



Päätöksenteon ilmiöt yhdenvertaisuuskokemuksissa pelastusalalla Suomessa

Katja Luoma

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Päätöksenteon ilmiöt yhdenvertaisuuskoke- muksissa pelastusalalla Suomessa

Katja Luoma
Päätöksenteon ilmiöt johtamisessa,
kehittämisessä ja asiakastyössä
Opinnäytetyö
Huhtikuu 2020, 2020

Laurea-ammattikorkeakoulu
Päätöksenteon ilmiöt johtamisessa, kehittämisessä ja
asiakastyössä
Tradenomi (YAMK)

Tiivistelmä

Katja Luoma

Päätöksenteon ilmiöt yhdenvertaisuuskokemuksissa pelastusalalla Suomessa

Vuosi	2020	Sivumäärä	90
-------	------	-----------	----

Moninaisuus pelastusalalla, erilaiset taustat, etniset ryhmät, kielet, sukupuoli, seksuaalisuus ja uskonto ovat asioita, jotka tulevat kehittymään muun maailman tahtiin, ja tätä moninaistumisen kehitystä tulee tukea. Tämän työn tavoitteena on tunnistaa pelastusalan yhdenvertaisuuskokemusten nykytila, sekä löytää työelämää kehittäviä keinoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi käyttäytymistaloustieteen keinoin. Työ on toteutettu yhteistyössä Suomen Palopäällystöliiton kanssa. Toteutusta on ollut tukemassa myös pelastuslaitosten kumppanuusverkosto.

Työ toteutettiin kolmivaiheisena: Ensimmäisessä vaiheessa pelastuslaitoksiin välitettiin kyselytutkimus yhdenvertaisuuskokemuksista. Toinen vaihe piti sisällään laitosten yhdenvertaisuussuunnitelmien tilanteen kartoituksen. Kolmannessa vaiheessa analysoitiin kyselyn perusteella esiin tulleista syrjintäkokemuksista mahdollisesti tunnistettavia päätöksenteon ilmiöihin liittyviä yhteyksiä. Näiden perusteella annettiin käyttäytymistaloustieteeseen pohjaavia kehittämisohjeita. Työssä käytettiin määritelmänä yhdenvertaisuuslain mukaisia määritelmiä syrjintäperusteiden suhteen.

Pelastuslaitoksistamme tutkimukseen osallistui 19 laitosta, ja vastauksia saatiin kaikkiaan 337 kappaletta yhteensä 11 laitoksesta. Vastaajat edustivat perusjoukko niin työtehtävän, iän, sukupuolen kuin äidinkielenkin mukaan. Runsaalla avointen vastausten määrällä tutkimukseen saatiin myös laadullista syvyyttä. Avoimissa vastauksissa oli tunnistettavissa valtava määrä kokemusta, ja vastaajien halu alan kehittämiseksi. Vastauksista saadut konkreettiset kehittämisohjeet olivat selkeä viesti asian esille nostamisen tärkeydestä.

Keskeisimmäksi syrjinnän kokemuksen aiheeksi nousi mielipide. Ikäsyrjintä nousi kyselyssä toiseksi ja osoittautui kokonaisuudessaan varsin monitahoiseksi kysymykseksi, sillä ikäsyrjintää kokivat sekä nuoret että vanhat vastaajat. Kieli tai sukupuoli ei noussut selvityksessä merkittäväksi, mutta tarkempi tarkastelu osoitti, että alalla sukupuolivähemmistöön kuuluvat ovat kokeneet enemmän sukupuolista syrjintää kuin muut vastaajat. Kielivähemmistöissä vastaavaa ilmiötä ei ollut havaittavissa, mutta kielelliseen syrjintään liittyi huomattavia alueellisia eroja kaksikielisten ja yksikielisten pelastustoimialueiden välillä. Tutkimuksen taustatiedoissa ei kysytty uskontoa tai seksuaalista suuntautumista koskevia tietoja niiden henkilökohtaisuuden vuoksi, joten aivan samanlaista vertailua näille ryhmille ei voitu suorittaa.

Tulosten perusteella tehtiin käyttäytymistaloustieteeseen perustuvat kehittämisohjeet, joita annettiin viisi. Tutkimuksen edetessä havaittiin, että tunteiden vaikutus päätöksenteosamme ja siihen liittyvät päätöksenteon ilmiöt olivat vahvasti nähtävissä yhdenvertaisuuskokemuksissa. Kehittämisohjeet liittyvätkin voimakkaasti tunteiden johtamisen kenttään.

Asiasanat: Päätöksenteon ilmiöt, yhdenvertaisuus, syrjintä

Laurea University of Applied Sciences
 Degree Programme in Behavioral Insights in Business Ap-
 plications
 Master of Business Administration

Abstract

Katja Luoma

Decision-making and its phenomenon in experiences on equality in Finnish rescue services

Year	2020	Pages	90
------	------	-------	----

Diversity in rescue services; diverse backgrounds, ethnicities, languages, gender, sexuality and religion are issues that will multiply in our world, and this development of diversification needs to be supported. The aim of this work was to identify the current state of experiences in equality and to promote equality through behavioral economics in the field of rescue services.

The work was executed in three steps. The first step was to collect information from personnel using a questionnaire. The second step included a survey of local diversity programs and the last step was to analyze the results through behavioral economics. The information was collected through a questionnaire. 19 rescue departments participated in the survey and a total of 337 replies were received from a total of 11 institutions.

The most common experience of discrimination was connected to opinions, which is an interesting finding from the behavioral point of view. Age discrimination came second in the survey, and overall turned out to be quite a complex issue: it was experienced by both young and old respondents.

Based on the results, five suggestions were made for the development of behavioral economics. As the study progressed, it was found out that the influence of emotions is connected to our decision-making. Development proposals are strongly related to the field of leading emotions.

Keywords: behavioral economics, diversity, equality

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Aikaisemmat tutkimukset aiheesta Suomessa	8
3	Käsitteet	9
4	Tutkimus	13
4.1	Tutkimuskysymys	13
4.2	Tutkimuksen kulku	14
4.2.1	Yhdenvertaisuussuunnitelmien kartoitus	15
4.2.2	Kyselytutkimuksen toteutus	16
4.2.3	Tutkimuksen luotettavuusarviointi	17
4.2.4	Tulosten tulkinta	17
5	Yhdenvertaisuussuunnitelmien tilanne	18
6	Kyselytutkimuksen tulokset	19
6.1	Katsaus vastaajien taustatietoihin	19
6.2	Yhdenvertaisuuslain mukaisten ryhmien kautta koettu ja havaittu syrjintä	22
6.2.1	Mielipiteen perusteella tapahtuva syrjintä	23
6.2.2	Ikäsyrjintä	25
6.2.3	Sukupuolisyrjintä	28
6.2.4	Poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan perusteella tapahtuva syrjintä ..	30
6.2.5	Perhesuhteiden tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi syrjintä	31
6.2.6	Terveystilan tai vammaisuuden vuoksi tapahtuva syrjintä	32
6.2.7	Kielen vuoksi tapahtuva syrjintä	33
6.2.8	Uskonnon tai vakaumuksen perusteella tapahtuva syrjintä	34
6.2.9	Alkuperän tai kansalaisuuden vuoksi syrjintä	34
6.2.10	Seksuaalisen suuntautumisen vuoksi koettu syrjintä	34
6.3	Organisaation tavat toimia	35
6.4	Avoimet vastaukset	38
6.4.1	Tasapuolisuus	39
6.4.2	Johtaminen ja esimiestyö	39
6.4.3	Eriarvoistava kohtelu	40
7	Yhteenveto työn tuloksista	42
7.1	Tunteiden kokonaisvaikutus päätöksenteossamme	44
8	Kehittämissuositukset	45
8.1	Yhdenvertaisuussuunnitelmien säännöllinen ja tehokas jalkautus	46
8.2	Mentorointimallin käyttöönotto	46
8.3	Ryhmien muodostamisen monimuotoisuudesta huolehtiminen	47
8.4	Sosiaalisen konstruktionismin ilmentymisen tutkiminen pelastusalalla	48

8.5	Rekryointiavustajan käyttöönotto ja/tai anonyymi rekryointi.....	48
9	Pohdinta.....	49

1 Johdanto

Turvallinen ja kriisinkestävä Suomi – yhteistyössä: inhimillisesti, ammatillisesti, luotettavasti (Suomen Palopäälystöliitto 2018) ovat pelastusalan arvot. Moni hakeutuu pelastusalalle kutsumuksen vuoksi, mutta myös turvallisuushakuista ihmistyyppiä on luonnehdittu tyypillisesti alalle hakeutuvaksi. Halu auttaa ihmisiä on vahva motiivi pelastusalalle hakeuduttaessa. Palkan takia työtä ei yleensä tehdä, vaan jonkinlaiset kutsumukselliset piirteet tyypillisesti ohjaavat alalle ja pysymään siellä. (Puustinen 2019, 58).

Arvot näkyvät jokapäiväisessä toiminnassa asiakasrajapinnassa. Palomies on erilaisissa valtakunnallisissa vertailuissa ollut pitkään kolmen arvostetuimman ammattiryhmän joukossa. Asiakkaille lähetetyt asiakastytyväisyyskyselyt ovat tuottaneet tasaisesti kiitettäviä ja erinomaisia tuloksia. Kyselyjen mukaan pelastusviranomaiset käyttäytyvät virkatehtävissään sekä hälytys- että valvontatehtävissään arvokkaasti ja hyviä tapoja noudattaen sekä muut huomioiden, ja tähän on jo perehdytyksessä kiinnitetty huomiota. Myös asioidessaan virkavaatteet päällä, on jokaiselle selvää, että käytöksen ja kohtaamisten tulee olla arvojen mukaista ja moitteetonta.

