

Mielipiteet

Mielipidetöimitus: mielipide@ilkkapohjalainen.fi
Mielipidetöimittäjä Jukka Porola 06 247 7943

Osa mielipidekirjoituksista

julkaistaan ainoastaan verkkosivulla: <https://ilkkapohjalainen.fi/yleisolta>

Työyhteisöt uudistuvat, monimuotoisuus tulee

Puheenvuoro

Suomen väestön ikäjakaantuma on jo jonkin aikaa kulkenut maamme kehityksen kannalta epäedulliseksi katsottuun suuntaan. Väestö harmaantuu ja keski-ikä nousee. Tätä vauhdittaa pysyväksi asiantilaksi jäänyt alhainen syntyvyys, joka ei enää uusinnassa väestöä. Kuolleisuus on syntyvyyttä suurempi. Väestönkasvu - jopa nykyisen väestömäärän ylläpito - leppää aikaisempaa vahvemmin maahanmuuton varassa.

Tämä väestökehitys on pitkään tunnettu ja siitä on keskusteltu huoltosuhteen ongelmana. Sillä on kuitenkin muitakin ulottuvuuksia, joista yksi tärkeä näkökulma koskettaa työelämän murrosta: työikäisen väestön määrä vähenee ja työyhteisöjen luonne tulee suomalaisilla työpaikoilla monimuotoistumaan. Tämä ei tarkoita pelkästään ulkomailta tulevan työvoiman lisääntymistä, vaan myös sitä, että työvoima ikääntyy ja nuorien osuus vähenee.

Työelämän murros ja siihen liittyvä monimuotoistuminen tuo muassaan sekä haasteita että mahdollisuuksia. Työyhteisön jäsenet - entistä iäkkäämmät työntekijät, ulkomaalaistaustaiset ja nuoret - löytänevät yhä harvemmin keskenään luontaista tukea tai jaettava työhön liittyvää kokemusta tai maailmankuvaa. Tämä vaatii työnantajalta määrätietoisempaa panostusta työvoiman monimuotoisuuden huomioimiseen ja sen johtamiseen. Osa työnantajista on jo lähtenyt tähän muutokseen, osa

Markku Mattila

Vastaava tutkija
Siirtolaisuusinstituutti,
Seinäjoen yksikkö



Toni Ahvenainen

Tutkija
Siirtolaisuusinstituutti,
Seinäjoen yksikkö



tarvinnee tukea ja malleja.

Monilla työpaikoilla monimuotoisuusjohtamisen mahdollisuudet ovat selvästi haasteita suuremmat. Suomalaista työelämää pitkään jarruttaneet lukot voivat aueta, jos työmarkkinat alkavat suhtautua aiempaa avoimemmin niihin ryhmiin, joita on karsastettu esimerkiksi taustan tai iän vuoksi.

Ulkomainen työvoima on kieleen liittyvistä haasteista huolimatta parhaassa ja tuottavimmassa työiässä. Vanhempien työntekijöiden valtteja ovat kokemus, omaaloitteisuus, ongelmanratkaisukyky ja luotettavuus. Ja jos osaamme tukea nuorten siirtymistä työelämäänsä, he voivat tulla mukanaan uusia, perinteiset työelämän rajat ylittäviä ajatuksia ja innovaatioita.

Monilla työpaikoilla seuraavan vuosikymmenen aikana tapahtuva monimuotoistuminen on toiveikas vastaus useaan ongelmaan, esimerkiksi työvoimapulaan tai suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuuteen.

Työelämä sopeutuu ikäjakaantumaan muuttuvaan ja etniseltä taustaltaan moninaistuvaan väestöön ja oppii käyttämään tätä uutta resurssia tehokkaammin ja kestävämmiin. Siten ensi vuosikymmenellä laskuun kääntyvä Suomen väestökehityksen suunta ei välttämättä ole negatiivinen asia. Kyse on sopeutumisesta rajallisen maapallomme kantokykyyn. Samaa suuntaa tulee myös muu maailma seuraamaan.

Työnantajien kannattaa olla työelämän monimuotoistumisessa edelläkävijöinä. Ruralia-instituutin ja Siirtolaisuusinstituutin Seinäjoen yksikön käynnissä oleva Moni-inno -hanke avustaa eteläpohjalaista elinkeinoelämää ja yksittäisiä työnantajia monimuotoiseen työyhteisöön liittyvien haasteiden hallitsemisessa ja ratkaisujen kehittämisessä. Hanke tuottaa monimuotoisuusjohtamisen työkaluja nimenomaan työnantajien tarpeisiin.

Järjestämme osana hanketta kaksi työpajaa. Niistä ensimmäinen on 19.11. Se keskittyy monimuotoiseen työyhteisöön liittyvien haasteiden tunnistamiseen sekä käytännöllisten ratkaisujen ja työkalujen jakamiseen. Ohjelmassa on sekä paikallisia että kansallisia esimerkkejä onnistuneesta monimuotoisuusjohtamisesta. Alkutaivasta 2025 järjestettävä työpaja keskittyy maakunnallisten hyvien käytäntöjen kehittämiseen. Työpajojen ensisijainen kohde on eteläpohjalainen elinkeinoelämä. Ilmoittautua voi allekirjoittaneille.