstöryhmä	34
Taulukko 5. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen	36
Taulukko 6. Sukupuolten välinen tasa-arvo.....	37
Taulukko 7. Työmäärän sopivuus toimipisteiden välillä	37
Taulukko 8. Töiden tasainen jakautuminen eri toimipisteissä	38
Taulukko 9. Esihenkilöiden kyky huomioida yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta	39
Taulukko 10. Esihenkilöiden koulutustarpeet	40
Taulukko 11. Vastaajien kokemukset syrjinnästä/häirinnästä/epäasiallisesta kohtelusta	40
Taulukko 12. Henkilöstön tietämys, miten reagoida, jos kokee syrjintää/häirintää/epäasiallista kohtelua	44
Taulukko 13. Esihenkilön reagointi syrjintään/häirintään/epäasialliseen kohteluun	44
Taulukko 14. Johtaminen	45
Taulukko 15. Johdon toimintatavat	47
Taulukko 16. Työnantajan panostus työilmapiiriin henkilöstön työskentelyvuosien mukaan ..	50
Taulukko 17. Palkka.....	51
Taulukko 18. Palkitsemisjärjestelmä.....	55
Taulukko 19. Palkitsemisjärjestelmän väittämät	56
Taulukko 20. Kahden vuoden sisään rekrytoitujen osuus	57
Taulukko 21. Rekrytointiprosessi.....	57
Taulukko 22. Epäasialliset kysymykset	58
Taulukko 23. Viestintä.....	59
Taulukko 24. Eri osastot	61
Taulukko 25. Haastatellut henkilöt	62

1 Johdanto

Jokaisella ihmisellä on oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisena ja tasa-arvoisena työntekijänä työyhteisössä. Työnantajilla on velvollisuus edistää yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua työpaikalla ja samalla aktiivisesti ehkäistä syrjivää kohtelua niin henkilöstön välillä kuin työnantajan erilaisissa menettelytavoissa. Työnantajan tulee kehittää sellaisia yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia asioita, joissa havaitaan ongelmia tai puutteita ja tavoitella on, että näistä kehittämistoimista tulisi osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa. Yrityksillä on lakisääteinen velvollisuus ylläpitää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia, joiden avulla kehitystoimintaa tehdään. Lakisääteisten suunnitelmien avulla työnantaja voi ylläpitää ja kehittää monimuotoista työyhteisöä niin, että jokaisella on turvallista ja terveellistä työskennellä työpaikalla. (Rauramo 2018, 7–8, 15.)

Monimuotoisessa työyhteisössä kohtaa ihmisten välinen erilaisuus, joka liittyy muun muassa henkilöstön taustoihin, odotuksiin, persoonallisuuteen ja arvoihin (Rauramo 2018, 3). Monimuotoisesta työyhteisöstä, jossa jokainen saa olla oma itsensä, on yrityksille monia etuja. Monimuotoisuus oikein johdettaessa voi lisätä yrityksen houkuttelevuutta, henkilöstön työtyytyväisyyttä sekä sen avulla voidaan tavoittaa uusia asiakasryhmiä. (Monimuotoinen työelämä n.d.) Monimuotoisuutta johdettaessa ja hyödynnettäessä on ymmärrettävä, hyväksyttävä ja arvostettava erilaisuutta ja johtamisen vastuulla on, että työyhteisöön muodostuu erilaisuutta salliva ilmapiiri. Monimuotoisuuden johtaminen kuuluu jokapäiväiseen esihenkilötyön ja henkilöstöjohtamisen työnkuvaan. (Rauramo 2018, 5.)

Yhdenvertaisella ja tasa-arvoisella kohtelulla on monia positiivisia vaikutuksia yrityksen toimintaan, kun näiden avulla voidaan olla osaltaan parantamassa työn tuottavuutta ja työhyvinvointia, kun jokainen saa tulla kohdatuksi omana itsenään. Työoloja ja toimintatapoja yrityksessä tulee kehittää todellisten tarpeiden mukaan. (Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys työpaikalla n.d.) Siinä kannattaa hyödyntää henkilöstön kokemuksia yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta, joiden avulla voidaan kartoittaa heidän ajatuksiaan kyseisestä aiheesta. Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun arviointiin on kehitetty erilaisia menetelmiä, joita yritysten kannattaa hyödyntää omassa toiminnassaan, mutta niitä kannattaa muokata omaan yritykseen ja toimintaan sopiviksi, jotta niistä saa parhaimman hyödyn irti. (Yhdenvertaisuuden arviointi n.d.)

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu on jatkuvasti ajankohtainen aihe, joka on viime vuosina noussut yleiseen keskusteluun entistä enemmän. Vuoden 2022 alusta voimaan tullut uusi yhteistoimintalaki edesauttaa henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia liittyen heidän omaan työhönsä ja työoloihinsa työnantajan ja henkilöstön tai henkilöstön edustajan välisen vuoropuhelun kautta (Uusi yhteistoimintalaki voimaan vuoden 2022 alusta 2021). Yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta on tehty monia erilaisia tutkimuksia aiemminkin. Työnantajilla on lakisääteinen velvollisuus edistää yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua työpaikoilla ja tehdä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat kehittämisen tueksi. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien tekoa ja päivittämistä sekä tutkimusta aiheen kehityskohteisiin on tehnyt muun muassa sisäministeriö (sisäministeriön toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2022–2025 2022) ja Jyväskylän kaupunki (Jyväskylän kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-2020 2017). Jokainen yritys ja toimija tuo kuitenkin oman näkökulmansa kyseisen aihepiiriin tutkimukseen, kun jokaisella on omat vahvuutensa ja kehityskohteensa aiheeseen liittyen.

Opinnäytetyön ja tutkimuksen toimeksiantaja haluaa pysyä anonyymina. Toimeksiantajayrityksessä toimii noin 200 työntekijää, joiden työnkuva koostuu fyysisestä työstä ja toimistotyöstä. Tavoitteena on, että toimeksiantajayritys voi hyödyntää tämän tutkimuksen tuloksia yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun tilasta yrityksessä ja päivittää niiden pohjalta omia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmiaan, joiden tarkempi arviointi on tullut ajankohtaiseksi. Toimeksiantajayrityksessä on syksyllä 2021 tehty henkilöstötutkimus, jossa yhdenvertaista kohtelua on sivuttu yhdessä kysymyksessä, jossa selvitettiin, onko toimeksiantajayrityksen henkilöstö kokenut eriarvoista kohtelua ja miten tämä mahdollinen eriarvoinen kohtelu on ilmennyt. Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty tähän kysymykseen tulleita vastauksia.

2 Tutkimusasetelma

2.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tutkimusta tehdessä on tärkeää alkuun määritellä tutkimusongelma ja siitä johdettavat tutkimuskysymykset. Tutkimusongelmaa ei pidä ajatella niinkään ongelmana tai negatiivisena asiana, vaan kysymys on enemmänkin syvällisestä kysymyksestä, pulmasta tai ratkaistavasta tehtävästä. (Vilkka 2021a, 60.) Tutkimusongelma tulee rajata tarpeeksi tarkkaan, jotta tutkimusta voidaan tehdä valituilla menetelmillä. Rajaaminen myös helpottaa tutkittavan aiheen hallittavuutta ja kirjoittamista.

Tehdyt rajaukset esitetään tutkimusongelman ja -kysymyksiä yhteydessä, jotta lukijallekin käy selväksi, mitä tutkitaan. (Kananen 2015, 28–29.)

Tutkimusongelma kannattaa muuttaa tutkimuskysymyksiksi, jotka helpottavat tutkimuksen läpivientiä ja konkretisoivat sitä entisestään. Näitä kysymyksiä voi olla yksi tai useampia, joiden tehtävänä on ohjata kyseessä olevaa tutkimusta sekä aineiston keräämistä. Tutkimuksen tavoitteen auki kirjoittaminen tutkimusasetelmaan voi tuoda mukanaan haasteita sen suhteen, että mukana tulee toistoa, koska tutkimusongelma ja -kysymykset viittaavat siihen jo vahvasti. Tavoitekuvausta voi hyödyntää silloin, kun tutkimuksessa on pyrkimys johonkin muutokseen. (Kananen 2019, 23–24.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmaksi muodostuu toimeksiantajayrityksen yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun tila yrityksessä. Tavoitteena on selvittää henkilöstön näkökulmia ja mielipiteitä siitä, miten yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu yrityksessä toteutuu sekä tämän pohjalta antaa kehitysehdotuksia näiden tekijöiden parantamiseen, jotta toimeksiantajayritys voi parantaa ja ajantasaistaa omia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmiansa. Tutkimuksen teoriaosuudessa selvitetään myös, miten uusi yhteistoimintalaki, joka astui voimaan vuoden 2022 alusta, liittyy ja vaikuttaa yhdenvertaiseen sekä tasa-arvoiseen kohteluun työpaikalla.

Tutkimusta helpottamaan ja konkretisoimaan muodostetut tutkimuskysymykset ovat:

1. *Mikä on yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun nykytila toimeksiantajayrityksessä?*
2. *Miten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voidaan kehittää toimeksiantajayrityksessä?*

2.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusote

Tutkimuksella haetaan vastauksia asetettuihin tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin. Nämä ovat ohjaamassa tutkijan valintaa siitä, millainen tutkimusote valikoituu tutkimusmenetelmäksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 137). Tutkimusote on se kokonaisuus, jolla tutkimusongelmaan haetaan ratkaisua. Se muodostuu tiedon keräämisen ja analysoimisen tavoista. Tutkimusotteet jaetaan yleisesti kahteen ryhmään: kvantitatiiviseen (määrälliseen) ja kvalitatiiviseen (laadulliseen). (Kananen 2015, 63.)

On myös mahdollista, että nämä kaksi tapaa yhdistetään, jolloin aineistoa voidaan kerätä monimutkaisesti. Tässä käytetyimpiä tapoja opinnäytetöissä ovat menetelmä- ja aineistoringulaatiot. Menetelmäringulaatio tarkoittaa sitä, että aineiston keräämisessä yhdistetään kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tapa kerätä aineistoa, kuten kysely ja haastattelu. Aineistoringulaatioissa taas yhdistetään erilaisia aineistoja niin, että tutkittavasta ilmiöstä saadaan monipuolisempi kuva. Tällöin aineistonkeruutapoja voivat olla havainnointi, haastattelut ja tutkimuskohteeseen liittyvät valmiit aineistot. (Vilkka 2021b, 101.)

Tässä opinnäytetyössä yhdistellään kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimustapaa menetelmäringulaation muodossa. Tämän yhdistelmän kautta saadaan syvällisempää tietoa tutkittavasta aiheesta, kun henkilöstölle laaditaan kysely, jossa käsitellään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa toimекsiantajayrityksessä. Kyselyn lisäksi haastatellaan työntekijöiden edustajaa ja kahta esihenkilöä, jotta saadaan työnantajan ja työntekijöiden edustajien näkemyksiä mukaan ja nähdään, ovatko he samalla viivalla henkilöstön kanssa yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun toteutumisesta.

2.2.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivisen tutkimusotteen avulla pyritään yleistämään kerätyn aineiston tuloksia. Kvantitatiivisen tutkimuksen taustalla on ilmiötä selittävää teoriaa ja vahvaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2015, 73.) Tämän takia on tärkeää, että tutkittava ilmiö on sidottu johonkin teoriasuuntaukseen ja siihen liittyvät käsitteet on määritelty selkeästi (Hirsjärvi ym. 2009, 140). Selkeä käsitteiden määrittely auttaa myös lukijaa ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä paremmin.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tietoa tarkastellaan numeerisesti, jolloin tutkittavaa ilmiötä ja sen ominaisuuksia käsitellään numeroiden avulla. Se vastaa siis määrällisiin kysymyksiin, kuten esimerkiksi kuinka monta kertaa jokin tietty arvo esiintyy tutkimustuloksissa. Tutkija selittää ja tulkitsee kerätyn aineiston tuloksien olennaiset numerotiedot sanallisesti sekä kuvaa, miten eri asiat eroavat toisistaan tai liittyvät toisiinsa. Kvantitatiivisen aineiston tyypillinen ominaisuus on vastaajien ja tutkittavien henkilöiden suuri määrä. Suositeltavana vähimmäismääränä pidetään 100 henkilöä, jotta tutkija pystyy muodostamaan riittävän hyvän kuvan tutkittavasta ilmiöstä. (Vilkka 2007, 14, 17.)

Aineistonkeruumenetelmät

Kvantitatiivisen tutkimuksen yleisin aineiston keräämisen muoto on kysely. Tutkittava ilmiö on syytä tuntea hyvin, jotta kyselyyn voidaan laatia oikeanlaiset kysymykset. (Kananen 2015, 73.) Kyselyä laatiessa ja sen toimivuutta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin:

- Kysymykset ovat ymmärrettäviä ja yksiselitteisiä
- Vastaajat ovat oikeaa kohderyhmää, jotta heiltä löytyy tietoa tutkittavaan aiheeseen liittyen
- Vastaajat ovat halukkaita antamaan tietoa (Kananen 2011, 30).

Kyselyt voivat olla muodoltaan erilaisia, kuten esimerkiksi standardoitu eli vakioitu, jolloin jokaiselta vastaajalta kysytään samat asiat samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Toinen vaihtoehto voi olla informoitu kysely, jossa tutkija voi mahdollisesti kysyä tarkentavia lisäkysymyksiä. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijan on itse kohdattava vastaajat, jonka aikana hän voi kysyä lisäkysymyksiä sekä tarkentaa ja selostaa tutkimuksen tarkoitusta. (Vilka 2021a, 94.)

Kyselylomaketta käytetään tutkimuksen aineiston keräämisen tapana muun muassa silloin, kun vastaajat ovat hajallaan tai tutkimuksen aihe on arkaluontoinen (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Etuina kyselylomakkeen käyttämisessä aineistonkeruussa ovat myös vastaajien anonymius sekä se, että tutkimukseen voidaan saada kerralla paljon henkilöitä ja kysyä erilaisia asioita (Vilka 2021a, 94). Huolellisesti laadittua kyselylomaketta on helppo analysoida ja tuloksia raportoida. Kyselylomakkeeseen liittyy myös haittoja, jotka voivat muodostua vastaajien haluttomuudesta vastata kyselyyn rehellisesti sekä väärinymmärryksien mahdollisuudesta, kun ei ole mahdollista kysyä tarkentavia kysymyksiä tai vakuuttua siitä, että vastaajilla on tarpeeksi tietoa tutkittavasta aiheesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Kysymyksien täytyy olla huolellisesti suunniteltuja, koska myöhemmin on myöhäistä tehdä kyselylomakkeeseen enää muutoksia, kun se on laitettu jakoon. Olennaista on myös kysyä tutkittavaan aiheeseen liittyen sisällöllisesti oikeanlaisia kysymyksiä. (Vehkalahti 2014, 20.)

Kyselylomakkeessa kysymykset ovat usein strukturoituja, jolloin vastausvaihtoehdot on muodostettu valmiiksi ja vastaaja valitsee niistä omaan tilanteeseensa sopivimman vaihtoehdon. Näitä kysymyksiä on helppo käsitellä niiden numeerisen muodon takia. Strukturoituja kysymyksiä ovat erilaiset vaihtoehtokysymykset, kuten valinta- ja monivalintakysymykset, sekä asteikkokysymykset. Vaihtoehtokysymyksissä voidaan valita yksi tai useampi vaihtoehto, kun taas asteikkokysymykset sisältävät valinta-asteikon ja ne perustuvat vastaajan mielipiteeseen. (Kananen 2015, 235.)

Kyselylomakkeen kysymykset voivat olla myös avoimia, jotka vielä voidaan rajata täysin avoimiin ja rajattuihin kysymyksiin. Avoimien kysymyksien avulla voidaan saada tutkittavasta aiheesta sellaista tietoa, jota strukturoiduilla kysymyksillä ei voida saada, koska avoin kysymys ei sulje vastausvaihtoehtoja pois. Riskinä avoimissa kysymyksissä voivat olla vastaajien kyllästymisen vaara, epärelevantti tieto sekä tutkijan työmäärän lisääntyminen, koska avoimet kysymykset ovat työläitä käsitellä. (Kananen 2015, 233–234.)

Verkkokyselyä tehdessä kannattaa muistaa muutama perussääntö, jotta kyselylomakkeesta tulisi mahdollisimman onnistunut. Ohjeiden pitää olla selviä ja yksinkertaisia. Kysymyksiä laadittaessa kannattaa huomioida niiden looginen järjestys sekä yksinkertaisuus, jotta vastaajien olisi mahdollisimman helppo seurata kyselyä. Kysymyksien tulee myös mitata vain yhtä asiaa kerrallaan. Verkkokyselyissä on mahdollista hyödyntää hyppykäskyjä, joiden avulla vain tiettyyn kohderyhmään kuuluvat vastaavat tiettyihin kysymyksiin. Verkkokysely kannattaa aina testata etukäteen, jotta mahdolliset virheet huomataan ajoissa, kun ne ovat vielä korjattavissa. (Kananen 2015, 253–254.)

Kvantitatiivista tutkimusta voidaan myös tehdä havainnointitutkimuksen avulla, jossa tietoa kerätään sananmukaisesti havainnoimalla tutkimuskohdetta. Havainnointi voi tapahtua muun muassa niin, että tutkija on kokonaan vain ulkopuolinen tarkkailija eikä osallistu itse havainnoitavien toimintoihin. Havainnointitutkimuksen suurimpia etuja on se, että tutkimusaineisto hankitaan silloin, kun tutkittava asia tapahtuu, kun taas kyselytutkimuksissa tutkimuksessa saatavat tiedot perustuvat aikaisempiin tapahtumiin. (Heikkilä 2014, 17.) Valmiit aineistot ovat myös yksi muoto, jolla tutkimusaineistoa voidaan kerätä. Nämä valmiit aineistot voivat olla esimerkiksi erilaisia tilastoja, tietokantoja tai rekisterejä. (Kananen 2015, 74.)

Mitta-asteikot

Mitta-asteikot voidaan jakaa ominaisuuksiensa perusteella neljään luokkaan, jotka ovat nimeltään nominaali-, ordinaali-, intervalli- ja suhdeasteikko. Vähiten ominaisuuksia ja samalla myös yksinkertaisin on nominaaliasteikko, josta edellä mainitussa järjestyksessä siirrytään jokaisen kohdalla hieman tarkempaan mittaustasoon. Seuraava mitta-asteikko sisältää aina edellisen asteikon ominaisuudet. (Kananen 2011, 60–61.)

Nominaaliasteikon eli laatueroasteikon avulla voidaan mitata havaintoyksikön laadullisia ominaisuuksia ja tämä havaintoyksikkö kuuluu vain yhteen luokkaan eli ominaisuutta joko on tai ei ole.

Esimerkkejä tästä ovat sukupuoli, ammatti, maksutapa ja kotipaikka. Ordinaaliasteikon eli järjestyksasteikon avulla voidaan havaintoyksiköt järjestää mitatun ominaisuuden mukaan. Hyvänä esimerkkinä toimii Likertin asteikko, jolla voidaan mitata mielipiteitä jostakin asiasta. Useasti Likertin asteikon väittämät ovat: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Siitä voi kuitenkin muodostaa erilaisia variaatioita. Järjestyksasteikko ei kerro havaintoyksiköiden järjestyksen välisistä suhteiden tai määrien eroista mitään, vaan ainoastaan niiden mielipidejärjestyksen. (Kananen 2011, 61, 63.)

Intervalliasteikon eli välimatka-asteikon avulla taas voidaan mitata havaintoyksiköiden etäisyyttä toisistaan. Järjestyksasteikkoon voidaan lisätä tasaväliset välimatkat eli havaintoyksiköt ovat yhtä kaukana toisistaan. Esimerkkeinä tästä toimivat vuosi, pituus, paino ja keskiarvo. (Vilkkä 2007, 49–50.) Suhdelukuasteikolla eli absoluuttisella asteikolla on absoluuttinen nollakohta ja sillä voidaan mitata samoja asioita kuin intervalliasteikolla, mutta se on korkein asteikko ja edellyttää nollapistettä. Intervalliasteikko ja suhdeasteikko edustavat molemmat numeerista mittaamista, kun taas esimerkiksi ordinaaliasteikolla käytettävä Likertin asteikko edustaa sanallista mittaamista. (Kananen 2011, 62–63.)

Otanta

Perusjoukko eli populaatio kuvaa sitä kohderyhmää, jota tutkimus koskettaa ja josta halutaan tehdä erilaisia päätelmiä. Otanta edustaa tiettyä joukkoa kohderyhmästä, joiden avulla saatuja tuloksia voidaan yleistää tarkoittamaan koko perusjoukkoa saamalla pienoiskuva perusjoukosta tutkimuksen avulla, mutta on muistettava, että otanta kuvaa vain perusjoukkoa tietyllä todennäköisyydellä, ei koskaan täysin tarkasti. (Kananen 2011, 65.) Jotta otanta voidaan toteuttaa, perusjoukosta on oltava olemassa luettelo, jonka kautta otokseen valittavat henkilöt voidaan valita. Otanta voidaan suorittaa erilaisilla tavoilla, kuten yksinkertaisen satunnaisotannan, ryväotannan tai systemaattisen otannan kautta. (Heikkilä 2014, 32, 34.)

Yksinkertaisen satunnaisotannan kautta jokaisella perusjoukkoon kuuluvalla on samansuuruinen todennäköisyys tulla valituksi otokseen (Heikkilä 2014, 34). Tällöin otokseen valittavien valinta suoritetaan esimerkiksi arpomalla. Yksinkertainen satunnaisotanta soveltuu tutkimukseen hyvin silloin, kun perusjoukko on homogeeninen tai perusjoukosta ei ole saatavilla etukäteistietoa. Systemaattisessa otannassa taas otokseen valittavat henkilöt valitaan tasavälein perusjoukosta, esimerkiksi joka kolmas tai seitsemäs. Tässä edellytetään sitä, että perusjoukko on ominaisuuksiltaan satunnaisessa järjestyksessä, kuten aakkosjärjestyksessä. (Kananen 2015, 274, 276.)

Ryväsotannassa tutkitaan useamman perusjoukon alkioiden muodostamaa ryhmää. Esimerkiksi ammattikorkeakoulujen opiskelijat ovat ryvästyneet vuosikursseittain ja nämä taas vielä aloitusryhmittäin. Aloitusryhmät ovat tässä tapauksessa alkioita. Ryväsotannassa voidaan perusjoukko jakaa ryväksiin, joista otos poimitaan ja valittujen ryväksien kaikki alkiot tutkitaan, tällöin puhutaan yksiasteisesta ryväsotoksesta. Kaksiasteisessa ryväsotannassa ryväkset valitaan sattumanvaraisesti ja näissä ryväksissä otanta suoritetaan esimerkiksi satunnaisotannalla. (Kananen 2015, 275–276.)

Heikkilän (2014) mukaan tutkimus voidaan tehdä myös kokonaistutkimuksena, jota kannattaa suosia silloin, kun perusjoukon lukumäärä on pieni. Kokonaistutkimus tehdään kvantitatiivisessa tutkimuksessa lähes aina, kun tutkittavien lukumäärä on alle sata sekä silloin, kun tehdään kyselytutkimus, jossa perusjoukko on 200-300 henkilöä. (Heikkilä 2014, 31.) Kokonaistutkimuksessa siis tutkitaan koko perusjoukko (Kananen 2011, 65).

Otoksen tai kokonaistutkimuksen yhdeksi suurimmaksi riskiksi voidaan lukea vastausprosentin alhaisuus eli kato. Verkkokyselyissä katoa voidaan hillitä eri tavoin. Kyselylomake tulee tehdä mahdollisimman lyhyeksi ja kutsussa kannattaa ilmoittaa ennakoitu vastausaika, jotta vastaajat tietävät suunnilleen, kauanko heiltä kuuluu aikaa tutkimukseen vastaamiseen. (Kananen 2015, 280.) Lisäksi katoa voidaan yrittää pienentää muistutusviesteillä kyselyyn vastaamisesta sekä ilmoittamalla etukäteen, että kyseistä tutkimusta ollaan tekemässä (Vilka 2021a, 95). Kato voi vaikuttaa negatiivisesti tulosten luotettavuuteen, jos kato on suuri (Kananen 2011, 67). Vastaajia voidaan yrittää motivoida vastaamaan muun muassa jonkinlaisen palkkion avulla, joka nostaa tutkittavien henkilöiden halukkuutta vastata kyselyyn (Kananen 2015, 262).

Analyysimenetelmät

Kvantitatiivisen kyselyaineiston analysointi perustuu erilaisiin lukumääriin ja prosentteihin, maattisiin kaavoihin sekä laskennalliseen todennäköisyyteen, joiden avulla voidaan tarkastella suuren joukon käyttäytymistä (Vilka 2021b, 141). Huomiota ei kiinnitetä yhteen havaintoyksikköön, vaan useampaan. Jotta useampaa havaintoyksikköä voidaan tutkia, täytyy kerätty aineisto tiivistää erilaisia tilastotieteen tunnuslukuja, suoria jakaumia ja ristiintaulukointia hyödyntäen sekä avointen kysymyksen vastauksia tutkimalla ja avaamalla. Yksi mahdollisuus on esittää tuloksia myös graafisessa muodossa. (Kananen 2015, 287–288, 294.)

Suoran jakauman avulla voidaan laskea yhden kysymyksen vastausten suhteellinen osuus. Suoran jakauman kautta saadaan tehtyä yksinkertaista analyysia, jolloin tulokset esitetään prosenttilukuja

hyödyntäen eli suhteellisesti. Taulukossa on myös oltava esillä vastaajien kokonaismäärä, josta prosenttiluvut muodostuvat. (Kananen 2015, 289–290.)

Ristiintaulukoinnin avulla voidaan tutkia kahta muuttujaa, jolloin pyritään selvittämään muuttujien välisiä riippuvuuksia tai ryhmien välisiä eroja. Myös ristiintaulukoinnissa tulokset kannattaa esittää prosenttimuodossa selkeyden vuoksi. (Vilka 2021b, 145–146.) Ristiintaulukoinnin avulla saaduista tuloksista ei kuitenkaan kannata tehdä lopullisia syy-seuraussuhteiden päättelyä, koska on mahdollista, että havainnot voivat muuttua jonkin toisen syyn takia. Erojen ja riippuvuuden merkittävyyttä tulee testata khiin neliötestillä, joka kertoo, ovatko erot tilastollisesti kuinka merkitseviä. (Kananen 2015, 291, 311.)

Khiin neliötesti sopii hyvin esimerkiksi nominaaliasteikollisten muuttujien erojen testaamiseen. Khiin neliötestillä voidaan arvioida ja tutkia, että johtuvatko ryhmien tai muuttujien väliset erot sattumanvaraisuudesta vai ovatko ne todellisia ja minkä suuruisia. Näitä eroja tarkastellaan neljällä eri tasolla, jotka ovat: ei merkitsevä ($p > 0.05$), melkein merkitsevä ($p < 0.05$), merkitsevä ($p < 0.01$) ja erittäin merkitsevä ($p < 0.001$). Khiin neliötesti edellyttää tiettyjä toteutumia. Jakaumia on oltava kaksi erillistä, tai yksi jakauma ja yksi oletettu jakauma. Näiden jakaumien otoskokojen on oltava yhtä suuria ja jakaumien tulee edellyttää 5-sääntöä eli jakauman solussa on oltava vähintään viisi havaintoyksikköä. Lisäksi asteikon tai muuttujan on oltava vähintäänkin nominaaliasteikollinen. (Kananen 2011, 80, 83.)

Tämän opinnäytetyön kvantitatiivinen osuus, jolla kerätään suurin osa aineistosta, tehdään verkkokyselyn avulla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselynä. Verkkokyselyssä käytetään Webropol -ohjelmaa, josta tiedot on helppo viedä Exceliin ja analysoida vastauksia sen avulla. Kysely on vakioitu ja siinä hyödynnetään pääasiassa strukturoituja kysymyksiä, joiden avulla saadaan kyselyyn valituista teemoista vastauksia, jotka ovat verrattavissa toisiinsa, koska vastaukset perustuvat pääasiassa vastaajien mielipiteeseen yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta.

