



[i'lōm]

beyond words

WORKDAY
DESIGNERS

Tutkimus inklusiosta ja monimuotoisuudesta työelämässä

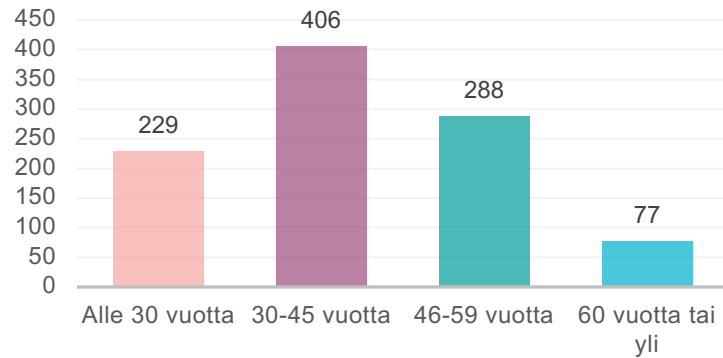
Tutkimusraporttitiivistelmä, Workday Designers & iloom

Taustaa

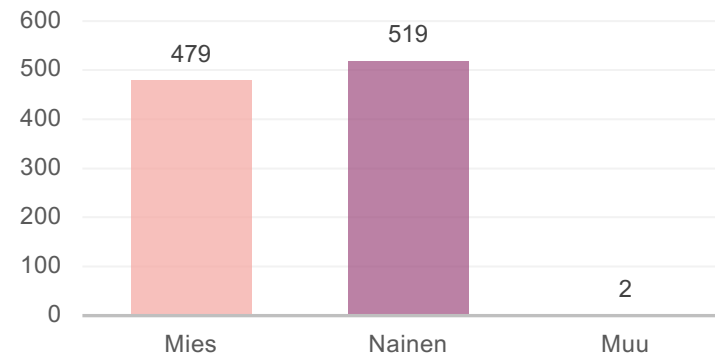
- iloom ja Workday Designers toteuttivat tutkimuksen inklusiosta ja monimuotoisuudesta suomalaisessa työelämässä huhtikuussa 2023. Tutkimus toteutettiin Bilendin kuluttajapaneelin kautta.
- Kysely analysoitiin käyttämällä iloomin Wordloom®-työkalua, joka paljastaa puheenaiheet ja äänensävyn laadullisten aineistojen takaa.
- Vastaajajoukko oli kooltaan 1000 henkeä. Vastaajat edustavat eri puolilla Suomea asuvia, sukupuolia, ikiä jne.
- Kysely oli mahdollista täyttää suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. 95% vastaajista äidinkieli oli suomi, 3% ruotsi ja 2% englanti. Ulkomaalaistaustaiset vastaajat ovat siis jossain määrin aliedustettuina, mikä on huomioita esim. syrjintäkokemuksia tutkittaessa.
- Lisätietoja tutkimuksesta:
 - Aku Varamäki / Workday Designers: aku@workdaydesigners.fi / +358 400 342 234
 - Janne Korpi / iloom: janne.korpi@iloom.io / +358 50 337 6433

