

Monimuotoisuusohjelma

6.10.2026

Hyvinvointialueen monikulttuurisuusasiain neuvottelukunnan kokous

Silja Gröndahl, erityisasiantuntija, vammais- ja vanhuspalvelut



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde



Toimintaympäristön kuvaus

Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen erityispiirteet

Alueen väestö kasvaa

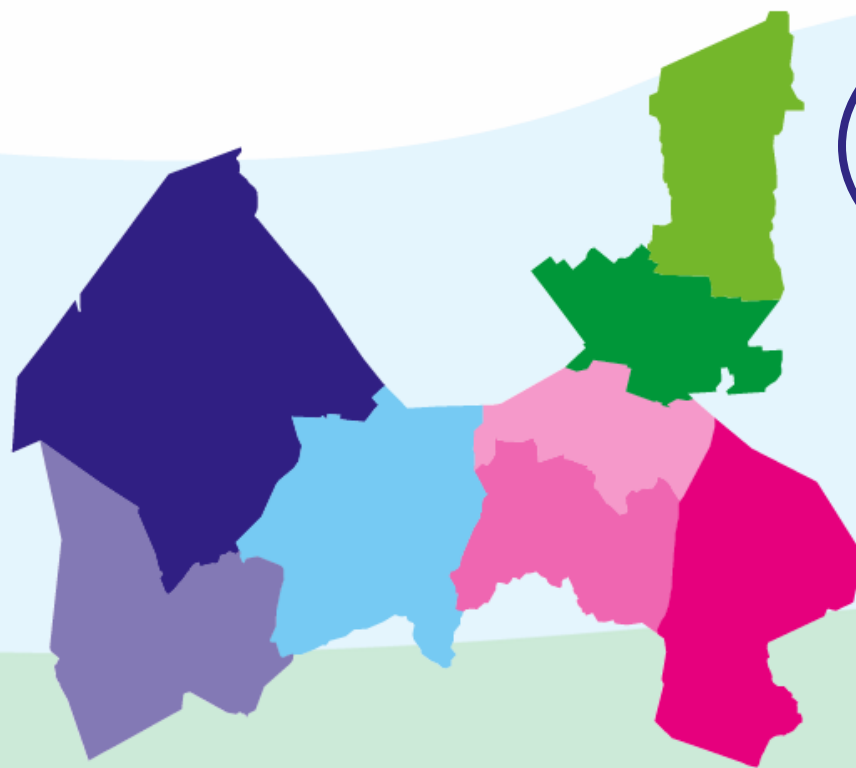
Asukkaita oli vuoden 2025 lopussa noin 292 000, vuonna 2030 arviolta noin 315 000

Suomen monikulttuurisin alue

Joka neljäs puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia

Kaksikielinen hyvinvointialue

Kielellisen saavutettavuuden varmistaminen



Väestö ikääntyy

75 vuotta täyttäneiden määrä kasvaa arviolta 13 % ja 85 vuotta täyttäneiden 34 % vuosien 2025-2030 välillä

Metropolialueen haasteet

Asuminen kallista, mielenterveyden ja toimeentulon haasteet, työttömyys, päihdeongelmat

Digitalisaatio ja teknologinen kehitys

mahdollistavat uusia toimintatapoja, käyttöönotto vaatii taitoja ja tukea

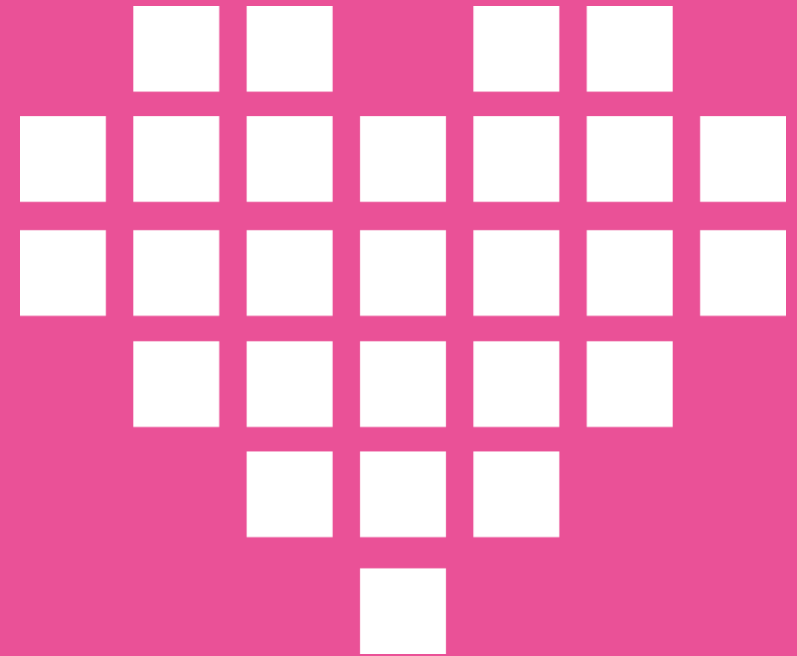
Mikä monimuotoisuus?