Mukana kyselylomakkeessa on myös muutamia avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat voivat halutessaan vastata. Ne ovat vapaaehtoisia kohtia vastata, jotta niiden takia vastaajien mielenkiinto ei laske heidän vastatessaan kyselyyn. Avoimien kysymyksien avulla tuodaan syvällisempää ja tarkempaa tietoa tutkittavasta aiheesta vapaata sanaa hyödyntäen. Avoimien kysymyksien lukumäärää harkitaan tarkkaan, jotta tutkijan työmäärä ei kasva liian isoksi ja myös niihin jaksettaisiin ja

haluttaisiin vastata. Kyselyn avulla aineiston kerääminen toteutetaan kokonaistutkimuksena perusjoukon pienen koon vuoksi. Heikkilän (2014, 31) mukaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa kyselytutkimus tulee tehdä kokonaistutkimuksena, kun perusjoukko on 100-200 henkilöä ja toimeksiantajayrityksen henkilöstön määrä on noin 200. Kyselylomake laitetaan jakoon koko henkilöstölle toimeksiantajan puolesta. Toimeksiantaja ilmoittaa tämän tutkimuksen teosta etukäteen viikkotiedotteessa henkilöstölle.

Vastaajilla on myös mahdollista osallistua arvontaan, josta voi voittaa 100 euron arvoisen lahjakortin majoitus- ja ravintolapalveluihin. Arvontaa ja palkintoa käytetään vastaajien motivoinnissa, jotta vastausprosentista saataisiin mahdollisimman kattava. Kyselylomake on anonyymi eli vastauksia ei voida yhdistää vastaajaan. Kyselylomakkeessa ei kysytä henkilötietoja, mutta arvontaa varten kerätään nimi ja sähköpostiosoite erilliselle lomakkeelle, josta vastaajaa ja kyselyyn tulleita vastauksia ei voi yhdistää toisiinsa. Arvonta suoritetaan Pick a number -sivustolla, jossa kone arpoo Excelin rivinumeroinnin perusteella voittajan. Arvontavoitosta ilmoitetaan henkilökohtaisesti. Arvonnan jälkeen henkilötiedot tuhotaan.

Kyselyssä käytetään erilaisia mitta-asteikkoja, kuten nominaali- ja ordinaaliasteikkoja, joiden avulla aineistoa hankitaan. Aineiston analysoinnissa ja tuloksien esittämisessä hyödynnetään suoria ja kaunia, ristiintaulukointia, keskiarvoa, khiin neliötestiä sekä graafisia kuvioita. Kyselylomake tehdään verkkokyselynä siitä syystä, että tutkimuksen aihe on arkaluontoinen. Arkaluontoisuuden vuoksi vastaajat eivät välttämättä antaisi yhtä paljon aitoa ja luotettavaa tietoa, jos kysely toteutettaisiin tutkijan läsnä ollessa. Lisäksi toimeksiantajayrityksellä on kolme toimipistettä, joten verkossa suoritettava kysely helpottaa tutkimukseen osallistumista ja tutkijan työmäärää. Tutkimusta ei aikataulullisista syistä voida toteuttaa esimerkiksi havainnointitutkimuksena ja valmiita aineistoja toimeksiantajayrityksellä ei ole tutkimuksen aiheeseen liittyen, paitsi loppuvuodesta 2021 tehdyn henkilöstötutkimuksen yhden kysymyksen vastaukset liittyen henkilöstön eriarvoiseen kohteluun. Näitä vastauksia hyödynnetään kyselylomakkeen muodostamisessa.

2.2.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen kautta pyritään ymmärtämään tutkimuksen kohdetta ja selittämään tämän käyttäytymistä sekä ajatusmalleja. Tutkimuksen kohteena voivat olla kohderyhmän arvot, asenteet ja tarpeet, joiden avulla selvitetään ihmisten käyttäytymistä. Kvalitatiivisessa

tutkimuksessa harvoin pyritään tilastollisiin yleistyksiin ja tutkittavat henkilöt valitaan hyvin harkinnanvaraisesti. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvalitatiivinen tutkimus vastaa laadullisiin kysymyksiin eli esimerkiksi sellaisiin, joiden avulla halutaan tietää miksi tai miten jokin asia tapahtuu. Tyypillistä on, että tutkittavia henkilöitä ei ole suurta määrää, vaan kohderyhmä rajataan pieneksi, mutta se analysoidaan tarkasti. (Heikkilä 2014, 15.) Aineisto on yleensä hyvin runsasta ja moninaista, josta tutkijan tulisi löytää vastauksia tutkimaansa ongelmaan (Kananen 2015, 129). Näiden subjektiivisten kokemusten ymmärtäminen vaatii tutkijalta tietoa siitä, miksi tutkittavana oleva ilmiö on merkityksellinen tutkimuksen kohteelle. Tutkimuksessa pitää olla myös kiinnostava asiayhteys, joka voi muodostua muun muassa yrityksestä, työpaikasta tai harrastuksesta. (Vilkkä 2021b, 19.)

Aineistonkeruumenetelmät

Aineisto kerätään kvalitatiivisessa tutkimuksessa usein vähemmän strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa sekä aineisto on usein tekstimuodossa. Kvalitatiivisen tutkimuksen valmiita aineistoja voivat olla päiväkirjat, omaelämäkerrat sekä kirjeet. Perinteisesti kuitenkin aineistoa hankitaan erilaisten haastatteluiden avulla, jotka voivat olla lomakehaastatteluita, teemahaastatteluita, syvähaastatteluita tai ryhmäkeskusteluita. Haastatteluille tyypillistä on vuorovaikutus, jonka aikana osapuolet pääsevät vaikuttamaan toisiinsa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessakin aineistoja voidaan kerätä havainnoimalla, jolloin usein on kyse osallistuvasta havainnoinnista eli tutkija itse osallistuu jollakin tavalla itse tutkittavien toimintaan. (Heikkilä 2014, 16.)

Teemahaastattelu on monesti suosittu aineistonkeruutapa opinnäytetöissä kvalitatiivisessa tutkimuksessa rajallisen ajankäytön takia. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa haastattelu perustuu ennalta määritelyihin teemoihin, joiden avulla haastattelu pysyy tutkittavassa aiheessa. Tutkija voi kysyä tarkentavia kysymyksiä, jotka perustuvat tutkittavien vastauksiin, joiden avulla tutkittavasta ilmiöstä saadaan tarkempaa ja syvällisempää tietoa. Teemahaastattelun etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli jo tiedettyyn tietoon tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.)

Syvähaastattelu puolestaan on täysin strukturoitumaton haastattelu, jossa käytetään avoimia kysymyksiä. Ainoastaan ilmiö, josta on tarkoitus keskustella, on ennalta määritelty. Tämän takia syvähaastatteluissa korostuu tutkittavan ilmiön perusteellinen tunteminen sekä sen avaaminen kaikille, jotta tiedetään, mistä keskustellaan. Syvähaastattelussa ei kuitenkaan puhuta mistä vain, vaan keskustelun tulee liittyä tutkimuksen tarkoitukseen ja ongelmanasetteluun. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88–89.)

Saturaatio on yksi tapa ratkaista aineiston riittävyyteen liittyvä ongelma. Saturaatio eli kyllääntyminen kuvaa tilannetta, jossa kerättävä aineisto alkaa toistaa itseään eikä näin tuota enää uutta tutkimuksen kannalta olennaista tietoa. Jo pienestäkin aineistosta voidaan saada riittäviä yleistyksiä tutkimukseen liittyen, jolloin aineistoa on kerätty tarpeeksi. Saturaatiopisteeseen pääseminen ei kuitenkaan sovi jokaiseen laadulliseen tutkimukseen, joten sitä on käytettävä harkiten, kun miettii, että milloin aineistoa on kerätty riittävästi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99–100.)

Analyysimenetelmät

Teemahaastatteluiden analysointi lähtee liikkeelle aineiston litteroinnista, joka tarkoittaa sitä, että digitaaliseen muotoon, äänitteiksi, tallennettu aineisto puretaan tekstiksi. Litteroinnin muotoja on erilaisia, jotka vaihtelevat sanatarkasta hyvin yleisluontoiseen, jossa voidaan kirjata ylös vain haastatteluissa muodostuneen sanoman ydin. Litteroinnissa äänitteiden purkamisessa apuna voidaan käyttää erilaisia teknisiä ja ohjelmistollisia apuvälineitä. (Kananen 2015, 129.)

Teemahaastattelua voidaan analysoida tarkemmin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysissä keskitytään siihen, mikä aineistossa oikeasti kiinnostaa ja nämä asiat kannattaa merkitä litteroituun aineistoon ja esimerkiksi värikoodata ne, jotta erotetaan eri teemoihin liittyvät kohdat. Merkityt asiat voidaan siirtää erilliseen paikkaan, kuten taulukkoon, jolloin tarkempaan analyysiin jää vain olennainen tieto. Aineistoa kannattaa joko luokitella, teemoitella tai tyyppitellä, joiden avulla voidaan kirjoittaa yhteenvedoa tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104–105.)

Luokittelu nähdään aineiston yksinkertaisimpana järjestelyn muotona, jossa aineistosta määritellään luokkia ja sen jälkeen lasketaan, montako kertaa ne esiintyvät aineistossa. Teemoittelu on luokittelun kaltaista, mutta siinä painotetaan teemoja ja sitä, mitä niistä on sanottu. Laadullista aineistoa pilkotaan ja ryhmitellään teemojen mukaan, jonka avulla voidaan vertailla määriteltyjen

teemojen esiintymistä aineistossa. Tyypittelyssä taas aineistoa ryhmitellään tyypeiksi, joiden avulla teemojen sisältä etsitään yhteneväisiä ominaisuuksia ja näistä muodostetaan eräänlaisia yleistyksiä, joita kutsutaan tyyppiesimerkeiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–106.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysin apuna voidaan käyttää aineisto- tai teorialähtöistä tapaa. Teorialähtöistä tapaa käytetään silloin, kun halutaan testata jo olemassa olevaa mallia tai teoriaa uudessa kontekstissa. Aineistolähtöistä analyysiä käytetään silloin, kun analyysin pääpaino on kerättyssä aineistossa ja teoriaa rakennetaan aineiston kautta. Näiden kahden tavan välillä on vielä olemassa teoriasidonnainen tutkimus. Tällöin kytkennät teoriaan ovat havaittavissa, mutta analyysi ei perustu suoranaisesti teoriaan, vaan aineiston kautta havaituille löydöksille etsitään tukea teoriasta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, Aineisto- ja teorialähtöisyys.)

Tämän opinnäytetyön kvalitatiivisessa osuudessa hyödynnetään teemahaastatteluita. Haastateltavat henkilöt ovat työntekijöiden edustaja ja kaksi esihenkilöä. Näiden teemahaastatteluiden tarkoitus on tuoda työnantajan ja työntekijöiden edustajien näkemyksiä mukaan tutkittavaan aiheeseen, jolloin voidaan verrata sitä, vastaavatko heidän näkökulmansa yleisesti henkilöstön ajatuksia ja syventää kyselyn kautta hankittua tietoa. Haastatteluiden avulla selvitetään, että miten vuorovaikutus toteutuu toimeksiantajayrityksessä liittyen yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun eli kertooko henkilöstö edellä manituille edustajille muun muassa epäkohdista aiheeseen liittyen. Lisäksi selvitetään heidän oma näkemyksensä yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta toimeksiantajayrityksessä, heidän näkemyksiään kehityskohteista sekä aikaisempien kehitystoimien vaikuttavuutta ja toimivuutta aiheeseen liittyen.

Haastattelut toteutetaan etänä Microsoft Teamsin välityksellä. Haastattelut nauhoitetaan, jotta niiden käsittely onnistuu jälkepäin ja haastatteliija pystyy keskittymään itse haastatteluun kunnona. Nauhoituksen avulla haastattelut litteroidaan eli ne muutetaan tekstimuotoon, jolloin kaikki henkilötiedot saadaan poistettua, kuten ääni ja kuva. Litterointi tehdään niin, että litteroitavaan aineistoon otetaan mukaan vain sen, mitä haastateltavat ovat sanoneet, äänenpainoon ja muihin ääntelyihin ei oteta kantaa. Haastatteluiden anonyymiin tekstimuotoon purkamisen jälkeen nauhoitteet tuhoetaan, jotta henkilötietoja haastatteluista ei jää jäljelle.

Teemahaastatteluiden analysoinnissa hyödynnetään sisällönanalyysia ja teemoittelua, jotta haastatteluiden avulla saadusta aineistosta voidaan kerätä olennaisimmat tiedot ja vastaukset tutkimuksen aiheeseen liittyen ja käsitellä niitä teemoittain. Olennaiset asiat litteroiduista aineistoista siirretään erilliseen taulukkoon, jossa haastateltavien kertomia asioita eri teemoista voidaan vertailla ja muodostaa tietoa toimeksiantajayrityksen yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun vahvuuksista ja kehityskohteista. Teemahaastatteluita hyödynnetään tutkimuksen aineiston hankintatapana, jotta haastattelut pysyvät halutuissa teemoissa ja keskustelu etenee loogisesti eteenpäin ilman, että mennään teemoihin, joita ei tässä tutkimuksessa haluta käsitellä. Syvähaastattelussa esimerkiksi olisi tämä vaara, koska tutkijalla on etukäteen mietityt rajaukset haastatteluiden ja tutkimuksen suhteen.

2.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hyvää tieteellistä käytäntöä tulee noudattaa koko tieteellisen tutkimuksen ajan, jotta sen tulokset voivat olla uskottavia ja luotettavia sekä eettisesti hyväksyttäviä. Tieteellisen käytännön lähtökohdat ovat tarkkuus, rehellisyys ja huolellisuus koko tutkimuksen elinkaaren ajan. Aineistoa hankitaan ja käytetään tieteellisen tutkimuksen kriteereiden mukaisesti ja noudatetaan avoimuutta tuloksien suhteen, olivat ne sitten mitä tahansa. Muiden tutkijoiden tutkimukset ja saavutukset huomioidaan asiaan kuuluvalla tavalla ja niihin viitataan aina käytettäessä, jolla osoitetaan kunnioitusta toisia tutkijoita ja heidän töitään kohtaan. (Kananen 2015, 125–126.)

Opinnäytetyö vaatii koko projektin ajalta luotettavuuden suhteen arviointia, joka tulee tehdä rehellisesti ja tarkasti. Ei riitä, että vain toteaa noudattavansa eettisiä periaatteita, vaan niitä täytyy myös kuvata lukijalle, että miten niitä on toteutettu. Olennaista on, että kerrotaan, millaisia valintoja aineiston kokoamisen suhteen tehdään ja mihin niillä pyritään. Tutkimukseen osallistumisen tulee olla aina vapaaehtoista sekä suostumus tulee saada myös yritykseltä, jota tutkittavat edustavat tai jos heidän työaikaansa menee tutkimukseen osallistumiseen. Aineiston keräämisessä tulee ottaa huomioon yksityisyydensuoja sekä tutkittavien suostumus. Tämä suostumus edellyttää sitä, että tutkimuksesta on informoitu riittävästi, jotta henkilöt osaavat tehdä valintansa tutkimukseen lähtemisestä faktojen perusteella. (Vilkkä 2021b, 115–16, 197, 199.)

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta ja sen arviointia pyritään tuomaan esiin mahdollisimman paljon. Tutkimus tullaan kuvaamaan kattavasti ja läpinäkyvästi alusta loppuun asti. Tutkimustavat ja

niiden hyödyntäminen tutkimuksen käytännön osuudessa kerrotaan selkeästi. Kvantitatiivisessa osuudessa kyselylomakkeen vastausprosentista pyritään saamaan mahdollisimman suuri, jossa tullaan hyödyntämään vastaajien motivointia. Muistuttamalla kyselyyn vastaamisesta saadaan katoa vähennettyä ja vastauksista luotettavampia. Kyselylomakkeesta tehdään selkeä ja ymmärrettävä, jotta jokainen vastaaja ymmärtää kysymykset ja väittämät samalla tavalla ja tulokset ovat näin luotettavia sen osalta. Kyselylomakkeesta tehdään myös miellyttävä vastata, jotta vastaajien on helppoa ja vaivatonta vastata kyselyyn.

Kvalitatiivisessa osuudessa teemahaastattelut suunnitellaan huolella haastateltavien kontaktoinnista haastattelutuloksien analysointiin ja auki kirjoittamiseen asti. Haastattelurunko suunnitellaan niin, että kysymykset ovat selkeästi ymmärrettäviä ja tutkijalla on alateemoja ja apukysymyksiä tuki, jotta haastattelu pysyy oikeissa teemoissa ja vastauksista saadaan mahdollisimman paljon hyötyä irti tutkimuksen kannalta. Hyödyntämällä menetelmäringulaatiota saadaan Kanasen (2011, 124) mukaan koko aineiston luotettavuutta lisättyä, kun aineistoa kerätään erilaisilla tavoilla.

Reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetin ja validiteetin avulla voidaan tarkastella tieteellisen työn ja tutkimuksen luotettavuutta. Validiteetin avulla selvitetään, onko mitattu sitä asiaa mitä pitikin. Tutkimuksessa täytyy olla huolellinen, jottei mitata jotain sellaista, mitä ei ollut tarkoitus. Mittauksien luotettavuuden kannalta on tärkeää, että validiteetti on kunnossa, koska jos ei mitata oikeaa asiaa, ei reliabiliteetillä ole merkitystä. Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin, jossa sisäinen tarkoittaa oikeaa syy-seuraussuhdetta, jolloin tutkijan tulee pystyä perustelemaan esittämänsä väitteet oikeiksi. Ulkoinen validiteetti taas voidaan rinnastaa yleistettävyyteen, jolloin arvioidaan, miten saadut tulokset pitävät paikkansa perusjoukossa. Heikon validiteetin syynä voi olla eri asioita, kuten se, että tutkimukseen valitut henkilöt eivät edusta kohderyhmää, otannassa on tehty virheitä tai tutkittavat henkilöt ovat olleet tavoittamattomissa. (Kananen 2015, 347, 348.) Validiteetti voidaan siis varmistaa käyttämällä oikeanlaisia mittareita (Vehkalahti 2014, 41).

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta eli sitä, jos tutkimus uusitaan, niin saadaan samat tulokset uudestaan. Reliabiliteettia voidaan vain arvioida, sitä ei voida laskea. Varma keino varmistaa reliabiliteetti on uusien tutkimus, mutta se ei monesti ole mahdollista sen kustannusten

takia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on mahdollista, että tutkimuksen reliabiliteetti on korkea, mutta validiteetti matala. Tämä voi johtua siitä, että tutkimustulokset pysyvät samana, mutta itse mittari on virheellinen. Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuus voidaan arvioida juurikin validiteetilla ja reliabiliteetilla. Kokonaistutkimusta tehtäessä, kun kaikki tutkittavat henkilöt tavoitetaan, tarkoittaa se sitä, että tutkimuksen ulkoinen validiteetti on korkea. (Kananen 2015, 349–350.)

Tiedonhaku

Vilkan (2021b) mukaan tutkimuksessa on tärkeää harjoittaa lähdekritiikkiä lähteiden valinnassa ja käytössä. Lähteiden laatu on suoraan kytköksissä tutkimuksen kokonaisvaltaiseen laatuun, luotettavuuteen ja hyödynnettävyyteen. (Vilka 2021b, 120.) Lähteiden ja lähdekritiikin avulla muodostetaan tutkimuksen teoreettinen viitekehys eli se, mitä aiheesta jo tällä hetkellä tiedetään. Teoreettisen viitekehysten muodostaminen voi auttaa myös itse tutkimuksen tekemisessä, kun sen avulla voi löytää hyviä työkaluja toteuttaa myös oma tutkimuksensa. (Kananen 2015, 32.)

Tämän opinnäytetyön tietoperusta ja teoreettinen viitekehys muodostetaan alan asiantuntijakirjallisuuden, vertaisarvioitujen tieteellisten artikkeleiden, lainsäädännöllisen perustan sekä relevanttien internet-lähteiden avulla. Tiedonhankinnassa käytetään apuna Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston valikoimia sekä sen lisensoituja tietokantoja, kuten ProQuest Centralia. Lähdeaineistoa haetaan myös muun muassa Työterveyslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen, Finlexin ja Google Scholarin kautta.

3 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

3.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu vaikuttaa jokaiseen henkilöön työyhteisössä ja jokaisella työntekijällä on oikeus tulla kohdelluksi reilusti työpaikalla. Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun turvaamiseksi on kehitelty erilaista lainsäädäntöä, jotta yrityksissä jokaisella on samanlainen oikeus tehdä töitä taustastaan riippumatta. (Foot & Hook 2008, 119.) Yhdenvertaisuus työpaikalla tarkoittaa sitä, että jokainen työntekijä on samanarvoisessa asemassa (Yhdenvertaisuus työpaikalla n.d.). Yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 8§) mukaan ”ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kan-

salaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”.

Työnantajilla on aktiivinen rooli yhdenvertaisuuden edistämässä työpaikalla ja heidän velvollisuutenaan on ehkäistä työpaikalla tapahtuvaa syrjintää, jonka tavoitteena on, että syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus toteutuvat rekrytoinnissa, urakehityksessä, palkan ja etuuksien päättämisessä, koulutuksessa sekä työyhteisön kehittämisessä (Yhdenvertaisuus työpaikalla n.d.). Syrjintä työpaikalla tarkoittaa sitä, että työntekijä tai työnhakija saa huonompaa kohtelua syystä, johon liittyy jokin hänen henkilökohtainen ominaisuutensa. Myös sukupuoleen perustuva syrjintä on kiellettyä. (Yhdenvertaisuus ja syrjintä 2021.) Tasa-arvon toteutuessa työpaikalla tulee jokaisella olla oikeus ilmaista oma sukupuoli-identiteettinsä, johon liittyy sukupuolen esiin tuominen muun muassa puukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla (Tasa-arvon edistäminen työpaikalla n.d.).

Monimuotoisuutta työpaikalla tulisi hyödyntää laajasti. Monimuotoisuus tarkoittaa henkilöiden erilaisia taustoja muun muassa sukupuoleen, terveydentilaan, kansalaisuuteen, uskoon, vakaumukseen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen sekä työntekijöiden erilaisia koulutus- ja kokemustaustoja, persoonallisuutta ja arvoja. Jotta monimuotoisuutta voidaan hyödyntää, se edellyttää erilaisuuden hyväksymistä, ymmärtämistä ja arvostamista, jota hyvän johtamisen avulla voidaan viedä eteenpäin ja sen avulla näyttää esimerkkiä sekä saada monimuotoisen työyhteisön hyödyt käyttöön. Monimuotoisuuden arvostaminen on kuitenkin jokaisen yksilön vastuulla, jotta työpaikalle muodostuu erilaisuutta salliva ja hyödyntävä kulttuuri ja tavat toimia. Monimuotoisuus pitäisi nähdä voimavarana, jonka lähtökohtana on yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työpaikalla n.d.)

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat termejä, jotka liittyvät vahvasti yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun työpaikalla. Häirintää voivat olla esimerkiksi pelottelu, ilkeät ja vihjailevat viestit, toistuva uhkailu, työnteon perusteeton arvostelu, seksuaalinen häirintä sekä väheksyvät ja pilkkaavat puheet. Häirintää voi olla myös työnantajan direktio-oikeuden eli työnjohto-oikeuden väärinkäyttö. Se voi ilmetä muun muassa toistuvalla ja perusteettomalla puuttumisella työnteeseen, nöyryyttävillä käskyillä, epäasiallisella työjohtovallan käyttämisellä ja työtehtävien määrän

tai laadun perusteettomalla muuttamisella. Häirintää eivät kuitenkaan ole lievät ja yksittäiset teot. (Epäasiallinen kohtelu n.d.)

Epäasiallinen kohtelu taas voi ilmetä esimerkiksi kiusaamisena, vähättelynä, uhkailuna, suosimisena tai syrjimisenä, työnjohtovallan ylityksinä tai nöyryyttämisenä. Epäasiallinen kohtelu on monesti jatkuvaa ja järjestelmällistä, mutta se voi näyttäytyä myös yksittäisinä ja lievempinä tekoina. Kohtelu voi olla sanallista tai sanatonta, jolloin se voi ilmetä myös ilmeinä ja eleinä. Epäasiallinen kohtelu täyttää silloin häirinnän tunnusmerkistön, kun siitä on haittaa yksilön terveydelle tai turvallisuudelle. (Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla n.d.)

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kohteeksi voi joutua jokainen työpaikalla asemastaan riippumatta ja siihen vastaavasti syyllistyä kuka tahansa. Epäasialliseen kohteluun ja häirintään tulee puuttua välittömästi ja sen ennaltaehkäisemiseksi on hyvä luoda yhteiset pelisäännöt ja ohjeet, jotka ohjaavat työpaikalla tapahtuvaa toimintaa. Pelisäännöt ja ohjeet tulisi käydä läpi jokaisen kanssa esimerkiksi perehdytyksen yhteydessä tai palavereissa. (Epäasiallinen kohtelu n.d.) Ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ovat myös avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen työpaikalle. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän lopettamiseksi toteutettavien toimenpiteiden tulee olla riittäviä ja työnantajan pitää seurata niiden vaikutuksia. Jos toimenpiteillä ei ole toivottuja vaikutuksia, on työnantajalla oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin, kuten antaa varoitus sille, joka edelleen jatkaa epäasiallista kohtelua tai häirintää. (Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla n.d.)

3.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat

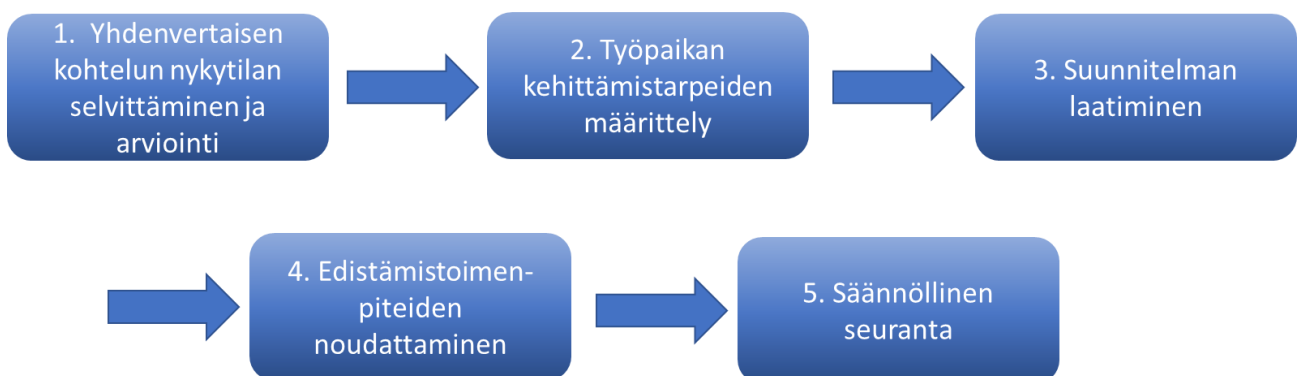
Yhdenvertaisuussuunnitelma

Sellaisilla työpaikoilla, joissa toimii vähintään 30 henkilöä säännöllisessä työsuhteessa, tulee olla suunnitelma yhdenvertaisesta kohtelusta ja sen edistämistoimenpiteistä. Edistämistoimien tulee olla tarkoituksenmukaisia, tehokkaita sekä oikeasuhtaisia voimavarat, toimintaympäristö ja muut olosuhteet huomioiden. Työnantajan tulee ottaa huomioon työpaikan tarpeet ja kehitettävä työoloja sekä toimintatapoja, joilla valitaan henkilöstöä yritykseen sekä tehdään ratkaisuja, jotka liittyvät henkilöstöön. Yhdenvertaisen kohtelun edistämistoimia tulee käsitellä henkilöstön tai sen edustajien kanssa. Edustajina voivat olla luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun. Henkilöstön edustajilla on

oikeus saada tietää, millaisiin toimiin työnantaja on alkanut yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tämä sama oikeus on myös työsuojeluvalltuutetulla. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7§.)