Taustatietoja vastaajista

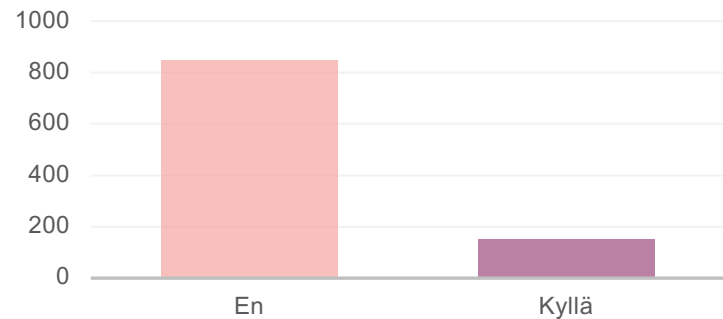
Kuva 1: Ikä



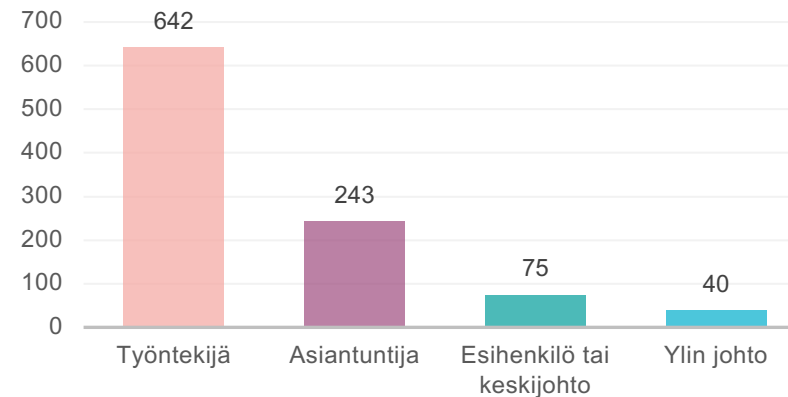
Kuva 2: Sukupuoli



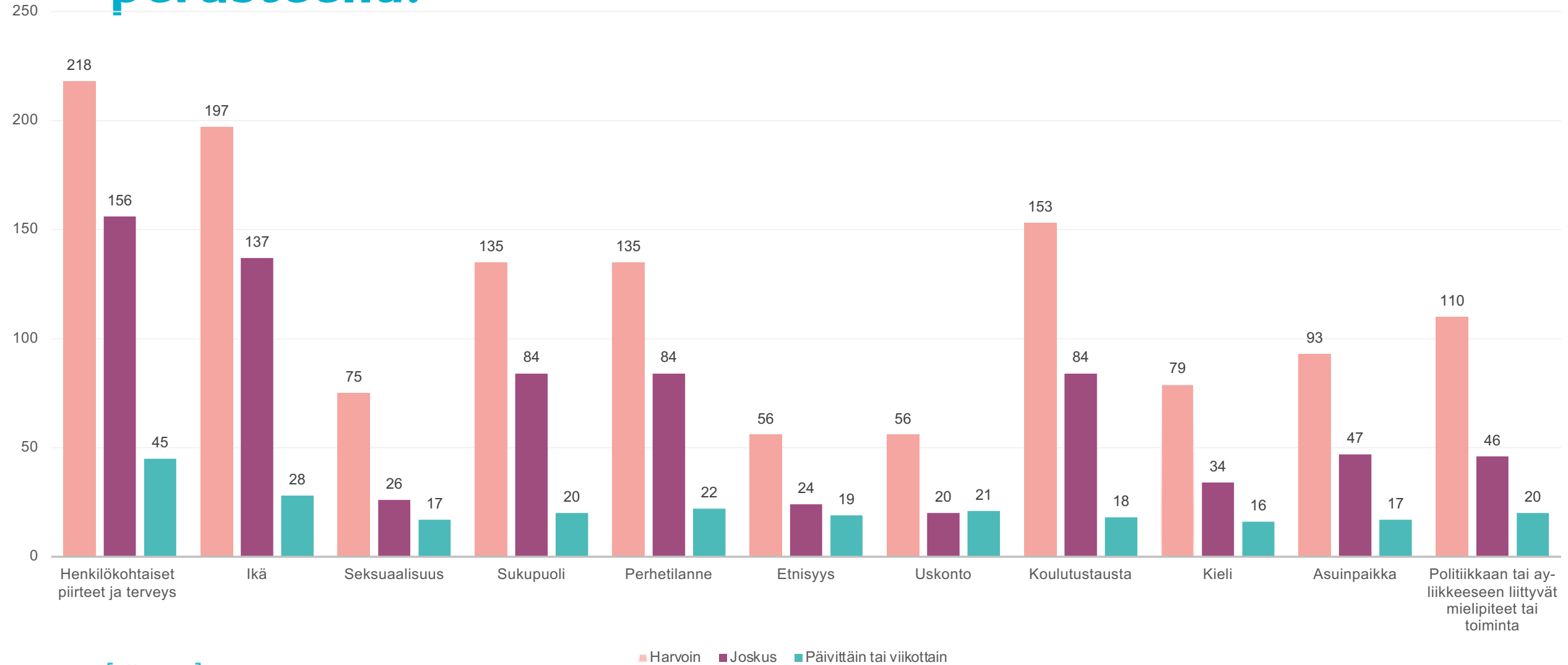
Kuva 3: Kuulun vähemmistöön



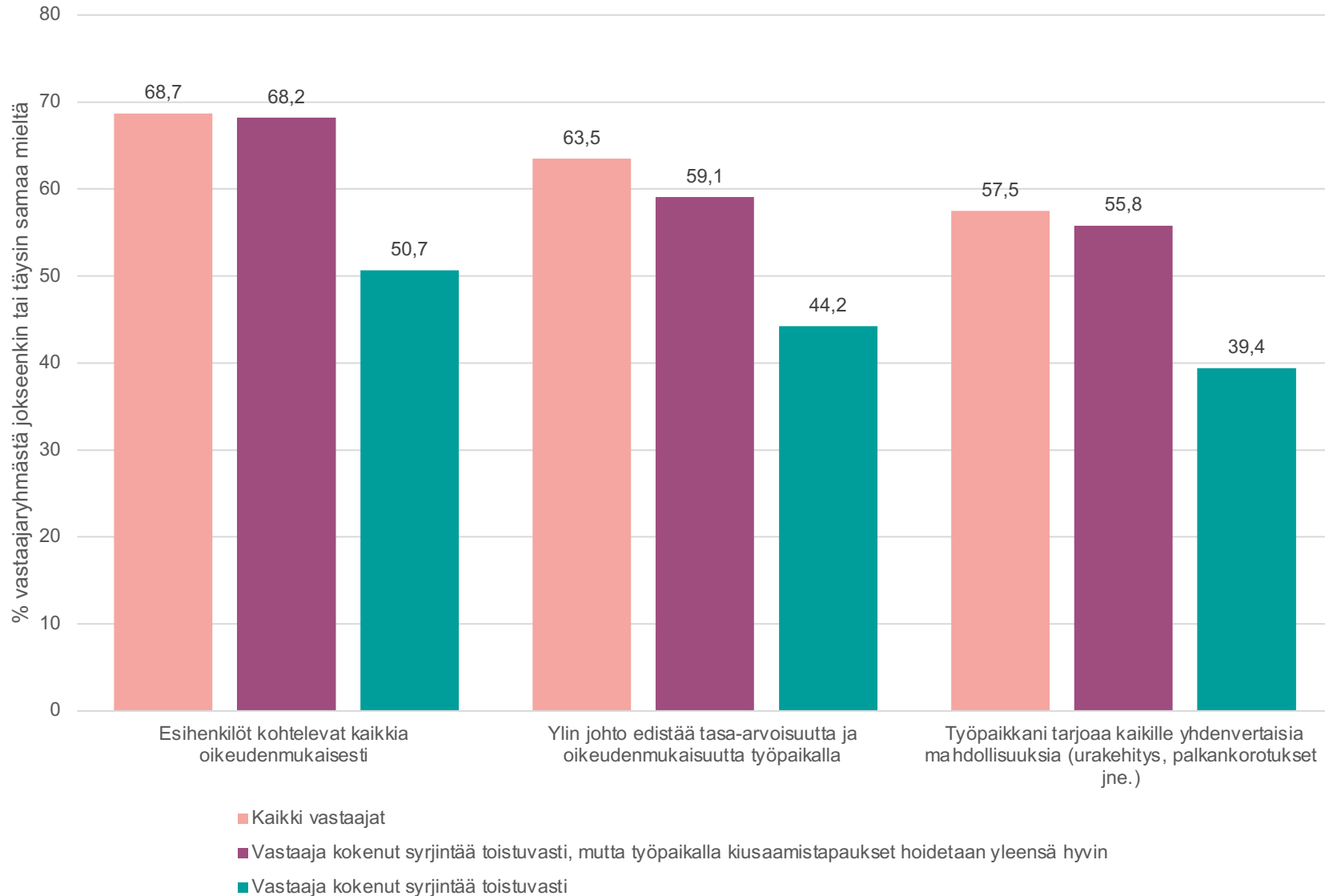
Kuva 4: Asema työpaikalla



Kuva 5: Koetko että sinua on kohdeltu epäoikeudenmukaisesti seuraavien ominaisuuksien perusteella:



Kuva 6: Luottamus johtoon, kun vastaaja on kokenut epäoikeudenmukaista kohtelua tai syrjintää toistuvasti



Epäoikeudenmukaista kohtelua kohdanneiden luottamus työpaikan johtoon ja esihenkilöihin on koko vastaajajoukkoa selkeästi huonompi.

Luottamus palautuu koko vastaajajoukon tasolle mikäli työpaikalla hoidetaan kiusaamis- ja syrjintätapaukset yleensä hyvin – laadullisen aineiston perusteella joissain tapauksissa luottamus voi jopa kasvaa.