Mutta miten yhdenvertaisuus toteutuu talon sisällä? Luonnollisesti pelastusala kehittyi muun yhteiskunnan mukana, ja valtavirran käsitteiden muuttuminen monistuu ajan kuluessa myös joskus jähmeänäkin pidettyyn virkamieskoneistoon. Nykyisellään esimerkiksi eri sukupuolet ovat monipuolisemmin edustettuina. Vaikka kehitystä on tapahtunut paljon, koetaan Kunta10-tutkimuksen perusteella yhteisössä silti edelleen syrjintää. Syrjinnän ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kokemuksista pelastusalalla oli tehty alustavaa kyselyä Suomen Palopäälystöliiton toimesta ennen tämän työn aloitusta. Alustava kysely toimi ponnahduslautana tälle opinäytetyölle, joka toteutettiin yhteistyössä Palopäälystöliiton kanssa.

Moninaisuus pelastusalalla, erilaiset koulutustaustat, etniset ryhmät, kielet, sukupuoli, seksuaalisuus ja uskonto ovat kaikki asioita, jotka tulevat myös pelastusalalla moninaistumaan, ja tätä moninaistumisen kehitystä tulee tukea. Tämän kehityksen mahdollistamiseksi pyrin löytämään työlläni selittäviä tekijöitä yhdenvertaisuuskysymyksiin ja johtamaan niistä käytännönläheisiä toimenpide-ehdotuksia. Yhdenvertaisuudesta käyttäytymistieteen näkökulmasta tämä tutkimus on ensimmäinen pelastusalaa koskeva Suomessa.

Tässä tutkimuksessa valtaosa vastaajista kertoo kokeneensa tai havainneensa syrjintää. On mahdollista, että kysely on kiinnostanut erityisesti syrjinnän kokemuksia omaavaa vastaajajoukkoa. Tätä tutkimusta ei siten tulekaan käsitellä todisteena syrjinnän olemassaolosta tai ilmiön laajuudesta, vaan työkaluna ilmiöiden tunnistamisessa työyhteisössä.

2 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta Suomessa

Ihmisoikeudet ovat merkittävä osa yhteiskuntavastuun perustan kolmijakoa, joka koostuu ympäristövastuun, taloudellisen vastuun ja sosiaalisen vastuun osa-alueista (Talvio & Vällimaa 2004, 40). Ihmisoikeudet sijoittuvat sosiaalisen vastuun osa-alueeseen, joka voidaan vielä jaotella erilaisin yhteiskuntavastuun määrein globaaleihin ihmisoikeuskysymyksiin tai paikallisesti työhyvinvointiin liittyen, johon sosiaalinen vastuu on yleisesti liitetty (Jussila 2010, 15-16). Ihmisoikeuksia (ihmisoikeusliitto ym, 2020) ei voitane ohittaa keskusteltaessa yhdenvertaisuudesta, mutta tässä työssä pyrin tarkastelemaan asiaa päätöksenteon ilmiöiden näkökulmasta. Pelastusala voisi kuitenkin hyödyntää arvopohjansa ja yhteiskuntavastuun yhtymäkoh-tia toteuttaessaan sosiaalista vastuutaan yhdenvertaisuustyön näkökulmasta.

Ratsula (2019) pohtii tutkimuksessaan työelämän eettisiä kysymyksiä Suomessa verrattuna Ruotsin ja Norjan työelämän tyypillisiin epäeettisyyksiin. Tutkimuksen mukaan yli puolet suomalaisista on kokenut tai havainnut työssään epäkunnioittavaa käytöstä, arvojen vastaista työskentelyä, tosiasioiden vääristelyä, suosimista ja kiusaamista. Näistä yli puolesta ei raportoida eteenpäin eri syistä, vaikka ohjeistusta ja lain tuomaa suojaa puuttumiselle olisikin. Vastaavasti muissa pohjoismaissa puuttuminen on vakiintuneempaa. (Ratsula 2019). Tässä työssä pyrin tunnistamaan, noudatteleeko pelastusala samaa kulttuurista linjaamme puuttumiskäytännöissä.

Kunta10- tutkimus on kymmenen suurimman kunnan kunta-alan kokonaisvaltainen työhyvinvointitutkimus, joka toteutetaan joka toinen vuosi. Paikallistasolla kunnissa tuloksista on erotettu eri liikelaitoksia, mutta valtakunnallisissa tuloksissa ei ole yhteenlaskettuja tuloksia pelastuslaitoksista. Pelastuslaitoksilla on kuitenkin monenlaisia osajia hallintotyöstä korjaamotyöhön, joten palomies-kategorian käyttö antaa suppean tuloksen kyselyissä, joiden on tarkoitus kertoa laajemmin koko alasta. Kyseisessä tutkimuksessa on havaittu pelastuslaitoksissa tuloksia, joiden mukaan syrjintää tapahtuu työyhteisöissä. Noin 10% vastaajista kokee työssään syrjintää. Kunta10-tutkimuksen kysymyksenasettelu ei kuitenkaan yksiselitteisesti anna vastauksia henkilöstön kokeman syrjinnän laatuun. (Oksanen 2019).

Työterveyslaitos on laatinut myös maakunnille tarkoitetun Mitä kuuluu -hyvinvointikyselyn, jolla kerätään tietoa työyhteisöistä, johtamisesta ja esimiestyöstä sekä työhyvinvoinnin näkökulmasta erilaisista muutoksista ja järjestelyistä työssä ja kuormituksesta. Tämä kysely on laadittu pienempien maakuntien käyttöön Kunta10 kyselyn tutkiessa kymmentä suurinta kuntaamme. Työkalu koostuu kyselystä, tulosten raportoinnista sekä kehittämistoimenpiteiden tunnistamisesta (Työterveyslaitos 2018). Tässäkin kyselyssä on eroteltavissa palomiesten vastaukset, mutta tuloksista ei voi vetää suoria johtopäätöksiä kokonaistilanteesta pelastus-alalla, sillä esimerkiksi pelastuslaitoksilla työskentelevät palotarkastajat ja sairaankuljettajat

eivät tilastossa näy. Kuitenkin esimerkiksi vain 29% palomiehistä koki päätöksenteon oikeudenmukaiseksi, kun kaikkien maakunta-alueiden vastaajien keskiarvo oli 37,6% (Oksanen 2019).

Sisäministeriön (2015) laatiman Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportin työhyvinvointikyselyn tulokset käsittelevät pääasiassa työssä jaksamista, ja sivuavat vain muutamalla kysymyksellä syrjinnän kokemuksia. Esimerkiksi vastaajista yli 30% totesi, ettei aivan koe saavansa pelastusalalla osakseen tasa-arvoista kohtelua (SM 2015, 22), ja alle puolet vastaajista koki pelastuslaitoksen päätöksenteon oikeudenmukaiseksi (SM 2015, 25). Lopuksi selvitetään yhdellä kysymyksellä ikään perustuvaa syrjinnän kokemusta, mutta muita ihmisoikeuksien mukaisia yhdenvertaisuuselementtejä ei kyselyssä ole. Tutkimus onkin nimenomaisesti työhyvinvointipainotteinen, joten tutkimuksen perusteella ei voida vetää johtopäätöksiä syrjinnän kokemuksen sisällöstä pelastuslaitoksissa.

Elias Jokila (2018, 61) on opinnäytetyössään tutkinut työhyvinvointikyselyjen vaikuttavuutta pelastusalalla, ja todennut henkilöstön kokevan vaikuttamisen alalla muuten kovin vaikeaksi, mutta työhyvinvointikyselyt ovat paikka tehdä konkreettisia kehitysehdotuksia. Työhyvinvointikyselyihin ollaan pääosin tyytyväisiä. Hänenkin tutkimuksensa lähestyy asiaa työhyvinvoinnin näkökulmaa kokonaisvaltaisesti hyödyntäen.

Pelastusalan arvoja on tutkittu laajalti eri näkökulmista mm. Esko Kaukosen (1998), Reijo Tolpin (2001), Teija Mankkisen (2011) ja Maria Laakson (2018) toimesta. Arvojen kautta vaikuttamista sivutaan erilaisissa arvojohtamista käsittelevissä tutkimuksissa, mutta millaisia päätöksenteon ilmiöitä on havaittavissa arvojohtamisessamme? Voiko arvojohtamisemme ulottaa myös moninaisuuden kohtaamiseen? Entä miten inhimillisyyden arvomme linkittyy yhdenvertaisuuteen? Voiko yhdenvertaisuutta johtaa? Voisiko käyttäytymistaloustiedettä jopa hyödyntää yhdenvertaisuustyössä? Tässä työssä pyrin löytämään keinoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi pelastusalalla.