Yhdenvertaisen kohtelun arvioinnin kohteena voi olla monenlaisia asioita. Siihen liittyvät rekrytointiprosessi ja työsuhteet, koulutus ja kouluttautumisen kokonaisuus, työsuoritus ja sen arviointi, johtaminen, vaikutusmahdollisuudet, palkitseminen ja muut henkilöstöedut, työolosuhteet sekä työhyvinvointi, syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu. (Yhdenvertaisuus työpaikalla n.d.) Yhdenvertaisen kohtelun arvioinnin menetelminä voidaan käyttää henkilöstöraportteja, palautejärjestelmiä, henkilöstökyselyitä, kehityskeskusteluja ja ulkoisia arviointeja (Yhdenvertaisuuden arviointi n.d.).

Yhdenvertaisuussuunnitelman laajuuteen ja toimenpiteisiin vaikuttavat yrityksen omat tarpeet ja käytössä olevat voimavarat, mutta sen luomisessa ja ylläpitämisessä (ks. kuvio 1) käytetään samanlaista kaavaa. Ensin selvitetään yhdenvertaisen kohtelun nykytila, jonka perusteella määritellään kehittämistarpeet. Tämän jälkeen kehittämistarpeista laaditaan suunnitelma, kuinka niitä lähdetään edistämään ja toteuttamaan. Yhdenvertaisuuden tilaa pitää tarkastella määräjain sekä arvioida, millaisia vaikutuksia toimenpiteillä on ollut. Tarvittaessa työnantajan tulee määritellä kehittämistarpeita uudelleen tai tarkentaa tehtäviä toimia, jotta kehitys on aidosti eteenpäin menevää. (Yhdenvertaisuustoimien edistäminen n.d.)



Kuvio 1. Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Yhdenvertaisuustoimien edistäminen n.d., muokattu)

Tasa-arvosuunnitelma

Yrityksissä, joissa työskentelee säännöllisessä työsuhteessa vähintään 30 työntekijää, tulee laatia tasa-arvosuunnitelma, joka koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työpaikalla. Suunnitelman (ks. kuvio 2) pitää sisältää erityisesti selvitys tasa-arvoilanteesta, jonka osana on erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, palkkakartoitus heidän tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista, käynnistettävät ja toteutettavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja lisäämiseksi edellä mainituissa asioista sekä arvio siitä, miten edellisen tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet ovat toteutuneet ja millaisia tuloksia niillä on saatu aikaan. Suunnitelmasta, sen toimenpiteistä ja päivittämisestä pitää tiedottaa henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi tai vastaavasti niin, että palkkakartoitus tehdään vähintään joka kolmas vuosi, jos suunnitelma toteutetaan muilta osin vuosittain. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhdessä luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun, luottamusvaltuutetun tai muiden henkilöstön edustajien kanssa, joilla tulee olla osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia suunnitelmaa laadittaessa. (Tasa-arvolaki 609/1986, 6a §.)



Kuvio 2. Tasa-arvosuunnitelman pakolliset elementit (Tasa-arvosuunnittelu 2022)

Tasa-arvosuunnitelmaa luodessa tulee pitää mielessä sukupuolen moninaisuus ja työnantajan velvoite ehkäistä syrjintää sukupuolen ilmaisun ja sukupuoli-identiteetin perusteella. Se on työkalu, jonka avulla tasa-arvoa edistetään työpaikalla ja huomioidaan siihen liittyvät tarvittavat elementit. (Tasa-arvosuunnittelu 2022.) Tasa-arvosuunnitelmaan voi halutessaan liittää myös yhdenvertaisuuteen liittyvät toimenpiteet, mutta niiden yhdistäminen on jokaisen yrityksen päätettävissä, kuten myös se, liittääkö nämä suunnitelmat osaksi muuta suunnitelmaa, kuten työsuojelun toimintaohjelmaa, henkilöstösuunnitelmaa tai työyhteisön kehittämissuunnitelmaa (Yhdenvertaisuus työpaikalla n.d.).

3.3 Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvää lainsäädäntöä työelämässä

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain tavoitteena on edistää yhdenvertaista kohtelua, ehkäistä syrjintää ja parantaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeuksia. Työntajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaista kohtelua työpaikalla aktiivisesti. Syrjinnän ja häirinnän kielloista ja niiden sisällöstä määrätään yhdenvertaisuuslaissa. Jotkut henkilöt voivat olla oikeutettuja saamaan positiivista erityiskohtelua, kun tämän erilaisen kohtelun tarkoituksena on ollut yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjivästä kohtelusta johtuvien haittojen ehkäiseminen ja poistaminen. Erilainen kohtelu on myös silloin hyväksyttävää, kun se perustuu lakiin ja sillä on hyväksyttävä peruste sekä sen keinot ovat oikeasuhtaisia tavoitteeseen pääsemiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1§, 8§, 9§, 11§, 14§.)

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat erilaiset valvontaviranomaiset, joita ovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ja työsuojeluviranomaiset. Syrjinnän kohteeksi joutunut on oikeutettu saamaan hyvitystä siltä työnantajalta tai viranomaiselta, joka on häntä lain vastaisesti syrjinyt tai kohdistanut häneen vastatoimia ja näiden hyvitysten tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa syrjivän teon vakavuuteen. Vakavuutta arvioidaan teon laajuudella laadulla ja kestolla. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 18§, 23§, 24§.)

Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain, tunnetaan myös nimellä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolain tarkoituksena on myös parantaa sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyviä asioita ja ehkäistä näihin perustuvaa syrjintää. Sukupuoleen liittyvästä syrjinnästä säädetään siis tasa-arvolaisissa, joka voi olla välitöntä tai välillistä ja johon voi liittyä epätasa-arvoiseen asemaan laittaminen sukupuolen perusteella, raskaudesta, synnytyksestä tai vanhemmuudesta johtuvasta syystä tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Seksuaalisesta häirinnästä säädetään myös tasa-arvolaisissa. (Tasa-arvolaki 609/1986, 1§, 7§.)

Työnantajilla on velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti niin, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia ja miehiä, luomalla samanlaiset mah-

dollisuudet urakehitykseen ja luoda työolot sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluvat myös työntekijöiden työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen työjärjestelyin ja ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tulee edistää työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Palkkakartoituksen avulla selvittää, onko naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja samassa tai samanarvoisessa työssä. Perusteettomien palkkaerojen ilmetessä työnantajan on selvitettävä mistä palkkaerot johtuvat ja ryhdyttävä asianmukaisiin ja korjaaviin toimenpiteisiin niiden poistamiseksi. (Tasa-arvolaki 609/1986, 6§, 6b§.)

Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoituksena on pitää työympäristö ja työolosuhteet sellaisessa kunnossa, että jokaisen työntekijän työkyky pystytään turvaamaan ja ylläpitämään sekä ehkäistä ja torjua muun muassa työtaturmia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisiä tai henkisiä terveyden haittoja. Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoiseen kohteluun liittyen työturvallisuuslaissa säädetään häirinnästä sekä epäasiallisesta kohtelusta ja siitä, kuinka työnantajan tulee tiedon saatuaan puuttua tällaiseen toimintaan käytettävissä olevin keinoin, jotta edellä mainitut tavat toimia eivät jatku. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1§, 28§.)

Yhteistoimintalaki

Uusi yhteistoimintalaki, joka astui voimaan 1.1.2022, kumoaa kaksi aiemmin annettua lakia, jotka ovat laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) sekä laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990) (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 47§). Uuden yhteistoimintalain tarkoituksena on lisätä henkilöstön tiedonsaantia ja vaikutusmahdollisuuksia jatkuvan vuoropuhelun käytännön avulla. Se muodostuu kolmesta kokonaisuudesta, joissa painotetaan jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä, neuvotteluja erilaisissa muutostilanteissa sekä henkilöstön edustajaa yrityksen hallinnossa. (Uusi yhteistoimintalaki voimaan vuoden 2022 alusta 2021.)

Lain tarkoituksena on lisäksi parantaa yrityksen toiminnan tuloksellisuutta ja hyvinvointia sekä työyhteisön aktiivista kehittämistä, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistyössä toisiaan kunnioittaen oikeuksien ja velvollisuuksien piirissä sekä huomioiden samalla myös toistensa edut. Yhteistoimintalaki turvaa myös sen, että tiedonkulku on oikea-aikaista ja riittävää sekä henkilöstöllä on vaikutusmahdollisuuksia heihin itseensä liittyvissä asioissa, kuten heidän työhönsä, työoloihinsa ja asemaansa yrityksessä liittyen. (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 1§.)

Yhteistoimintalakia sovelletaan sellaisissa yrityksissä ja yhteisöissä, joiden säännöllisesti työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on vähintään 20 henkilöä. Henkilöstön edustaja työnantajan hallinnossa, hallintoedustaja, voidaan valita silloin, kun henkilöstön määrä Suomessa on vähintään 150 henkilöä. Hallintoedustajat voivat edustaa enintään neljäsosaa hallintoneuvostosta, hallituksesta tai johtoryhmästä, jossa käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, henkilöstön asemaa ja taloutta koskevia kysymyksiä. Heitä on oltava vähintään yksi, mutta kuitenkin enintään neljä ja heidät valitaan silloin, kun vähintään kaksi henkilöstön enemmistöä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii. (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 2§, 31§.)

Työnantajan ja henkilöstön edustajan, joka voi esimerkiksi olla luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai työsuojeluvalltuutettu, välisen vuoropuhelun tarkemmat aiheet liittyvät yrityksen kehitysnäkyymiin ja taloudelliseen tilanteeseen, työpaikan sovellettaviin sääntöihin, käytäntöihin ja toimintaperiaatteisiin. Myös työvoiman käyttötapoja, henkilöstön rakennetta, osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä käsitellään vuoropuhelussa. Työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä käsitellään niiltä osin, kuin sitä ei käsitellä muussa lainsäädännössä. (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 5§, 8§.)

Näiden pohjalta työnantajan ja henkilöstön edustaja laativat työyhteisön kehittämissuunnitelman, jota tulee ylläpitää, jotta työyhteisön kehittäminen on suunnitelmallista ja pitkäjänteistä. Kehittämissuunnitelmaan tulee kirjata yrityksen ja työyhteisön nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla on vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamistarpeisiin sekä lisäksi päämäärät ja toimenpiteet, joiden avulla ylläpidetään ja kehitetään henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista. Suunnitelmaan pitää kirjata myös edellä mainittuihin asioihin liittyvät toimenpiteet, vastuunjako, aikataulut ja seurantamenettelyt. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat voidaan toteuttaa osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 9§.)

Muutosneuvotteluja käydään työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai henkilöstön välillä silloin, kun kyse on taloudellisten ja tuotannollisten asioiden perusteella harkittavat irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Muutosneuvotteluiden alaiseksi lasketaan myös työnantajan työjohtovallan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä ja -menetelmissä sekä töiden, työtilojen ja säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat muun muassa yrityksen tai sen osan

lopettamisesta tai siirtämisestä toiselle paikkakunnalle, kone- ja laitehankinnoista tai uuden teknologian käyttöönotosta, ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai muista työn organisointiin ja järjestelyihin tehtävistä muutoksista. (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 16§, 18§.)

Euroopan Unionin vaikutukset

Suomen kuuluessa Euroopan unioniin, on sen noudatettava sieltä tulevien direktiivien ohjeistuksia, jotka ohjaavat kansallista lainsäädäntöä. Euroopan unionissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat johtavia periaatteita, jotka on kirjattu sen perussopimukseen. (Kansainvälinen ja EU-yhteistyö n.d.) Euroopan unionin kautta tulevat tasa-arvodirektiivit liittyvät muun muassa naisten ja miesten väliin tasa-arvoon, palkkaukseen ja tasa-arvoiseen päätöksentekoon, johon voi osallistua sukupuolesta riippumatta sekä perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamiseen (Gender equality n.d.).

3.4 Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun vaikutukset

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla lisää henkilöstön työhyvinvointia, johon laajalla lainsäädännöllä, kuten esimerkiksi yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja työturvallisuuslaeilla, tähdätään (Viitala 2013, 237). Yhdenvertaisella kohtelulla voi parantaa työn tuottavuutta ja tehokkuutta, kun työntekijöiden moninaisuutta huomioidaan ja arvostetaan (Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys työpaikalla n.d.). Yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus parantavat yrityksen sisäistä vuorovaikutusta, jonka avulla henkilöstö pääsee paremmin vaikuttamaan asioihin ja kokemaan arvotuksen tunnetta työstään, jotka ovat osaltaan lisäämässä työmotivaatiota ja -hyvinvointia sekä vähentämässä eriarvoisuutta (Miksi edistää tasa-arvoa 2022).

Työhyvinvointia ja työelämän laatua voidaan määritellä monilla tavoilla. Työhyvinvointi muodostuu työn kokonaisuudesta ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta ja kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Sitä lisääviä tekijöitä ovat esimerkiksi työyhteisön hyvä ilmapiiri, motivoiva johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi ja sen edistäminen kuuluvat kaikille, mutta työnantajan on huolehdittava yrityksen hyvästä johtamisesta, työympäristön turvallisuudesta ja yhdenvertaisesta sekä tasapuolisesta kohtelusta. (Työhyvinvointi n.d.)

Työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa vuosittain työolobarometrin, jonka avulla kuvataan suomalaisen työelämän tilaa seuraamalla työntekijöiden näkökulmia ja näkemyksiä työstään. Kysymykset liittyvät vahvasti yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun, kun tuloksia haetaan muun muassa

tasapuolisesta kohtelusta, työaika- ja palkkausjärjestelmistä, syrjinnästä, kiusaamisesta, töiden organisoimisesta ja työkyvystä. Työolobarometrin avulla saadaan kuvaa suomalaisten työelämän tilasta ja siitä, mihin pitää kiinnittää huomiota kansallisellakin tasolla. (Työolobarometri mittaa työelämän muutoksia n.d.)

Tamunomiebin ja Menen (2019) tekemän tutkimuksen mukaan, jossa he olemassa olevaan kirjallisuuteen ja muihin lähteisiin perustuen ovat tulleet tulokseen, että oikeudenmukaisuus, jota harjoitetaan työpaikalla puolueettomasti, parantaa liiketoiminnan suorituskykyä. Oikeudenmukaisuus, tasa-arvo sekä yhdenvertainen kohtelu edistävät työntekijöiden sitoutumista yritykseen, joka on osaltaan parantamassa yrityksen ja työntekijöiden tuottavuutta, joka johtaa yrityksen parempaan suorituskykyyn. Löydöstensä perusteella Tamunomiebin ja Menen suosittelevat, että yrityksissä johtamisen tulisi olla reilua, läpinäkyvää ja yhdenvertaista kaikessa toiminnassaan riippumatta siitä, ketä ollaan johtamassa. Ylimmän johdon tulisi näyttää tästä esimerkkiä ja toimia vuorovaikteisesti yrityksen henkilöstön kanssa. Jotta johtaminen ja yrityksen toiminta voivat olla yhdenvertaista ja tasa-arvoista, on yrityksellä oltava oikeanlaiset hallinnointi- ja ohjausjärjestelmät niiden toteutumisen tueksi ja edistämiseksi työpaikalla. (Tamunomiebi & Mene 2019, 4.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos kertoo myös, kuinka tasa-arvon edistäminen hallinnossa lisää yrityksen toiminnan laatua, vaikuttavuutta sekä läpinäkyvyyttä. Huomion kiinnittäminen tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun auttaa myös kohdentamaan resursseja paremmin, kun tiedetään, mihin asioihin pitää panostaa ja kiinnittää huomiota. Henkilöstö haluaa osallistua aktiivisemmin yrityksen erilaisiin hankkeisiin, kun he kokevat, että heillä on aito mahdollisuus vaikuttaa ja heidän mielipiteitään kuunnellaan päätöksenteossa. (Miksi edistää tasa-arvoa 2022.)

Hyvän ja avoimen johtamisen kautta työntekijöiden suorituskykyä voidaan saada paremmaksi ja tehokkaammaksi samalla, kun se lisää työhyvinvointia monelta eri näkökannalta. Hyvän ja tasapuolisen johtamisen avulla voidaan lisätä työtyytyväisyyttä ja henkilöstön sitoutumista yritykseen sekä parantaa työntekijöiden itsevarmuutta ja vähentää työstä aiheutuvaa stressiä ja henkistä uupumusta. (Alimo-Metcalfe, Alban-Metcalfe, Bradley, Mariathasen & Samele 2008.) Johtamisen kenttä on monipuolistunut viime vuosina paljon, kun etätyöt ovat yleistyneet. Etä- ja hybridityöt tuovat omat haasteensa tasavertaiseen johtamiseen, kun tiimit eivät enää työskentele samassa paikassa, vaan voivat olla hajaantuneina niin työpaikalle kuin kotiinkin, joka tuo eri työntekijöille

erilaisia tarpeita johtamiseen liittyen. (Nielsen, Kelloway & Taris 2016.) Uudet työskentelytavat ovat tuoneet uusia näkökulmia yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun yrityksen sisällä (Kehusmaa 2011, 18).

Nykypäivän johtamiseen liittyy vahvasti monimuotoisen työyhteisön johtaminen, joka onnistuessaan tuo monia hyötyjä yrityksen liiketoimintaan. Ajattelumallista, joka ilmentää sitä, että on olemassa naisten ja miesten töitä, on päästävä eroon. Sukupuoli ei määrittele sitä, miten töistä suoriutuu, vaan esimerkiksi osaaminen ja motivaatio. Yritysten täytyy luoda sellaiset puitteet, että jokaisella sukupuolestaan riippumatta on yhtäläinen mahdollisuus työskennellä ja päästä töihin. (Sukalova & Ceniga 2021, 8.) Sukupuolten välinen kuilu työelämässä on pienentymässä, mutta siihen täytyy kiinnittää vielä huomiota. Palkkaeroja esimerkiksi miesten ja naisten välillä ovat vielä olemassa samanarvoisesta työstä, jonka tasaamiseksi tehdään töitä. Monimuotoinen työyhteisö on kilpailuetu, jossa erilaiset näkökulmat ja työskentelytavat pääsevät oikeuksiinsa, jotka parantavat yrityksen liiketoimintaa. (Dashtevski, Ilieva & Popova-Koskarova 2018, 100–101.)

Kiinnittämällä huomiota siihen, että työnhakijoille annetaan mahdollisuus iästään riippumatta päästä yritykseen työntekijöiksi sekä eri ikäisille työntekijöille annetaan samalla tavalla vaikuttamismahdollisuuksia yrityksessä, saadaan monimuotoisuutta vahvistettua ja yritys pystyy vastaamaan nykypäivän työelämän haasteisiin paremmin ja ylläpitämään kilpailukykyään. Nuoremmilla ja uusilla henkilöillä alalla on innokkuutta ja opiskeluidensa kautta uutta tietoa, jota kannattaa hyödyntää samalla, kun kokeneempien työntekijöiden hiljainen tieto valjastetaan kaikkien käyttöön. Tietoa pitää pyrkiä jakamaan mahdollisimman paljon työntekijöiden välillä, jotta paras mahdollinen hyöty saadaan jokaisen osaamisesta irti. (Joki 2018, 188.)

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu yrityksissä ei ole aina helppoa ja itsestään selvää. Koivusen, Ylöstalon ja Otonkorpi-Lehtorannan (2015) tekemän tutkimuksen mukaan, jossa tutkittiin yhdenvertaista kohtelua työnhakijan ja rekrytoinnin näkökulmasta Suomessa, rekrytoijat ovat tietoisia yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä laeista ja he yrittävät noudattaa niitä. Kuitenkin etsiessä ihanteellista työntekijää täytettävään tehtävään, saattaa lainsäädännöllinen tulkinta olla kuitenkin hieman valikoivaa. Vastuun siirtäminen yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta voi välillä on helpompaa siirtää jollekin toiselle, kuten työnhakijalle itselleen tai asiakkaalle, jolle

työntekijää ollaan etsimässä. Rekrytoijat väittävät, että työntekijöiden tulisi hankkia itselleen tietynlaisia taitoja tai yrityksen tulisi muuttaa omia vaatimuksiaan sopivalle työntekijälle, jota ollaan etsimässä, jotta rekrytoija voisi tehdä tasapuolisempia päätöksiä rekrytointiprosessin aikana. (Koivunen, Ylöstalo & Otonkorpi-Lehtoranta 2015.)

Koivusen ja muiden (2015) tekemässä tutkimuksessa havaittiin myös se, että monimuotoisuutta pidetään arvokkaana ja tavoiteltavana asiana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa, mutta monesti sitä pidetään arvokkaana sen takia, että se hyödyttää liiketoimintaa eikä nimenomaan samanarvoisuuden toteutumisen kannalta. Erilaiset ihmiset tuovat omia näkökulmiaan ja ideoitaan eri asioihin ja asiakkaiden palvelun parantamista voidaan myös mahdollistaa monimuotoisuuden kautta. Kuitenkin välillä esimerkiksi maahanmuuttajia palkataan matalamman tason tehtäviin, koska he odottavat työnantajalta vähemmät samalla, kun he tekevät töitä enemmän kuin kantasuomalaiset. Tällöin monimuotoisuutta käytetään enemmänkin eriarvoisuuden käytäntönä kuin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisääjänä. Koivusen ja muiden tekemää tutkimuksen ei voida ajatella kattavan koko Suomen työmarkkinatoimintaa, mutta se antaa tietynlaista kuvaa, yhdessä muiden tutkimusten ja samankaltaisten löydösten perusteella, Suomen nykypäivän rekrytointipolitiikasta. (Koivunen ym. 2015.)

Erilaisiin lähteisiin perustuen voidaan todeta, että yhdenvertaisella ja tasa-arvoisella kohtelulla työpaikalla on vaikutuksia moneen asiaan ja niiden toimivuuteen. Ne ovat vahvasti kytköksissä henkilöstön ja sitä kautta yrityksenkin suorituskykyyn sekä työhyvinvointiin. Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun varmistaminen ei ole ainoastaan yrityksen johdon tehtävä, vaan koko henkilöstön. Johtamisen avulla voidaan kuitenkin näyttää esimerkkiä siitä, miten yrityksessä kohdellaan kaikkia tasavertaisesti ja tasapuolisesti. Johtamisella on iso merkitys siinä, että työhyvinvointi on hyvällä tasolla ja jokainen kokee itsensä arvostetuksi työyhteisössään, kun työyhteisön erimielisyyksiin osataan puuttua ajoissa sekä niitä ennaltaehkäistään aktiivisesti. Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun ei pitäisi olla valinta yrityksissä, vaan normaali tila, jota laajalla lainsäädännöllä ja ohjeistuksilla ohjataan kansallisesti sekä myös Euroopan unionin suunnalta.

4 Tutkimustulokset

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn sekä teemahaastatteluiden perusteella toimeksiantajayrityksen nykytila sekä vahvuudet ja kehityskohteet yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun kannalta. Tulosten pohjalta toimeksiantajayrityksen on tarkoitus päivittää lain vaatimia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmiaan ajan tasalle.

4.1 Aineistonkeruun tapojen kertaus

Kyselylomakkeen toteutus

Kyselylomake (ks. liite 1) toteutettiin verkkokyselynä Webropol -ohjelmaa hyödyntäen. Kysely toteutettiin kokonaistutkimuksena, koska toimeksiantajayrityksessä on noin 200 työntekijää, joten koko henkilöstölle mahdollistettiin kyselyyn vastaaminen. Kysely oli pääosin strukturoitu kysely, jossa oli mukana myös muutamia avoimia kohtia, joihin vastaajat saivat halutessaan vapaasti kertoa ajatuksistaan enemmän teemaan liittyen. Strukturoiduissa kysymyksissä hyödynnettiin valinta-, monivalinta- sekä asteikkovastausvaihtoehtoja selvittämään vastaajien mielipiteitä tutkimuksen toimeksiantajayrityksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista.

Vastausvaihtoehtojen mitta-asteikkoina käytettiin nominaali- eli laatueroasteikkoa, ordinaali- eli järjestysasteikkoa ja intervalli- eli välimatka-asteikkoa. Nominaaliasteikkoa hyödynnettiin esimerkiksi sukupuolta ja toimipistettä kysyttäessä. Ordinaaliasteikkoa käytettiin paljon Likertin asteikkoa hyödyntäen, jossa asenneväittäminä toimivat ”en osaa sanoa”, ”täysin eri mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Intervalliasteikkoa taas käytettiin esimerkiksi työskentelyvuosia kysyttäessä. Kyselyssä hyödynnettiin myös hyppytoimintoja, kun haluttiin vain tietyltä kohderyhmältä, kuten kahden vuoden sisään yritykseen rekrytoiduilta, vastauksia tai silloin, kun vastaamalla tietyllä tavalla haluttiin esittää vastaajille tarkentavia kysymyksiä.

Kyselypohja testattiin ulkopuolisilla henkilöillä ennen sen lähettämistä toimeksiantajayritykseen, jolla varmistettiin, että se toimii kuten pitääkin ja selvitettiin, kuinka kauan kyselyyn vastaamiseen menee. Kysely tehtiin suomeksi ja englanniksi, jolla osaltaan mahdollistettiin jokaiselle mahdollisuus vastata siihen. Opinnäytetyön tekijä teki suomenkielisen version, jonka pohjalta toimeksiantajayrityksen työntekijä käänsi sen englanniksi.

Kyselyn pohjana pidettiin toimeksiantajayrityksessä aikaisemmin tehtyä henkilöstökyselyä, jossa sivuttiin jo tämän tutkimuksen aihetta. Henkilöstökyselyssä kysyttiin, että onko henkilöstöä kohdeltu yhdenvertaisesti sekä sitä, miten mahdollinen eriarvoinen kohtelu on ilmennyt. Tämän tutkimuksen kysely muodostettiin näihin vastauksiin pohjautuen sekä muihin aiheisiin, joita yrityksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmissa voidaan käsitellä.

Kyselylomake oli avoinna vastaajille kaksi viikkoa 14.3.2022-27.3.2022 välillä. Kyselylomakkeesta laitettiin jakoon toimeksiantajayritykseen nettilinkki sekä QR-koodi. Näin pyrittiin mahdollistamaan kaikille yhtäläinen mahdollisuus päästä vastaamaan kyselyyn. Nettilinkki ja QR-koodi laitettiin toimeksiantajan puolesta näkyville yrityksen viikkotiedotteeseen, joka ilmestyy maanantaisin, molempina viikkoina. Tämän lisäksi toimeksiantaja muistutti henkilöstöä vastausajan aikana muutenkin kyselyyn vastaamisesta, jotta vastausprosentista saataisiin mahdollisimman suuri.

Vastausprosenttia pyrittiin kasvattamaan myös arvonnalla, johon vastaajat saivat halutessaan osallistua. Arvontavoittona toimi 100 euron arvoinen lahjakortti ravintola- ja majoituspalveluihin. Arvonta suoritettiin internetistä löytyvän ilmaisen Pick a number -sivuston ja Excelin rivinumeroinnin avulla. Näin mahdollistettiin tasapuolinen mahdollisuus jokaiselle arvontaan osallistuneille arvontavoittoon. Tutkija ilmoitti arvontavoitosta voittajalle ja toimeksiantaja huolehti arvontavoiton toimittamisesta voittajalle.

Kyselylomakkeen vastaukset siirrettiin Webropolista Exceeliin, jossa kyselyn strukturoitujen kysymysten analysointi tehtiin. Analysoinnissa hyödynnettiin suoria jakaumia, ristiintaulukointia, graafisia kuvioita ja keskiarvoa. Tilastollisen merkitsevyyden tutkimista tehtiin Webropolissa olevalla khiin neliötestin toiminnolla. Kyselylomakkeen avoimien kohtien analysointia tehtiin tutkimalla ja laskemalla, kuinka usein samanlaisia tai samankaltaisia vastauksia esiintyi ja muodostamalla niistä yleistyksiä tai tutkimalla, mitä jotkin yksittäiset vastaukset kertovat aiheesta.

