

Esipuhe

Suomalaista työelämää koskevaa tutkimusta tehdään nyt enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Erityisesti työelämän yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen on kuluvana vuosikymmenenä panostettu vahvasti. Tästä esimerkkejä ovat työministeriön tutkimuspoliittinen ohjelma, Työsuojelurahaston monet hankkeet sekä ammattiliittojen tutkimuksen ja Akatemian tutkimusrahoituksen lisääntyminen. Uusia tutkimusaiheita ovat olleet esimerkiksi tietotyö, toimintatapojen kehittäminen sekä työn ja yksityiselämän tilanteiden yhteensovittaminen.

Tykes-ohjelman ja Työsuojelurahaston tuella toteutettiin myös vuosina 2001–2005 Mosaiikki-hankkeet, jotka olivat ensimmäisiä suomalaisia työelämän tasa-arvoa, moninaisuutta ja moninaisuusjohtamista koskevia tutkimus-, kehittämis- ja tiedottamishankkeita. Mosaiikki oli kansainvälisestikin arvioiden yksi laajimmista ja pitkäkestoisimmista tasa-arvon ja moninaisuusosaamisen kehittämisohjelmista. Sen käynnistäjinä olivat työnantajien ja palkansaajien työmarkkinakeskusjärjestöt. Osallistujat olivat julkisia ja yksityisiä, pieniä ja suuria, teollisuuden ja palvelualojen organisaatioita. Psykosoft Oy hallinnoi ja toteutti Mosaiikki-ohjelmaa yhdessä Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen, Tampereen teknillisen yliopiston ja sen täydennyskoulutusyksikön Edutechin sekä Humap Oy:n eLearning-yhteistoiminta-alustan tuottaneiden asiantuntijoiden kanssa. Mosaiikki-ohjelman yksi keskeinen tuotos oli Mosaiikki-valmentajien koulutusohjelma, johon hankkeen aikana osallistui kustakin kahdeksasta mukana olleesta organisaatiosta 2–5 henkilöä. Psykosoft Oy:n toimitusjohtaja, psykologian tohtori Annaliisa Visti (nyk. Colliander) oli Mosaiikki-ohjelman vastaa-

va tutkija ja hankkeiden vetäjä sekä johtoryhmän jäsen. Psykosoft Oy:n kouluttaja, psykologian ja terveystieteiden maisteri Leena-Kaisa Härkönen toimi Mosaiikki-ohjelmassa tutkijana ja asiantuntijana. Mosaiikki-tutkimuksen tieteellisenä asiantuntijana toimi emeritusprofessori Isto Ruoppila.

Mosaiikki-ohjelman kotisivuilla osoitteessa www.mosaiikki.org on kuvattu hankkeiden tavoitteet, toteutustavat ja toimijat yksityiskohtaisesti sekä tehty yhteenveto keskeisistä tutkimustuloksista. Hankkeista on julkaistu Tykesin kustantama loppuraportti (A. Visti & L.-K. Härkönen 2005: Mosaiikki – erilaisuus vahvuudeksi – Diversity for Strength. Tasa-arvo- ja moninaisuustyön ABC. Tykes raportteja, 42. Helsinki) sekä Psykologia-lehdessä kirjallisuustutkimus (A. Visti, S. A. Gyekye, H. Heiskanen, L.-K. Härkönen & I. Ruoppila: Moninaisuus työelämässä. Psykologia 6/2006: 427–439). Tutkimusohjelmaa on esitelty suomalaisissa organisaatioiden tutkijoiden ja kehittäjien tapaamisissa sekä Kööpenhaminassa syksyllä 2007 järjestetyssä EU-maiden julkishallinnon kehittämistapahtumassa, jossa yhdessä laatimamme Mosaiikki-esittelyalustuksen piti yksi meistä kirjoittajista eli Isto Ruoppila. Esittely on PowerPoint-esityksenä osoitteessa www.diversitythroughequality.dk/files/powerpoint/isto/istoruoppila.ppt.

Olemme kirjoittaneet tätä kirjaa usean vuoden aikana. Ensimmäinen tiedostokansioni nimellä ”Moninaisuuskirja” on vuodelta 2005. Olemme päivittäneet sitä ”oman toimen ohella” -työnä vaihtelevalla intensiteetillä. Tutkimusaineistomme lisääntyessä vahvistui myös motivaatiomme saattaa sen tuloksia julki. Pääosa tutkimuksistamme on vuosilta 2004–2008, joten niissä ei vielä ole vuonna 2008 alkaneen maailmanlaajuiseksi levinneen talouskriisin vaikutuksia. Jotta saisimme käsityksen suomalaisen työelämän tasa-arvo- ja moninaisuusosaamisen tilanteesta, päätimme analysoida hankkimaamme tutkimusaineistoa kokonaisuutena sekä päivittää kirjallisuustutkimuksemme. Työn tuloksena syntyi tämä kirja, joka on ensimmäinen suomenkielinen kattava esitys työelämän moninaisuudesta.

Kiitämme Mosaiikki-tutkimukseen osallistuneita yksityisiä ja julkisia organisaatioita aktiivisesta osallistumisesta ja vaivannäöstä moninaisuus- ja tasa-arvomittareiden laadinnan eri vaiheissa. Olemme voineet soveltaa monissa julkisissa ja yksityisissä organisaatioissa Mosaiikki-hankkeiden yhteydessä kehittämiämme tutkimusmenetelmiä ja MOJOVA-koulutus- ja työnohjauksmalleja (MOJOVA tulee sanoista MOninaisuus, JOhtaminen, VAikuttaminen). Näissä hankkeissa olemme osoittaneet, että moninaisuusjohtamista ja -osaamista yksilö-, työryhmä- ja organisaatiotasolla kehittämällä työyhteisön hyvinvointi kohenee, yhteistyö ja vuorovaikutus paranevat, innovatiivisuus lisääntyy ja näiden ansiosta myös työprosessit kehittyvät. Kiitämme kaikkia Psykosoftin MOJOVA-ohjelmiin osallistuneita johtajia, esimiehiä ja työntekijöitä antoisasta yhteistyöstä. Samoin kiitämme Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen dosentti Asko Tolvasta, joka on konsultoinut tutkimusaineiston tilastollista käsittelyä.

Suomen Tietokirjailijat ry myönsi apurahan Isto Ruoppilalle tämän kirjan kirjoittamiseen, ja Jyväskylän yliopiston psykologian laitos on tukenut häntä tässä työssä. Tykes ja Työsuojelurahasto tukivat MOJOVA-kehittämishjelmien toteutusta vuosina 2006–2009. Työsuojelurahasto myönsi tämän teoksen viimeistelytyötä varten apurahan Annaliisa Vistille, jolle Psykosoft Oy on tarjonnut työajan, -tilat ja -välineet sekä kirjoittajille kokouspaikan ja -palvelut yhteistyötä varten. Lausumme näille kaikille parhaat kiitoksemme.

Suomen suven moninaisessa säässä 14.8.2009

Annaliisa Colliander, Isto Ruoppila ja Leena-Kaisa Härkönen