3 Käsitteet

Tässä työssä käsitellään yhdenvertaisuuden ja syrjinnän termistöä. Ihmisoikeuskontekstissa sanat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus limittyvät puhekielessä, tarkoittaen kuitenkin termeinä hieman eri asioita. Tämä työ pitää sisällään yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisen syrjinnän, ja on siksi tärkeää tiedostaa lain sisällölliset syrjintäperusteet. Kaikki epäasiallinen käytös ei myöskään ole syrjintää, vaan se voi olla yksinkertaisesti huonoa käytöstä. Sen vuoksi avaamme aluksi käsitteitä siitä, mitä tässä työssä tarkoitetaan yhdenvertaisuudella ja syrjinnällä, sekä miten laki määrittelee työnantajan velvollisuudet yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan ihmisten samanarvoisuutta ja tasavertaisuutta keskenään ominaisuuksistaan ja lähtökohdistaan riippumatta. Ketään ei saa asettaa erilaiseen asemaan suhteessa muihin minkäänlaisen yksilöön liittyvän syyn, todellisen tai oletetun, perusteella. Tällaisia syitä ovat ikä, sukupuoli, alkuperä, kieli, vakaumus, mielipide, poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. (Oikeusministeriö 2015.)

Aina yksilön oikeudet eivät ole kuuluneet tasavertaisesti kaikille, vaan ne ovat määräytyneet erilaisten ominaisuuksien perusteella, kuten sukupuoli, rotu, syntyperä tai yhteiskunnallinen asema. Vasta toisen maailmansodan jälkeen on vakiintunut käsitys ihmisoikeuksista kaikille kuuluvina oikeuksina. (Ihmisoikeusliitto 2020). Nykyisin yhdenvertaisuusperiaate on ihmisoikeusideologian lähtökohta, joten yleisen oikeudenmukaisuuden vaatimus sisältyy Yhdistyneiden Kansakuntien yleismaailmalliseen julistukseen ja Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimukseen (Heuru 2003, 224.). Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimusta kattavampi on Euroopan neuvoston 12 pöytäkirjan 1 artikla kaikkinaisen syrjinnän kiellosta, joka ei salli minkäänlaista sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, kieleen, uskoon, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvaa syrjintää. (Euroopan ihmisoikeussopimus ECHR, 1950, 48.) YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus on asiakirja, jonka ratifioineet, eli allekirjoittaneet maat ovat ilmaisseet hyväksyntänsä asiakirjan pyrkimyksille ja periaatteille ja sitoutuvat turvaamaan määritellyt oikeudet jokaiselle alueellaan oleskelevalle henkilölle. Julistus on moraalisesti velvoittava, mutta se ei ole varsinaisesti oikeudellisesti sitova (ihmisoikeusliitto ym, 2020). Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen ensimmäinen artikla kuuluu: ”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä.” (YK:n yleiskokous 1948).

Suomen lainsäädännön keskeisenä periaatteena on jo pitkään ollut kansalaisten yhdenvertaisuus. Jo vuoden 1919 hallitusmuodossa vakuutettiin kansalaisten olevan yhdenvertaisia lain edessä. Tämä oman aikansa yhdenvertaisuusperiaate tarkoitti ennen kaikkea lainsäätäjää velvoittavaa lähtökohtaa ja hallinto-oikeudellista tulkintaperiaatetta, ei niinkään erillistä lainsäädäntöä. Syrjinnän kieltoja ja tasa-arvosäännöksiä, jotka velvoittivat myös kansalaisia, säädettiin vasta 1900-luvun jälkimmäisellä puoliskolla (Kyyny, 2018, 38). Suomen Perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa asettaa eri asemaan iän, sukupuolen, alkuperän, kielen, vakaumuksen, uskonnon, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai jonkun muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslain 6 §:n mukaan myös lapsia tulee kohdella tasa-arvoisesti yksilöinä, ja sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää yhteiskunnallisessa toiminnassa. Lain tarkoituksena on turvata kaikille ihmisille yhdenvertaiset mahdollisuudet yhteiskunnassa, ja 22 § velvoittaa julkisen vallan turvaamaan perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisen.

Tasa-arvolla viitataan lainsäädännössä sukupuolten väliseen tasa-arvoon, mutta lainsäädännön ulkopuolella tasa-arvolla viitataan usein myös seksuaalivähemmistöjen oikeuksiin, ja käytetään yhdenvertaisuuden käsitettä muiden ryhmien yhteydessä. Tasa-arvolaki kieltää sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän toimien naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäjänä sekä naisten aseman parantajana työelämässä. Tasa-arvo-laki pyrkii myös estämään sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. (Tasa-arvolaki 609/1986. 1 §.). Laissa ei kuitenkaan täysin eksplisiittisesti mainita sukupuolivähemmistöryhmiä. Sukupuolten moninaisuuteen liittyy myös Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta (563/2002), mutta sisällöltään se ei tuo lisäarvoa yhdenvertaisuuskäsitteeseen, joten tässä työssä käsittelen sukupuolivähemmistöjä vain termeinä tasa-arvolain tarkoittaman sukupuolen ilmaisun näkökulmasta. Myöhemmin ilmenevässä kyselyssäni kysyttiin vastaajien sukupuolta jossa vastausvaihtoehto ”joku muu” piti sisällään sekä sukupuolivähemmistöt, että ne vastaajat, jotka eivät halunneet sukupuoltaan tässä yhteydessä määriteltävän. Sukupuolivähemmistö-termiä käytetään yleisesti viittaamaan transihmisiin ja intersukupuolisiin. Transihmisillä viitataan muun muassa sukupuoliin, transsukupuolisiin, transvestiitteihin ja muunsukupuolisiin. Transsukupuoliset ovat henkilöitä, joille on syntymässä määritelty eri sukupuoli kuin koettu, kun taas transvestiitillä on tarve ilmentää sekä miehisyyttään että naiseuttaan. Muunsukupuolisen kokemus sukupuolestaan voi olla täysin poikkeava totutusta. Intersukupuolisuudella taas kuvataan erilaisia variaatioita kehonpiirteitä, joiden perusteella ei yksiselitteisesti voida todeta tyypillisyyttä mies- tai naiskeholle. (Seta) Itse käytän tässä työssä käsitettä yhdenvertaisuus sisältäen myös eri sukupuolien välisen yhdenvertaisuuden.

Yhdenvertaisuuslaki tuli Suomessa voimaan vasta vuoden 2015 alussa, joten kyseessä on vielä toistaiseksi varsin uusi laki. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää, sekä tehostaa syrjinnän kohteen oikeusturvaa. Laki sisältää säädöksen syrjinnästä ja positiivisesta erityiskohtelusta, sekä kenelle syrjinnästä voi ilmoittaa. Laissa on myös rangaisuskäytännöt ja muut seuraamukset, sekä keiden yhdenvertaisuutta tulee lain mukaan edistää. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2§.) Leppäsen (2015) mukaan lailla pyritään parantamaan kansallisia lähtökohtia ja puuttumaan epätasapainoon. Laki takaa laajan ja yhdenmukaisen oikeussuojan kaikenlaiselta syrjinnältä. Lain soveltamisalaa ovat julkinen ja yksityinen toiminta, eikä sitä sovelleta yksityiselämään, perhe-elämään tai uskonnonharjoittamiseen. (Leppänen 2015, 8.)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) 5 §, 6 § ja 7 § velvoittaa viranomaiset, koulutuksen järjestäjät ja työnantajat edistämään yhdenvertaisuutta. Työnantajan tulee arvioida työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstön valinnassa ja henkilöstöä koskevissa ratkaisuissa, jotta kaikilla henkilöillä voidaan turvata yhdenvertaiset mahdollisuudet työuralla etenemiseksi. Laki velvoittaa myös työnantajat, joiden palveluksessa on 30 henkilöä, suunnittelemaan tarvittavat toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Puhutaan yhdenvertaisuussuunnitelmasta, joita tarkastellaan tutkimuksessani myöhempanä.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän. Syrjintä määritellään sellaiseksi eriarvoistavaksi kohteeksi, jonka perusteena on henkilön kuuluminen tai oletettu kuuluminen johonkin tiettyyn ryhmään, vaikkapa seksuaalivähemmistöön tai uskonnolliseen ryhmään. (Yhdenvertaisuuslaki 8 §.) Taustalla syrjintään vaikuttaa usein ennakkoluulot jotakin ryhmää kohtaan, jotka yleistetään kaikkia ryhmän jäseniä koskeviksi. Syrjintä voi olla rakenteellista, tai se voi ilmetä ihmisten sanoina tai tekoina. Yhdenvertaisuuslain lisäksi syrjintä on Suomessa kielletty perustuslain, tasa-arvolain, rikoslain sekä joidenkin muiden yksittäisten erityislakien nojalla. (Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori & Viljanen 2011, 276-277). Syrjintä on lainsäädännösämme aina kiellettyä, riippumatta ominaisuuden todenperäisyydestä. (Oikeusministeriö 2015.)