Haastatteluiden toteutus

Haastattelut toteutettiin temahaastatteluina maaliskuun kahden viimeisen viikon aikana, joiden teemat ja haastattelurungot löytyvät liitteestä 2. Haastateltavina toimivat työntekijöiden edustaja ja kaksi esihenkilöä, joiden haastatteluiden pääteemat olivat samat, mutta alateemat hieman vaihtelivat tittelistä riippuen. Haastattelut käytiin Microsoft Teamsin välityksellä, koska tutkijan ja

haastateltavien välillä oli sen verran paljon välimatkaa, että Microsoft Teams osoittautui helpoimmaksi tavaksi toteuttaa haastattelut.

Toimeksiantaja valitsi haastateltavat tutkimukseen. Toimeksiantaja pyrki tällä siihen, että haastateltaviksi saataisiin sellaisia henkilöitä, joilla on kokemusta yrityksestä ja halua kertoa ajatuksistaan tutkimuksen aiheeseen liittyen. Haastateltavilta kysyttiin halukkuutta osallistua tutkimukseen, johon he suostuivat. Tutkija otti haastateltaviin tämän jälkeen yhteyttä ja kertoi heille tarkemmin haastattelun toteutuksesta, jonka jälkeen sovittiin aikataulut haastatteluiden tekoon. Teemahaastattelun pääteemat, jotka toimivat haastattelurunkona, lähetettiin haastateltaville etukäteen, jotta he voisivat paremmin valmistautua haastatteluun. Alateemat toimivat tutkijan tukena, jotta keskustelu pysyi halutussa aiheessa teemojen sisällä.

Haastattelut nauhoitettiin, johon kysyttiin ensin lupa haastateltavilta, jotta tutkija voi keskittyä kokonaan itse haastatteluun. Haastatteluiden jälkeen nauhoitteiden avulla haastattelut litteroitiin, jonka avulla niistä saatiin kaikki henkilötiedot poistettua sekä tutkijan oli helpompi analysoida niitä jatkossa tekstimuotoisena. Analysointitapana toimi sisällönanalyysi, jonka avulla lähdettiin teemoittamaan haastateltavien vastauksia ja niistä etsittiin olennaisimmat asiat tutkimukseen liittyen.

4.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tulokset

Kyselylomakkeen lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui noin 50 %, kun vastaajia kyselyyn saatiin 99 kappaletta ja henkilöstön määrä toimeksiantajayrityksessä on noin 200. Kyselyn kysymykset oli jaoteltu erilaisten teemojen alle, joiden mukaan analyysia tässä tutkimuksessa tehtiin.

Taustamuuttajat

Taustamuuttujina kyselyssä kysyttiin toimeksiantajayrityksen henkilöstöltä sukupuolta, toimipistettä, työskentelyvuosia sekä henkilöstöryhmää. Taulukosta 1 nähdään, että suurin osa vastaajista (61 %) oli naisia. Miesten osuus vastaajista oli 37 %. Sukupuoltaan ei halunnut kertoa 1 % ja muun sukupuolisia oli 1 % vastaajista. Toimeksiantajayrityksen omien järjestelmien mukaan naisia yrityksen henkilöstöstä on 55 % ja miehiä 45 %.

Taulukko 1. Sukupuoli

Sukupuoli		
N=99	n	Prosentti
Nainen	60	61 %
Mies	37	37 %
Muu	1	1 %
En halua kertoa	1	1 %

Toimipisteet (ks. taulukko 2) kyselyssä oli jaoteltu kolmeen ryhmään, joiden avulla voidaan myöhemmin selvittää toimipisteiden välisiä eroja muissa kysymyksissä. Selkeästi suurin osa vastaajista työskentelee toimipisteestä A (60 %). Toimipisteessä B työskentelee 36 % ja toimipisteessä C 4 % vastaajista. Toimeksiantajarytityksen omien järjestelmien mukaan yrityksen toimipisteessä A työskentelee 45 % henkilöstöstä ja toimipisteessä B 50 % henkilöstöstä. Toimipisteessä C työskentelee vain 5 %. Osa työntekijöistä työskentelee useammassa toimipisteessä, joten nämä luvut ovat suuntaa antavia osuuksia.

Taulukko 2. Toimipiste

N=99	n	Prosentti
Toimipiste A	59	60 %
Toimipiste B	36	36 %
Toimipiste C	4	4 %

Työskentelyvuodet oli jaoteltu myös kolmeen ryhmään (ks. taulukko 3), jotta myöhemmin voitiin vertailla tuloksia myös työskentelyvuosien perusteella ja tutkia, löytyykö näiden perusteella eroavaisuuksia ja yhteneväisyyksiä. Työskentelyvuosien perusteella vastaajat jakautuivat aika tasai-

sesti. Yli 10 vuotta työskennelleistä oli vastaajissa enemmistö (39 %). 0-5 vuotta yrityksessä työskennelleitä vastasi lähes saman verran (36 %). 6-10 vuotta yrityksessä työskennelleitä vastaajia oli 25 %.

Taulukko 3. Työskentelyvuodet

N=99	n	Prosentti
0-5 vuotta	36	36 %
6-10 vuotta	25	25 %
Yli 10 vuotta	38	39 %

Henkilöstöryhmä -kohdassa (ks. taulukko 4) selvitettiin, miten henkilöstö jakautuu esihenkilöiden ja työntekijöiden välille. Tämän jaottelun avulla voitiin selvittää tarkemmin vain esihenkilöille suunnattuja kysymyksiä. Suurin osa vastaajista oli työntekijöitä (84 %) ja esihenkilöitä vastaajista oli 16 %. Toimeksiantajayrityksen omien järjestelmien mukaan esihenkilöiden osuus, johon kuuluu myös ylempi johto, henkilöstöstä on 14 % ja työntekijöiden osuus on 86 %.

Taulukko 4. Henkilöstöryhmä

N=99	n	Prosentti
Esihenkilö	16	16 %
Työntekijä	83	84 %

Hyvin toimivat asiat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden kannalta

Taustamuuttujien jälkeen vastaajilta tiedusteltiin avoimessa kysymyksessä, että mikä asia/mitkä asiat toimivat heidän mielestään erityisen hyvin yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun kannalta työpaikalla. 34 vastaajaa kertoi ajatuksiaan tästä aiheesta, jotkut ovat maininneet vain yhden asian, jotkut useampia. Selkeästi eniten (25 vastausta) erityisen hyväksi asiaksi koettiin toimeksiantajayrityksen monimuotoisuus ja se, kuinka monimuotoisessa työyhteisössä jokainen saa olla oma itsensä riippumatta muun muassa sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, seksuaalisesta suuntautumisesta, työskentelyvuosista, iästä tai kansallisuudesta.

Toiseksi eniten (13 vastausta) mainittiin henkilöstöedut, jotka ovat kaikille samat. Muutaman vastaajan mielestä kaikki asiat toimivat erityisen hyvin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kannalta. Kuitenkin saman verran on vastannut, että mitkään asiat eivät toimi edellä mainittujen asioiden kannalta hyvin. Yksittäisistä vastauksista esiin nousivat työpisteiden ja -välineiden tasavertainen taso, olivat ne sitten hyvällä tai huonolla tasolla sekä se, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa on viime vuosina tapahtunut edistystä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen

Kyselyssä kysyttiin yleisiä asioita liittyen yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun, jotka voi nähdä taulukosta 5. Taulukossa olevat keskiarvot on laskettu välillä 1-4, jossa 1="täysin eri mieltä", 2="jokseenkin eri mieltä", 3="jokseenkin samaa mieltä" ja 4="täysin samaa mieltä". Vaihtoehtona oli myös valita "en osaa sanoa", mutta sitä ei lasketa keskiarvoon mukaan. Nämä asiat ovat toimeksiantajayrityksessä pääosin hyvin. Jokaisen väittämän keskiarvosta näkee, että väittämien kanssa ollaan enemmän samaa kuin eri mieltä. Parhaimman keskiarvon (3,5) sai viimeinen väittämä eli suurin osa kokee, että he saavat olla työpaikalla omia itsejään ilman pelkoa kiusaamisesta tai vastaavasta. Hyvän keskiarvon (3,0) saivat myös väittämät "sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla" ja "odotukset ovat mielestäsi tasapuolisia naisten ja miesten välillä" sekä "jokainen sukupuolestaan riippumatta pääsee tekemään samoja/samankaltaisia töitä", jonka keskiarvo on 3,1. Hieman matalamman keskiarvon saivat väittämät "työmääräsi on mielestäsi sopiva" (2,5) ja "työt jakautuvat tasaisesti tiimisi välillä" (2,6).

Taulukko 5. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen (N=99)	Keskiarvo (1-4)
Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla	3,0
Odotukset ovat mielestäsi tasapuolisia naisten ja miesten välillä	3,0
Jokainen sukupuolestaan riippumatta pääsee tekemään samoja/samankaltaisia töitä	3,1
Työmääräsi on mielestäsi sopiva	2,5
Työt jakautuvat tasaisesti tiimisi sisällä	2,6
Saat olla oma itsesi työpaikalla ilman pelkoa kiusaamisesta tms.	3,5

Taulukossa 6 tarkastellaan tarkemmin sukupuolten välisten mielipiteiden eroja tasa-arvon toteutumisesta toimeksiantajayrityksessä. Miehiä vastasi kysymykseen 37 ja naisia 60. Vastaukset on jaoteltu miesten ja naisten välille, mutta vastaajissa oli myös yksi muunsukupuolinen ja henkilö, joka ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Heidän osaltaan vastauksia ei esitetä taulukossa heidän vähyytensä vuoksi. Täysin samaa mieltä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta on miehistä puolet (49 %) ja naisista vain viidesosa (20 %). Naisista kuitenkin 42 % vastaajista on jokseenkin samaa mieltä tasa-arvon toteutumisesta. Naisista neljäsosa (25 %) on jokseenkin eri mieltä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta, kun miehistä saman on vastannut 14 %. Eri mieltä ja ei osaa sanoa on molemmista sukupuolista selkeä vähemmistö. Naisten ja miesten mielipiteissä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla on tilastollisesti melkein merkitsevää eroa (khiin neliötestin p-arvo 0.057), mutta saatuun tulokseen tulee suhtautua varauksella, koska khiin neliötestin kriteerit eivät täyttyneet. Jokaisessa kohdassa, missä khiin neliötestin kriteerit eivät täyttyneet, johtui siitä, että havaintoyksien eli vastaajien määrä oli alle 5 yli 20 %:ssa vastausvaihtoehtojen kohdista.

Taulukko 6. Sukupuolten välinen tasa-arvo

Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla (%)	Miehet (n=37)	Naiset (n=60)
En osaa sanoa	5 %	7 %
Täysin eri mieltä	3 %	7 %
Jokseenkin eri mieltä	14 %	25 %
Jokseenkin samaa mieltä	30 %	42 %
Täysin samaa mieltä	49 %	20 %
Yhteensä	100 %	100 %

Taulukosta 7 nähdään, miten toimipisteiden välillä koetaan työmäärä sopivuus. Toimipisteestä B vastaajia oli 36 ja toimipisteestä A 59. Vastaajia oli myös 4 henkilöä toimipisteestä C, mutta vastaajien vähyyden vuoksi heitä ei esitetä taulukossa. Toimipisteessä B selkeä enemmistö on tyytyväinen työmääräänsä, kun täysin samaa mieltä asiasta on 36 % ja jokseenkin samaa mieltä 31 % vastaajista. Toimipisteestä A vain 3 % on täysin tyytyväisiä työmääräänsä, mutta jokseenkin samaa mieltä asiasta on 36 %. Toimipisteestä A noin puolet on tyytymättömiä työmääräänsä, kun kysyttäessä työmäärän sopivuudesta jokseenkin eri mieltä asiasta on 36 % ja täysin eri mieltä on neljäsosa (25 %). Toimipisteessä B työmääräänsä on jokseenkin tyytymättömiä neljäsosa (25 %) ja täysin tyytymättömiä on vain 8 % vastaajista. Toimipisteen A ja toimipisteen B mielipiteissä työmäärän sopivuudesta on tilastollisesti erittäin merkitsevää eroa (khiin neliötestin p-arvo 0.000).

Taulukko 7. Työmäärän sopivuus toimipisteiden välillä

Työmäärä on mielestäsi sopiva (%)	Toimipiste B (n=36)	Toimipiste A (n=59)
En osaa sanoa	0 %	0 %
Täysin eri mieltä	8 %	25 %
Jokseenkin eri mieltä	25 %	36 %
Jokseenkin samaa mieltä	31 %	36 %
Täysin samaa mieltä	36 %	3 %
Yhteensä	100 %	100 %

Töiden tasaisessa jakautumisessa tiimin sisällä on selkeästi eriäviä mielipiteitä toimipisteiden sisällä. Toimipisteessä B täysin samaa mieltä asiasta on 19 % ja jokseenkin samaa mieltä 39 % vastaajista, kun taas vastaajista jokseenkin eri mieltä on neljäsosa (25 %) ja täysin eri mieltä on 17 %. Toimipisteessä A täysin samaa mieltä asiasta on vain 6 % vastaajista, mutta lähes puolet (46 %) vastaajista on jokseenkin samaa mieltä töiden tasaisesta jakautumisesta oman tiimin sisällä. Jokseenkin eri mieltä asiasta on 39 % vastaajista ja vain 7 % on täysin eri mieltä. Toimipisteen A ja toimipisteen B mielipiteissä töiden tasaisessa jakautumisessa tiimin sisällä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa (khiin neliötestin p-arvo 0.120), mutta saatuun tulokseen tulee suhtautua varauksella, koska khiin neliötestin kriteerit eivät täytyneet.

Taulukko 8. Töiden tasainen jakautuminen eri toimipisteissä

Jakautuvatko työt tasaisesti tiimisi sisällä? (%)	Toimipiste B (n=36)	Toimipiste A (n=59)
En osaa sanoa	0 %	2 %
Täysin eri mieltä	17 %	7 %
Jokseenkin eri mieltä	25 %	39 %
Jokseenkin samaa mieltä	39 %	46 %
Täysin samaa mieltä	19 %	6 %
Yhteensä	100 %	100 %

Kyselyyn vastaajat saivat halutessaan kertoa tarkemmin omista ajatuksistaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden toteutumisesta toimeksiantajayrityksessä. Tähän avoimeen kohtaan vastasi 22 vastaajaa. Heidän keskuudessaan vastauksista eniten esiin nousi työmäärä ja kiire. Vastaajat ovat kokeneet työmääränsä liian suureksi siihen nähden, mikä työtehtävien aikataulu on tai kuinka paljon työntekijöitä on tekemässä kyseisiä töitä. Syiksi tähän esitettiin ylimmän johdon ymmärtämättömyyttä ajankäytöstä työtehtäviin sekä töiden epätasaista jakautumista tai jakamista. Osalle suodaan pidempiä kahvitaukoja sekä vain osa käy oma-aloitteisesti kysymässä lisää työtehtäviä, jos on saanut omansa jo tehtyä loppuun.

Vastauksista toiseksi eniten esiin nousi naisten ja miesten välinen kohtelu. Vastaajat kokevat, että miehiltä virheitä katsotaan enemmän oppimisen mahdollisuutena, kun naisilla se olisi merkki epäpätevyydestä. Lisäksi koetaan, että miesten etenemismahdollisuudet ja palkkaus on parempaa kuin naisilla. Vastauksista selkeästi esiin nousi myös esihenkilöiden sopimaton ja epäasiallinen kielenkäyttö. Tässä koetaan, että asia on hieman parantunut, mutta jotkut esihenkilöt kertovat edelleen sopimattomia vitsejä tai huomautuksia. Yksittäisissä vastauksissa esiin nousivat vaikuttamisen vähäisyys, kun ideoita ei kuunnella tai huomioida, vanhanaikaisten ajattelumallien pysyvyys muun muassa sukupuolirooleista sekä töiden huono ennakoitavuus, joka aiheuttaa haasteita työtekkoon.

Esihenkilöt

Kaikista kyselyyn vastanneista henkilöistä 16 vastaajaa on esihenkilöasemassa. Vain heiltä kysyttiin, että pystyvätkö he huomioimaan omassa työssään yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita. Kaikki paitsi yksi heistä kokee, että he pystyvät huomioimaan nämä asiat, kuten taulukosta 9 näkee.

Taulukko 9. Esihenkilöiden kyky huomioida yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta

Pystyvätkö esihenkilöt mielestäsi huomioidaan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita työssään? (%) N=16	n	Prosentti
Kyllä	15	94 %
Ei	1	6 %

Tämän lisäksi heiltä kysyttiin, että kaipaisivatko esihenkilöt koulutusta liittyen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen. Taulukosta 10 nähdään, kuinka 69 % vastaajista kokee, että koulutukselle ei ole tarvetta, mutta 31 % taas kokee, että koulutukselle yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä asioista olisi tarvetta.

Taulukko 10. Esihenkilöiden koulutustarpeet

Kaipaavatko esihenkilöt koulusta yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä asioista? (%) N=16	n	Prosentti
Kyllä	5	31 %
Ei	11	69 %

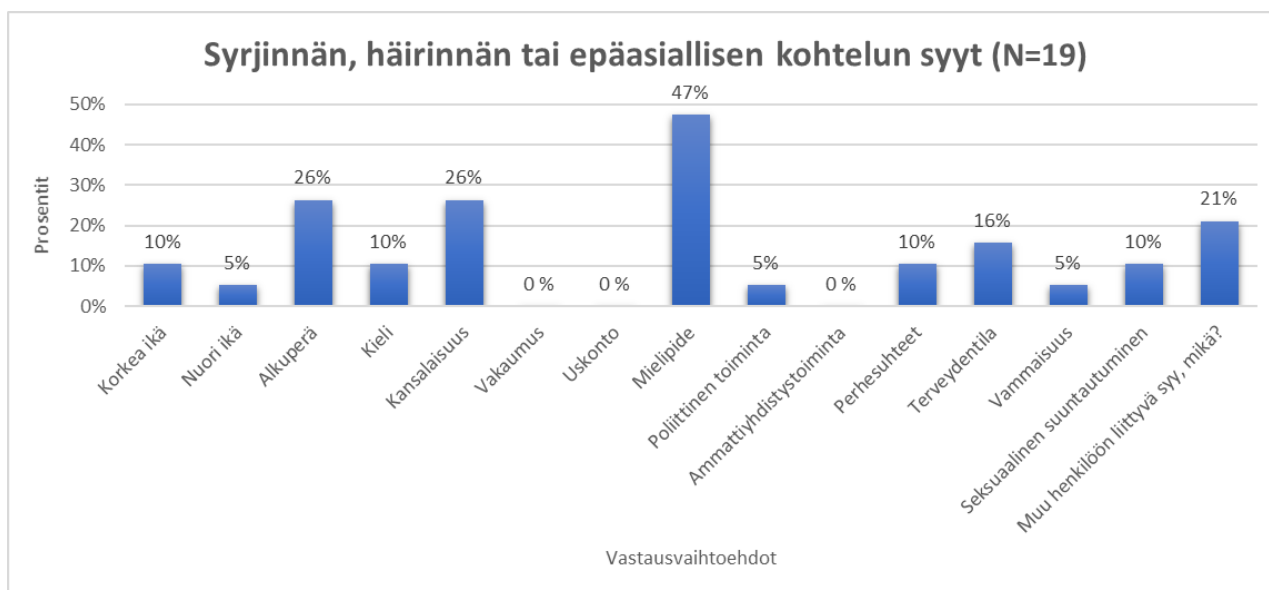
Syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, että ovatko he kokeneet tai havainneet syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana toimeksiantajayrityksessä (ks. taulukko 11). Suurin osa (79 %) vastaajista ei ole kokenut edellä mainittuja asioita. Kuitenkin noin viidesosa (21 %) vastaajista on kokenut häirintää, syrjintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana.

Taulukko 11. Vastaajien kokemukset syrjinnästä/häirinnästä/epäasiallisesta kohtelusta

Ovatko vastaajat kokeneet tai havainneet syrjintää/häirintää/epäasiallista kohtelua (%) N=99	n	Prosentti
Kyllä	21	21 %
Ei	78	79 %

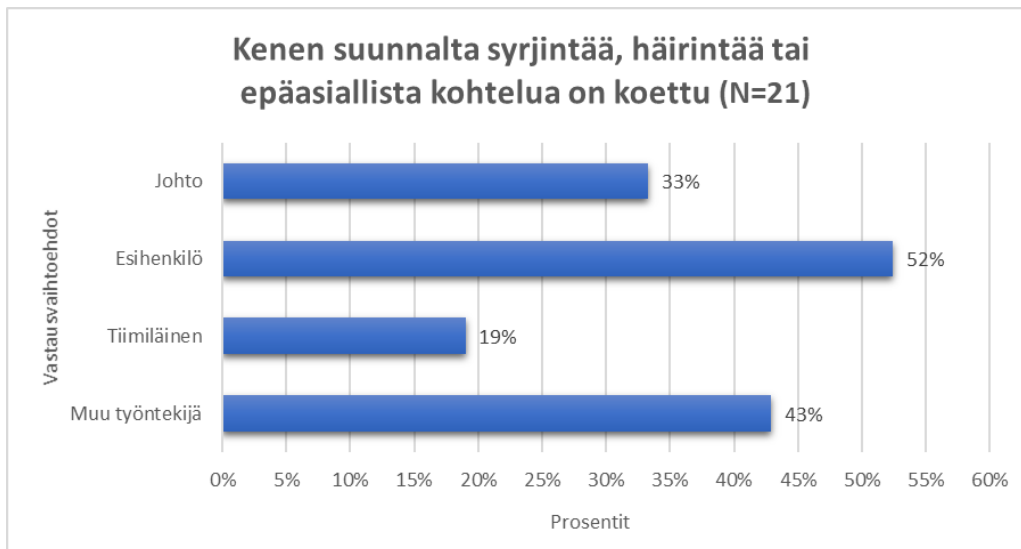
Niille, jotka vastasivat, että ovat kokeneet tai havainneet syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana toimeksiantajayrityksessä, esitettiin tarkentavia lisäkysymyksiä asiaan liittyen. He saivat halutessaan tarkentaa syitä, mistä he kokivat, että syrjintä, häirintä tai epäasiallinen käytös on johtunut ja heillä oli mahdollisuus valita kaikki syyt, jotka voi nähdä kuviosta 3. Vastausvaihtoehdot koottiin yhdenvertaisuuslaista löytyvistä syistä, joiden perusteella ketään ei saa syrjiä työelämässä. 19 henkilöä syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua kokeneista tai havainneista 21 vastaajasta vastasi tähän kohtaan. Heistä melkein puolet (47 %) kokee, että jokin edellä mainituista asioista on johtunut mielipiteestä, jonka he ovat esittäneet. Neljäsosa (26 %) kokee, että alkuperä tai kansalaisuus on ollut syynä syrjintään, häirintään tai epäasialliseen kohteluun.



Kuvio 3. Syrjinnän, häirinnän tai epäasiallisen kohtelun syyt

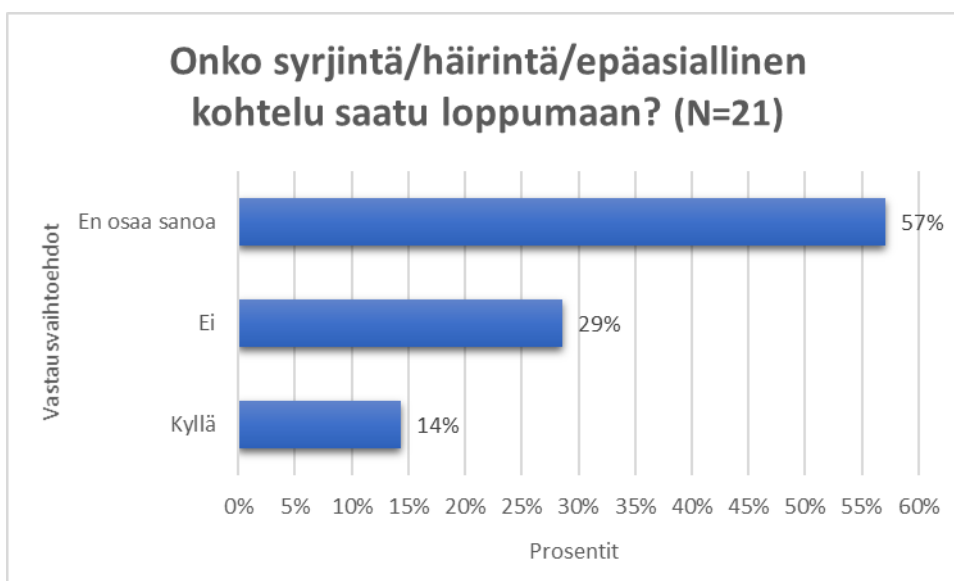
Muuhun henkilöön liittyviä syitä nousi esiin 21 %:lla vastaajista. Tähän vastanneet saivat tarkentaa, mikä on voinut olla syynä syrjintään, häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Esiin nousi ammattitaito, esihenkilö-alaissuhde sekä sukupuoli. Terveystilan vastasi 16 % vastaajista, kun taas kielen, perhesuhteet ja seksuaalisen suuntautumisen vastasi 10 % vastaajista. Ikään liittyviä syitäkin on ilmennyt, kun 10 % vastaajista kokee, että syrjinnän, häirinnän tai epäasiallisen kohtelun syynä on ollut korkea ikä. Nuori ikä taas on ollut syynä 5 %:lla vastaajista. Poliittinen toiminta (5 %) ja vammaisuus (5 %) on koettu myös osassa tapauksista syiksi. Kukaan ei ole kokenut, että heitä syrjittäisiin heidän vakaumuksensa, uskontonsa tai ammattiyhdistystoimintansa takia.

Ne, jotka vastasivat, että ovat kohdanneet tai havainneet viimeisen vuoden aikana syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua vastasivat, että kenen suunnalta (ks. kuvio 4) edellä mainittua toimintaa on kokenut. Vaihtoehtoja on voinut valita useamman. 21 vastaajaa antoi 31 vastausta tähän kysymykseen, joten yksittäinen vastaaja on kokenut tai havainnut syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua enemmän kuin yhdestä suunnasta. Edellä mainittua kohtelua on kokenut tai havainnut esihenkilön suunnalta yli puolet vastaajista (52 %). Johto on vastattu 33 %:ssa tapauksista ja tiimiläinen 19 %:ssa tapauksista. Muiden työntekijöiden osuus on vajaa puolet (43 %).



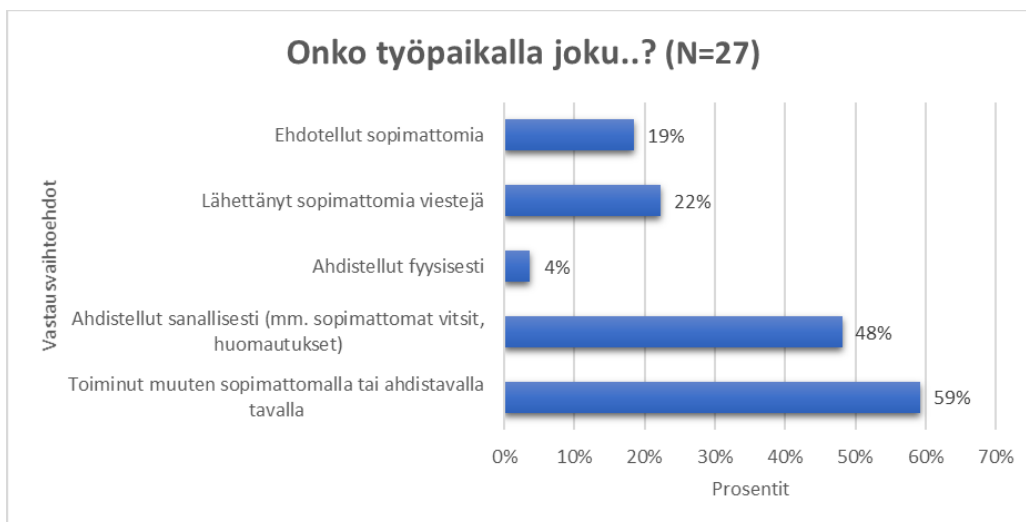
Kuvio 4. Henkilöt, keiden suunnalta syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua on kohdattu

Ne, jotka ovat kokeneet tai havainneet syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden sisään toimeksiantajayrityksessä, ovat vastanneet myös kysymykseen, jonka avulla selvitettiin, että onko edellä mainittu toiminta saatu loppumaan (ks. kuvio 5). Yli puolet vastaajista (57 %) ei osaa sanoa, onko kyseinen toiminta loppunut. 29 % vastaajista oli sitä mieltä, että syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua ei ole saatu loppumaan. 14 %:ssa tapauksista syrjintä, häirintä tai epäasiallinen kohtelu on vastaajien mielestä saatu loppumaan.



