



# MENESTYVÄ MONIKULTTUURINEN YRITYS

**COME**  
Chamber of Multicultural Enterprises

**FINNCHAM**



Ministry of Economic Affairs  
and Employment of Finland



Hofstede  
Insights



# Yhteenveto kyselystä

- Menestyvä monikulttuurinen yritys -kilpailu toteutettiin Hofstede Insightsin (ent. itim International) toteuttaman organisaatiokulttuuria mittaavan kyselyn avulla.
- Kysely koostui 46 väittämästä sekä 8 lisäkysymyksestä liittyen organisaatiokulttuuriin.
- Väittämät koskivat työskentelytapoja, organisaation käytäntöjä sekä työntekijän havaintoja näihin käytäntöihin liittyen.
- Tilastollisen luotettavuuden takaamiseksi suositeltu minimimäärä vastauksia oli 10.
- Suositeltu vastaajamäärä henkilöstöstä oli 10-20 %.



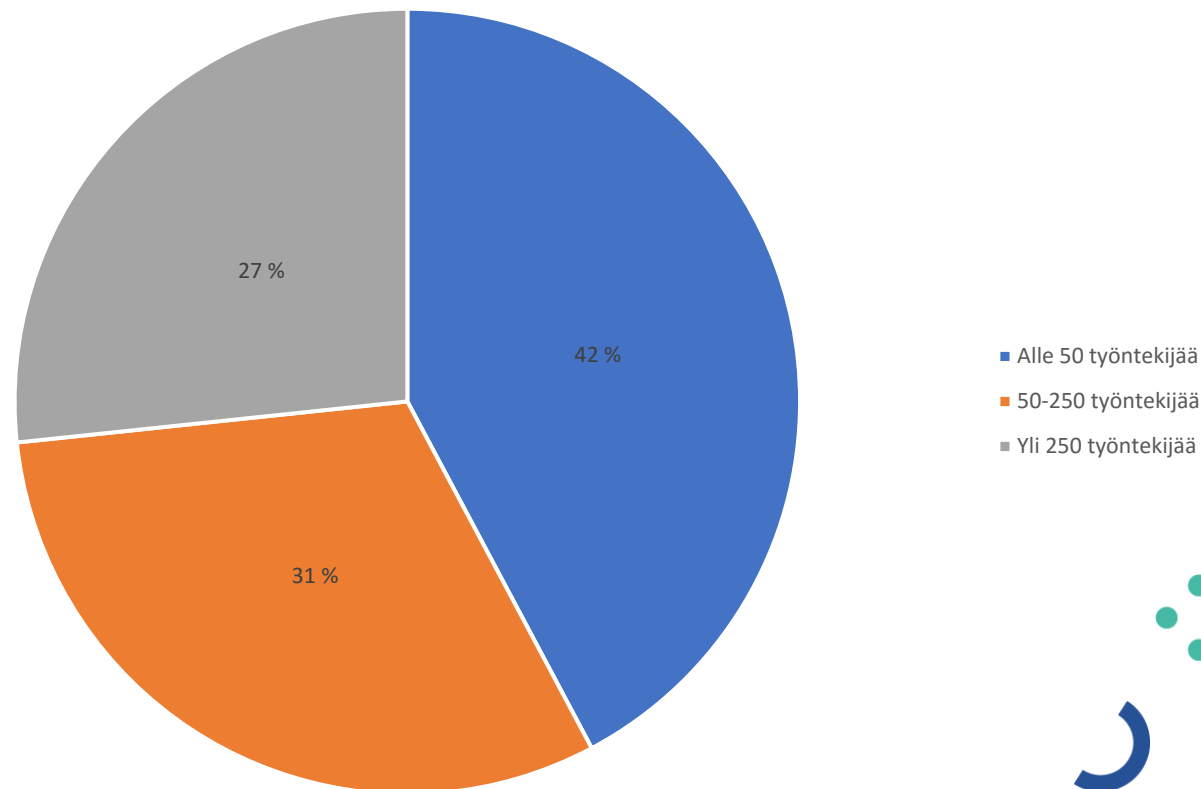
# Yhteenveto osallistuneista yrityksistä

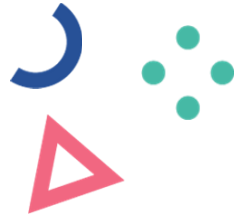
Osallistuneet yritykset jaettiin neljään eri toimialaan sen mukaan, mitä ilmoittautumislomakkeessa oli ilmoitettu:

1. Myynti ja vähittäismyynti
2. Muu toimiala
3. Palvelut (IT)
4. Muut palvelut

Yhteensä 45 yritystä osallistui aikavälillä 1.3.2017-30.7.2017, ja kyselyyn vastaajiksi kutsuttiin 3991 henkilöä. Vastausmäärän keskiarvo on 57,63%.

Yritykset kokokategorian mukaan





# Ulottuvuudet

Analyysissä painotettiin organisaatiossa vallitsevaa ilmapiiriä ja asenteita, eikä ulkomaalaistaustaisen henkilöstön osuutta. Tämä osoittaa paremmin organisaation kykyä houkutella ja pitää kansainvälisiä osaajia. Tätä metodia kutsutaan Multi-Focus -malliksi.