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä voi esiintyä monin eri tavoin. Välitön syrjintä (10 §) tarkoittaa sitä, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan tai on kohdeltu vastaavassa tilanteessa. Tästä esimerkiksi voisi olla jos jonkun työntekijän on annettu käyttää tärkeään puheluun työaikaa ja toiselta tämä on evätty. Välillinen syrjintä (13 §) on syrjintää, jossa näennäisesti yhdenvertaiset säännöt saattavat henkilöitä epäedulliseen asemaan ominaisuuksiensa vuoksi. Esimerkiksi työhönotossa on edellytetty täydellistä suomen kielen taitoa, vaikkei se tehtävien hoidossa ole merkityksellistä. Häirintä (14 §) on henkilön ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri, tai jolla halvennetaan tai nöyrytetään henkilöä. Häirintää ovat loukkaamistarkoituksessa esitetyt vitsit, vähemmistöryhmään kuuluvan työtoverin nimittely, erilaiset loukkaavat puheet ja viestit tai epäasiallisen materiaalin esittäminen. Ohje tai käsky syrjiä (8 §) tarkoittaa tilannetta, jossa on annettu syrjintään liittyviä toimintaohjeita tai velvoitteita, esimerkiksi johto käskee esimiestä varmistamaan, ettei jotakin uskontoa tunnustavaan ryhmään kuuluva voi pitää tauolla rukoushetkeään. Kohtuullisten mukautusten epääminen (15 §) kuvaa tilannetta, jossa vammaiselta henkilöltä evätään mahdollisuus yhdenvertaiseen osallistumiseen jättämällä tekemättä tarvittavat kohtuulliset mukautukset. Esimerkkinä tästä voidaan pitää pyörätuolilla liikkuvaa henkilöä, jonka työpistettä työnantaja ei järjestä tarkoituksenmukaisesti helposti saavutettavaan paikkaan. Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö (17 §) kieltää työnantajaa työpaikkailoituksessaan edellyttämästä hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia. Esimerkiksi tietyn sukupuolen edellyttäminen työpaikkailoituksessa. Vastatoimen kieltö (16 §) estää työnantajaa kohtelemasta epäsuotuisasti henkilöä, joka on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiinsa. Työnantaja ei voi siirtää työntekijää vähemmän vaativiin tehtäviin hänen ilmoitettuaan syrjintäkokemuksesta työsuojeluviranomaiselle. (Oikeusministeriö 2015; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014)

Syrjintä voi olla myös moniperustaista, jolla tarkoitetaan henkilön syrjintää useammasta kuin yhdestä syystä, esimerkiksi ihonvärin ja sukupuolen vuoksi. Moniperustainen syrjintä lähentelee käsitteenä intersektionaalisuuden käsitettä, jolla tarkoitetaan syrjintään vaikuttavien te-

kijöiden risteämistä ja vaikuttamista paitsi päällekkäin, myös suhteessa toinen toisiinsa. Iner-sektionaalisuuden keskiössä ovat valta ja etuoikeudet sekä niiden jakautuminen yhteiskun-nassa, valtasuhteiden vaikutus yksilöiden elämään ja syrjintään, jota he ovat kokeneet. Käsite on moniulotteinen huomioidessaan yksilöiden syrjinnän kokemukseen vaikuttavat erot ja yhtä-läisyydet. Tyypillisesti näihin ongelmiin eivät toimi myöskään samat ratkaisut, vertaa esimer-kiksi kielitaidottoman maahanmuuttajanaisen ja korkeasti koulutetun naisen kohtaamia syr-jinnan muotoja. (Saresma 2018, 26-33.)

4 Tutkimus

Tässä kappaleessa esittelen tutkimuksen toteutuksen. Työ toteutettiin vaiheittain. Opinnäyte-työn ensimmäisenä vaiheena toteutettiin kyselytutkimus, jolla pyrittiin löytämään ja tunnistaa-maan syrjintäkokemusten luonne ja kartoittamaan ne ominaisuudet, joiden vuoksi syrjintää eniten koettiin, sekä havainnoimaan syrjinnän kokemukseen liittyviä elementtejä. Tutkimus rajattiin alan sisällä tapahtuviin syrjinnän kokemuksiin työyhteisöissä. Tämä tutkimus ei otta-nut kantaa asiakkaiden taholta tuleviin uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Työn toisessa vaiheessa pohdittiin kyselytutkimuksen havaintojen perusteella mitä päätöksenteon ilmiöitä kokemuk-sissa on tunnistettavissa, tai millaiset ajattelun vinoumat voivat toimia selittävinä tekijöinä prosesseissa. Viimeisessä vaiheessa pohditaan, miten päätöksenteon ilmiöt voisi yhdistää yh-denvertaisuustyöskentelyyn, ja miten käyttäytymisen vinoumien negatiivisia vaikutuksia työ-yhteisöissä voitaisiin vähentää.

Kyselytutkimuksen lisäksi pyrittiin arvioimaan 22:n aluepelastuslaitoksemme yhdenvertaisuus-suunnitelmia ja niiden toteutumista käytännössä. Pelastusalan arvot ja yhdenvertaisuuden to-teutumisen tavoitteet ovat samansuuntaisia ja toisiaan tukevia. Käytännössä kuitenkin ar-voilla on enemmänkin ohjaava vaikutus. Olettamana voitaneen todeta, että monet pelastus-laitokset käyttävät isäntäkunnan yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Tässä on riskinä, että suunni-telman jalkauttaminen ei toteudu suunnitellulla tavalla, jolloin yhdenvertaisuussuunnitel-malla ole myöskään päivittäisvaikutusta.

Näiden kahden taustaselvityksen pohjalta laadittiin konkreettisia toimenpide-ehdotuksia yh-denvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi pelastusalalla. Lisäksi haastettiin pelastusala pohtimaan käyttäytymistaloustieteen mahdollisuuksia syrjinnän ehkäisemiseksi, sekä näke-mään yhdenvertaisuustyöskentely työhyvinvointia lisäävänä johdettavissa olevana kokonaisuutena.

4.1 Tutkimuskysymys

Tutkimuskysymyksen määrittelyssä lähdettiin aikaisemmin tehtyjen hyvinvointi -mittausten jo tuottamasta tiedosta. Kunta10-tuloksista sekä muista pelastusalan mittauksista jo saatujen tulosten perusteella voitiin todeta syrjintää koettavan pelastuslaitoksilla. Noin 10% pelastus-

laitosten työntekijöistä on ilmoittanut kokeneensa syrjintää työssään viimeisen kahden vuoden aikana. Näistä tuloksista ei kuitenkaan ollut erotettavissa valtakunnallisesti pelastusalaan koskevia tuloksia.

Tutkimuskysymykseksi muodostuikin:

1. Miten yhdenvertaisuus toteutuu käytännön tasolla pelastuslaitoksissa?

1.1 Mitä yhdenvertaisuuteen liittyviä päätöksenteon ilmiöitä tai kognitiivisia viinomia pelastusalaalla on havaittavissa?

1.2 Miten yhdenvertaisuutta voisi edistää (käyttäytymistaloustieteen keinoin)?

Hypoteesit:

a) Yhdenvertaisuus toteutuu pelastuslaitoksissa pääsääntöisesti pelastusalan arvojen mukaisella tavalla

b) Jos henkilö ei ole itse kokenut syrjintää, hän ei sitä myöskään ole havainnut ympärillään

c) Ikään ja sukupuoleen liittyvää syrjintää on koettu tai havaittu eniten

4.2 Tutkimuksen kulku

Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, eli tilastollisia menetelmiä soveltavana määrällisenä tutkimuksena (Vehkalahti 2008, 13), josta saadut tulokset analysoitiin tilastointiohjelmalla käyttäen. Kyselytutkimukseen lisättiin lomakehaastattelu, jolla pyrittiin tutkimaan ilmiötä tarkemmin ja hakemaan konkreettisempia vastauksia. Kyselylomakkeelle sijoitettiin muutamia avoimia vastauskenttiä laadullisen syvyyden lisäämiseksi. Vastauksille tehtiin aineistolähtöinen sisällönanalyysi (Tuomi & Sarajarvi 2009, 108-113).

Kyselyä varten selvitettiin soveltuvaa kanavaa sähköisen kyselyn toimittamiselle vastaajille. Verkkolomakkeeseen päädyttiin, koska kysely oli lähdössä isolle vastaajamäärälle ja paperilomakkeen käyttö olisi vaatinut valtavan määrän kirjausaikaa, ja kirjaaminen olisi ollut virhealtis vaihe. Verkkolomakkeisiin mahdollisesti liittyvät tavoitettavuusongelmat (Vehkalahti 2008, 48) pyrittiin minimoimaan tarkalla jakelukanavan valinnalla. Suomen Palopäälystöliiton kautta kyselytutkimuksen olisi voinut lähettää liiton jäsenistölle, ja neuvotteluja käytiin myös Suomen Pelastusalan Ammattilaiset, SPAL ry:n kanssa. Näin olisi saatu kysely välitetyksi hyvin kattavasti aluepelastuslaitoksiin, mutta pelastuslaitoksista olisi jäänyt huomiotta merkittäviä henkilöstöryhmiä ensihoidosta teknisiin ja hallinnollisiin tehtäviin. Tällöin otos ei täysin olisi edustanut perusjoukkoa (Vehkalahti 2008, 43). Keskusteluissa pelastuslaitosten kumppanuusverkoston tukipalveluiden puheenjohtajan kanssa päädyimme mahdollisuuteen välittää kysely

kumppanuusverkoston tukipalveluiden kautta aluepelastuslaitosten henkilöstölle. Kumppanuusverkoston tukipalvelut vei asian kumppanuusverkoston hallituksen kokoukseen hyväksyttäväksi, ja etenemisjärjestys oli päätetty. Esitellessäni asiaa kumppanuusverkoston tukipalveluiden verkkokokouksessa keväällä 2019 minulle selvisi, että opinnäytetyöni on tukipalveluiden vuoden kärkihanke.

Kysely toimitettiin kaikkiin tutkimukseen osallistuviin pelastuslaitoksiin kumppanuusverkoston koordinoimana, jolloin otoksesta saatiin valtakunnallinen. Kolme aluepelastuslaitosta ilmoitti etukäteen erillisen tutkimusluvan tarpeesta. Aikataulusyistä päädyttiin jättämään nämä kolme pelastuslaitosta tutkimuksen ulkopuolelle todeten otoksen olevan edelleen riittävä. Mahdollisia muita erillisen tutkimusluvan tarpeita selvitettiin sähköpostitse kaikista lopuista osallistuvista pelastuslaitoksista, eikä esteitä tutkimukselle ollut. Pyrittiin siihen, että kaikki osallistuvat pelastuslaitokset vastaisivat kyselyyn, jolloin saadaan kattava edustus koko Suomesta.