Kuvio 5. Häirinnän, syrjinnän tai epäasiallisen käytöksen loppuminen

Kyselyyn vastaajat saivat halutessaan vastata kysymykseen, jonka avulla selvitettiin, että miten sopimaton ja ahdistava käytös on ilmennyt. Vastausvaihtoehdot voi nähdä kuvioista 6. Vastaajia tähän kysymykseen oli 27, jotka ovat valinneet yhteensä 41 vastausvaihtoehtoa. Tämä tarkoittaa sitä, että yksittäinen vastaaja on kokenut tai havainnut useampia vastausvaihtoehdoissa olevia muotoja. Lähes puolet vastaajista (48 %) on kokenut sanallista ahdistelua, joka on voinut ilmetä esimerkiksi sopimattomien vitsien ja huomautuksien muodossa. Sopimattomia viestejä on saanut 22 % vastaajista ja 19 %:lle vastaajista on joku ehdotellut sopimattomia. 4 %:a vastaajista on ahdisteltu fyysisesti. Suurin osa (59 %) vastaajista on kokenut muuten sopimatonta tai ahdistavaa toimintaa.



Kuvio 6. Sopimattoman ja ahdistavan käytöksen muodot

Jokaiselta kyselyyn vastanneelta selvitettiin, että tietävätkö he, miten toimia, jos he kokevat syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua (ks. taulukko 12). Suurin osa vastaajista (71 %) tietää, miten tulee toimia, jos kohtaa edellä mainittua toimintaa. Vajaa kolmannes (29 %) ei tiedä miten toimia, jos kokee syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua.

Taulukko 12. Henkilöstön tietämys, miten reagoida, jos kokee syrjintää/häirintää/epäasiallista kohtelua

Tiedätkö miten toimia, jos koet syrjintää/häirintää/epäasiallista kohtelua (N=99)	n	Prosentti
Kyllä	70	71 %
Ei	29	29 %

Taulukosta 13 nähdään, miten esihenkilöt ovat reagoineet tiimissä mahdollisesti tapahtuvaan syrjintään, häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Yli kaksi kolmasosaa (72 %) vastaajista kokee, että heidän tiimissään ei tapahdu edellä mainittuja asioita. 8 % vastaajista kokee, että esihenkilö puuttuu aktiivisesti ja 13 % kokee, että esihenkilö puuttuu jonkin verran syrjintään, häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Vain 7 % kokee, että esihenkilö ei puutu asiaan lainkaan.

Taulukko 13. Esihenkilön reagointi syrjintään/häirintään/epäasialliseen kohteluun

Miten esihenkilö reagoi tiimissä tapahtuvaan syrjintään, häirintään tai epäasialliseen kohteluun? (N=99)	n	Prosentti
Tiimissä ei esiinny syrjintää/häirintää	73	72 %
Ei puutu lainkaan	7	7 %
Puuttuu jonkin verran	13	13 %
Puuttuu aktiivisesti	8	8 %

Johtaminen

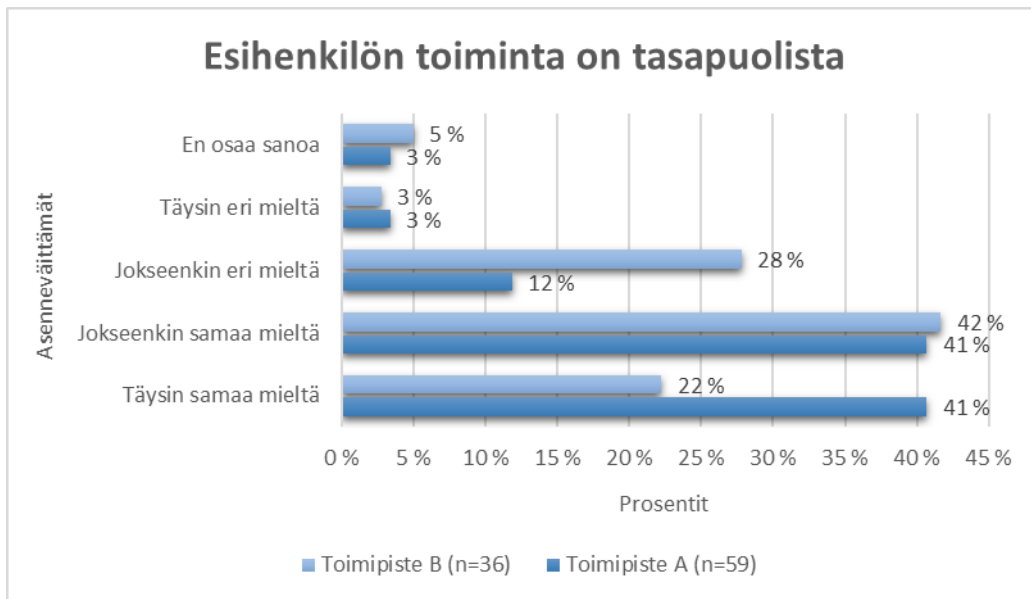
Vastaajilta kysyttiin myös esihenkilöiden ja johdon toiminnasta, joista neljä väittämää oli esihenkilöiden toimista ja kolme johdon toimista (ks. taulukko 14). Esihenkilöt saivat paremman keskiarvon väittämistä kuin johto. Esihenkilöiden kohdalla keskiarvo on jokaisessa yli 3, joka kertoo, että heidän toimintansa tasapuolisuuteen (ka 3,1), avoimuuteen (ka 3,1), oikeudenmukaisuuteen (ka 3,2) sekä auttamishaluun ja -kykyyn haastavissa tilanteissa (ka 3,3) ollaan pääosin tyytyväisiä. Johdon toimintaan ei olla yhtä tyytyväisiä kuin esihenkilöiden toimintaan, kun johdon väittämien keskiarvot ovat välillä 2,4-2,6. Johdon toimista väittämät liittyivät heidän toimintansa tasapuolisuuteen

(ka 2,6), avoimuuteen (ka 2,4) sekä siihen, että ottavatko he henkilöstöä mukaan päätöksentekoon (ka 2,5).

Taulukko 14. Johtaminen

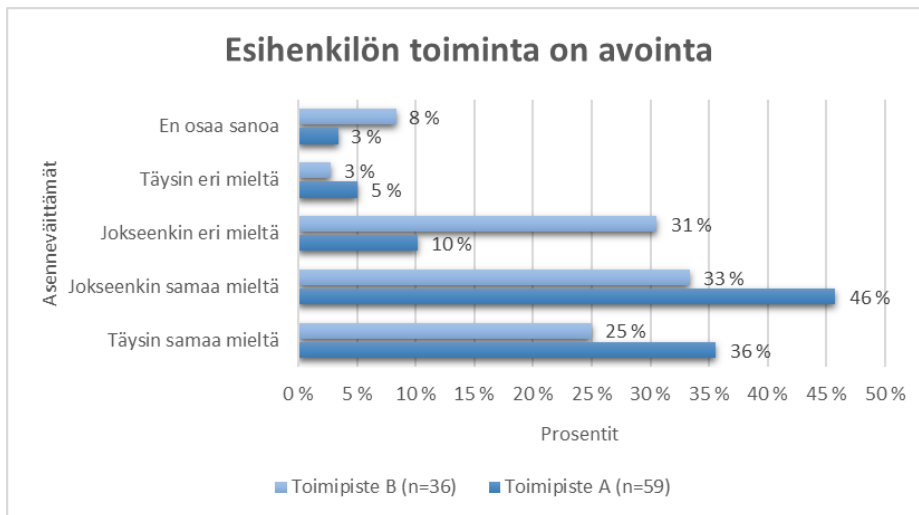
Johtamisen väittämät (N=99)	Keskiarvo (1-4)
Esihenkilön toiminta on tasapuolista	3,1
Esihenkilön toiminta on avointa	3,1
Esihenkilö auttaa sinua haastavissa tilanteissa	3,3
Esihenkilön johtamistapa on oikeudenmukainen	3,2
Johto ottaa henkilöstöä mukaan päätöksentekoon	2,5
Johdon toiminta on avointa	2,4
Johdon toiminta on tasapuolista	2,6

Kuviossa 7 nähdään, miten esihenkilöiden toiminnan tasapuolisuus koetaan toimipisteittäin. Toimipisteissä A ja B selkeä enemmistö on sitä mieltä, että esihenkilöt toimivat tasapuolisesti työntekijöitä kohtaan. Täysin samaa mieltä asiasta toimipisteessä A on 41 %, kuten myös jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä on 12 % ja täysin eri mieltä tai ei osaa sanoa on molemmissa vain 3 % vastaajista. Toimipisteessä B on enemmän hajontaa vastauksissa. Täysin samaa mieltä on vain viidennes (22 %) vastaajista, mutta jokseenkin samaa mieltä on lähes puolet (42 %). Jokseenkin eri mieltä toimipisteessä B on 28 % ja selkeä vähemmistö on täysin eri mieltä (3 %) tai ei osaa sanoa (5 %) mielipidettään asiasta. Toimipisteen A ja toimipisteen B mielipiteissä esihenkilön toiminnan tasapuolisuudesta ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa (khiin neliötestin p-arvo 0.222), mutta saatuun tulokseen tulee suhtautua varauksella, koska khiin neliötestin kriteerit eivät täyttyneet.



Kuvio 7. Esihenkilöiden toiminnan tasapuolisuus

Esihenkilöiden toiminnan avoimuuden (ks. kuvio 8) tulokset jakautuvat lähes samalla tavalla kuin tasapuolisuudenkin. Toimipisteissä A ja B suurin osa oli sitä mieltä, että esihenkilön toiminta on avointa, kun täysin samaa mieltä asiasta toimipisteessä A on 36 % ja jokseenkin samaa mieltä lähes puolet (46 %) vastaajista. Jokseenkin eri mieltä on 10 % ja vain 5 % vastaajista on täysin eri mieltä asiasta. Toimipisteessä B esihenkilön toiminnan avoimuus koetaan noin puolen vastaajien kesken hyväksi. Täysin samaa mieltä asiasta on neljäsosa (25 %) vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä on kolmasosa (33 %). Jokseenkin eri mieltä on kuitenkin lähes kolmannes (31 %), täysin eri mieltä asiasta on vain 3 % ja 8 % vastaajista ei osaa sanoa, onko esihenkilön toiminta avointa. Toimipisteiden A ja toimipisteiden B mielipiteissä esihenkilön toiminnan avoimuudesta ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa (khiin neliötestin p-arvo 0.086), mutta saatuun tulokseen tulee suhtautua varauksella, koska khiin neliötestin kriteerit eivät täyttyneet.



Kuvio 8. Esihenkilön toiminnan avoimuus

Taulukossa 15 on johdon toiminta otettu tarkempaan analyysiin. Kysyttäessä mielipiteitä johdon toiminnasta, vastauksista löytyi paljon hajontaa. Vastausten perusteella täysin samaa mieltä siitä, että johto ottaa henkilöstöä mukaan päätöksentekoon on vain 11 %. Jokseenkin samaa mieltä on kuitenkin noin kolmannes (35 %), mutta jokseenkin eri mieltä on 29 % ja täysin eri mieltä on 15 % vastaajista. Johdon toiminnan avoimuudesta täysin samaa mieltä on vain 8 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä on reilu kolmannes (37 %). Jokseenkin eri mieltä on 31 % ja täysin eri mieltä 15 % vastaajista.

Taulukko 15. Johdon toimintatavat

Johdon toiminta (%) (N=99)	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Johto ottaa henkilöstöä mukaan päätöksentekoon	9 %	15 %	29 %	35 %	11 %
Johdon toiminta on avointa	8 %	15 %	31 %	37 %	8 %
Johdon toiminta on tasa-puolista	8 %	11 %	29 %	39 %	12 %

Mielipiteet johdon toiminnan tasapuolisuudesta ovat kahden aiemman väittämän kanssa lähes samoja. Täysin samaa mieltä on 12 % ja jokseenkin samaa mieltä 39 % vastaajista. Jokseenkin eri

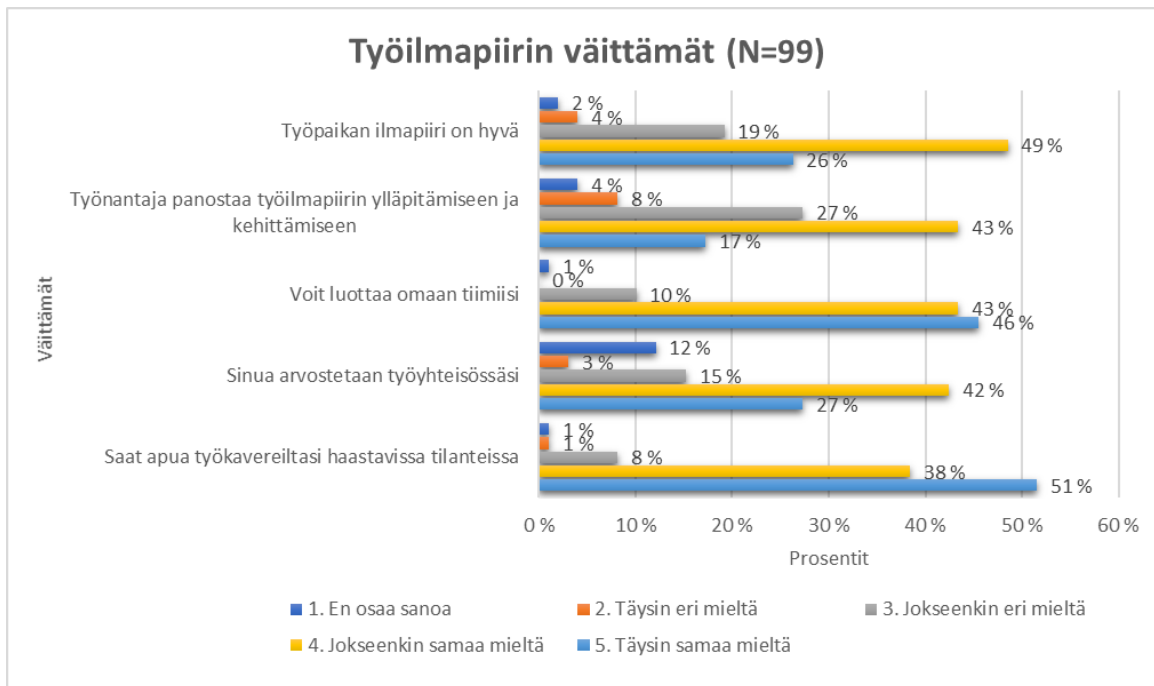
mieltä on lähes kolmannes (29 %) ja täysin eri mieltä on 11 %. Vajaa 10 % vastaajista ei osaa sanoa mielipidettään taulukossa 15 nähtäviin kolmeen väittämään.

Johtamisen ja työilmapiirin osalta vastaajat saivat myöskin kertoa tarkemmin ajatuksistaan. Tähän avoimeen kysymykseen vastasi 16 henkilöä. Johtamisen osalta lähiesihenkilöt saivat monelta vastaajalta kehuja. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, kuinka työntekijät huomaavat esihenkilöiden kiireen, eivätkä välttämättä tämän takia halua häiritä esihenkilöään omilla asioillaan, jonka johdosta työntekijät kokevat jäävänsä ongelmiansa kanssa yksin. Muutamat vastaajat toivovat esihenkilöiltään hieman yhdenvertaisempaa kohtelua, jotta jokainen tiimiläinen on samalla viivalla eri asioissa, taustasta riippumatta.

Johdon osalta toivotaan yhdenvertaisempaa kohtelua ja huomioimista toimipisteiden välillä ja niiden sisällä. Vastaajat kokevat, että johto ei näe kunnolla sitä, miten jokaisen työpanos aivan alusta asti vaikuttaa lopputulokseen ja yrityksen liiketoimintaan. Lisäksi vastaajat ovat kokeneet, että johto on palkinnut onnistuneista työsuorituksista epäyhdenvertaisesti, kun vain tietyt tiimit on palkittu, vaikka useampi tiimi olisi ollut onnistumisen ja hyvän työsuorituksen takana.

Työilmapiiri

Kyselyssä toimeksiantajayrityksen henkilöstöltä tiedusteltiin työilmapiirin tilaa erilaisten väittämien avulla (ks. kuvio 9). Kokonaisuudessaan työilmapiiri ja sitä muodostavat asiat ovat vastaajien mielestä hyvällä tasolla. Puolet (51 %) vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että he saavat apua työkavereiltaan haastavissa tilanteissa ja jokseenkin samaa mieltä asiasta on yli kolmannes (38 %). Vastaajat kokevat, että heitä arvostetaan työyhteisön sisällä, kun täysin samaa mieltä asiasta on 27 % ja jokseenkin samaa mieltä 42 % vastaajista. Täysin eri mieltä asiasta on vain 3 % ja jokseenkin eri mieltä 15 % vastaajista.



Kuvio 9. Työilmapiiri

Lähes kaikki vastaajat kokevat, että voivat luottaa omaan tiimiinsä. Täysin samaa mieltä on lähes puolet (46 %) ja jokseenkin samaa mieltä on 43 % vastaajista. Täysin eri mieltä ei ole kukaan. Ilmapiiri toimeksiantajayrityksessä koetaan hyväksi, kun täysin samaa mieltä asiasta on neljäsosa (26 %) vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä on puolet (49 %) vastaajista. Jokseenkin eri mieltä asiasta on viidesosa (19 %). Työnantajan panostuksesta työilmapiirin ylläpitämiseen ja kehittämiseen on vastauksissa hieman enemmän erimielisyyttä kuin muissa väittämässä. Reilu neljäsosa (27 %) vastaajista on jokseenkin eri mieltä siitä, että työnantaja ylläpitää ja kehittää työilmapiiriä. Kuitenkin vajaa puolet (43 %) vastaajista on jokseenkin samaa mieltä asiasta ja täysin samaa mieltä on vajaa viidesosa (17 %).

Seuraavaksi tarkastellaan työnantajan panostusta työilmapiirin ylläpitämiseen ja kehittämiseen tarkemmin (ks. taulukko 16) niin, että vastaajien jaottelu on tehty työskentelyvuosien mukaan. Tästä jaottelusta voi huomata osittain selkeitäkin eroavaisuuksia mielipiteissä, varsinkin yli 10 vuotta työskennelleiden kohdalla verrattuna vähemmän aikaa toimeksiantajayrityksessä työskennelleisiin. Selkeä enemmistö niin 0-5 vuotta kuin 6-10 vuotta työskennelleistä on samaa mieltä siitä, että työnantaja panostaa työilmapiirin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. 5 vuotta ja alle työskennelleistä täysin samaa mieltä on viidesosa (22 %) ja jokseenkin samaa mieltä puolet (50 %) vastaajista. Vastaavasti 6-10 vuotta työskennelleistä täysin samaa mieltä on 16 % ja jokseenkin samaa

mieltä puolet (52 %) vastaajista. Yli 10 vuotta työskennelleistä vain 13 % on täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä on vajaa kolmannes (32 %).

Taulukko 16. Työnantajan panostus työilmapiiriin henkilöstön työskentelyvuosien mukaan

Työnantaja panostaa työilmapiiriin ylläpitämiseen ja kehittämiseen, jaottelu työskentelyvuosittain (%) (N=99)	0-5 vuotta työskennelleet (n=36)	6-10 vuotta työskennelleet (n=25)	Yli 10 vuotta työskennelleet (n=38)
En osaa sanoa	3 %	4 %	5 %
Täysin eri mieltä	6 %	12 %	8 %
Jokseenkin eri mieltä	19 %	16 %	42 %
Jokseenkin samaa mieltä	50 %	52 %	32 %
Täysin samaa mieltä	22 %	16 %	13 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Jokseenkin eri mieltä 5 vuotta ja alle työskennelleistä on 19 % ja 6-10 vuotta työskennelleistä 16 %. Huomattavaa on, että vastaajista jokseenkin eri mieltä asiasta on yli 10 vuotta työskennelleistä 42 % eli lähes puolet. Täysin eri mieltä asiasta on 0-5 vuotta työskennelleistä vastaajista 6 %, 6-10 vuotta työskennelleistä 12 % ja yli 10 vuotta työskennelleistä 8 %.

Työilmapiiriin osalta avoimen kysymyksen 16:ta vastaajasta suurin osa kehui vielä erikseen toimeksiantajayrityksen työilmapiiriä ja työkavereitaan. Kuitenkin etätyöskentely on joissain tiimeissä etäännyttänyt työkavereita toisistaan. Työskentelyä ja palavereiden pitämistä etänä esimerkiksi Microsoft Teamsin kautta ei koeta pidemmän päälle hyvänä asiana. Yksittäiset vastaajat kokevat työilmapiiriin huonoksi, kun työpaikalla ei edes tervehditä toisia tai ei tiedetä, mitkä ovat toimeksiantajayrityksen edustamat arvot, joiden mukaan työpaikalla tulisi toimia.

Palkka

Seuraavaksi käsitellään palkkaa ja siihen liittyviä väittämiä. Palkkaan liittyvissä jokaisessa väittämissä oli hajontaa vastauksissa, jotka voi nähdä taulukosta 17. Vastaajista vain 5 % on täysin samaa mieltä siitä, että palkkaus on yhdenvertaista ja tasapuolista. Jokseenkin samaa mieltä on 13 %. Eri mieltä asiasta on suurin osa vastaajista, kun jokseenkin eri mieltä on 22 % ja lähes kolmannes (32 %) on täysin eri mieltä palkkauksen yhdenvertaisuudesta ja tasapuolisuudesta. Viidesosa

(27 %) ei osaa sanoa mielipidettään tähän väittämään. Palkkakeskustelun avoimuus koetaan riittämättömäksi, kun puolet (51 %) on täysin sitä mieltä, että palkkakeskustelu ei ole riittävän avointa. Jokseenkin eri mieltä asiasta on lähes kolmannes (29 %). Palkanmuodostumisesta ja sen tasa-arvoisuudesta sukupuolten välillä lähes puolet (47 %) ei osaa sanoa mielipidettään. Täysin eri mieltä tästä väittämästä on 18 %.

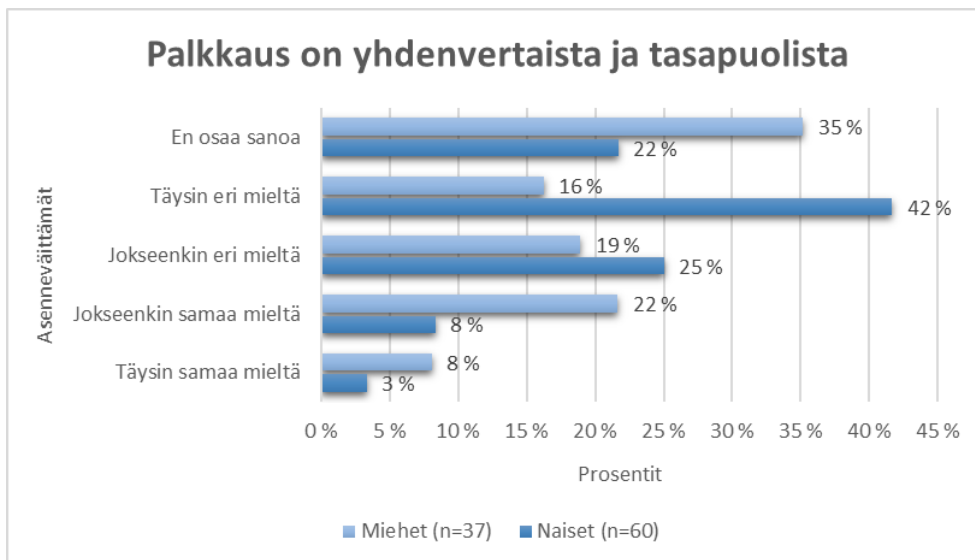
Taulukko 17. Palkka

Palkkaus (%) (N=99)	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Palkkaus on yhdenvertaista ja tasapuolista	27 %	32 %	22 %	13 %	5 %
Palkkakeskustelu on riittävän avointa	9 %	51 %	29 %	7 %	3 %
Palkan muodostuminen on tasa-arvoista sukupuolten välillä	47 %	18 %	9 %	16 %	9 %
Tiedät miten palkat määräytyvät	10 %	29 %	28 %	23 %	9 %
Palkkaus on kannustavaa	4 %	31 %	32 %	25 %	7 %
Tiedät miten palkkaan voi vaikuttaa	7 %	27 %	37 %	16 %	12 %

Palkkojen määräytymisessä on epätietoisuutta, kun täysin eri mieltä (29 %) ja jokseenkin eri mieltä (28 %) -vaihtoehdoista muodostui suurin vastausprosentti tähän väittämään. Vain 9 % tietää täysin, miten palkat määräytyvät. Palkkausta ei koeta vastaajien keskuudessa järkeväksi, kun 31 % vastaajista on täysin eri mieltä palkkauksen kannustavuudesta ja jokseenkin eri mieltä on 32 % vastaajista. Vain 7 % on täysin sitä mieltä, että palkkaus on kannustavaa ja neljäsosa (25 %), että se on jokseenkin kannustavaa. Suurin osa vastaajista ei tiedä, miten palkkaan voi vaikuttaa. Täysin

tietämättömiä vastaajista on 27 % ja jokseenkin tietämättömiä on 37 %. Vain 12 % tietää täysin, miten he voivat palkkaansa vaikuttaa.

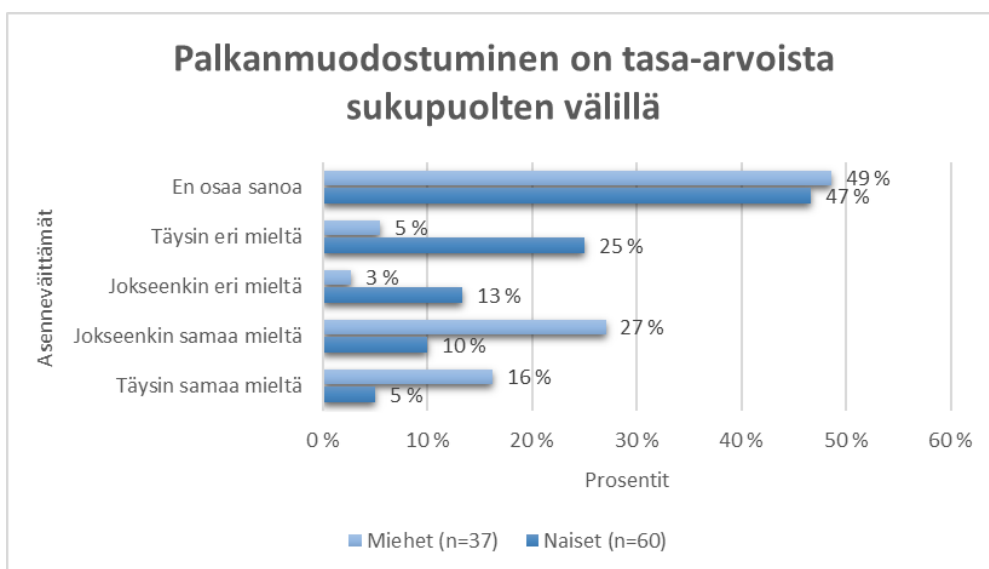
Kuviossa 10 vertaillaan naisten ja miesten välisiä mielipiteitä palkkauksen yhdenvertaisuudesta ja tasapuolisuudesta. Vastauksissa oli myös yksi muunsukupuolinen henkilö ja henkilö, joka ei sukupuoltaan halunnut kertoa, mutta heidän vastauksiaan ei kuviossa esitetä heidän vähyytensä vuoksi. Naisista selkeä enemmistö kokee, että palkkaus ei ole yhdenvertaista ja tasapuolista. Täysin eri mieltä kyseisen väittämän kanssa on 42 % ja jokseenkin eri mieltä neljäsosa (25 %) vastaajista. Vain 3 % naisvastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että palkkaus on yhdenvertaista ja tasapuolista. Viidesosa (22 %) naisista ei osaa sanoa mielipidettään asiasta.



