

MONINAINEN
KAINUU



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Kainuulaisen työelämän hyvät käytännöt -kyselyn raportti

Piirainen Paula, Remes Marjo

Kainuulaisen työelämän hyvät käytänteet -kyselyn raportti

Moninainen Kainuu -hanke

Piirainen Paula, Remes Marjo

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B

Raportteja ja selvityksiä B 192

Yhteystiedot:

Kajaanin Ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 240, 87101 KAJAANI

Puh. 044 7157042

Sähköposti: amkkirjasto@kamk.fi

<http://www.kamk.fi>

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 192 / 2025

ISBN 978-952-7522-52-3

ISSN 1458-915X

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kainuulaisen työelämän hyvät käytänteet -kyselyn tavoite ja toteutus	2
3	Kainuulaisen työelämän hyvät käytänteet -kyselyn tulokset	3
3.1	Organisaatioiden taustatiedot	3
3.2	Monimuotoisuuden tukeminen organisaatioissa	3
3.3	Organisaatioiden osaamisen kehittämisen tarve.....	7
4	Johtopäätökset	8
5	Lähteet.....	9

1 Johdanto

Moninainen Kainuu -hanke aloitti toimintansa syyskuussa 2024. Euroopan unionin osarahoittama hanke tukee Kainuun elinvoimaisuutta kehittämällä työ- ja yritys-elämän pito- sekä vetovoimatekijöitä, erityisesti naisten näkökulmasta. Hanke tuo näkyväksi naisten ura- ja yrittäjäpolkuja Kainuussa sekä tarjoaa työvälineitä osaamisen kehittämiseen työntekijöille ja työnantajille. Kainuun alueen veto- ja pitovoiman lisäämiseksi tarvitaan näkyvyyttä uratarinoille ja erilaisille työmahdollisuuksille, verkostoitumista ja synergiaetujen löytämistä esimerkiksi naisyrittäjien ja ammattilaisten kesken. Kainuu tarvitsee moninaisen osaajapotentiaalin hyödyntämistä ja eri taustoista tulevien ammattilaisten tietotaitoa kehittyäkseen ja pysyäkseen elinvoimaisena sekä houkuttelevana tulevaisuudessa.

Hanke selvitti vuoden 2024 lopussa työnantajille suunnatulla kyselyllä, millaisilla toimintatavoilla kainuulaisissa organisaatioissa tuetaan työelämän monimuotoisuutta. Kainuulaisen työelämän hyvät käytänteet -kyselyyn saatiin vastauksia kahdeksalta organisaatiolta. Tähän raporttiin on koottu tämän kyselyn tulokset.

Lämmin kiitos kaikille kyselyyn vastanneille.

Kajaanissa 16.4.2025

Piirainen Paula

Remes Marjo

2 Kainuulaisen työelämän hyvät käytänteet -kyselyn tavoite ja toteutus

Moninainen Kainuu –hankkeessa toteutettiin joulukuussa 2024 kysely, joka kohdennettiin työnantajille. **Kainuulaisen työelämän hyvät käytänteet –kyselyn** tarkoituksena oli selvittää, millaisilla toimintatavoilla kainuulaisissa organisaatioissa tuetaan monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Aluksi otettiin yhteyttä kainuulaisten kärkitoimialoilla työskentelevien organisaatioiden hr- ja esihenkilöihin joko sähköpostitse tai puhelimitse. Heille kerrottiin hankkeesta ja kyselyn tarkoituksesta sekä kysyttiin henkilöstä, jolle ko. kyselylomakkeen voisi lähettää. Linkki suomenkieliseen kyselylomakkeeseen lähetettiin hr- tai esihenkilöille Webropol-alustan kautta. Kysely lähetettiin yhteensä 25 organisaation edustajalle ja kyselystä lähetettiin vielä uudelleen vastauspyyntö heille, jotka eivät kyselyyn vastanneet määräaikaan mennessä. Kainuulaisen työelämän hyvät käytänteet -kyselyyn vastasi kahdeksan organisaatiota. Kyselyn lopullinen vastausprosentti oli 32 %.

Kysely sisälsi yhteensä 14 kysymystä, joista valtaosa (7 kpl) oli avoimia kysymyksiä. Vastausten analysoinnissa on käytetty apuna chat.kamk.ai -sovellusta.

Kahdeksan organisaatiota vastasi kysymykseen: ”**Millaisilla toimintatavoilla tuette tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla?**” Kaikki vastanneet organisaatiot ilmoittivat tukevana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla monella eri tavalla. Neljä organisaatiota nosti vastauksessaan esille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat.