Lisäksi pelastuslaitoksilta kultakin kysyttiin yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 § mukaisen yhdenvertaisuussuunnitelman tilanteesta. Tutkimuksessa kartoitettiin, onko pelastuslaitoksilla yleisesti käytössä oma vai isäntäkunnan yhdenvertaisuussuunnitelma, sekä miten se on jalkautettu. Näitä tietoja verrattiin kyselytutkimuksen tuloksiin.

4.2.1 Yhdenvertaisuussuunnitelmien kartoitus

Pelastuslaitoksilta kysyttiin yhdenvertaisuussuunnitelmien nykytilaa. Tilannetta kartoitettiin kolmella kysymyksellä. Kysymykset olivat:

1. Onko pelastuslaitoksella yhdenvertaisuussuunnitelma?
2. Onko yhdenvertaisuussuunnitelma laitoksen oma, vai katto-organisaation (esimerkiksi isäntäkunnan)? Kenen?
3. Miten yhdenvertaisuussuunnitelma on jalkautettu?

Kysymyksillä pyrittiin saamaan vastauksia siihen, onko yhdenvertaisuussuunnitelma kuntatason asiakirjana jalkautettu yhtä systemaattisesti kuin pelastuslaitoksen toimesta itse laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma. Asiaa kysyttiin kumppanuusverkoston tukipalveluilta sähköpostitse. Vastaukset kirjattiin laitoskohtaisesti, ja niitä verrattiin mm. kyselytutkimuksen väittämään "pelastuslaitoksellani on jalkautettu yhdenvertaisuussuunnitelma". Lisäksi kolmannen kysymyksen osalta kartoitettiin, onko jollakin laitoksella jalkautustyössä käytössä hyviksi havaittuja keinoja, joita voisi toistaa muissa laitoksissa.

4.2.2 Kyselytutkimuksen toteutus

Vaikka kyselylomakkeen toteutus täytti kvantitatiivisen tutkimuksen elementit, tämän tutkimuksen kannalta merkittävämpään rooliin nousi lomakkeen käyttö tiedonkeruun välineenä. Merkittävämpää, kuin eksaktien lukujen välittäminen tietäntyyppisestä syrjinnästä, oli tunnistaa taustalla vaikuttavia ilmiöitä ja pyrkiä selittämään niitä käyttäytymistaloustieteen keinoin.

Lomakkeessa kysyttiin taustatietoina ikää, sukupuolta, kieltä, virkaikää, pelastuslaitosta jossa työskentelee, sekä linjaa (pelastus-hallinto) että asemaa talossa (työntekijä-ylin johto). Henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka eivät näy ulospäin, ei tietojen yksityisen luonteen vuoksi kerätty. Taustatiedoilla on merkitystä tehtäessä vertailua vaikkapa eri toimistojen välillä, jotta tuloksista voidaan saada yksityiskohtaista tietoa hyödynnettäväksi esimerkiksi valtasuhdesyrjinnän osalta. Lomakkeen aluksi kysyttiin myös mielipidettä millä yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisella perusteella vastaaja arvioi pelastusalalla esiintyvän eniten syrjintää.

Varsinaiseen kysymyspatteristoon ohjeistettiin vastaamaan siten, että se koskee laitosten sisäistä syrjintää eikä sillä kartoiteta asiakastilanteissa tapahtuneita kokemuksia. Vastaajilta kysyttiin, onko vastaaja kokenut itse tai havainnut syrjintää liittyen yhdenvertaisuuslain mukaisiin elementteihin, tai onko vastaaja kenties itse syrjinyt työovereitaan. Kysymykset oli lajiteltu yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisiin kohtiin liittyen syrjintään mielipiteen, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon, vakaumuksen, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen kannan, terveydentilan tai vammaisuuden, iän ja perhesuhteiden mukaan.

Toinen osuus kyselyssä koski syrjinnän kokemukseen liittyviä elementtejä epäasiallisesta käytöksestä aina palkkasyrjintään asti. Tällä pyrittiin kartoittamaan syrjinnän ilmenemisen muotoja, ja mahdollisesti myöhemmin tutkittavan liittykö vaikkapa seksuaalisuuden vuoksi tapahtuvaan syrjintään erityisesti jokin tietty syrjinnän muoto, vaikkapa ryhmän ulkopuolelle sulkeminen. Lopuksi kysyttiin vastaajien kokemuksia eettisistä ja arvoihin pohjaavasta toiminnasta pelastusalalla, jolla kartoitettiin ensimmäisen hypoteesin paikkansapitävyyttä.

Kysymyspatteristojen lisäksi käytettiin muutamia vapaakenttiä, joissa pyydettiin kuvailemaan esimerkein, millaisia syrjinnän kokemuksia vastaajilla oli ollut. Nämä auttoivat tutkijaa näkemään konkreettisesti, millaisista kokemuksista oli kyse, jotta analysointivaiheessa havaittuihin keskeisiin kohtiin voidaan esittää konkreettisia toimenpiteitä. Vapaakentissä pyydettiin myös esittämään hyviksi havaittuja keinoja tai suoria toimenpide-ehdotuksia yhdenvertaisuustyön edistämiseksi.

Lomakkeen toimivuutta testattiin noin kymmenellä vastaajalla, ja sitä muokattiin saadun palautteen perusteella vastaajaystävällisemmäksi. Vastaajista puolet olivat pelastusalan edustajia, puolet ulkopuolisia. Saatu palaute liittyi pääosin kyselyn pituuteen, jonka vuoksi kysely

muodostui varsin raskaaksi. Kyselyä lyhennettiin ja kevennettiin alkuperäisestä suunnitelmasta huomattavasti, jopa niin että joitakin yhdenvertaisuuden muotoja yhdistettiin siksi, että niitä koettiin voitavan tarvittaessa käsitellä hyvin samanmuotoisesti. Lopullinen kysymyslomake on tämän työn liitteenä 1.

4.2.3 Tutkimuksen luotettavuusarviointi

Vastauksia kyselyyn saatiin 337 kpl. Aluepelastuslaitoksia on Suomessa yhteensä 22, joista kolme laitosta ilmoitti erillisen tutkintaluvan tarpeesta, joten he eivät osallistuneet kyselyyn. Näin ollen kyselylomake toimitettiin välitettäväksi 19:n aluepelastuslaitokseen, joista vastauksia saatiin yhdestätoista. Tässä tutkimuksessa ei ole selvitetty syitä sille, miksi kahdeksasta laitoksesta ei ole saatu lainkaan vastauksia. Tietoa ei ole myöskään siitä, onko kysely päätynyt henkilöstölle asti.

Pelastustoimen henkilöstö vuoden 2017 pelastustoimen taskutilaston mukaan 6 298 (Ketola, Kokki 2018, 8), joka muodostaa tämän tutkimuksen perusjoukon (Vehkalahti 2008, 43). Kun tästä vähennetään kolmen kyselyyn osallistumattoman laitoksen henkilöstö 1150, saadaan otokseksi 5148. Vastauksien määrä 337 muodostaa vastausprosentiksi 15% pelastuslaitosten henkilöstöstä, jolloin tämän otoksen virhemarginaali on 4,1%, kun erehtymisriski on 5% (Holopainen & Pulkkinen 2013, 37)

4.2.4 Tulosten tulkinta

Kyselystä saatu data muokattiin avoimia vastauksia lukuun ottamatta numeeriseksi, jolloin yksittäisiä vastauksia ei voitu tunnistaa. Avoimet vastaukset irrotettiin omaksi kokonaisuudekseen, jolle tehtiin sisällönanalyysi.

Tuloksista analysoitiin aluksi keskenään korreloivia muuttujia. Korrelaatio ei vielä kerro syyseuraussuhteesta, mutta sen perusteella kuitenkin voitiin analysoida väittämää (hypoteesi) b) vahvistusharhan toimimisesta vertaamalla syrjinnän kokemusperäisiä vastauksia syrjintää havainneiden vastausten kanssa korreloiviin vastauksiin. Koska vahvistusharhan ohjaama toiminta ei välttämättä tarvitse syyseuraussuhteista suuntaa, voidaan hypoteesin paikkansa pitävyttä arvioida korrelaation perusteella. Tämän analyysin perusteella keskenään voimakkaasti korreloivia muuttujia tutkittiin ristiintaulukoinnilla, jolloin voitiin havaita vastauksissa syyseuraussuhteita. Syrjinnän havaintoja käytettiin tulosten tulkinnassa pääasiassa vahvistusharhan vaikutusten tunnistamiseen. Muilta osin tutkimustulosten arvioinnissa pysyttiin yksilön itse kokeman syrjinnän tuloksissa, ja syrjinnän havainnoista haettiin lisäselvitystä tarvittaessa.

Lomakehaastattelun avointen vastausten osalta tehtiin sisällönanalyysi, jossa vastaukset luokiteltiin pienempiin ryhmiin yhdistävien tekijöidensä kanssa. Luokittelua jatkettiin, kunnes löydettiin yhteisiä sisältöä kuvaavia nimittäjiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112)

5 Yhdenvertaisuussuunnitelmien tilanne

Vastaukset yhdenvertaisuussuunnitelmien tilanteesta saatiin 11 aluepelastuslaitokselta, joka vastaa puolta kaikista aluepelastuslaitoksistamme. Näistä pelastuslaitoksista yhdellä oli oma yhdenvertaisuussuunnitelma, muut laitokset käyttivät isäntäorganisaation yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Jalkautus oli hyvin hajanaista, mutta useammassa kuin puolessa laitoksista jalkautusta oli ainakin osittain suoritettu.