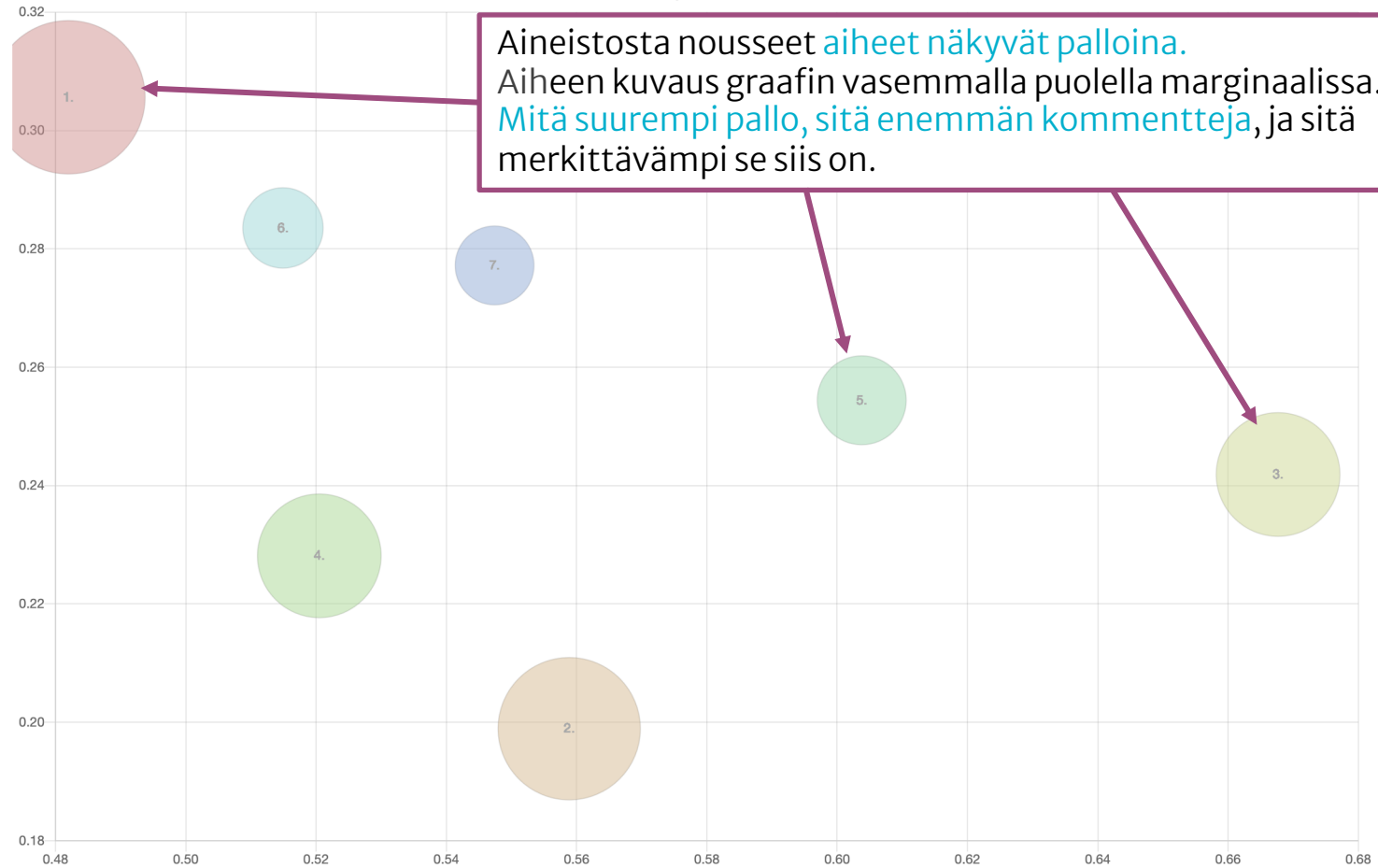
Analyysikuvien lukuohje: aihepiirit ja akselit

Wordloom® hakee aineistosta olennaiset asiat, erottelee ne aihekokonaisuuksiksi ja asemoi graafisesti asteikolle.

- **Tyytyväisyys – akseli** kuvaa aihepiireihin sisältyvien kommenttien positiivisuutta. Ylhäällä ovat aihepiirit joihin ollaan tyytyväisimpiä, alhaalla taas kriittisimmät aihepiirit.
- **Erillisyyttä – akseli** kuvaa aihepiirin erottuvuutta (mainitaanko erillisenä aihepiirinä vai osana muuta keskustelua). Oikealla asiat, jotka erottuvat selkeä viesti); vasemmalla asiat, jotka linkittyvät muihin aihepiireihin (moniulotteiset asiat, hiljaiset signaalit).