Yksi organisaatio ilmoitti, että johto on sitoutunut avoimesti edistämään näitä arvoja, ja tämä sitoutuminen näkyy organisaation tavoitteissa ja viestinnässä. Organisaation sisällä ja rekrytointiviestinnässä korostetaan monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden merkitystä, ja pyritään varmistamaan, että kaikki työntekijät kohdataan oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti, riippumatta heidän taustastaan tai henkilökohtaisista tekijöistään. Tässä organisaatiossa pyritään myös luomaan kulttuuri, jossa jokainen voi olla oma itsensä ja tuntea kuuluvansa yhteisöön. Esihenkilöt tukevat ja seuraavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden toteutumista, ja HR-osasto päivittää suunnitelmia yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa. Työntekijöille tarjotaan koulutusta, ja heidän tietoisuuttaan monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden tärkeydestä lisätään. Lisäksi yrityksissä on käytössä toimintamallit häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseksi.

Yhdessä organisaatiossa palkkatasa-arvoa ja työolosuhteiden saavutettavuutta tarkastellaan säännöllisesti, ja yrityksissä seurataan miesten ja naisten määrää, heidän keskipalkkojaan sekä työsuhteen muotoja ja johtotehtäviä. Henkilöstökyselyt ja esimieskoulutukset ovat myös keinoja, joilla organisaatio seuraa ja edistää tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumista.

Yksi organisaatio ilmoitti, että heillä tehdään jo rekrytinnissa ansiovertailu sekä raportoidaan vuosittain miesten ja naisten lukumääristä työpaikalla, heidän eroistaan keskipalkkoissa sekä työsuhteen muodoissa ja miesten ja naisten määristä johdon edustajina. Tässä organisaatiossa johto ja henkilöstön edustajat tapaavat kuukausittain. Lisäksi heidän käytössään on uusittu malli epäasiallisesta käyttäytymisestä, jotta henkilöstöllä on toimintaohjeet, mikäli jonkinlaista epäasiallista ja epätasa-arvoista käyttäytymistä työyhteisössä havaitaan.

Yksi organisaatio ilmoitti heidän työolosuhteensa olevan sellaisia, että niissä voi toimia eri sukupuolta olevat henkilöt. Rekrytointi-ilmoitukset ovat neutraaleja sekä yhdenvertaisuutta tukevia. Häirintä ja syrjintä on kielletty ja siihen liittyy ehkäisevä toimintamalli. Monimuotoisuuteen, mukaanottamiseen ja yhdenvertaisuuteen liittyen, heillä lisätään kaikkien tietoisuutta niiden tärkeydestä. Tässä organisaatiossa päivitetään vuosittain työyhteisön kehittämissuunnitelma, jossa koasioita tarkastellaan ja suunnitellaan eteenpäin. Sitoutumiskyselyssä (puolivuositain) asioista kysytään henkilöstöltä ja sitoutumiskyselyn tulosten osalta katsotaan tarpeita kehittämistoimille.

Kahdeksan organisaatiota vastasi kysymykseen: **”Kuinka organisaatiossanne huomioidaan työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet?”** Vastausten perusteella organisaatiot huomioivat työntekijöidensä erilaiset elämäntilanteet hyvin monin eri tavoin. Erilaiset elämäntilanteet huomioidaan esim. liukuvalla työajalla, työaikajoustolla, etätömahdollisuuksilla, harkinnanvaraisilla vapailta, osa-aikatyömahdollisuudella. Yhdessä organisaatiossa myönnetään palkattomia vapaita (esimerkiksi kolmansista maista tulevat haluavat välillä käydä pidempään kotimaassa). Lisäksi tuetaan työterveyshuollon palveluilla ja tarjoamalla erilaisia keskustelumahdollisuuksia. Tämän organisaation työntekijöillä on kaikilla tasapuolisesti mahdollisuus käyttää perhevapaita.

Yksi organisaatio ilmoitti pyrkivänsä olemaan kaikilla tavoilla perheystävällinen työnantaja. Well-being on kirjattu myös heidän strategisiin tavoitteisiinsa.

Yksi organisaatio ilmoitti, että tietyissä tehtävissä heillä hybridityöaikamalli mahdollistaa myös työntekijän elämäntilanteen huomioimisen.