- Yhdenvertaisuuslaki (2015) määrittelee monimuotoisuuden 13 osa-alueen kautta:
kansalaisuus, ikä, alkuperä, kieli, poliittisuus, mielipiteet, uskonto ja vakaumus, perhetilanne, terveys, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen sekä muut yksilölliset ominaisuudet.
- Monimuotoisuus nähdään **organisaatiolle voimavarana**, ja sen johtaminen auttaa rakentamaan toimivia tiimejä, mikä parantaa työn laatua ja asiakaslähtöisyyttä.



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2026-2027 monimuotoisuustyön ankkurina

Inklusiivinen ja yhdenvertainen arki



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde





Uuden suunnitelmakauden viisi teemaa

1 Yhdenvertainen johtaminen

Tasa-arvoinen ja tasalaatuinen johtaminen koko VAKEssa.

2 Syrjimättömyys ja turvallinen työympäristö

Turvallinen, syrjimätön ja luottamukseen perustuva työyhteisö.

3 Ikä- ja työkykyjohtaminen

Eri ikäisten ja eri työkykyisten yhdenvertainen kohtelu ja tukeminen.

4 Monimuotoinen ja inklusiivinen työyhteisö

Monimuotoinen työyhteisö, jossa kuormitus ja mahdollisuudet jakautuvat yhdenvertaisesti.

5 Rakenteellinen tasa-arvo

Yhdenvertaiset ja läpinäkyvät henkilöstörakenteet rekrytoinnissa, palkkauksessa ja nimikkeissä.



Inklusiivinen ja yhdenvertainen arki

Tavoite 4 | Monimuotoisuutta tukeva organisaatio



Neljä tekoa vievät hyvät käytännöt koko organisaatioon

LEVITETÄÄN

Monimuotoisuusohjelman hyvät käytännöt systemaattisesti läpi organisaation.

TEHDÄÄN NÄKYVÄKSI

Monimuotoisuus osaksi sisäistä ja ulkoista viestintää.

KOULUTETAAN

Jatkuva koulutustarjonta auttaa huomioimaan monimuotoisuuden työyhteisössä.

TUETAAN KIELITAITOA

Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia kehittää omaa kielitaitoaan.

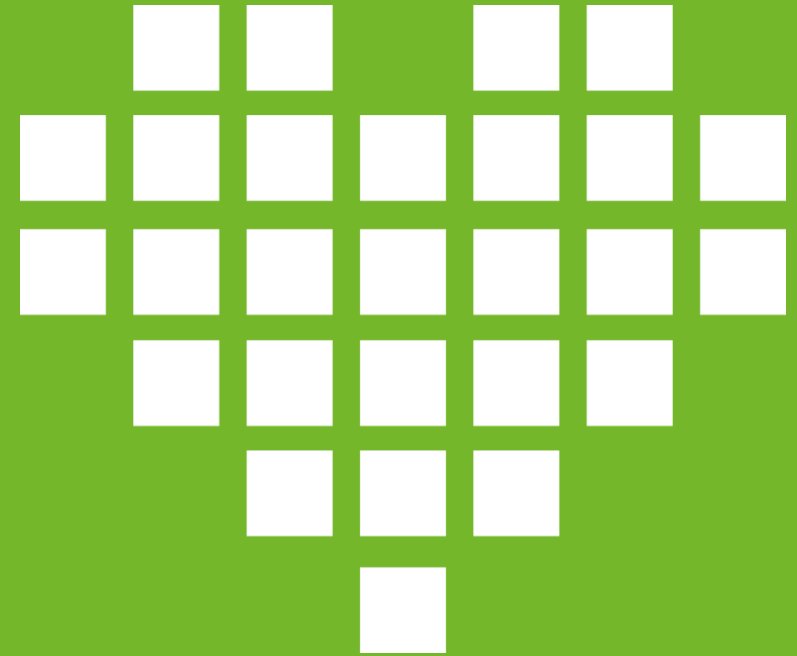
SEURANTA Henkilöstökokemus ja kuormituksen jakautuminen kertovat, näkyykö inklusiivisuus arjessa.