Yhdenvertaisuussuunnitelman käsitteenä tunsivat alle puolet (44%) vastaajista. Asema vaikutti tietoisuuteen, eli vastaajat, jotka olivat korkeammassa asemassa organisaatiossa, tunsivat yhdenvertaisuussuunnitelmavelvoitteen paremmin. Tehokkaalla jalkautuksella tätä tietoisuutta voitaisiin lisätä.

Verrattaessa kyselytutkimuksessa vastauksia väittämästä ”Laitoksellamme on jalkautettu yhdenvertaisuussuunnitelma” väittämiin syrjinnän kokemuksesta ja havaitsemisesta tehtiin mielenkiintoinen havainto: Niissä laitoksissa, joissa yhdenvertaisuussuunnitelma oli vastaajien mielestä jalkautettu, oli syrjinnän kokemuksia vähemmän, mutta syrjintää kuitenkin havaittiin useammin kuin laitoksissa, joissa jalkautusta ei tunnustettu tehdyn.

Tätä ilmiötä voi selittää vahvistusharhalla. Vahvistusharha kuvaa taipumustamme tiedostamattamme huomioida päätöksenteossamme omaa käsitystämme tukevaa tietoa. (Nickerson 1998.) Voimme olla jopa tietoisia samasta tiedosta saatavilla olevista vaihtoehtoisista tulkinnoista, mutta silti tulkita asian omien uskomustemme mukaisesti. Näin tulkitsessamme pidämme omia näkemyksiämme informaation kannalta merkityksellisempinä kuin päinvastaista informaatiota. Voimme myös ohittaa tai jättää huomiotta sellaista tietoa, joka ei tue sen hetkistä päätöstämme. (Kunda 1990.) Vaikkapa hankinnoissa vahvistusharha saa meidät tutkimaan erityisesti jo suosimamme tuotteen positiivisia arvosteluja jättäen negatiiviset huomiotta, ja näin tukemaan vaikutelmaa jo lähes tehdyn päätöksen oikeellisuudesta. (Bazerman & Moore 2013, 28-31.) Vahvistusharha voi jopa selittää saman jalkapallopeleiden eri joukkueiden kannattajien kuvaavan ottelun tapahtumat täysin eri tavoin, kannattamalleen joukkueelle edullisesti. (Nickerson 1998.)

Vahvistusharhan yhteys ankkurointivinoumaan ja virittämiseen näkyy erityisesti tiedonhaun alkuvaiheessa saadun informaation painoarvoon. Saatamme ohittaa sellaista tietoa, joka on vastoin aikaisempaa käsitystämme aiheesta. Käytännössä vahvistusharhan on todettu vaikuttavan esimerkiksi lääkäreiden diagnooseihin lääkäreiden tukeutuessa aikaisempiin vastaavien oireiden päätöksiin, ja valamiehien päätöksiin oikeudenkäynnin alkuvaiheessa tehtyjen johtopäätösten kautta. (Nickerson 1998.)

Vahvistusharhan ohjaamina ne vastaajat, jotka olivat itse tulleet syrjityiksi, havaitsivat syrjintää ympärillään enemmän kuin ei syrjintää kokeneet. Tämän lisäksi ne vastaajat, jotka olivat

tietoisempia syrjinnän muodoista tehokkaan jalkautuksen ansiosta, havaitsivat sitä myös herkemmin ympäristössään siitä huolimatta, että varsinaiset syrjinnän kokemukset jäivät vähäisemmiksi niissä laitoksissa, joissa jalkautus oli tehty. Toisin esitettynä ne vastaajat, jotka eivät itse olleet kokeneet syrjintää, eivät sitä myöskään tunnistanee ympäristössään. Tässä valossa voitaneen todeta hypoteesin b osuneen oikeaan: syrjintää kokeneet myös havaitsevat sitä herkemmin.

6 Kyselytutkimuksen tulokset

Tässä osiossa selvitämme ensin yhdenvertaisuuslain mukaisten syrjinnän muotojen esiintyvyyttä eri ryhmissä, josta sittemmin poimimme yleisimmin syrjintää kokeneet ryhmät. Lisäksi pohdimme organisaatioiden toimintaan ja johtamiseen liittyviä yhdenvertaisuuden kokemuksen elementtejä. Lopuksi luokittelemme ja analysoimme avoimet vastaukset. Tuloksia käsitellään päätöksenteon ilmiöiden näkökulmasta.

Tilannetta lähdettiin kartoittamaan keskenään voimakkaasti korreloivien tekijöiden kautta. Korrelaatiotaulukko kokonaisuudessaan on tämän työn liitteenä 2. Muuttujia verrattiin yhdenvertaisuuslain mukaisiin syrjintäperusteisiin liittyviin syrjintäkokemuksiin ja havaintoihin, ja voimakkaasti korreloivia muuttujia ristiintaulukoitiin yhteyksien löytämiseksi.

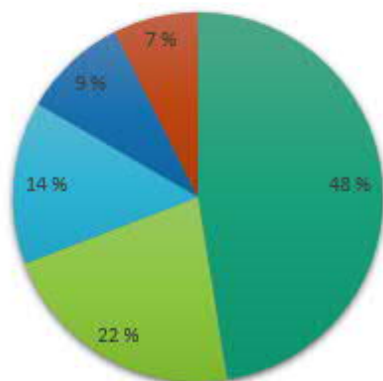
Kyselyn taustatietoina kysyttiin pelastuslaitosta, asemaa ja tehtävää, ja ikää sekä sukupuolta ja kieltä. Kaikki vastaukset olivat vapaaehtoisia, ja lisäksi ne sisälsivät muu-vaihtoehdon. Ikää ja virkaikää kysyttiin numeerisena arvona, jotka myöhemmin jaoteltiin ryhmiin mukailien Palopäällystöliiton kyselyissään tyypillisesti käyttämää virkaiän ja fyysisen iän jaottelua.

Kyselyssä kysyttäessä syrjinnän kokemuksia ja ilmenemismuotoja jaottelu oli viisiportainen, jossa 1 oli ei, ja vastaukset 2-5 olivat vähän-paljon. Tulosten käsittelyssä on lähdetty epäsiällisen kohtelun nollatoleranssista, ja siksi kaikki kyllä-vastaukset on niputettu yhteen, jolloin eriarvoisessa asemassa ei ole ollut vähäinen syrjintä, vaan kaikki syrjintä on käsitelty yksiselitteisesti syrjintänä.

6.1 Katsaus vastaajien taustatietoihin

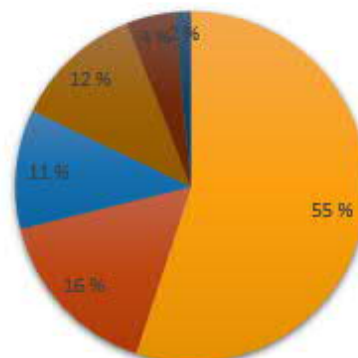
Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä yhdestätoista aluepelastuslaitoksesta. Edustettuina olivat kaikki pelastuslaitoksen tehtävät jotakuinkin yhteneväisessä suhteessa todellisenkin ammattiedustavuuden mukaan. Eri asemassa toimivien vastaajien määrä noudatteli myös tavanomaisen pelastuslaitoksen henkilöstön jakautumista, kuitenkin keskijohdon ollessa hieman yliedustettu. Sukupuolen ja kielen perusteella vastaajaprofiilit noudattelevat myös laitosten todellista tilannetta. Vastaajien taustatiedot on esitetty kuviossa 1.

Tehtävä



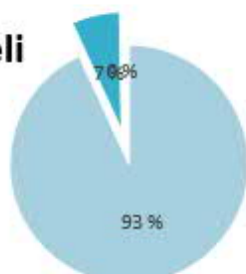
■ pelastustoiminta ■ ensihoito
■ onnettomuuksien ehkäisy ■ hallinto
■ muu

Asema



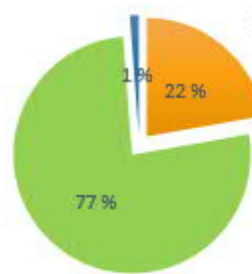
■ työntekijä ■ asiantuntija ■ työnjohto
■ keskijohto ■ yllin johto ■ muu