Yhdessä organisaatiossa on luotu henkilöstöprofiilit ja näiden kautta tunnistettu eri elämäntilanteissa olevien haasteita ja mahdollisuuksia. Näihin puolestaan on mietitty palveluratkaisuja, jotka tukevat työntekijää. Esimerkkeinä työkykyhaasteiset, pian eläköityvät tai vaikka ruuhkavuosia elävät.

Yksi organisaatio ilmoitti, että heillä työtehtävästä ja toimenkuvasta riippuen mahdollistetaan osittainen etätö. Erilaisia vuorojärjestelyitä voidaan miettiä, kolmivuorossa pyörivän tuotannon rajoitteet huomioiden.

Yksi organisaatio ilmoitti, että suurin osa heidän henkilöstöstään pystyy työskentelemään hybridinä, joka antaa joustoa arkeen. Heidän käytössään on joustavat työajat, jolloin henkilöstöllä on esimerkiksi mahdollisuus hoitaa henkilökohtaisia asioita myös päivällä. Organisaation henkilöstöllä on mahdollisuus hyödyntää MLL:n palveluita, mikäli lapsi sairastuu.

Kahdeksan organisaatiota vastasi kysymykseen: **”Miten organisaationne viestinnässä otetaan huomioon monimuotoisuus?”**

Yksi organisaatio ilmoitti, että viestinnässä on huomioitu saavutettavuus ja kielenä on ensisijaisesti englanti, usein sekä englanti että suomi. Heillä on vastuullisuusohjelma, ja osana sitä he panostavat esim. tietoisuuden lisäämiseen monimuotoisuudesta ja sen huomioimisesta.

Yksi organisaatio kertoi, että heillä viestitään useammalla kielellä, lähes jokainen saa infoa omalla äidinkielellään. Viestinnän sävy on neutraali ja syrjimätön, pyritään huomioimaan kulttuurilliset erot. Organisaatiossa on pyritty lisäämään visuaalista viestintää tekstien sijaan. Monikanavaisuus ja vuorovaikutus ovat heille tärkeitä.

Yhdessä globaalissa organisaatiossa huomioidaan erityisesti kielisyys ja etnisyys.

Yksi organisaatio kertoi, että heidän tiedotteissaan ja ohjeissaan kirjoitetaan henkilö esim. esihenkilö, luottamushenkilö. Arvot ja code of conduct ohjaavat heidän toimintaansa. Kahdessa organisaatiossa tiedotteita on englanniksi ja suomeksi riippuen kohderyhmästä ja usein molemmilla kielillä. Esitteissä, ilmoituksissa ja kuvissa pyritään huomioimaan monimuotoisuus.

Yksi organisaatio kertoi, että he tekevät ulkoista viestintää osittain englannin kielellä, lisäksi he kommunikoivat ulkomaisille asiakkailleen englanniksi. Viestintä on asiallista, selkokielistä ja kohdeltiasta. Heillä on käytössään useita eri viestintäkanavia (some, www-sivut, infonäytöt, intranet, sähköposti jne).

Yksi organisaatio kertoi, että konsernitasolla heillä on monimuotoisuusviestintää, mutta paikallistasolla monimuotoisuusviestintä on vasta nostamassa päätään.

Yksi vastannut organisaatio ilmoitti, että he käyttävät syrjimätöntä kieltä viestinnässään. He pyrkivät lisäämään kaksikielistä viestintää ja kääntämään erilaisia henkilöstöön liittyviä ohjeita myös englanniksi. Verkkosivut ja intra on tehty saavutettaviksi.

Kahdeksan organisaatiota vastasi kysymykseen: **”Mikä tai mitkä ovat organisaationne hyviä työelämän toimintatapoja tai käytänteitä, joista olette erityisesti ylpeitä?”** Yksi organisaatio kertoi, että heillä on todella hienosti toimiva yhteistyö työnantajan ja henkilöstöedustajien välillä, ihmisläheinen toimintakulttuuri sekä joustavuutta. Organisaatiossa on Code of Conduct – Tapamme toimia eettinen ohjeisto, jota he pitävät aktiivisesti esillä.

Yksi organisaatio kertoi, että heillä terveys ja turvallisuus mukaanlukien työhyvinvointi ovat kärjessä sekä toiminnassa, että viestinnässä.

Yksi organisaatio toi esille, että heillä on käytössään aikataulutettu ja dokumentoitu perehdytysohjelma aloittaville, jossa käydään läpi yhtiö, organisaatio, arvot, coc, toimintatavat, turvallisuus, laatu, monimuotoisuus, politiikat intranet jne. Näin uudelle hlölle tulee "talo" tutuksi ja on tervetullut olo hyvin järjestetystä perehdytyksestä.