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde



Monimuotoisesti VAKE



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde





Monimuotoisuusohjelman tavoitteet



Miksi tästä on tärkeää puhua?



Henkilöstön saatavuus ja
pysyvyys

Väestön ja työyhteisöjen
monimuotoistuminen

Eri sukupolvet, kielet,
kulttuurit, koulutustaustat
ja toimintatavat

Henkilöstökokemuksen
yhteys palvelujen laatuun ja
turvallisuuteen

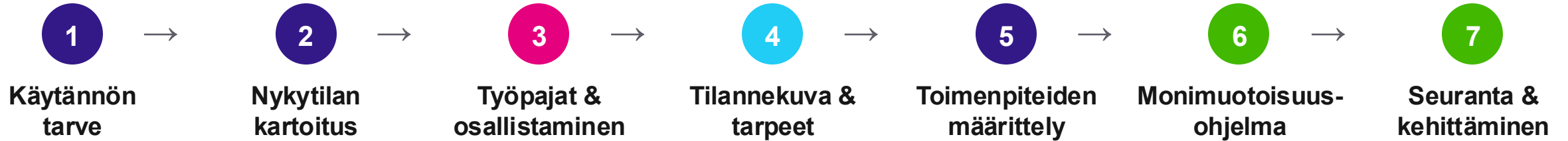
Lakisääteinen velvollisuus
edistää yhdenvertaisuutta
jatkuvat muutokset
edellyttävät organisaatiolta
uudistumiskykyä



Tyhjältä taululta monimuotoisuusohjelmaksi

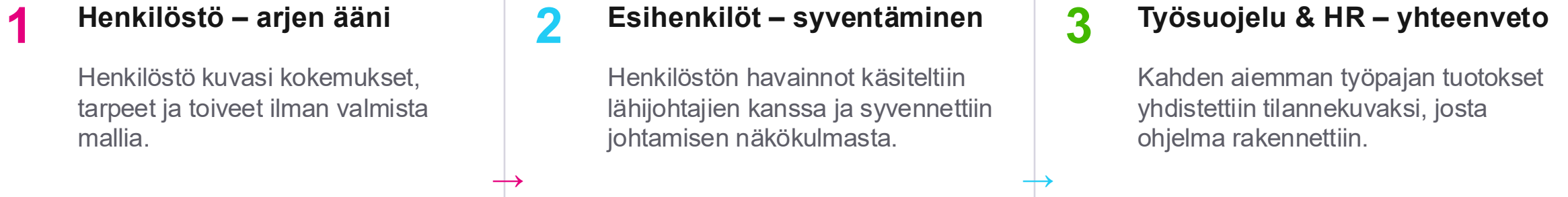


KEHITTÄMISEN POLKU



Kolme työpajaa rakensivat yhteisen tilannekuvan

11/2023–1/2024 • 40 osallistujaa



LOPPUTULOS Henkilöstön tarpeisiin perustuva ohjelma vahvistaa osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja yhteisöllisyyttä.