Molempien akselien asteikko on 0–1, mutta asteikosta näytetään vain se osa, jolle aineiston aiheet sijoittuvat! **Näkyvä asteikko ei kuvaa aiheen absoluuttista, vaan suhteellista asemaa muihin aiheisiin nähden.** Esimerkissä paras tyytyväisyys saa tällä asteikolla vain arvon 0,31. Koko puhunta on kuvassa varsin negatiivista.

Tyytyväinen sävy
↑
Tyytyväisyys (0–1)
↓
Tyytymätön sävy



Aineistosta nousevat aiheet näkyvät palloina. Aiheen kuvaus graafin vasemmalla puolella marginaalissa.. Mitä suurempi pallo, sitä enemmän kommentteja, ja sitä merkittävämpi se siis on.

Aiheet jotka liittyvät useampiin asioihin

Aiheen erillisyyttä (0-1)

Aiheet jotka on mainittu omina, erillisinä asioina

www.iloom.io

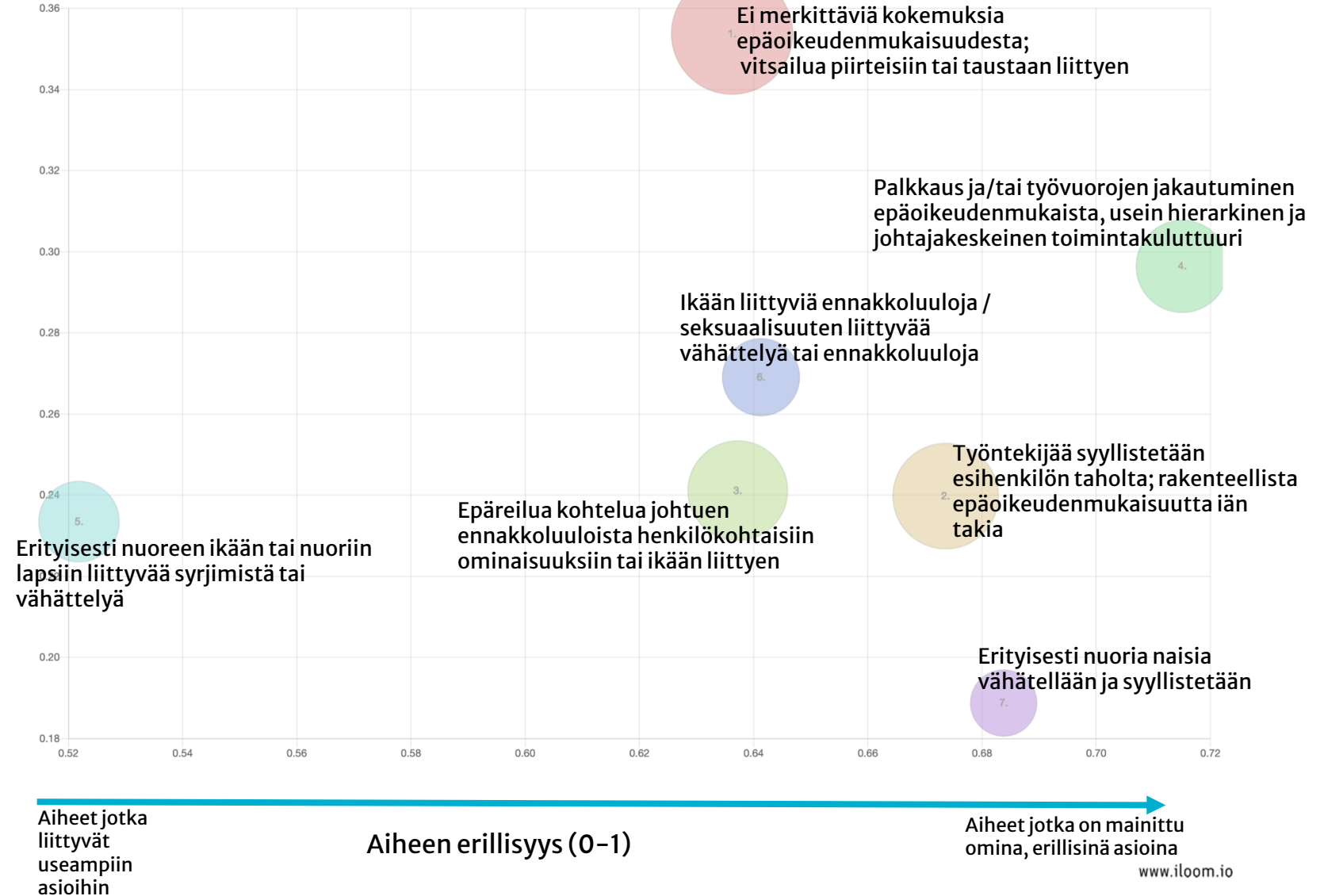
Merkittävimmät kokemukset epäoikeudenmukaisuudesta

Oheinen kuva sisältää keskeisimmät löydökset yli 800 vastaajan omin sanoin laatimista kuvauksista.