Kuvio 10. Palkkauksen yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus

Miehistä reilu kolmannes (35 %) ei osaa sanoa mielipidettään palkkauksen yhdenvertaisuudesta ja tasapuolisuudesta. Miesvastaajista täysin eri mieltä asiasta on selkeästi vähemmän kuin naisvastaajista eli 16 %. Jokseenkin eri mieltä on 19 %, mutta jokseenkin samaa mieltä on reilu viidennes (22 %) miesvastaajista. Naisten ja miesten mielipiteissä palkkauksen yhdenvertaisuudesta ja tasapuolisuudesta on tilastollisesti melkein merkitsevää eroa (khiin neliötestin p-arvo 0.032), mutta saatuun tulokseen tulee suhtautua varauksella, koska khiin neliötestin kriteerit eivät täyttyneet.

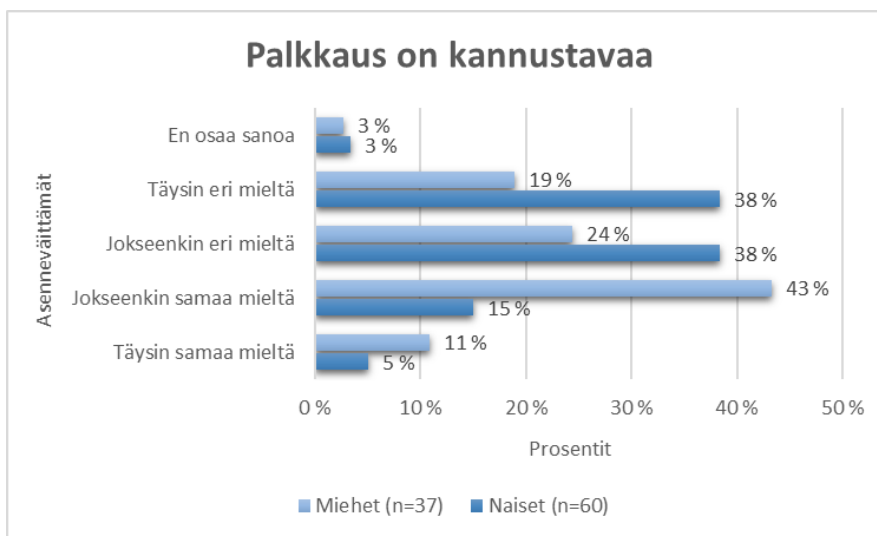
Kuviossa 11 tarkastellaan palkanmuodostumisen tasa-arvoisuutta sukupuolten välillä niin, että vastaukset on jaoteltu naisten ja miesten välille. Vastaajina oli myös yksi muunsukupuolinen henkilö ja henkilö, joka ei sukupuoltaan halunnut kertoa, mutta heidän vastauksiaan ei kuviossa esitetä heidän vähyytensä vuoksi. Palkanmuodostumisen tasa-arvoisuudesta sukupuolten välillä ei lähes puolet vastaajista osaa sanoa mielipidettään naisissa (47 %) eikä miehissä (49 %). Miesvastaajien suhteellinen osuus samaa mieltä olevista on suurempi kuin naisissa. Miehistä täysin samaa mieltä on 16 % ja jokseenkin samaa mieltä 27 %. Naisista vastaavasti täysin samaa mieltä on vain 5 % ja jokseenkin samaa mieltä 10 % vastaajista. Miehistä täysin eri mieltä on 5 % ja jokseenkin eri mieltä vain 3 % vastaajista. Naisista taas täysin eri mieltä on neljäsosa (25 %) ja jokseenkin eri mieltä 13 % vastaajista. Naisten ja miesten mielipiteissä tasa-arvoisesta palkanmuodostumisesta sukupuolten välillä on tilastollisesti merkitsevää eroa (khiin neliöttestin p-arvo 0.005).



Kuvio 11. Palkkauksen tasa-arvoisuus

Kuviossa 12 tarkastellaan palkkauksen kannustavuutta ja miten naisten ja miesten mielipiteet jakautuvat tässä väittämässä. Vastaajina oli myös yksi muunsukupuolinen henkilö ja henkilö, joka ei sukupuoltaan halunnut kertoa, mutta heidän vastauksiaan ei kuviossa esitetä heidän vähyytensä vuoksi. Naisten ja miesten välillä on palkkauksen kannustavuudessa selkeitä eroja. Naisista vähemmistö on samaa mieltä siitä, että palkkaus on kannustavaa, kun täysin samaa mieltä asiasta on vain 5 % ja jokseenkin samaa mieltä 15 % naisvastaajista. Vastaavasti miehistä täysin samaa mieltä on

11 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 43 %. Naisista suurin osa on eri mieltä siitä, että palkkaus on kannustavaa. Täysin eri mieltä ja jokseenkin samaa mieltä on molempiin vastannut 38 % naisvastaajista. Miehistä jokseenkin eri mieltä on neljäsosa (24 %) ja täysin eri mieltä on viidesosa (19 %). Naisten ja miesten mielipiteissä palkkauksen kannustavuudesta on tilastollisesti melkein merkitsevää eroa (khiin neliötestin p-arvo 0.015), mutta saatuun tulokseen tulee suhtautua varauksella, koska khiin neliötestin kriteerit eivät täyttyneet.



Kuvio 12. Palkkauksen kannustavuus

Vastaajat saivat halutessaan kertoa tarkemmin ajatuksistaan palkkaukseen ja palkitsemisjärjestelmään liittyen. Tähän avoimeen kysymykseen tuli 22 vastausta. Palkan ja palkkauksen osalta kukaan vastaajista ei koe, että palkkataso ja palkkaus olisi yhdenvertaista ja tasa-arvoista. He kokevat, että palkkaus on yksi suurimmista epäkohdista toimeksiantajayrityksessä, kun monet vastaajat kertovat, että he kuuluvat oman ammattinimikkeensä alimpaan luokkaan sen osalta, mitä he tietävät, jota heidän sanojensa mukaan tukee erilaiset tutkimukset ja ammattiliittojen tiedot. Osa vastaajista kokee, että heidän arvostuksensa puute näkyy palkassa. Palkkaa ei koeta motivoivaksi ja kannustavaksi, vaan päinvastoin, sitä ei koeta tasapuoliseksi työmäärään, työskentelyvuosiin ja vastuuseen nähden. Vastaajien mukaan monet vasta alalle tai toimeksiantajayritykseen saapuneet saavat enemmän palkkaa kuin jo vuosia yrityksessä työskennelleet.

Miesten palkat koetaan osan vastaajien keskuudessa paremmaksi kuin naisten palkat samasta työtehtävästä, joka aiheuttaa eriarvoisuuden tunteita työyhteisössä. Esihenkilöille toivotaan parempia työkaluja ja perusteita palkkaukseen liittyen, jotta he voisivat tehdä oikeudenmukaisempia päätöksiä sen suhteen ja perustella syitä päätöksiensä takana. Yrityksen suunnalta perustellaan palkkojen pienuutta osan vastaajien mukaan epärelevantteilla syillä, jotka koetaan arvostuksen puutteeksi yrityksen suunnalta työntekijöitä kohtaan. Toimeksiantajayrityksessä on mahdollista saada erilaisia lisiä riippuen työsuorituksesta, mutta lisien muodostuminen toimeksiantajayrityksen sisällä koetaan eriarvoiseksi ja kaikki eivät tiedä, miten jotkin lisät muodostuvat.

Palkitsemisjärjestelmä

Kyselyn avulla selvitettiin myös toimeksiantajayrityksen henkilöstön mielipiteitä yrityksen palkitsemisjärjestelmästä. Ensin kysyttiin, että tietävätkö vastaajat, millainen palkitsemisjärjestelmä yrityksessä on käytössä (ks. taulukko 18). Tähän vastasivat kaikki vastaajat, joista 56 vastaajaa tiesi, millainen palkitsemisjärjestelmä toimeksiantajayrityksessä on käytössä. 43 vastaajaa ei siis tiedä, millainen palkitsemisjärjestelmä on käytössä.

Taulukko 18. Palkitsemisjärjestelmä

Tiedät, millainen palkitsemisjärjestelmä yrityksessä on käytössä (N=99)	n	Prosentti
Kyllä	56	57 %
En	43	43 %

Taulukosta 19 nähdään vastaukset ja niiden jakautuminen niiden osalta, jotka tietävät, millainen palkitsemisjärjestelmä toimeksiantajayrityksessä on käytössä. Palkitsemisjärjestelmään liittyvissä jokaisessa väittämässä oli selkeää hajontaa vastauksissa. Palkitsemisjärjestelmän kokee vastaajista vain 4 % täysin tasapuoliseksi. Jokseenkin samaa mieltä asiasta on 29 %. Eri mieltä asiasta on noin puolet vastaajista, kun jokseenkin eri mieltä on kolmasosa (32 %) vastaajista ja täysin eri mieltä viidesosa (20 %). 16 % vastaajista ei osaa sanoa, onko palkitsemisjärjestelmä tasapuolinen, vaikka he tietävät millainen palkitsemisjärjestelmä yrityksessä on käytössä.

Taulukko 19. Palkitsemisjärjestelmän väittämät

Palkitsemisjärjestelmään liittyvät väittämät (%) (N=56)	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Palkitsemisjärjestelmä on tasapuolinen	16 %	20 %	32 %	29 %	4 %
Palkitsemisjärjestelmä on motivoiva	9 %	29 %	29 %	29 %	5 %
Yrityksessä palkitaan hyvistä työsuorituksista	11 %	30 %	16 %	38 %	5 %

Palkitsemisjärjestelmää ei suurimman osan mielestä koeta motivoivaksi. Täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä palkitsemisjärjestelmän motivoivuudesta on molemmissa asenneväittämässä vastaajien osuus 29 %. Jokseenkin samaa mieltä on myös 29 % vastaajista, mutta täysin samaa mieltä on vain 5 %. Vastaajista 38 % on jokseenkin samaa mieltä siitä, että toimeksiantajayrityksessä palkitaan hyvistä työsuorituksista. Täysin eri mieltä asiasta on vajaa kolmannes (30 %) vastaajista ja jokseenkin eri mieltä on 16 %.

Palkitsemisjärjestelmästä vastaajat saivat samassa avoimessa kohdassa kertoa ajatuksiaan kuin palkkauksestaakin. Palkitsemisjärjestelmääkään ei koeta vastaajien keskuudessa kannustavaksi ja motivoivaksi. Osa vastaajista kokee huonoksi sen, että palkitsemisjärjestelmä ei ota huomioon yksilön vaikutusta, vaan yrityksen tuloksen ja muita yleisiä normeja. Vastauksista kävi myös ilmi, että tietyn osaston työntekijöitä palkitaan esimerkiksi lounailla ja he pääsevät viemään asiakkaita jääkiekkopeleihin sekä saavat testata toimeksiantajayrityksen tuotteita ja kertoa niistä mielipiteitään. Muilla osastoilla ei vastaajien mukaan tällaista ole tai mitään korvaavaa toimintaa, joka aiheuttaa eriarvoisuutta toimeksiantajayrityksen sisällä osastojen välillä.

Rekrytointi

Toimeksiantaja halusi selvittää, millaisia kokemuksia kahden vuoden sisään rekrytoituilla työntekijöillä on rekrytointiprosessista. Taulukosta 20 nähdään kahden vuoden sisään rekrytoitujen osuus kaikista vastaajista. Vastaajista 20 henkilöä kuului tähän kohderyhmään.

Taulukko 20. Kahden vuoden sisään rekrytoitujen osuus

Sinut on rekrytoitu yritykseen kahden vuoden sisällä (N=99)	n	Prosentti
Kyllä	20	20 %
Ei	79	80 %

Rekrytointiprosessi on vastaajien mielestä koettu kokonaisuudessaan hyväksi ja sujuvaksi (ks. taulukko 21). Kukaan vastaajista ei ole täysin eri mieltä mistään väittämästä ja jokseenkin eri mieltä vastanneet ovat selkeä vähemmistö niissä väittämissä, joissa se on vastattu. Yli puolet vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että kysytyt kysymykset ovat olleet oleellisia työtehtävään liittyen (65 %) ja he saivat riittävästi aikaa ja tilaa vastata kysymyksiin (60 %). Selvästi suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että rekrytointiprosessin eri vaiheista viestittiin riittävästi, kun täysin samaa mieltä asiasta on 40 %, samoin kuin jokseenkin samaa mieltä olevia on myös 40 %. Puolet vastaajista on jokseenkin samaa mieltä, että rekrytointiprosessi oli kokonaisuudessaan sujuva ja täysin samaa mieltä on 30 %. Yli puolet vastaajista (55 %) ei osaa sanoa, oliko rekrytointiprosessi sukupuolten välillä tasa-arvoinen. Sitä voikin olla vaikea arvioida, jos ei tiedä, keitä muita haki töihin toimeksiantajayritykseen.

Taulukko 21. Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessin väittämät (%) (N=20)	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Rekrytointiprosessi oli kokonaisuudessaan sujuva	5 %	0 %	15 %	50 %	30 %
Rekrytointiprosessin eri vaiheista ja etenemisestä viestittiin riittävästi	10 %	0 %	10 %	40 %	40 %
Rekrytointiprosessi oli sukupuolten välillä tasa-arvoinen	55 %	0 %	0 %	15 %	30 %
Kysytyt kysymykset olivat oleellisia työtehtävään liittyen	5 %	0 %	5 %	25 %	65 %
Koitko saavasi riittävästi aikaa ja tilaa vastata kysymyksiin	5 %	0 %	0 %	35 %	60 %

Kyselyssä selvitettiin myös, onko rekrytointiprosessin aikana kysytty epäasiallisia kysymyksiä. Taulukosta 22 nähdään, että kahdelta vastaajalta on kysytty epäasiallisia kysymyksiä. Tämän jälkeen vastaajat saivat halutessaan tarkentaa, mitä epäasiallista on kysytty, josta selvisi, että lapsien olemassaoloa on tiedusteltu rekrytointiprosessin aikana.

Taulukko 22. Epäasialliset kysymykset

Onko rekrytointiprosessin aikana kysytty epäasiallisia kysymyksiä? (N=20)	n	Prosentti
Kyllä	2	10 %
Ei	18	90 %

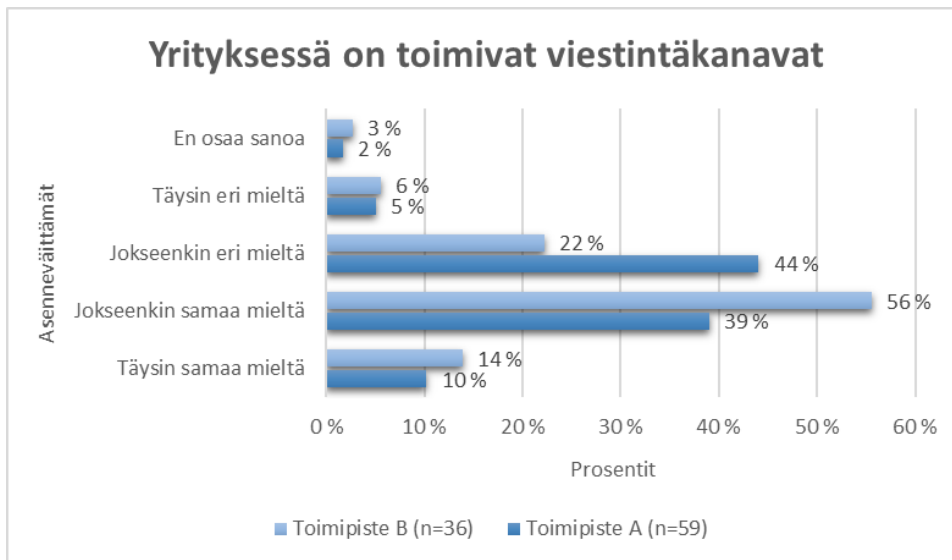
Viestintä

Kyselyn avulla selvitettiin myös vastaajien mielipiteitä toimeksiantajayrityksen viestinnän toimivuudesta (ks. taulukko 23). Viestintä toimii toimeksiantajayrityksessä ihan hyvin, kun katsotaan väittämien keskiarvoa. Jokaisen väittämän keskiarvo on lähellä kolmea. Parhaiten toimivaksi koetaan vastaajien mielestä keskiarvon mukaan esihenkilöiden viestinnän tasapuolisuus (ka 3,1). Huonoinen toimivaksi keskiarvon mukaan koetaan toimeksiantajayrityksen viestintäkanavien toimivuus. Yrityksessä on riittävät viestintäkanavat keskiarvolla 2,8. Henkilöstö kokee, että johto viestii heitä koskevista päätöksistä avoimesti keskiarvolla 2,8. Vastaajat kokevat, että saavat riittävästi tietoa työpaikkaansa koskevista asioista keskiarvolla 2,9 ja saman keskiarvon saa viimeinen väittämä eli muuta kieltä kuin suomea äidinkielenään puhuvilla on yhtäläinen mahdollisuus tiedon- saantiin.

Taulukko 23. Viestintä

Viestinnän väittämät (N=99)	Keskiarvo (1-4)
Yrityksessä on riittävät viestintäkanavat	2,8
Yrityksessä on toimivat viestintäkanavat	2,7
Esihenkilö viestii asioista tasapuolisesti	3,1
Johto viestii henkilöstöä koskevista päätöksistä avoimesti	2,8
Saat riittävästi tietoa työpaikkaasi koskevista asioista	2,9
Muuta kieltä kuin suomea äidinkielenään puhuvilla on yhtäläinen mahdollisuus tiedonsaantiin	2,9

Kuviosta 13 nähdään tarkemmin, miten eri toimipisteissä koetaan viestintäkanavien toimivuus. Vastaajissa oli myös 4 vastaajaa toimipisteestä C, mutta heitä ei kuviossa esitetä heidän vähäisen määränsä vuoksi. Toimipisteiden välillä oli jonkin verran eroa vastauksissa. Täysin samaa mieltä viestintäkanavien toimivuudesta toimipisteessä B on 14 % ja toimipisteessä A 10 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä -vaihtoehdoista löytyi enemmän vaihtelevuutta toimipisteiden välillä. Jokseenkin samaa mieltä asiasta toimipisteessä B on yli puolet vastaajista (56 %) ja toimipisteessä A hieman vähemmän (39 %). Jokseenkin eri mieltä taas viestintäkanavien toimivuudesta toimipisteessä A on enemmistö vastaajista eli 44 %, kun toimipisteessä B saman kohdan vastausprosentti on 22 %. Täysin eri mieltä tai ei osaa sanoa on selkeä vähemmistö vastaajista. Toimipisteessä B viestintäkanavien toimivuus koetaan kokonaisuudessaan paremmaksi kuin toimipisteessä A. Toimipisteen A ja toimipisteen B mielipiteissä siitä, että yrityksessä on toimivat viestintäkanavat ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa (khiin neliötestin p-arvo 0.315), mutta saatuun tulokseen tulee suhtautua varauksella, koska khiin neliötestin kriteerit eivät täyttyneet.



Kuvio 13. Viestintäkanavien toimivuus

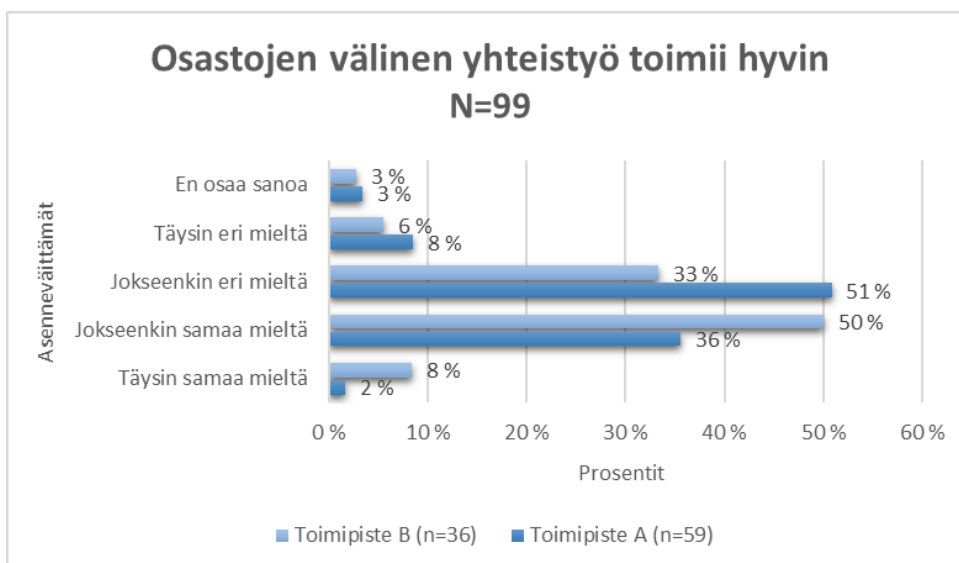
Eri osastot

Viimeisenä kohtana kyselyssä oli väittämiä eri osastojen välisestä toiminnasta ja sen toimivuudesta (ks. taulukko 24). Näissä vastauksissa oli vaihtelua vastaajien mielipiteissä. Lähes kukaan ei ole minkään väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Lähes puolet (47 %) vastaajista on jokseenkin eri mieltä siitä, että tieto liikkuu osastojen välillä hyvin ja täysin eri mieltä on lähes viidennes (19 %). Jokseenkin samaa mieltä asiasta on 29 % vastaajista. Hyvästä osastojen välisestä yhteistyöstä jokseenkin samaa mieltä on 41 % vastaajista ja jokseenkin eri mieltä on lähes saman verran (43 %). Enemmistö on sitä mieltä, että johto ei huomio jokaista osastoa tasapuolisesti, kun täysin eri mieltä johdon toiminnan tasapuolisuudesta osastoja kohtaan on noin neljännnes (25 %) ja jokseenkin eri mieltä on kolmannes (32 %) vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä asiasta on neljännnes (25 %) vastaajista ja 15 % vastaajista ei osaa sanoa mielipidettään johdon toiminnan tasapuolisuudesta.

Taulukko 24. Eri osastot

Eri osastojen välisen toiminnan väittämät (%) (N=99)	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tieto liikkuu osastojen välillä hyvin	4 %	19 %	47 %	29 %	1 %
Osastojen välinen yhteistyö toimii hyvin	3 %	8 %	43 %	41 %	4 %
Johto huomioi jokaista osastoa tasapuolisesti	15 %	25 %	32 %	23 %	4 %

Kuviossa 14 tarkastellaan osastojen välisen yhteistyön sujuvuutta tarkemmin toimipisteiden välisten vastausten perusteella. Toimipistettä C ei kuviossa esitetä vastaajien vähyyden vuoksi. Vähemmistö toimipisteiden vastaajista on täysin samaa mieltä, täysin eri mieltä tai ei osaa sanoa mielipidettään asiaan. Erot muodostuvat jokseenkin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä -kohdissa. Toimipisteessä B työskentelevistä vastaajista puolet on jokseenkin samaa mieltä siitä, että yhteistyö toimii hyvin osastojen välillä. Jokseenkin eri mieltä on kolmannes. Toimipisteestä A taas jokseenkin samaa mieltä on reilu kolmannes (36 %) vastaajista ja puolet (51 %) on jokseenkin eri mieltä asiasta. Toimipisteen A ja toimipisteen B mielipiteissä osastojen välisestä hyvästä yhteistyöstä ei ole merkitsevää eroa (khiin neliötestin p-arvo 0.257), mutta saatuun tulokseen tulee suhtautua varauksella, koska khiin neliötestin kriteerit eivät täyttyneet.



Kuvio 14. Osastojen välisen yhteistyön sujuvuus

4.3 Teemahaastatteluiden tulokset

Toimeksiantajayrityksestä haastateltiin työntekijöiden edustajaa ja kahta esihenkilöä tutkimukseen liittyen. Taulukosta 25 nähdään haastateltavat sekä kuinka kauan he ovat työskennelleet yrityksessä. Teemahaastattelut toimivat kyselylomakkeen tukena tutkimuksen tekemisessä. Jokainen haastattelu aloitettiin kartoittamalla työskentelyvuodet sekä muita lisätietoja. Haastatellut esihenkilöt työskentelevät eri toimipisteissä.

Taulukko 25. Haastatellut henkilöt

HAASTATELTAVA:	TYÖSKENTELEVYUODET:
ESIHENKILÖ 1	- Noin 9 vuotta toimeksiantajayrityksessä - Noin 20 vuotta esihenkilökokemusta
ESIHENKILÖ 2	- Noin 17 vuotta toimeksiantajayrityksessä - Noin 5 vuotta esihenkilökokemusta
TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJA	- Noin 20 vuotta toimeksiantajayrityksessä

Haastatteluiden avulla selvitettiin, että miten haastateltavat kokevat yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun toimeksiantajayrityksessä. Jokainen heistä kokee, että nämä asiat ovat pääasiassa hyvin, mutta parannettavaa kuitenkin riittää. Työtehtäviin otetaan niin naisia kuin miehiäkin, työpaikalla on eri ikäisiä henkilöitä ja rekrytointitilanteissa ei ole eri kansallisuuksia olevia henkilöitä laitettu eriarvoiseen asemaan, kun toimeksiantajayrityksestä työntekijöinä löytyy monia eri kansallisuuksia. Työyhteisö on toimeksiantajayrityksessä monimuotoinen.

Haastatteluista kävi ilmi, kuinka yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät niin pienemmät kuin isommatkin asiat työyhteisössä ja työn arjessa. Aina ei välttämättä edes tajua tai ainakaan tietoisesti mieti, että jokin asia liittyy tähän teemaan. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo voivat olla hyvinkin vaikeita aihealueita käsitellä ja hallita, koska ne ovat osittain subjektiivisia kokemuksia ja jokainen kokee asioita omalla tavallaan, kuten esihenkilö 1 kertoo:

Nehän on ylipäättänsä aika aina semmoisia niin kuin aina kun ihminen ihminen niinku kokee tai tuntee jotain, nää on niinku aina monimutkaisia keissejä, että se tunnehan

on siellä ihmisellä ihan todellinen, mutta jokainen kokee sen niinku eri lailla ja minkä tyyppiset asiat sieltä sitten aina nousee.

Tiedonsaanti koetaan haasteeksi ja yhdeksi eriarvoisen kohtelun muodoksi haastatteluiden perusteella. Tietyssä osaa yritystä tieto liikkuu hyvin, mutta joillekin tiedonhankinta yrityksen yleisiin asioihin tai muihin tarvittaviin tietoihin liittyen on hankalaa.

*Se tiedonsaanti on semmoinen, että se on ehkä semmoinen niinku heikkous meillä.
- - tää on ehkä semmoinen niinku missä koetaan sitä, että ei ole niin tasavertaista.
-Esihenkilö 2*

Tätä ollaan kehittämässä toimeksiantajayrityksessä tällä hetkellä esimerkiksi intranetin luomisella, jonka avulla tiedonsaannista tehdään helpompaa. Jokaiselle tulee mahdollistaa yhtäläinen mahdollisuus tiedonsaantiin ja samalla haastateltavienkin mukaan tulee kiinnittää huomiota siihen, että ohjeistukset ja käytännöt ovat selkeitä, tasavertaisia sekä ajantasaisia. Ohjeistuksien ja käytäntöjen tulisi olla haastateltavien mukaan myös hyvin kirjattuina, jotta niihin voi tukeutua haastavissa tilanteissa ja ovat näin osaltaan ennaltaehkäisemässä eriarvoisuutta. Haastatteluissa kävi ilmi, kuinka käytännöissä on ollut eriarvoisuutta esimerkiksi ylitöiden osalta, mutta tämän käytyä ilmi, on niihin tehty muutoksia ja käytännöt ovat muutettu kaikille samanlaisiksi ja samanarvoisiksi. Toimeksiantajayrityksessä pyritään kiinnittämään huomiota selkeästi parannettaviin asioihin ja tekemään muutosta.