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde





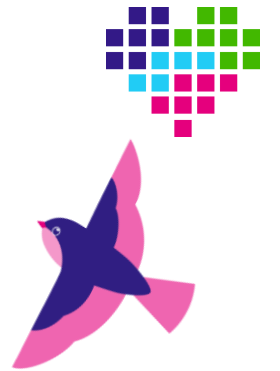
Vammais- ja vanhushpalvelut monimuotoisuustyön pioneereina



- Monimuotoisuusohjelman on käynnistänyt ja tuottanut vanhushpalvelujen monimuotoisuustyöryhmä. Ohjelma toimii osana Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen **Uudistusohjelmaa 2024–2027**.
- Vantaan ja Keravan hyvinvointialue läpivie ensimmäisenä hyvinvointialueena oman **monimuotoisuusohjelman**.
- Ohjelman tarkoituksena on tukea toimialan johtamista, henkilöstöä ja yleisiä arjen tilanteita. Tällä on suorat vaikutukset **henkilöstön hyvinvointiin ja näin asiakkaiden saamaan hoitoon**.
- Henkilöstökokemuksen lisäksi monimuotoisuustyö vaikuttaa **organisaation julkisuuskuvaan, taloudelliseen kannattavuuteen sekä työpaikan houkuttelevuuteen**.



Mitä ohjelma on mahdollistanut?



Monimuotoisuuden avainhenkilöverkoston käynnistäminen

Kulttuuritarpeet huomioivat työvaatteet

Esihenkilöiden ja henkilöstön monimuotoisuus- ja kulttuuriosaamiskoulutukset

Työvuorosuunnittelun ohjeistusten päivittäminen erilaisten elämäntilanteiden huomioimiseksi

Monimuotoisuuslausekkeen käyttöönotto rekrytoinnissa

Monimuotoisuuden viestintämateriaalit

Monimuotoisuuden oma Intra-sivusto



Avainhenkilöverkosto pitää ohjelman elävänä

Ohjelman kehittämisen ja juurruttamisen tuki



SÄÄNNÖLLINEN RYTMİ



Avainhenkilöverkosto
kokoontuu käsittelemään
ajankohtaisia teemoja.

VERKOSTON TEHTÄVÄT

01 Ajankohtaiset teemat

Nostaa keskusteluun monimuotoisuuden
ajankohtaiset kysymykset ja arjen havainnot.

02 Ohjelman päivittäminen

Osallistuu monimuotoisuusohjelman sisältöjen
ja toimenpiteiden päivittämiseen.

03 Juurruttaminen arkeen

Tukee tavoitteiden viemistä käytäntöön ja
vahvistaa jatkuvaa kehittämistä.

VAIKUTUS Verkosto yhdistää arjen havainnot ohjelman jatkuvaan kehittämiseen.