Epäoikeudenmukaisuus ilmenee etupäässä rakenteellisina tai sosiaalisina asioina. Rakenteelliset asiat tarkoittavat tässä yhteydessä esimerkiksi epäoikeudenmukaista palkkausta tai etujen, työkalujen tai työvuorojen jakamista, sosiaalinen taas pahan puhumista, juoruilua tai vähättelyä eri syistä. Erityisinä asioina nousee esiin nuorten aikuisten kokema vähättely ja syrjintä sekä ennakkoluulot johtuen henkilökohtaisiin piirteisiin, etnisyyteen tai kielitaitoon.

Taustatekijänä näyttäytyy monesti yrityksen hierarkkinen toimintakulttuuri, esihenkilön kyvyttömyys tai haluttomuus ratkaista ongelmia, tai se, että kiusaajalla on saattanut olla muista syistä johtuvia henkilökohtaisia harmin aiheita.

Tyytyväinen sävy
↑
Tyytyväisyys (0-1)
↓
Tyytymätön sävy



Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja sen ongelmat näyttäytyvät monella eri tavalla:

- Suurin osa vastaajista kuvailee työpaikkojaan hyviksi ja mukaviksi sekä työyhteisöä reiluksi ja ihmislähtöiseksi.
- Monimuotoisuus näyttäytyy vastaajille monella tapaa – työtovereiden koulutustaustan, osaamisen, iän ja etnisen taustan kautta.
- Yleisesti ottaen työntekijöitä kohdellaan suomalaisilla työpaikoilla hyvin. Tyypillisimmät esiintyvät ongelmat liittyvät hierarkiaan, klikkiytymiseen, ennakkoluuloihin sekä siihen, etteivät mahdollisuudet jakaannu reilusti.
- Kiusaaminen ja epäasiallinen käytös on voittopuolisesti selän takana puhumista, solvaamista, ja vähättelyä. Epätasa-arvoiset mahdollisuudet palkan, työvälineiden tai työehtojen suhteen ovat myös harmillisen usein näkyviä ilmiöitä.
- Noin 3.8% esihenkilöistä on havainnut kiusaamista tai epäoikeudenmukaisuutta, kun työntekijöiden keskuudessa niitä on havainneet noin 15.7%

Tulosten perusteella suomalaiset työpaikat on karkeasti jaettavissa kolmeen eri ryhmään

- **Suurimman ryhmän (60%) muodostavat työpaikat jossa asiat ovat pääsääntöisesti hyvin.** Ongelmia on joko todella harvoin, tai ne ratkaistaan hyvässä hengessä nopeasti niin, ettei pitkälle kantavia ongelmia jää tämän takia kytemään.
- **Toiseksi suurimman ryhmän (26%) muodostavat työpaikat, joissa on ajoittaisia haasteita oikeudenmukaisen kohtelun tai kiusaamisen kanssa.** Yleensä ongelmat ratkaistaan hyvin, mutta ne saattavat nousta uudelleen esiin johtuen joko ongelmiin puuttumisen hitaudesta, hierarkisesta toimintakulttuurista tai henkilöstön tai liiketoiminnan sisäisistä jännitteistä.
- **Pienin ryhmä (14%) muodostuu työpaikoista, joissa on jatkuvia ongelmia kiusaamisen ja epäoikeudenmukaisuuden kanssa.** Näissä työpaikoissa ongelmiin joko ei puututa tai niihin puuttuminen ei paranna asioita; näissä työpaikoissa on usein sekähierarkinen tai johtajakeskeinen johtamiskulttuuri että suuria eroja eri työntekijäryhmien välillä. Ennakkoluulot ja 'hyvävelikerhot' ovat näille työpaikoille tyypillisiä. Kommentoinnin perusteella näissä työpaikoissa on erityisen suuri tarve uudistaa esihenkilötyötä.