- Multi-Focus -malli koostuu kuudesta ulottuvuudesta. Malli perustuu Hofstede Insightsin\* perustajan professori Geert Hofsteden organisaatiokulttuurin tutkimuksiin.
- Ulottuvuuksia painotettiin sen mukaan, miten hyvin ne vastaavat optimaalista kulttuuria ja tukevat monimuotoisuutta organisaatiossa.
- Ne ulottuvuudet, joilla on suurempi vaikutus, painottuvat enemmän.
- Optimaalinen kulttuuri on strateginen valinta, joka parhaiten tukee organisaation strategian toteuttamista ottaen huomioon rajoitteet. Optimaalista kulttuuria ei tule sekoittaa haluttuun kulttuuriin.

<i>Dimensions of organisational culture</i>	Relevance	Direction
<b>D1: Organizational effectiveness</b> <i>Means-Oriented vs. goal-oriented</i>	High	Towards goal oriented
<b>D2: Customer orientation</b> <i>Internally driven vs. externally driven</i>	Low	No immediate relevance for diversity acceptance
<b>D3: Control</b> <i>Easy-going vs. strict</i>	Middle	Towards easy going
<b>D4: Focus</b> <i>Local vs. professional</i>	High	Towards professional
<b>D5: Approachability</b> <i>Open vs. closed</i>	Middle	Towards open
<b>D6: Management philosophy</b> <i>Employee oriented vs. work oriented</i>	Middle	Towards employee oriented

\* Hofstede Insights on itim Internationalin uusi nimi (1.10.2017 alkaen)

Hofstede Insights Oy missiona on auttaa organisaatioita hallitsemaan kulttuurillisia vaikutuksia elämään ja työhön yhdistämällä kulttuuri ja strategia. Lisätietoa metodista Egbert Schramilta ([egbert.schram@Hofstede-insights.com](mailto:egbert.schram@Hofstede-insights.com))

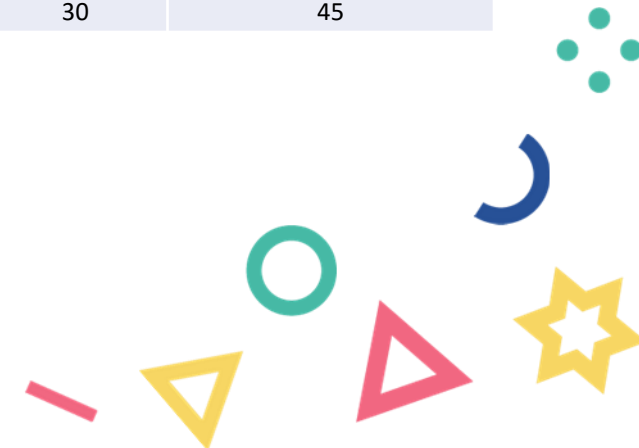




# Arviointi ja pisteytys

- Eri toimialoilla optimaaliset organisaatiokulttuurit poikkeavat toisistaan. Kilpailua varten jury määrittä jokaiselle toimialalle optimaalisen kulttuurin.
- Esimerkiksi: ideaalitulostulo ulottuvuudessa 1. organisaation tehokkuus Myynnin ja vähittäiskaupan sektorilla toimivalle yritykselle on 45 sektorin sääntelyn takia.
- Vastausprosenttia käytettiin viimeisenä painotettuna tekijänä pisteytyksessä. Mitä suurempi vastausprosentti, sen suurempi sitoutuminen monikulttuurisuuteen. Vastausprosentti 100 % vastaa kerrointa 1, vastaavasti 55 % vastaa kerrointa 0,55.

Dimension	Other industry	Services (general)	Services (IT)	Retail and trade
D1	60	55	80	45
D2	55	60	75	40
D3	80	45	20	75
D4	65	70	80	45
D5	40	30	15	25
D6	50	40	30	45





# Kilpailun jury

- Puheenjohtaja: Kirsi Mettälä, henkilöstöjohtaja, Skanska Oy
  - Jari Gustafsson, kansliapäällikkö, työ- ja elinkeinoministeriö
  - Minna Vanhala-Harmanen, toimitusjohtaja, Opteam Oy
  - Antero Levänen, henkilöstöjohtaja, HOK-Elanto
  - Risto E.J. Penttilä, toimitusjohtaja, Keskuskauppakamari
- 
- Asiantuntijajäsen: Egbert Schram, toimitusjohtaja, Hofstede Insights
  - Sihteeri: Markku Lahtinen, Project Director, Helsingin seudun kauppakamari





# Havaintoja

- Osallistuneiden yritysten vieraskielisen henkilöstön yleisin osuus oli 20-39 % koko henkilöstöstä, ja tyypillisesti yrityskoon kasvaessa vieraskielisten suhteellinen osuus pieneni. Otokseen valitun henkilöstön vastausaktiivisuus oli 60 %, mikä viestii teeman ajankohtaisuudesta ja tärkeydestä työpaikoilla.
- Selvityksen mukaan työnantajat, joilla on monikulttuurista työvoimaa, ovat 88 %:n mielestä houkuttelevia työnantajia.
- 72 % vastaajista pitää tärkeänä, että yritysjohto ja esimiehet arvostavat oppimista muista kulttuureista,



# Kumppanit



Henkilöstöpalveluyritysten Liitto







Menestyvä monikulttuurinen yritys -kampanja järjestettiin yhteistyössä Helsingin seudun kauppakamarin COME-projektin, Keskuskauppakamarin ja työ- ja elinkeinoministeriön kanssa.

COME-projekti on Töissä Suomessa -hanketta, jota rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto ja Uudenmaan liitto.

**KAUPPAKAMARI**

Leverage from  
the EU  
2014–2020