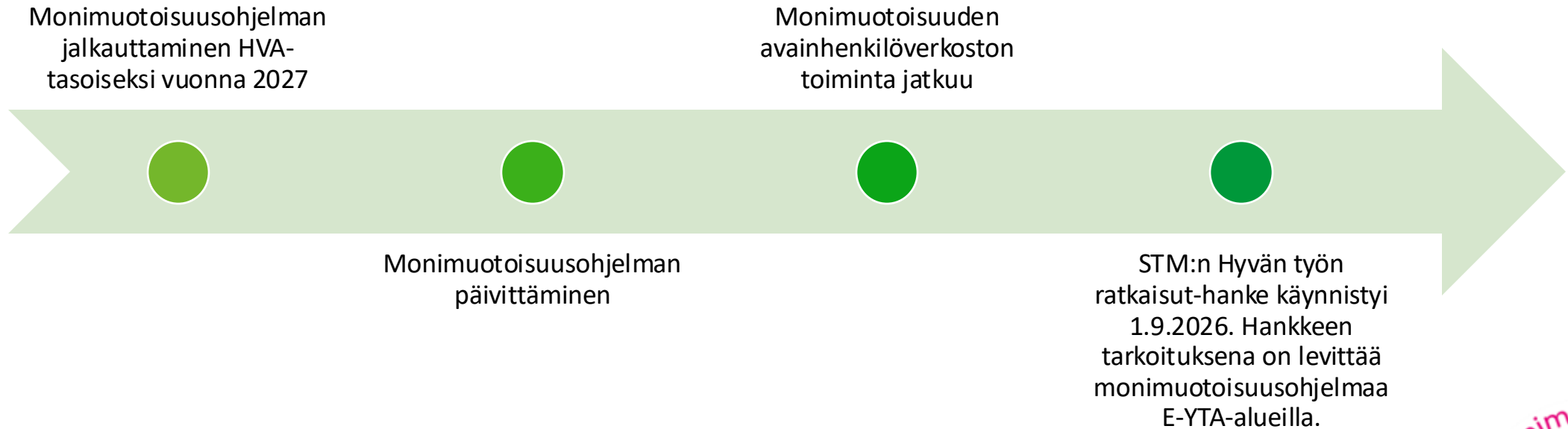


Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde





Monimuotoisuustyö jatkuu entistä vahvemmin





Monimuotoisuustyömme on huomioitu myös valtakunnallisesti

- Vanhuspalvelujen Monimuotoisuusohjelma palkittiin Vuoden monimuotoisuustekona (2025) kuntien ja hyvinvointialueiden Tärkeissä töissä - tapahtumassa.
- Monimuotoisuusohjelma palkittiin (2026) Tulevaisuuden hoivatyö (CAREFUTURE) -tutkimushankkeen järjestämässä Huomisen hoivatyö - innovaatiokilpailussa kategoriassa Työntekijälähtöinen innovaatio.
- Tunnustukset osoittavat, että työntekijälähtöisellä kehittämisellä syntyy vaikuttavia ratkaisuja asiakkaiden ja henkilöstön hyväksi.





VAKE rakentaa työyhteisöjä, **joissa erilaisuutta arvostetaan.**

Tarkoituksena on, että jokainen voi tehdä työnsä hyvin ja olla työssä oma itsensä. Henkilöstön erilaiset tarpeet huomioidaan sekä johtamisessa että työarjessa.

Tutkimusnäytön perusteella **henkilöstön hyvinvointi ja kokemus osallisuudesta ovat suoraan yhteydessä potilasturvallisuuteen, asiakaskokemukseen ja palvelujen laatuun.**

Lähteet: Hall ym. 2016; NHS England, WRES; Nuffield Trust 2021.



Monimuotoisuus Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella-intrasivusto

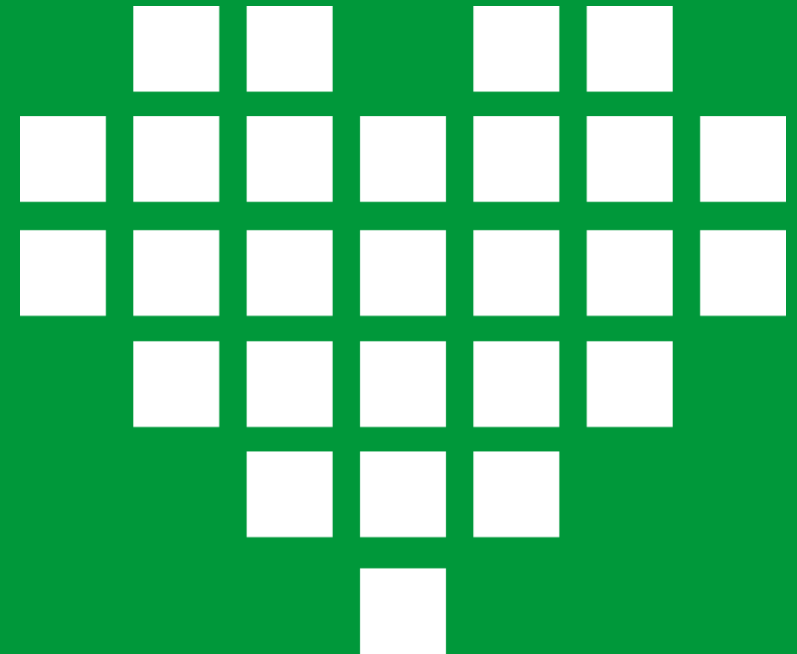
- Intrassa on julkaistu uusi [Monimuotoisuus Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella -sivu.](#)
- Sivu kokoaa yhteen tietoa hyvinvointialueemme monimuotoisuudesta, tasa-arvosta ja henkilöstökokemuksesta sekä tarjoaa käytännön työkaluja ja materiaaleja arjen työn tueksi.



KESKUSTELUA

Mikä esityksessä herätti eniten ajatuksia tai jäi erityisesti mieleen?

Mikä monimuotoisuuden teemoista tuntuu ajankohtaisimmalta juuri nyt?



Kiitos! 😊