*Mun mielestä niinku semmoisiin asioihin mitkä on heikosti, takerrutaan heti ja se on tosi hyvä. - - Mun mielestä ton kyselyn jälkeen viime vuonna ja nyt varmaan tämänkin kyselyn jälkeen niin koko ajan panostetaan enemmän, että ihmisiä niinku koulutetaan, niille pietään palavereita asiasta ja tehdään työryhmiä ja käydään asioita läpi.
-Työntekijöiden edustaja*

Tilanteita, joissa työntekijät ovat kokeneet tulleen kohdelluiksi eriarvoisesti tai muissa ristiriitaitilanteissa haastatteluiden perusteella nousi avoimuus tärkeimmäksi työkaluksi lähteä selvittämään erilaisia tilanteita. Toimeksiantajayrityksessä lähdetään selvittämään tilanteita niin, että jokaisen osapuolen näkökannat tulevat kuulluiksi. Haasteita voi aiheuttaa myös töiden jakaminen, jos joillekin on esimerkiksi perustellusta syystä luvattu kevyempiä töitä. Tähänkin on löydetty ratkaisu avoimen keskustelun kautta, kun kyseessä olevien työntekijöiden luvalla on voitu avata syitä päätöksien takana.

- - niinku keskustelu- ja selvittämisperiaatteella lähtee sitä purkamaan - - niin lähtee purkamaan sitä mieluusti niin, että kaikki istuvat saman pöydän ääressä ja se keskustelu käydään huolellisesti läpi. –Esihenkilö 1

- - puhutaan siitä avoimesti siinä meidän tiimin niinkun kesken, että se ymmärrys tulee siitä, minkä takia niitä töitä vaikka jaetaan eri tavalla. Niin tuota ne on ehkä mun mielestä ne parhaat parhaat työkalut sitten siihen, että se ymmärrys on kaikilla siitä, että miksi niitä päätöksiä tehdään. –Esihenkilö 2

Toimeksiantajayrityksessä tehdään erilaisia edistämistoimenpiteitä liittyen käytäntöjen ja työn tekemisen kehittämiseen. Aloitettut asiat viedään usein loppuun asti, mutta niiden toimivuutta ja vaikuttavuutta ei välttämättä seurata ja kysyttyä työntekijöiden mielipidettä siihen, että miten ne heidän mielestään ovat toimineet. Kehittämistoimiin on otettu myös ajoittain työntekijöitä mukaan, kun on mietitty esimerkiksi oman työn ja työtapojen kehittämistä muun muassa workshoppien avulla, mutta se on yhden haastattelun perusteella jäänyt vain siihen yhteen kertaan, vaikka työntekijöille oli sanottu, että näitä on tulossa vielä lisää. Työntekijät olivat olleet innoissaan, kun pääsivät vaikuttamaan ja kokivat enemmän arvostuksen tunnetta tämän kautta, joten heidän keskuudessaan on ilmennyt kummastusta siitä, miksi workshoppeja ei ole jatkettu.

Esihenkilöt toivovat, että kehittämistoimenpiteille ja niiden seurannalle olisi selkeämmät aikataulut, jotta niitä olisi helpompi toteuttaa ja ne eivät jäisi vain puheen tasolle. Tätä toivetta haastatteluiden perusteella heitetään osittain muun muassa johdon suuntaan, mutta haastatteluista kävi selkeästi ilmi myös, kuinka tämän asian parissa esihenkilöiden keskinäinen kommunikaatio vaatii myös parannusta. He pystyvät itse toteuttamaan ja osallistamaan omia tiimiläisiinsä tähän, mutta johdon suunnalta tuleviin kehittämistoimenpiteisiin he toivovat sieltä suunnalta enemmän tukea ja selkeämpiä linjauksia. Johdon suunnalta toivotaan haastatteluiden perusteella muutenkin enemmän tukea ja selkeämpiä linjauksia myös siihen, mitä he esihenkilöiltä milloinkin odottavat. Johto voisi selkeämmin ja avoimemmin kertoa heidän odotuksistaan esihenkilöitä ja heidän työtään kohtaan, että muun muassa toiminnan kehittäminen voisi mennä paremmin oikeaan suuntaan ja osattaisiin yhtenäisemmin viestiä tärkeistä asioista, jotta sitä kautta ei eriarvostettaisi työntekijöitä.

- - mutta johdolle aina välillä vähän naputan, että olisi kiva olla tuota kiinnostuneempi ylipäättänsä siitä esimieskentästä ja muuta - - luottamus johdolta on tosi hyvä ja arvostan sitä kovasti, mutta se luottamus tuo myös vähän semmoista yksinäisyyttä siihen työkenttään monesti, että ajatellaan että kyllä siellä pärjää ettei tarvi paljon

perää kysellä eli semmoista niinku et voi sanoa että johdolta tulisi kauheasti tukea meidän esihenkilöiden työhön sieltä, niin sitä ei valitettavasti tule että kyllä se on HR, jotka niitä esimiehiä niinku tukee eikä johto. –Esihenkilö 1

Ei oikein millään lailla viestitty, että minkä verran johdon suunnalta odotetaan, että esimiehet niin kuin tekee tai mitä ne odotukset on toiminnan kehittämisen suhteen tai näin niin siinä on myös ollut ehkä sitten sellaista että mitä tässä meiltä odotetaan. –Esihenkilö 2

Työmäärän koetaan jakautuvan haastatteluiden perusteella hieman epätasaisesti toimeksiantajayrityksessä. Työpaikalla tiettyjen työntekijöiden pöydälle tulee myös sellaisia töitä, jotka eivät kuulu kyseiselle henkilölle ollenkaan, mutta ne laitetaan sinne sen takia, että hän saa ne tehdyksi nopeammin, kuin se, kenelle ne oikeasti olisivat kuuluneet. Poikkeusaika Covid-19-viruksen vuoksi on toimeksiantajayrityksessä lisännyt kiirettä. Kiire nousi vahvasti esiin jokaisessa haastattelussa. Muutoksia on tapahtunut paljon, joka koetaan hyväksi asiaksi, mutta kiireen vuoksi muutoksien tuomien uusien tapojen sisäistämisessä ja oppimisessa on ollut haasteita.

Haastatteluiden perusteella erilaisiin koulutuksiin olisi työnantajayrityksessä halua ja tarvetta. Työnantajan edustaja kokee, että hän haluaisi aiheen tiimoilta kouluttautua lisää, mutta nosti esiin kiireen, minkä takia ei ole päässyt kouluttautumaan. Esihenkilöiden haastatteluista molemmista ilmeni, että toimeksiantajayrityksessä on hyvin eritasoisia esihenkilöitä osaamiseltaan ja koulutustaustoiltaan. Näillä on vaikutuksia johtamisosaamiseen ja siihen, että tämän takia työntekijät voivat kokea eriarvoisuutta johtamisen osalta. Esihenkilöille on järjestetty koulutuksia, mutta sille olisi edelleen tarvetta ja toiveena nousi haastatteluissa esiin, että se voisi olla jatkuvampaa, koska kaikilla ei ole minkäänlaista koulutusta tai aiempaa kokemusta esihenkilönä toimimiseen.

Meillä on tosi tuota eritasoisia. Toki esimiehet on ollut semmoisia, ketkä on ollut ihan tosi vähän aikaa, ei ole välttämättä ollut missään muussa yrityksessä koskaan esimiehenä. - - meillä vähän se kulttuuri näkyy siellä, että jossain kohtaa, kun on tultu siihen päätökseen, että nostetaan niitä väliesimiehiä sieltä, niitä on nostettu niinku riveistä suoraan ilman välttämättä, että ehkä se henkilö ei esihenkilöksi olisi ollut juurikin se sopiva, mutta se on ollut siitä porukasta niinku sopivin. Semmoinen siellä näkyy. –Esihenkilö 1

Me esimiehet ollaan eriarvoisia siinä, että mimmoinen tausta ja koulutustausta meillä on. Niin meillä on erilaisia työkaluja toisilla kuin toisilla ja sitten siinä voi käydä niin että työntekijät kokee, että miksi meidän toimintaa kehitetään ja sitten toisten toimintaa ei kehitetä aktiivisesti. –Esihenkilö 2

Yhteenvedona haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat ovat pääasiassa hyvällä mallilla toimeksiantajayrityksessä. Kuitenkin erilaisten asioiden, kuten tiedonkulun, suhteen toimipisteiden välillä on eroja siinä, kuinka hyvin ne toimivat. Hyvä asia on, että näihin on kiinnitetty jo huomioita ja niitä pyritään kehittämään kaikille yhdenvertaisiksi. Epäkohtiin pyritään muutenkin kiinnittämään huomioita ja lähdetään kehittämään niitä. Kehitystä tulisi seurata enemmän, että ovatko epäkohdat työntekijöidenkin mielestä parantuneet vai pitäisikö kyseiselle kehityskohteelle vielä tehdä jotain. Tiedonkulun lisäksi toiseksi isommaksi epäkohdaksi haastatteluissa nousi esihenkilöiden johtamisosaaminen, joka erilaisten koulutus- ja osaamistauosten takia aiheuttaa eriarvoista kohtelua työpaikan sisällä.

Johdon toiminnan avoimuutta ja erilaisten linjausten selkeyttä peräänkuulutetaan haastatteluiden perusteella. Pelkkä luottamus esimerkiksi esihenkilöiden osaamiseen ja toimintaan ei riitä, vaan johdon suunnalta halutaan myös enemmän tukea päivittäiseen toimintaan. HR antaa tukea, mutta johdolta sitä kaivattaisiin enemmän.

5 Johtopäätökset

Seuraavaksi esitellään tutkimustuloksista johdetut johtopäätökset. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, että millainen on toimeksiantajayrityksen yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun tila, jonka avuksi muodostettiin kaksi tutkimuskysymystä: *”Mikä on yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun nykytila toimeksiantajayrityksessä?”* ja *”Miten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voidaan kehittää toimeksiantajayrityksessä?”*. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn sekä teemahaastatteluiden avulla selvitettiin, että millainen on yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun nykytila sekä mitkä ovat vahvuudet ja kehityskohteet toimeksiantajayrityksessä tutkimuksen aiheeseen liittyen. Kehityskohteet esitetään yhdessä kehitysehdotusten kanssa sen jälkeen, kun vahvuudet on esitelty.

Tutkimusaiheessa on syytä huomioida se, että yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun arviointi on jokaisen oma subjektiivinen kokemus, joten jokainen näkee asiat omalta näkökantiltaan ja arvioi sitä omien kokemustensa ja ajatustensa pohjalta. Tutkimustuloksissa oli kuitenkin selkeitä yhteneväisyyksiä samojen ja eriävien mielipiteiden osalta, joka kertoo siitä, että henkilöstö toimeksiantajayrityksessä kokee erilaisia asioita samalla tavalla, liittyivät ne sitten toimeksiantajayrityksen vahvuuksiin tai kehityskohteisiin. Vastausprosentin jäädessä noin 50 %:iin tulee tutkimustuloksiin

suhtautua pienellä varauksella, koska noin puolet jätti vastaamatta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn. Vastausprosentti voi kertoa monesta asiasta. Vastaamatta jättäneet voivat kokea, että asiat ovat toimeksiantajayrityksessä niin hyvin, etteivät koe antavansa lisäarvoa vastaamisellaan tai jättävät muuten vain kyseisestä syystä vastaamatta. Syynä voi olla myös, että vastaamatta jättäneet ajattelevat, että vastaamisella tähän kyselyyn ei ole hyötyä muutoksen kannalta tai he eivät muuten vain ole halunneet vastata kyselyyn.

Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun nykytila ja vahvuudet toimeksiantajayrityksessä

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn sekä haastatteluiden perusteella tutkimuksen aiheen kannalta ehdottomaksi vahvuudeksi nousi työyhteisön monimuotoisuus ja sen arvostaminen. Toimeksiantajayrityksessä koetaan, että jokainen saa työnhakijana ja työntekijänä olla oma itsensä taustastaan riippumatta ja heitä arvostetaan sellaisena kuin he ovat. Tämä on varmasti vaikuttamassa osaltaan siihen, minkä takia työilmapiiri koetaan myös kokonaisuudessaan erityisen hyväksi. Työilmapiiriä ja työkavereita oli vielä erikseen paljon keuhuttu kyselyn avoimissa kohdissa.

Toimeksiantajayrityksessä vallitsee avoin ilmapiiri, jota työilmapiirin hyvät tulokset osoittavat. Esihenkilöt ovat myös saaneet paljon kehuja, joten heidän toimintansa on myös yksi vahvuuksista. Heidän toimintansa koetaan myös avoimeksi eivätkä he kohtele tiimiläisiään eriarvoisesti. Hieman tyytymättömämpiä esihenkilöiden toimintaan ollaan toimipisteessä B kuin toimipisteessä A. Keski johdon kokonaisvaltaiseen toimintaan ollaan toimeksiantajayrityksessä pääosin tyytyväisiä, vaikka siinäkin osa-alueella on kehitettävää. Työelämä on kuitenkin jatkuvaa oppimista ja kehittymistä, jotta voidaan vastata nykyajan haasteisiin ja vaatimukseen monessa asiassa, kuten myös johtamisessa.

Toimeksiantajayrityksen yhdeksi vahvuudeksi voidaan laskea myös sukupuolten välinen tasa-arvoisen kohtelu kokonaisuudessaan odotuksien suhteen sekä sen, että jokainen pääsee sukupuolestaan riippumatta tekemään samoja/samankaltaisia töitä. Tasa-arvoinen kohtelu on tärkeää työyhteisössä, jotta kenenkään työmotivaation, työhyvinvoinnin tai yritykseen sitoutumisen taso ei laske siitä syystä, että töistä suoriutumista arvosteltaisiin sukupuolesta johtuvasta syystä. Toimeksiantajayrityksessä työskentelee naisia 55 % ja miehiä 45 % henkilöstöstä heidän oman järjestelmänsä mukaan, joten sukupuolten jakautuminen on aika tasaista toimeksiantajayrityksessä.

Rekrytointiprosessi koetaan erittäin hyväksi kahden vuoden sisällä rekrytoitujen mukaan. He antoivat hyvät arviot rekrytointiprosessin kokonaisvaltaisesta sujuvuudesta ja toimivuudesta. Se antaa työntekijöille jo heti alussa hyvän kuvan työnantajasta. Hyvällä rekrytointiprosessilla luodaan hyvää työnantajakuva myös niille, jotka eivät tulleet valituiksi ja mahdollistetaan sitä, että he saattavat myös jatkossa hakea auki tuleviin työtehtäviin. (Rekrytointi – näin kehität työnantaja-mielikuvaa 2021.)

Hyvän rekrytointiprosessin avulla säästetään myös yrityksen varoja, kun minimoidaan virherekrytoinnit ja löydetään kerralla oikea henkilö haettavaan tehtävään. Onnistuneella rekrytoinnilla on myös vaikutuksia niin työnantajakuvaan kuin henkilöstön työhyvinvointiin. (Rekrytoinnin hinta ja arvo 2018.) Rekrytointiprosessin aikanakin voi syyllistyä syrjintään esimerkiksi epäasianmukaisien hakukriteereiden laittamisella työpaikkailmoitukseen. Syrjivät kriteerit ovat sellaisia, joilla ei ole merkitystä haettavan työtehtävän hoidossa. (Tunnistatko syrjinnän työnhaussa? 2016.)

Viestinnän kokonaisuus koetaan vastaajien mielestä myös hyväksi toimeksiantajayrityksessä, varsinkin esihenkilöiden suorittama viestintä. Viestintäkanavissa on toimeksiantajayrityksessä puutteita, mutta niitä ollaan kehittämässä koko ajan muun muassa intranetin luomisella, jotta henkilöstöllä on yhtäläinen mahdollisuus päästä käsiksi heitä yhteisesti koskeviin tietoihin ja viestintään. Haastatteluista kävi myös ilmi, kuinka toimeksiantajayrityksessä epäkohtiin pyritään puuttumaan ja kehittämään toimintaa, kuten intranetin luominen ja viestinnän parantaminen myös osoittavat.

Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun kehityskohteet ja -ehdotukset toimeksiantajayrityksessä

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn sekä haastatteluiden perusteella nousi monia kehityskohteita esiin. Työmäärän sopivuudessa moni kokee kyselyn vastausten perusteella, että siinä olisi toimeksiantajayrityksessä parannettavaa. Liian suuri työkuorma ja kiire kuormittavat henkilöstöä niin työntekijä- kuin esihenkilötasollakin varsinkin toimipisteessä A, mutta myös muuallakin. Jokaisessa haastattelussakin nousi liiallinen kiire yhdeksi epäkohdaksi toimeksiantajayrityksessä. Liialliseen työkuormaan tulisi työnantajan puuttua ja muuttaa käytäntöjä, jotta sitä saataisiin vähennettyä ja poistettua. Työsuojeluhallinnon mukaan kuormittavia tekijöitä voidaan poistaa erilaisilla keinoilla, kuten työprosessien kehittämällä ja selkeyttämällä, kiinnittämällä enemmän huomiota työnjakoon sekä tehtävien uudelleenorganisoimisella ja -mitoittamisella (Haitallisen työkuormituksen vähentäminen 2021).

Esihenkilöiden toimintaan ollaan toimeksiantajayrityksessä pääosin tyytyväisiä ja vastaajat kokevat, että esihenkilöt eivät eriarvoista tiimiläisiään. Haastatteluista kävi kuitenkin ilmi, että esihenkilöt kokevat, että he ovat johtamisosaamisellaan erilaisessa asemassa osaamis- ja kokemustasojensa suhteen, jolloin eri tiimien välille voi muodostua eriarvoista kohtelua. Tätä eriarvoista kohtelua tiimien välillä voidaan vähentää sekä ennaltaehkäistä tulevaisuudessa Työsuojeluhallinnon mukaan esihenkilökoulutuksella, erilaisilla esihenkilöillä käytettävissä olevilla työkaluilla, esihenkilöiden vastuiden määrittelyllä sekä varmistamalla esihenkilöiden resurssien riittävyys (Haitallisen työkuormituksen vähentäminen 2021). Näitä kaikkia kohtia molemmat esihenkilöt myös peräänkuuluttivat haastatteluissaan.

Johdon toimintaan toivotaan muutosta niin kyselyn kuin haastatteluidenkin perusteella. Kyselyn vastausten perusteella vastaajat kokevat, että johto ei huomio eri osastoja tasapuolisesti. Toimeksiantajayrityksessä koetaan myös, että johto ei ota henkilöstöä tarpeeksi mukaan päätöksentekoon tai että johdon toiminta olisi riittävän avointa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan henkilöstö on aktiivisempi työssään ja työpaikan erilaisissa hankkeissa, kun heitä kuunnellaan ja otetaan mukaan päätöksentekoon. Lisäksi johdon toiminnan samanarvoisuus ja avoimuus kaikkia kohtaan lisäävät heidän oman toimintansa vaikuttavuutta ja laatua. (Miksi edistää tasa-arvoa 2022.)

Haastatteluissa ilmeni, että esihenkilöt eivät koe, että johto tukisi heitä tarpeeksi tai mahdollistaisi ja auttaisi heitä olemaan tasavertaisia työntekijöitä kohtaan. Luottamus ja arvostus esihenkilöiden toimintaa kohtaan ei riitä, vaan he kaipaavat johdolta tukea. Tamunomiebin ja Menen (2019) mukaan ylimmän johdon tulisi toimia esimerkkinä omalla toiminnallaan henkilöstölle siitä, miten työpaikalla toimitaan. Ylimmän johdon tulee toimia vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa työn arjessa ja näyttää esimerkkiä myös siitä, miten yrityksen toiminta ja johtaminen on reilua sekä yhdenvertaista. (Tamunomiebi & Mene 2019, 4.)

Työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua erinäisissä asioissa on varmistamassa myös uusi yhteistoimintalaki. Yhteistoimintalaki ohjaa työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua, jossa työnantajan tulee kertoa avoimemmin yrityksen tilanteesta ja ottaa henkilöstön ajatuksia mukaan muun muassa työyhteisön kehittämisen suunnasta, työpaikan käytänteistä sekä työhyvinvoinnista. Osana tätä työnantajan ja henkilöstön tai sen edustajan välistä vuoropuhelua tehdään työyhteisön kehittämissuunnitelma. (Uusi yhteistoimintalaki voimaan vuoden 2022 alusta 2021.)

Palkka sai kyselyssä huonoimmat tulokset, joka kertoo vastaajien tyytymättömyydestä heidän palkkoihinsa. Palkkaa ei koeta toimeksiantajayrityksessä kannustavaksi tai motivoivaksi. 80 % kyselyyn vastanneista ovat tyytymättömiä myös toimeksiantajayrityksessä käytävään palkkakeskusteluun. Tyytymättömyys voi johtua siitä, että työntekijät eivät keskenään pysty keskustelemaan riittävästi palkoista. Syinä voivat myös olla, että he eivät tiedä, miten palkka muodostuu ja se, että vastaajat kokevat, että palkanmuodostuminen ei ole yhdenvertaista ja eivät tiedä, mistä se johtuu.

Kyselyn avoimessa kohdassa koskien palkkaa kävi myös ilmi, että esihenkilöt toivovat selkeämpiä linjauksia siihen, miten palkka määritellään. Tässäkin johdolta tai HR:ltä voisi tulla selkeämpiä linjauksia esihenkilöiden toimintaan, joita myös haastatteluissa esihenkilöt peräänkuuluttivat. Vastauksista kävi myös ilmi, että naisten ja miesten palkoissa koetaan olevan eroja ja lähivuosina rekrytoiduilla on aloittaessaan jo suurempi palkka kuin kauemmin yrityksessä työskennelleillä. Toimeksiantajayrityksen tulisi tehdä tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus, jonka avulla selvitetään, onko naisten ja miesten välillä samaa tai samanarvoisia työtehtäviä tekevillä perusteettomia palkkaeroja (Tasa-arvolaki 609/1986 6b§). Palkkakartoituksen avulla voidaan samalla selvittää myös muidenkin ryhmien kuin sukupuolten välisiä selittämättömiä mahdollisia palkkaeroja.

Palkitsemisjärjestelmääkään ei koetan toimeksiantajayrityksessä motivoivaksi. Vastaajat toivovat sille myös enemmän selkeyttä ja palkitsemisjärjestelmästä ja sen toiminnoista voitaisiin viestiä avoimemmin. Melkein puolet (43 %) vastaajista ei tiedä, millainen palkitsemisjärjestelmä heidän työpaikallaan on käytössä. Palkitsemisjärjestelmä siis kaipaa myös päivittämistä sekä siitä täytyy viestiä henkilöstölle enemmän, jotta he tietävät, mitä se sisältää.

Viidesosa (21 %) vastaajista on kokenut tai havainnut syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua. Mielenpide koettiin lähes puolessa (47 %) tapauksista syyksi edellä mainitulle kohtelulle. Toimeksiantajayrityksessä tulisi painottaa sitä, että jokaisella on oikeus tuoda oma mielipiteensä esiin, kunhan se ei loukkaa muita. Mielipiteitä ja ideoita tulisi kuunnella, esittivät niitä kuka tahansa rivityöntekijästä johtoon asti. Toimeksiantajayrityksessä tulisi alkaa korostaa entistä enemmän hyvää käytöstä eri henkilöiden ja henkilöstöryhmien välillä. Esihenkilöt ja johto voisivat selkeyttää toimenpiteitään siihen, jos syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua ilmenee ja selkeästi reagoida niihin. Työturvallisuuslaki (738/2002, 28§) edellyttääkin, että työnantajan tulee viipymättä puuttua häirintätapauksiin käytettävissään olevin keinoin, kun on siitä saanut tiedon. Viimeisen vuoden aikana tapahtuneista tapauksista vain 14 %:ssa tapauksista voidaan varmasti sanoa, että syrjintä,

häirintä tai epäasiallinen kohtelu on saatu loppumaan ja loppuja tapauksista ei ole saatu loppumaan tai ei osata sanoa, onko niitä saatu loppumaan. Tämän lisäksi 29 % vastaajista ei tiedä, miten reagoida, jos he kokevat tai havaitsevat syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua. Tähän toimeksiantajayrityksessä kaivataan selkeämpiä toimintatapoja ja viestintää siitä, miten tällaisissa tilanteissa tulee toimia.

6 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tutkimuksen toimeksiantajan henkilöstön mielipiteet ja ajatukset yrityksen yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun vahvuuksista ja kehityskohteista. Tutkimuksen tuloksien perusteella toimeksiantajayrityksen on tarkoitus kehittää omaa toimintaansa päivittämällä yrityksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat ajan tasalle.

Tutkimusongelman ratkaisemisen tueksi muodostettiin kaksi tutkimuskysymystä, jotka helpottivat ja konkretisoivat tutkimuksen tarkoitusta ja tekoa. Tutkimuskysymykset liittyivät toimeksiantajayrityksen tämänhetkisen yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun tilaan sekä siihen, miten sitä voitaisiin kehittää.

Tutkimuksen avulla löydettiin toimeksiantajayrityksen vahvuudet yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta sekä niiden kehityskohteet. Löydettyjen kehityskohteiden avulla ehdotettiin kehitystoimenpiteitä, joita toimeksiantajayrityksen tulisi tehdä, jotta yrityksen henkilöstön mielipiteet yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta voisivat parantua. Huomionarvoista on, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden arviointi muodostuu jokaisen henkilön omasta subjektiivisesta kokemuksesta, joten saman asian voivat eri henkilöt kokea erilaisilla tavoilla. Ihmisten välisessä toiminnassa voi syntyä väärinymmärryksiä ja varsinkin Covid-19 -viruksen ja sen myötä tulleen etätyöskentelyn aikakausi on edesauttanut tätä asiaa. Toista henkilöä ei välttämättä kohdata enää päivittäin työpaikalla, vaan kohtaamiset tapahtuvat etäsovelluksien avulla, joissa toisen henkilön tarkoituksiperät voi ymmärtää helposti väärin, kun ei pystytä tulkitsemaan ilmeitä, eleitä ja ole-musta puheiden taustalla.

Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelemisen ja kohtaamisen varmistaminen työyhteisössä on jokaisen vastuulla, mutta johtamisella on tähän suuri merkitys esimerkin näyttämällä sekä sillä, että eriarvoiseen kohteluun puututtaisiin välittömästi, kun sitä huomataan. Työnantajalla on vel-

vollisuus, eri lakienkin mukaan, varmistaa, että jokaisella henkilöstön jäsenellä on turvallista ja terveellistä tehdä töitä työpaikalla niin fyysisesti, psyykkisesti kuin henkisesti. Työyhteisöön voi mahtua monenlaisia erilaisia persoonia, kansallisuuksia, mielipiteitä ja ideoita, joissa monimuotoisuuden ydin ja hyödyt ilmenevätkin.

Monimuotoisia työyhteisöjä ja tiimejä tulee osata johtaa oikein ja nykyaikana työntekijät vaativat yhä enemmän yksilöllisempää johtamista. Yhdenlainen johtamistapa ja -tyyli voi sopia toiselle, mutta toiselle se ei välttämättä sovi ollenkaan. Tässä nähdään juuri se, että jokainen kokee asioita omalla tavallaan. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat aiheita, joissa yritykset voivat jatkuvasti kehittää omaa toimintaansa ja sen tulisin olla osana jokapäiväistä kehitystoimintaa, koska sillä on vaikutuksia yrityksen ja samalla yksilöidenkin suoriutumiskykyyn sekä työhyvinvointiin, työmotivaatioon ja henkilöstön sitoutumiseen yritykseen.