Yksi organisaatio kertoi, että heidät palkittiin valtakunnallisen toimijan toimesta heidän myönteisten henkilöstökorttien osalta. Korttien avulla voidaan nostaa keskusteluun työkykyyn, tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyvät seikat sekä työyhteisöä koskevat asiat.

Yksi organisaatio nosti esille ylpeyden aiheeksi omat arvot ja heidän halunsa tuoda elinvoimaa nimenomaan Kainuulle ja tarjota ympärivuotisia työpaikkoja. Lisäksi he kouluttavat henkilöstöä paljon ja tarjoavat myös mahdollisuuksia yksilölliseen kouluttautumiseen.

Yksi organisaatio kertoi, että he ovat panostaneet esihenkilötyöhön ja pyrkineet lisäämään työntekijöille tarjottavan tuen määrää. He ovat uusineet paljon erilaisia malleja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja panostaneet yleiseen turvallisuuteen organisaatiossaan. Heidän organisaationsa on yleisesti joustava tekemään muutoksia nopeallakin aikataululla, mikäli he huomaavat epäkohtia toiminnassaan.

Vastauksissa mainittiin yhteisiksi ylpeyden aiheiksi myös yhteisöllisyys, me-henki ja monimuotoisuus.

3.3 Organisaatioiden osaamisen kehittämisen tarve

Organisaatioilta kysyttiin, onko heillä tarvetta osaamisen kehittämiseen. Vastaajat valitsivat valmiista vaihtoehdoista (rekrytointiosaaminen, monimuotoisuuden tukeminen työyhteisössä, organisaatioviestintä, joku muu, mikä?) yhden tai useamman. Yksi organisaatio valitsi monimuotoisuuden tukemisen työyhteisössä ja neljä organisaatiota valitsi osaamisen kehittämisen tarpeeseen organisaatioviestinnän. Lisäksi vastaajat toivat esille omin sanoin osaamisen kehittämisen tarpeitaan. Yksi organisaatio nosti esille datakeskusosaamisen, ai osaamisen ja projektijohtamisen osaamisen. Yksi organisaatio mainitsi tekoälyn ja sen käytön työssä. Yksi organisaatio ilmoitti tarpeeseen myyntikoulutukset ja erilaiset esihenkilökoulutukset.

4 Johtopäätökset

Kyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi, mikä mahdollisesti voi johtua kyselyn ajankohdasta. Joulukuu voi olla useissa organisaatioissa vuoden kiireisimpiä aikoja. Vastanneiden organisaatioiden henkilöstön kokonaislukumäärät olivat melko suuria, joten kyselyssä saatujen tulosten merkittävyys tältä osin on kuitenkin hyvä huomioida.

Yleisesti organisaatioiden vastauksista tulee esille, että kainuulaisessa työelämässä monimuotoisuutta tuetaan ja edistetään monin eri tavoin. Kaikki vastanneet organisaatiot kokivat tämän kyselyn aiheen merkitykselliseksi ja toimia monimuotoisuuden edistämiseksi on tehty.

Monimuotoisuuden tukeminen on merkittävä pito- ja vetovoimatekijä työelämässä (Piirainen & Remes, 2025). Työelämän hyvistä käytänteistä viestiminen voi lisätä organisaatioiden houkuttelevuutta työnantajina. Hyvin johdettuna työyhteisön monimuotoisuus vaikuttaa myönteisesti muun muassa työturvallisuuteen, työhyvinvointiin, kannattavuuteen ja palvelukykyyn, luovuuteen ja innovatiivisuuteen, verkostojen syntymiseen, henkilöstötyytyväisyyteen, työnantajakuvaan ja työpaikan vetovoimaan. (Työturvallisuuskeskus, 2023.)

5 Lähteet

Piirainen Paula, Remes Marjo. 2025. Työelämä Kainuussa -kyselyn raportti: Moninainen Kainuu -hanke. Saatavilla osoitteessa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7522-47-9>

Työturvallisuuskeskus. 2023. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Saatavilla osoitteessa: <https://ttk.fi/julkaisu/monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyoyhteisossa/>

Lisätietoja:

Paula Piirainen

Projektipäällikkö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

p. 040 139 5967

paula.piirainen@kamk.fi

Marjo Remes

Projektiasiantuntija

Kajaanin ammattikorkeakoulu

p. 040 484 3817

marjo.remes@kamk.fi

<https://moninainenkainuu.fi/>



MONINAINEN
KAINUU



KAMK
Kajaanin ammattikorkeakoulu