Kieli



■ Suomi ■ Ruotsi ■ Muu

Sukupuoli

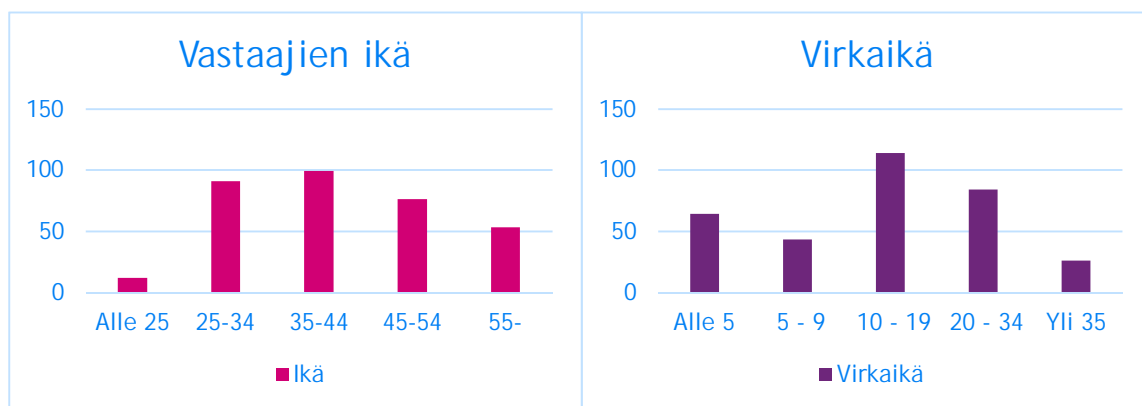


■ Nainen ■ Mies ■ Muu

Kuvio 1: Vastaajien taustatietojen jakautuminen eri tehtäviin, asemaan pelastusalalla, kieleen ja sukupuoleen nähden

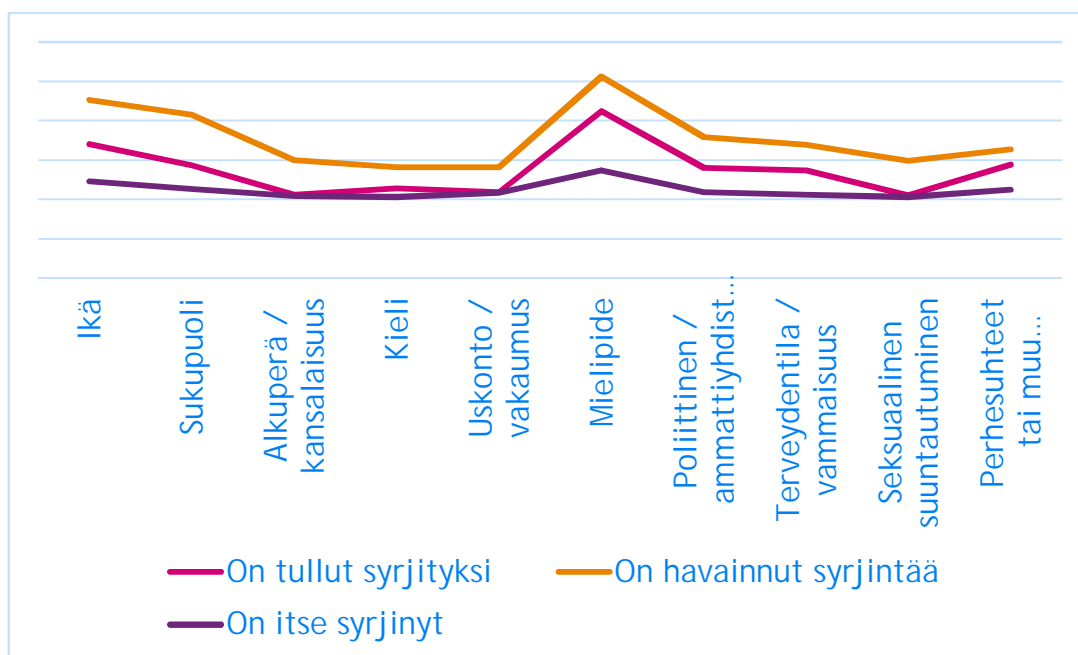
Kuviossa esitettyjen ympyräkaavioiden muu-vastaukset pitävät sisällään myös sellaiset vastaajat, jotka eivät ole halunneet antaa taustatietoja. Näin ollen kahden viimeisen kaavion muusarakkeesta ei suoraan voida päätellä henkilön muuta äidinkieltä tai muunsukupuolisuutta. Näissä edellä mainituissa vastaajien osuus oli kuitenkin niin pieni, ettei tuloksia voida käsitellä anonyymiteetin turvaamiseksi.

Vastaajien ikäjakauma oli monipuolinen, ja vastaajat jaettiin ikänsä ja kokemuksensa pelastusalalla (virkaikä) mukaan kuvion 2 mukaisiin ryhmiin.



Kuvio 2: Vastaajien määrän jakautuminen iän ja kokemuksen perusteella

Vastaajat arvioivat yleisimmiksi syrjinnän syiksi mielipiteen ja iän. Verrattaessa kokemuksiin ja havaintoihin syrjinnästä, vastaajien arvio piti paikkaansa. Mielipiteen perusteella syrjintää oli kokenut 51% prosenttia ja havainnut peräti 71% prosenttia vastaajista. Ikänsä perusteella syrjityksi oli tullut 38% tähän kyselyyn vastanneista, ja ikäsyrjintää oli havainnut 66% vastaajista. Kolmanneksi yleisin syrjinnän syy oli sukupuolinen syrjintä 23% osuudella, mutta arviotaessa tulee huomioida, että vastaajien sukupuoli ei jakaudu tasaisesti vaan naiset, jotka tyypillisesti kokevat sukupuolista syrjintää, ovat vastaajissa vähemmistönä. Kaikista naisvastaajista yli 69% oli kokenut sukupuolista syrjintää.



Kuvio 3: Yleisimmät syrjinnän syyt suhteessa kokemusten määrään

Taustatietoja verrattiin yhteisesti mistä tahansa syystä koettuun syrjintään. Taustatietojensa perusteella eniten syrjintää kokeneita vastaajaryhmiä olivat ensihoitajat ja muu-vastauksen tehtävänkuvaksi ilmoittaneet, työnjohto-, asiantuntija- ynnä muissa tehtävissä toimivat työntekijät, sekä naiset ja ruotsinkieliset. Ikäsyrjintää tapahtui kaikissa ikäryhmissä ja yhtäläisesti kaikilla kokemuspituuksilla. Ikäsyrjintää kuitenkin on koettu toiseksi eniten, joten syitä tulee selvittää tarkemmin. Taustatietojen vertailu syrjinnän havaintoihin ei nostanut yhtäkään taustaryhmää erityisesti esiin, vaan syrjintää oltiin havaittu ympäristössä 85%:n vastaajista toimesta, jakautuen tasaisesti eri vastaajaryhmille. Itsessään syrjivän käytöksen tunnustaneita oli vastaajista lähes 40%, ja vastaukset noudattelivat muun syrjinnän mukaista jakaumaa. Tämän kysymyksen tarkoitus oli havahduttaa vastaajat pohtimaan omaa käyttäytymistään osana yhteistä tavoitetta, eikä näitä tuloksia käsitellä sen tarkemmin tässä tutkimuksessa.

6.2 Yhdenvertaisuuslain mukaisten ryhmien kautta koettu ja havaittu syrjintä

Tässä osiossa verrattiin saatuja taustatietoja yhdenvertaisuuslain mukaisiin syrjintäperusteisiin liittyviin syrjintäkokemuksiin syrjinnän ilmenemiskohdan tunnistamiseksi. Seuraavassa taulukossa on esitetty korrelaatiot syrjinnän kokemuksille ja havainnoille. Keskitymme pääsääntöisesti kokemuksiin, mutta haemme havainnoista tarvittaessa selittäviä tekijöitä. Näiden perusteella on koottu ristiintaulukoituja aineistoja siltä osin, kun aineistosta oli löydettävissä keskenään korreloivia tekijöitä. Taustatietoihin verrattaessa muuttujilla ei ole varsinaista suuntaa, ja sen vuoksi muutosta ei voida tässä yhteydessä huomioida selittävänä tekijänä. Tässä kohtaa ilmiö pyritään tunnistamaan ja kohdentamaan paremmin.

Taulukko 1: Taustatietojen ja syrjinnän kokemusten ja havaintojen väliset korrelaatiot

	Pelastuslaitos	Tehtava	Asema	Ika	Virkaika	Sukupuoli	Aidinkieli
On tullut syrjityksi iän perusteella.	0,010	0,052	,110*	0,033	-0,021	-0,085	0,009
On havainnut syrjintää iän perusteella.	-0,027	,118*	0,059	0,039	0,032	-0,077	-0,027
On tullut syrjityksi sukupuolen perusteella.	0,014	,315**	,241**	-,117*	-,172**	-,568**	0,003
On havainnut syrjintää sukupuolen perusteella.	-0,037	,342**	,103*	-,148**	-,198**	-,322**	0,044
On tullut syrjityksi kansalaisuuden tai alkuperän perusteella.	-0,003	-0,082	-0,028	-0,083	-0,016	0,088	0,023
On havainnut syrjintää kansalaisuuden tai alkuperän perusteella.	-0,039	,124*	0,044	-0,039	-,107*	0,019	0,098
On tullut syrjityksi kielen perusteella.	,130**	-0,076	-0,001	-,113*	-0,060	0,062	,414**
On havainnut syrjintää kielen perusteella.	-0,035	0,007	0,007	-0,067	-0,091	0,073	,290**
On tullut syrjityksi uskonnon tai vakaumuksen perusteella.	0,018	0,052	,103*	0,015	0,010	-0,019	-0,004