Tutkimusprosessi käynnistyi vuoden 2022 tammikuussa ja eteni sovitun aikataulun mukaisesti. Tutkimusaiheen idea tuli toimeksiantajayritykseltä, koska heillä on aito halu lähteä kehittämään yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua yrityksessään. Toimeksiantajayrityksessä ei ole aiemmin kerätty tietoa kyseisestä aiheesta näin laajasti, joten tuloksien avulla toimeksiantajayrityksellä on halua kehittää omaa toimintaansa ja syventää omia vahvuuksiaan. Tarvetta tälle tutkimukselle toimeksiantajayrityksessä siis oli. Tämän lisäksi aiheen valintaa ja hyväksymistä tutkijalle vahvisti oma mielenkiinto kyseisiä teemoja kohtaan sekä se, että tällä tutkimusaiheella tutkija sai kehitettyä omaa ammattiosaamistaan henkilöstöjohtamisen aihealueista. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat nousseet koko ajan entistä ajankohtaisemmiksi aiheiksi niin työelämässä kuin siviilielämässäkin, joten senkin suhteen näitä aiheita oli hyvä käsitellä ja tutkia.

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusotteiden yhdistelmää, jonka avulla Kanasen (2011, 124-125) mukaan voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta ja sen avulla voidaan myös lisätä ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. Kvantitatiivinen oli pääasiallinen tutkimusote, jonka tukena hyödynnettiin kvalitatiivista tutkimusotetta. Kvantitatiivinen aineisto kerättiin verkkokyselyn avulla, jonka perusjoukkona toimi yrityksen koko henkilöstö eli tutkimus suoritettiin kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimukseen päädyttiin sen takia, että toimeksiantajayrityksen henkilöstö on noin 200 henkilöä, joten kaikille haluttiin mahdollistaa tutkimukseen osallistuminen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn rajaukset mietittiin tarkkaan. Rajaamisen apuna käytettiin

toimeksiantajayrityksessä tehdyn henkilöstökyselyn eriarvoisuutta käsittelevän kohdan vastauksia sekä tutkijan ja toimeksiantajayrityksen edustajan kanssa yhdessä läpikäytyjä aiheita sekä tutkijan omasta mielestä tärkeitä teemoja. Näiden pohjalta myös päätettiin, mitä tiettyjä aihealueita käsitellään enemmän kuin toisia.

Verkkokysely oli strukturoitu kysely, johon oli lisätty muutamia avoimia kohtia, joihin vastaajat saivat halutessaan vastata. Kyselyssä hyödynnettiin myös hyppytoimintoja, joiden avulla tietyllä tavalla vastaamalla ilmestyi lisää tarkentavia kysymyksiä. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui noin 50 %, kun vastaajamäärä oli 99 henkilöä. Vastausprosentin jäädessä noin puoleen, tulee saatuihin tuloksiin suhtautua varauksella, koska se ei välttämättä anna vielä täysin riittävää kokonaiskuvaavaa koko henkilöstön mielipiteistä tutkimuksen aiheesta, jotta tuloksia voitaisiin riittävästi yleistää koko perusjoukkoon. Kanasen (2011) mukaan kuitenkin 20-30 %:iin jäävät vastausprosentit eivät anna luotettavaa kuvaa tutkimusongelmasta. Verkkokyselyissä harvoin myöskään päästään yli 50 %:iin vastaajamäärissä. (Kananen 2011, 72-73.) Näin ollen voidaan todeta, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn vastausprosentti on hyvä, mutta tuloksiin tulee kuitenkin suhtautua pienellä varauksella.

Yrityksen todellisten taustamuuttujien ja tutkimuksen taustamuuttujien suhteelliset jakaumat ovat kuitenkin lähes samanlaiset, jota Taanilan (2019) mukaan voidaan pitää tietynlaisena perusteluna sille, että katoa ei tule nähdä vakavana ongelmana. Tulosten luotettavuutta pyrittiin lisäämään khiin neliötestillä, joka antaa vastauksia tulosten tilastollisesta luotettavuudesta, mutta kaikissa kohdissa khiin neliötestin kriteerit eivät täytyneet, joten tulosten tilastolliseen luotettavuuteen tulee näissä kohdissa suhtautua pienellä varauksella.

Tutkimuksen kvalitatiivisessa osuudessa tehtiin kolme temahaastattelua. Haastateltavina toimivat työntekijöiden edustaja sekä kaksi esihenkilöä. Toimeksiantajayrityksen edustaja ja tutkijan yhteyshenkilö yritykseen valitsi haastateltavat tutkimukseen. Tämä aiheutti yhdenlaisen riskin tutkimuksen luotettavuuteen, koska toimeksiantajayrityksen edustaja olisi voinut kysyä haastateltaviksi sellaisia henkilöitä, jotka antavat vain hyvää kuvaa tutkimuksen aiheesta. Haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi, että haastateltavat olivat valmiita kertomaan aidosti mielipiteensä toimeksiantajayri-

tyksen yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun toteutumisesta, niin sen vahvuuksista kuin kehityskohteistakin. Haastatteluista saatiin samankaltaisia tuloksia kuin kyselyinkin vastauksista ja haastattelut syvensivät näitä aiheita enemmän.

Haastateltavilta kysyttiin halukkuutta osallistua tähän tutkimukseen ja heidän suostuttuaan tutkija otti heihin yhteyttä kertoakseen tarkemmin haastatteluiden toteutuksesta ja sopiakseen aikataulusta. Haastattelut nauhoitettiin, jonka jälkeen ne litteroitiin, jotta niitä oli helpompi analysoida sekä aineistosta saatiin kaikki henkilötiedot poistettua. Analysoinnin apuna käytettiin sisällönanalyysiä ja teemoittelua, jotta aineistosta löydettiin olennaisimmat asiat tutkimuksen kannalta sekä yhteneväisyydet kyselylomakkeen tuloksiin.

Kyselylomakkeen ja haastatteluiden avulla saavutettiin tutkimuksen tavoite. Tulosten perusteella löydettiin toimeksiantajayrityksen vahvuudet ja kehityskohteet yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun kannalta. Kehityskohteiden avulla tutkija antoi kehitysehdotuksia toimeksiantajayritykselle siitä, miten he voisivat toimintaansa kehittää. Kehitysehdotuksille etsittiin tukea myös teoriasta, joka vahvistaa kehitysehdotuksien tärkeyttä yrityksen toiminnalle.

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Koko opinnäytetyön prosessi on pyritty pitämään mahdollisimman läpinäkyvänä ja avoimena, jotta tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä voidaan pitää hyvällä tasolla. Teoriaosuudessa käytettiin monipuolisesti erilaisia ajankohtaisia sekä tuoreita lähteitä, joiden lukemisessa ja valitsemisessa kiinnitettiin huomiota lähdekriittisyyteen. Yhdistämällä tutkimuksessa kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimustapaa lisättiin tutkimustulosten luotettavuutta sekä saatiin laajennettua aineistoa. Kyselylomake sekä haastattelurungot muodostettiin teoriaan tutustumisen jälkeen, jotta tutkija oli saanut riittävästi tietoa tutkimuksen aiheeseen liittyen ja pystyi tekemään sellaiset pohjat aineiston keräämistä varten, että niistä oli mahdollista saada mahdollisimman kattavaa ja olennaista tietoa.

Kvantitatiivisessa osuudessa kyselylomakkeeseen vastaaminen mahdollistettiin jokaiselle toimeksiantajayrityksen henkilöstön jäsenelle anonyymisti. Heidän oli mahdollista päästä vastaamaan kyselyyn nettilinkin tai QR-koodin kautta, jotta jokaisella oli yhtäläinen mahdollisuus vastata kyselyyn.

Kyselylomakkeen alussa vastaajille kerrottiin hieman tutkijasta itsestään sekä tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. Kyselylomake käytiin toimeksiantajayrityksen edustajien kanssa läpi, jolla varmistettiin se, että kyselylomakkeessa otetaan huomioon tarvittavat ja halutut teemat. Kyselylomakkeen vastausprosenttia pyrittiin saamaan mahdollisimman suureksi motivoimalla vastaajia lahjakortin arvonnalla sekä muistuttamalla heitä muutaman kerran kyselyyn vastaamisesta. Kyselylomakkeen vastausprosentti olisi voinut olla isompi, jotta tulokset olisivat entistä luotettavampia ja paremmin yleistettävissä koko yrityksen henkilöstöön.

Kvalitatiivisessa osuudessa haastateltavilta kysyttiin suostumusta lähteä tutkimukseen mukaan ja kerrottiin tutkimuksen tavoitteista sekä siitä, miten nauhoitteet litteroinnin jälkeen tuhottaisiin. Jokaiselle haastateltavalle lähetettiin haastattelurunko etukäteen, jotta he tiesivät haastatteluun osallistuessaan, että minkälaisista teemoista heitä haastatellaan. Haastattelurungot alateemoineen hyväksyttiin toimeksiantajayrityksen edustajalla. Tutkimustuloksissa esitetyt sitaatit varmistavat lukijalle, mitä haastateltavat kertoivat haastatteluiden aikana tutkimusaiheesta. Haastatteluiden tarkoitus oli tuoda tutkimukseen mukaan yrityksen ja henkilön edustajien mielipiteitä sanallisesti ja näin ollen tukea kyselylomakkeesta saatua aineistoa, jonka takia haastateltavien määrässä päädyttiin kolmeen haastateltavaan. Haastateltavista henkilöistä käytettiin vain heidän titteleitään, jotta heidän anonymiteettinsä voitiin suojata, mutta tiedettiin kuitenkin heidän asemansa yrityksessä.

Tutkimuksen validiteettia vahvistettiin yhdistämällä kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimustapaa, jotta kerätystä aineistosta saataisiin opinnäytetyön resursseihin nähden kattava ja luotettava. Validiteetti olisi voinut olla korkeampi, jos vastauksia olisi tullut enemmän kyselylomakkeeseen, mutta saadulla vastausprosentilla saadaan kuitenkin jo hyvää kuvaa henkilöstön mielipiteistä ja ajatuksista tutkimuksen aiheeseen liittyen. Kananen (2011, 119) kertoo, että tutkimuksen reliabiliteetti varmistetaan toistamalla tutkimus, mutta se ei ollut mahdollista tässä opinnäytetyöprosessissa aikataulullisista syistä. Avoimella ja kattavalla kertomisella tutkimuksen vaiheista pyrittiin reliabiliteettia kuitenkin vahvistamaan.

Jatkotutkimusaihe

Tutkimuksessa selvitettiin toimeksiantajayrityksen yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun nykytila vahvuuksineen ja kehityskohteineen. Kehityskohteista muodostettiin kehitysideoita, joiden

pohjalta toimeksiantajayritys voi päivittää lain vaatimia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmiin. Nämä suunnitelmat voi liittää osaksi vuodesta 2022 eteenpäin pakolliseksi tehtävää työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, jossa muun muassa käsitellään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita sekä työhyvinvointia. Työhyvinvointi sekä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa. Jatkotutkimusaiheena voitaisiin selvittää, onko ehdotettuja kehitystoimenpiteitä tehty sekä onko henkilöstön mielipiteet tutkimuksen teemoista millä tasolla myöhemmin. Lisäksi voitaisiin tutkia lakisääteisiä suunnitelmia ja selvittää, onko niihin kirjattu tarvittavat toimenpiteet yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta sekä miten henkilöstö kokee näiden toimenpiteiden vaikutukset.

Lähteet

Alimo-Metcalfe, B., Alban-Metcalfe, J., Bradley, M., Mariathasen, J. & Samele, C. 2008. The impact of engaging leadership on performance, attitudes to work and wellbeing at work: A longitudinal study. Artikkel. Bradford: Emerald Group Publishing Limited, 22, 6, 586–598. Viitattu 7.3.2022. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Dashtevski, A., Ilieva, J. & Popova-Koskarova, R. 2018. Promoting gender equality through equal life standard in EU countries. Artikkel. Journal of Economics, Vol. 9, 1, 95–102. Viitattu 8.3.2022. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Epäasiallinen kohtelu. N.d. Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 22.2.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>.

Foot, M. & Hook, C. 2008. Introducing human resource management. Harlow: FT Prentice Hall.

Gender equality. N.d. European Commission. Euroopan Unionin WWW-sivut. Viitattu 22.2.2022. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en.

Haitallisen työkuormituksen vähentäminen. 2021. Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 22.4.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/vahentaminen>.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla. N.d. Työturvallisuuskeskuksen WWW-sivut. Viitattu 22.2.2022. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/hairinta_ ja_epaasiallinen_ kohtelu#779824ac.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.

Jyväskylän kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-2020. 2017. Jyväskylän kaupunki. PDF-tiedosto. Viitattu 17.4.2022. https://www.jyvaskyla.fi/sites/default/files/atoms/files/89085_jyvaskyla_yhdenvertaisuussuunnitelma_2017.pdf.

Kananen, J. 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas – Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas – Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kansainvälinen ja EU-yhteistyö. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriön WWW-sivut. Viitattu 22.2.2022. <https://stm.fi/tasa-arvo/kansainvalinen-yhteistyö>.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Koivunen, T., Ylöstalo, H. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2015. Informal practices of inequality in recruitment in Finland. Artikkel. Nordic Journal of Working Life Studies, 5, 3, 3–21. Viitattu 14.2.2022. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Central.

Miksi edistää tasa-arvoa. 2022. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen WWW-sivut. Viitattu 17.2.2022. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/miksi-edistaa-tasa-arvoa>.

Monimuotoinen työelämä. N.d. Työterveyslaitoksen WWW-sivut. Viitattu 17.4.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama>.

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työpaikalla. N.d. Työturvallisuuskeskuksen WWW-sivut. Viitattu 17.2.2022. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo#857c8cba.

Nielsen, K., Kelloway, E.-K. & Taris, T-W. 2016. Leading well: Leadership and employee safety and wellbeing. Artikkel. Work & Stress, 30, 4, 395–396. Viitattu 7.3.2022. <https://janet.finna.fi/>, EBSCO.

Rauramo, P.2018. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. E-kirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Viitattu 17.4.2022. https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf.

Rekrytoinnin hinta ja arvo. 2018. Artikkel. Duunitori. Viitattu 22.4.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytoinnin-hinta-ja-arvo>.

Rekrytointi – näin kehität työnantajamielikuvaa. 2021. Blogi. Eezy Personnel. Viitattu 22.4.2022. <https://eezypersonnel.fi/rekrytointi-tehokas-tapa-kehittaa-myonteista-tyonantajamielikuvaa-ja-loytaa-oikeat-osaajat/>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Kauppinen A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 1.4.2022. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html.

Sisäministeriön toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2022–2025. 2022. PDF-tiedosto. Sisäministeriön julkaisuja. Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto. Viitattu 17.4.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163738/SM_2022_3.pdf?sequence=1.

Sukalova, V. & Ceniga, P. 2021. Gender equality management in modern company management in era of globalization. Artikkel. SHS Web of Conferences, 92. Viitattu 08.03.2022. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Central.

Taanila, A. 2019. Kato. Blogi. Akin menetelmäblogi. Viitattu 4.5.2022. <https://tilastoapu.wordpress.com/tag/vastausprosentti/>.

Tamunomiebi, M.-D. & Mene, C-T. 2019. Workplace justice and organizational performance: A conceptual review. Artikkel. Academic Journal of Current Research, 6, 12, 1–5. Viitattu 14.2.2022. <https://cirdjournal.com/index.php/ajcr/article/view/490/498>.

Tasa-arvolaki 609/1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Annettu 1.1.1987. Viim. muutos 1.7.2021. Viitattu 15.2.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#P6>.

Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. N.d. Työturvallisuuskeskuksen WWW-sivut. Viitattu 14.2.2022. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ ja_tasa-arvo/tasa-arvo_tyopaikalla#857c8cba.

Tasa-arvosuunnittelu. 2022. Terveys- ja hyvinvoinninlaitoksen WWW-sivut. Viitattu 15.2.2022. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tasa-arvosuunnittelu>.

Tunnistatko syrjinnän työhaussa? 2016. Työsuojelu.fi Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 29.4.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/-/tunnistatko-syrjinnan-tyonhaussa->.

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

Työhyvinvointi. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. Viitattu 23.2.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Työolobarometri mittaa työelämän muutoksia. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriö WWW-sivut. Viitattu 23.2.2022. <https://tem.fi/tyoolobarometri>.

Uusi yhteistoimintalaki voimaan vuoden 2022 alusta. 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 9.2.2022. <https://stm.fi/-/1410877/uusi-yhteistoimintalaki-voimaan-vuoden-2022-alusta>.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2021a. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä – Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yhdenvertaisuuden arviointi. N.d. Internet-palvelu. Finlex. Viitattu 14.2.2022. <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/miten-arvioidaan/>.

Yhdenvertaisuuden edistäminen. N.d. Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 14.2.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/yhdenvertaisuuden-edistaminen>.

Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys työpaikalla. N.d. Suomi.fi WWW-sivut. Viitattu 15.2.2022. <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/monimuotoinen-tyoyhteiso/yhdenvertaisuus-ja-syrjimattomyys-tyopaikalla>.

Yhdenvertaisuus ja syrjintä. 2021. Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 14.2.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>.

Yhdenvertaisuus työpaikalla. N.d. Työturvallisuuskeskuksen WWW-sivut. Viitattu 14.2.2022. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo/yhdenvertaisuus_tyopaikalla#af0957d4.


Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu 1.1.2015. Viim. muutos 1.7.2021. Viitattu 14.2.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidm45237815848864>.

Yhteistoimintalaki 1333/2021. Annettu 1.1.2022. Viitattu 9.2.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>.

Liitteet

Liite 1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei! Olen Sarianne Moisio Jyväskylän ammattikorkeakoulusta ja teen teidän yritykseenne tutkimusta liittyen yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun. Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää yrityksenne yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun nykytila sekä löytää sen kehityskohteet ja vahvuudet. Kysely on täysin anonyymi, joten vastauksia ei voida yhdistää vastaajaan. Kyselyn vastauksia käytetään opinnäytetyön aineistona. Kyselyssä hyödynnetään hyppytoimintoja, joiden avulla uusia kysymyksiä voi ilmestyä sen mukaan mitä vastaat, joten älä ihmettele, jos kysymyksien numerojärjestys ei etene kohdallasi loogisesti. Vastausaika on noin 10-15 minuuttia. Kyselyyn voi vastata 14.3.-27.3. välillä.

Vastaajien kesken arvotaan 1x lahjakortti (arvo 100€) [redacted] majoitus- ja ravintolapalveluihin. Jos haluat osallistua arvontaan, jätäthän yhteystietosi kyselyn lopusta löytyvään lomakkeeseen. Yhteystietoja ja vastauksia ei voida yhdistää toisiinsa. Voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti arvontavoitosta.

Taustatiedot

1. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

2. Toimipiste *

- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

3. Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä? *

- 0-5 vuotta

- 6-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

4. Henkilöstöryhmä *

- Esihenkilö
- Työntekijä

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Yhdenvertaisuus työelämässä tarkoittaa sitä, että jokainen on yhdenvertaisuuslain nojalla yhdenvertainen työpaikalla ja ketään ei saa syrjiä minkään henkilöön liittyvän syyn takia. Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta muun muassa rekrytoinneissa, palkkauksessa, palkitsemisessa ja työyhteisön kehittämisessä.

Tasa-arvo työelämässä tarkoittaa sitä, että jokaista sukupuolta tulee kohdella samanarvoisesti. Sukupuoleen liittyvä syrjintä ja eriarvoiseen asemaan laittaminen on kiellettyä tasa-arvolain nojalla. Jokaisella tulee olla vapaus ilmaista omaa sukupuoli-identiteettiään työpaikalla.

5. Mikä asia/mitkä asiat toteutuvat mielestäsi erityisen hyvin yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun kannalta työpaikallasi?

6. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen *

Asteikkokysymyksissä (voit valita väliltä 1-5) valitse kokemuksesi perusteella kuvaavin vaihtoehto.

	1. En osaa sanoa	2. Täysin eri mieltä	3. Jokseenkin eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odotukset ovat mielestäsi tasapuolisia naisten ja miesten välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1. En osaa sanoa	2. Täysin eri mieltä	3. Jokseenkin eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Jokainen sukupuolestaan riippumatta pääsee tekemään samoja/samankaltaisia töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmääräsi on mielestäsi sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työt jakautuvat tasaisesti tiimisi sisällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saat olla oma itsesi työpaikalla ilman pelkoa kiusaamisesta tms.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Tähän voit halutessasi tarkentaa ajatuksiasi yllä oleviin teemoihin liittyen

8. Vastasit olevasi esihenkilöasemassa. Koetko, että pystyt huomioimaan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita työssäsi? *

Kyllä Ei

9. Kaipaisitko koulutusta yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä asioista? *

Kyllä En

Syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Syrjintä työpaikalla tarkoittaa sitä, että työntekijä saa huonompaa kohtelua johonkin henkilöön liittyvän ominaisuuden tai syyn takia.

Häirintä työpaikalla tarkoittaa toistuvaa ja jatkuvaa häiritsevää käytöstä. Se voi ilmetä esimerkiksi kiusaamisena, pilkkaamisena, seksuaalisena häirintänä, perusteettomana arvosteluna tai työnjohto-oikeuden perusteettomana väärinkäyttönä.

Epäasiallinen kohtelu voi olla järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta myös yksittäisiä tekoja. Se voi ilmetä esimerkiksi kiusaamisena, vähättelynä, uhkailuna, suosimisena tai nöyryyttämisenä.

10. Oletko kokenut tai havainnut syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana? *

Kyllä En

11. Mistä koet syrjinnän/häirinnän/epäasiallisen kohtelun johtuneen?

- Korkea ikä
- Nuori ikä
- Alkuperä
- Kieli
- Kansalaisuus
- Vakaumus
- Uskonto
- Mielenpide
- Poliittinen toiminta
- Ammattiyhdistystoiminta
- Perhesuhteet
- Terveystila
- Vammaisuus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Muu henkilöön liittyvä syy, mikä? _____

12. Tähän voit halutessasi kertoa lisää edelliseen kysymykseen liittyvistä ajatuksistasi

13. Kenen suunnalta olet kokenut tai havainnut syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua? *

- Johto
- Esihenkilö
- Tiimiläinen
- Muu työntekijä

14. Onko häirintä/syrjintä/epäasiallinen kohtelu saatu loppumaan? *

- Kyllä Ei En osaa sanoa

15. Tiedätkö miten toimia, jos koet häirintää/syrjintää/epäasiallista kohtelua työpaikalla? *

- Kyllä En

16. Onko työpaikallasi joku

- Ehdotellut sopimattomia
- Lähettänyt sopimattomia viestejä
- Ahdistellut fyysisesti
- Ahdistellut sanallisesti (mm. sopimattomat vitsit, huomautukset)
- Toiminut muuten sopimattomalla tai ahdistavalla tavalla

17. Kuinka aktiivisesti esihenkilösi puuttuu ilmenneeseen syrjintään/häirintään/epäasialliseen kohteluun? *

- Tiimissä ei esiinny syrjintää/häirintää
- Ei puutu lainkaan
- Puuttuu jonkin verran
- Puuttuu aktiivisesti

Johtaminen ja työilmapiiri

18. Johtaminen *

	1. En osaa sanoa	2. Täysin eri mieltä	3. Jokseenkin eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Esihenkilön toiminta on tasapuolista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilön toiminta on avointa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilö auttaa sinua haastavissa tilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilön johtamistapa on oikeudenmukainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johto ottaa henkilöstöä mukaan päätöksentekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johdon toiminta on avointa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johdon toiminta on tasapuolista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Työilmapiiri *

	1. En osaa sanoa	2. Täysin eri mieltä	3. Jokseenkin eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Työpaikan ilmapiiri on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantaja panostaa työilmapiirin ylläpitämiseen ja kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voit luottaa omaan tiimiisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinua arvostetaan työyhteisössäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saat apua työkavereiltasi haastavissa tilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Tähän voit halutessasi tarkentaa ajatuksiasi liittyen johtamiseen ja työilmapiiriin

Palkkaus ja palkitseminen

21. Palkka *

	1. En osaa sanoa	2. Täysin eri mieltä	3. Jokseenkin eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Palkkaus on yhdenvertaista ja tasapuolista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkakeskustelu on riittävän avointa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkan muodostuminen on tasa-arvoista sukupuolten välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedät miten palkat määräytyvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus on kannustavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedät miten palkkaan voi vaikuttaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Tiedät millainen palkitsemisjärjestelmä yrityksessä on käytössä *

Kyllä En

23. Palkitsemisjärjestelmä *

	1. En osaa sanoa	2. Täysin eri mieltä	3. Jokseenkin eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Palkitsemisjärjestelmä on tasapuolinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkitsemisjärjestelmä on motivoiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksessä palkitaan hyvistä työsuorituksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Tähän voit halutessasi tarkentaa ajatuksiasi liittyen palkkaukseen ja palkitsemisjärjestelmään

Rekrytointi

25. Sinut on rekrytoitu yritykseen kahden vuoden sisällä *

Kyllä

Ei

26. Rekrytointiprosessi *

	1. En osaa sanoa	2. Täysin eri mieltä	3. Jokseenkin eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Rekrytointiprosessi oli kokonaisuudessaan sujuva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekrytointiprosessin eri vaiheista ja etenemisestä viestittiin riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekrytointiprosessi oli sukupuolten välillä tasa-arvoinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kysytyt kysymykset olivat oleellisia työtehtävään liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koitko saavasi riittävästi aikaa ja tilaa vastata kysymyksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Kysyttiinkö rekrytointiprosessin aikana epäasiallisia kysymyksiä (esim. henkilökohtaiset kysymykset, kuten lapsihaaveet, raskaus, parisuhde, terveydentila tms.)? *

Kyllä

Ei

28. Tähän voit halutessasi tarkentaa, mitä epäasiallisia asioita kysyttiin

Viestintä

29. Viestintä *

	1. En osaa sanoa	2. Täysin eri mieltä	3. Jokseenkin eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Yrityksessä on riittävät viestintäkanavat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksessä on toimivat viestintäkanavat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilö viestii asioista tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johto viestii henkilöstöä koskevista päätöksistä avoimesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saat riittävästi tietoa työpaikkaasi koskevista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muuta kieltä kuin suomea äidinkielenään puhuvilla on yhtäläinen mahdollisuus tiedonsaantiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eri osastojen välinen toiminta

30. Eri osastot *

1. En osaa sanoa	2. Täysin eri mieltä	3. Jokseenkin eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
---------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------

	1. En osaa sanoa	2. Täysin eri mieltä	3. Jokseenkin eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Tieto liikkuu osastojen välillä hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osastojen välinen yhteistyö toimii hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johto huomioi jokaista osastoa tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvontaan voit osallistua vastausten lähettämisen jälkeen

Liite 2. Teemahaastattelurungot

Haastateltava:	Teemat:	Alateemat:
Esihenkilöt	Taustatiedot	- Kuinka kauan ollut esihenkilönä - Kuinka kauan ollut yrityksessä
	Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun toteutuminen työpai- kalla	- Yhdenvertaisuuden ja tasa-ar- voisuuden tunnistaminen työn ar- jessa - Millaisia tilanteita on tullut vas- taan - Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo- asioiden selvittäminen
	Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun kehittäminen	- Yhdenvertaisuuden ja tasa-ar- voisuuden edistäminen - Aiemmin tehtyjen edistämistöi- mien vaikuttavuus ja toimiminen
	Tuki ja koulutus	- Millaista mahdollista tukea kai- paa ja keneltä - Koulutustarpeet
Työntekijöiden edustaja	Taustatiedot	- Kuinka kauan ollut työntekijöi- den edustajana - Kuinka kauan ollut yrityksessä
	Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun toteutuminen työpai- kalla	- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo- asioiden liikkuminen työntekijöi- den edustajalle - Millaisia tilanteita tullut vastaan - Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo- asioiden selvittäminen
	Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun kehittäminen	- Yhdenvertaisuuden ja tasa-ar- voisuuden edistäminen - Aiemmin tehtyjen edistämistöi- mien vaikuttavuus ja toimiminen
	Tuki ja koulutus	- Millaista mahdollista tukea kai- paa ja keneltä - Koulutustarpeet