On havainnut syrjintää uskonnon tai vakaumuksen perusteella.	-0,041	0,026	0,031	-0,039	-0,039	0,025	-0,066
On tullut syrjityksi mielipiteen perusteella.	0,034	0,029	0,091	0,038	0,000	-0,065	0,054
On havainnut syrjintää mielipiteen perusteella.	-0,077	0,057	0,074	0,025	0,018	-0,083	-0,036
On tullut syrjityksi yhdistystoiminnan tai poliittisen toiminnan perusteella.	0,025	-0,099	-0,013	0,021	0,060	,112*	-0,055
On havainnut syrjintää yhdistystoiminnan tai poliittisen toiminnan perusteella.	-0,094	0,074	,115*	0,013	0,037	0,051	-0,026
On tullut syrjityksi terveydentilan tai vamman perusteella.	-0,054	-0,019	0,079	,119*	,144**	0,003	-0,026
On havainnut syrjintää terveydentilan tai vamman perusteella.	-0,083	0,018	0,041	0,041	0,032	-0,021	0,067
On tullut syrjityksi seksuaalisuuden perusteella.	-0,081	0,048	,103*	-0,051	-0,031	-0,090	-0,045
On havainnut syrjintää seksuaalisuuden perusteella.	-0,087	,156**	0,090	-0,072	-0,078	-,161**	-0,043
On tullut syrjityksi perhesuhteiden perusteella.	-0,026	,140**	,179**	0,087	0,002	-,145**	-0,065
On havainnut syrjintää perhesuhteiden perusteella.	-0,051	,129*	,134**	-0,008	0,003	-0,106	-0,050

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Erityisesti tarkastelussa pohditaan päätöksenteon ilmiöiden vaikutuksia yhdenvertaisuustyössä, jossa lähtökohtana yhdenvertaisuutta pidetään johdettavissa olevana kokonaisuutena. Lisäksi pyritään huomioimaan laumakäyttäytymisen vaikutuksia työyhteisöissä yhdenvertaisuustyön näkökulmasta. Syrjintäperusteet käsitellään seuraavaksi niiden ilmenemisen yleisyyden mukaisessa järjestyksessä suurimmasta pienimpään.

6.2.1 Mielipiteen perusteella tapahtuva syrjintä

Yli puolet vastaajista oli kokenut tullessa syrjityksi mielipiteensä vuoksi, ja tämä oli tässä vastaajajoukossa merkittävin syrjinnän kokemuksen aiheuttaja. Korrelaatiotaulukko ei anna viitteitä yhteyksistä vastaajaryhmiin, vaan mielipiteen perusteella tapahtuvaa syrjintää koetaan ja myös havaitaan kaikilla tasoilla, kaikenlaisten vastaajien kesken. Syvemmälle ulottuvalla, monisyisellä ristiintaulukoinnillakaan ei voi vetää johtopäätöksiä syistä, koska tällöin vastaajamäärät jäävät pieneksi.

Sosiaaliset tarpeemme ovat aivojemme näkökulmasta janon kaltaisia perustarpeita. Lisäksi aivomme pyrkivät lähentymään palkitsevampia tilanteita kohti ja vastaavasti etääntymään tai pysymään loitolla uhkaavammista tilanteista. Nämä taipumukset yhdistämällä voi todeta, että

sosiaalisia tarpeitamme uhkaavat tilanteet ovat vahva toiminnallinen motivaattori. (Rock 2009, 100-117.) Päätöksiimme sosiaalisissa tilanteissa vaikuttaa tilanteen uhkaavuus tai palkitsevuus SCARF-mallin mukaan statuksen, varmuuden, itsenäisyyden, yhteenkuuluvuuden ja reiluuden mittareiden kautta (Rock 2009, 195).

Mielipiteen perusteella tapahtuva syrjintä on siis taustoista riippumaton, ja sen osalta onkin syytä huomioida tunteiden kokonaisvaltainen vaikutus päätöksenteossamme. Valinnan vapaus ja mahdollisuus vaikuttaa liittyvät vahvasti itsenäisyyden tunteisiin. Tähän tunteeseen on merkittävä vaikutus kuulluksi tulemisen tunteella, ja selkeimmät uhat itsenäisyyden tunteelle ovatkin mikromanagementti ja ohipuhuminen. Palkitsevuutta voi lisätä itsenäisyyteen päätösvalan ja valintamahdollisuuksien lisäämisellä. (Rock 2009.) Yhdenvertaisuustyössä erityisesti mielipiteen vuoksi koettuun syrjintään voisi merkittävästi vaikuttaa huomioimalla itsenäisyyden tunne. Mikäli henkilö ei koe tulevansa kuulluksi, hän kokee itsenäisyytensä uhatuksi. Myös osajien tarpeeton ohjailu työtehtävissä, niin kutsuttu mikromanagementti, voi aiheuttaa työkentelymotivaation laskua. Huomattavaa on, että erityisesti itsenäisyyden tunteeseen vaikuttamisessa esimiestyön laadulla on keskeinen merkitys, eikä tätä tunnetta voi kovinkaan helposti horjuttaa kollegojen kesken.

Vallitseva-tila harha saa meidät suosimaan nykytilaa muutosten sijaan. Muutos sisältää aina myös mahdollisuuden tappioon, ja pyrimme välttämään riskejä, jonka vuoksi toistamme samoja päätöksiä ja toimimisen tapoja. Harhan taustalla vaikuttaa useita kognitiivisia viinomia. Ensinnäkin syynä voi olla päättelymme, jossa näemme nykytilan tavoiteltuna tuloksenä ja arvioimme muutoksen aiheuttavan kustannuksia. Taustalla voi vaikuttaa myös tappiokammo, omistusvaikutus ja ankkuroituminen nykyisyyteen. Nykyhetki toimii referenssinä, jota vasten aiottuja muutoksia verrataan. Mikäli muutos tarkoittaa nykyisyyden katoamista, aiheuttaa se tunteen riskisyydestä tai tappiosta. (Samuelson & Zeckhauser 1988.) Omistusvaikutus saa meidät yliarvostamaan omistamaamme (Thaler 1980). Myös nykyinen asioiden tila saattaa olla asia, jonka omistajuutta tunnemme, ja olemme siksi siitä haluttomia luopumaan. Voimme myös kokea ankkuroitumista nykytilaan. Esimerkiksi monivalintatilanteissa, joissa monimutkaisia vaihtoehtoja on paljon, voi tuttu nykytila vaikuttaa sitä huokuttelevammalta mitä enemmän valinnan mahdollisuuksia on. (Samuelson & Zeckhauser 1988.) Valliteva tila harhaan voi vaikuttaa myös psykologiset sitoumukset. Ihmisellä on vahva hallinnassa olemisen tarve. Saatamme myös olla tehneet suuriakin panostuksia nykytilan saavuttamiseksi, jolloin uponneiden kustannusten harha uhkaa meitä menettämästä jo tehdyt panostukset. (Arkes & Blumer 1985.) Työyhteisöissä vallitseva tila -harha näkyy lukuisten vaikuttamiensa vuoksi usealla tavalla. Henkilöt, jotka ovat omassa ajassaan onnistuneesti luoneet jotain uutta, kokevat suurta omistajuutta tekemäänsä kohtaan ja suhtautuvat nykyisyyteen myönteisemmin kuin muutokseen, ovathan he omasta tekemisestään ylpeitä. Muutosta ajava voi kokea yhtä lailla tulevansa näkemyksensä kanssa syrjityksi kuin se ryhmä, joka on aikaisemmin luonut nykytilan ja pitää omaa tuotostaan luonnollisesti parempana. Tätä paremmuuskäsitystä voi osaltaan

vahvistaa yli-itsevarmuus, joka saa meidät arvioimaan omat suorituksemme paremmiksi, jopa niin että arvioimme olevamme suorituksissamme keskimääräistä parempia. Luotamme lujasti omiin havaintoihimme asioista (Uusitalo 1995, 13), ja olemme myös taipuvaisia pitämään omia arvioitamme asioissa tarkempina kuin muiden arvioita. (Heath, Larrick & Klayman 1998, 21; Bazerman & Moore 2013, 36-38.). Johtamisen näkökulmasta vaaditaankin suurta hienotunteisuutta perusteltaessa tarpeita jonkin käytännön muuttamiselle: todennäköisesti aikanaan käytännön kehittäjä on edelleen työelämässä ja ylpeä työstään, ja liian jyrkällä esiintymisellä esimies voi luoda tahattomasti vastakkainasettelua iän tai mielipiteen suhteen.

6.2.2 Ikäsyrrjintä

Ikänsä perusteella syrjintäkokemuksia oli kokenut 38% kaikista vastaajista, virkaikänsä suhteen kokemuksia keskimäärin yhtä monella. Iän ja virkaiän suhteen havainnot syrjinnästä olivat myös molempien, sekä virkaiän että fyysisen iän, suhteen n. 66%. Tätä voisi selittää luonnollisesti sillä, että virkaiältään vanha ei ole henkilönäkään kovin nuori ja usein myös päinvas-toin, mutta kuten taulukosta 2 voi nähdä, ikäsyrrjintää koetaan kaikissa ikäryhmissä. Erityisesti nuoret ja vanhat, sekä virkauransa alkuvaiheessa ja loppupäässä olijat, olivat kokeneet eniten ikään perustuvaa syrjintää.

Taulukko 2: Ikäsyrrjinnän kokemusten ristiintaulukointi iän ja virkaiän mukaan

		Vastaajan ikä					Total
		alle 25v	25-34v	35-44v	45-54v	yli55v	
On tullut syrjityksi iän perusteella	Ei	33,30 %	60,40 %	75,50 %	60,80 %	48,10 %	62,10 %
	Kyllä	66,70 %	39,60 %	24,50 %	39,20 %	51,90 %	37,90 %
Total		100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

		Vastaajan virkaikä					Total
		Alle 5v	5-9v	10-19v	20-34v	yli 35v	
On tullut syrjityksi iän perusteella	Ei	50,80 %	65,10 %	68,10 %	66,30 %	40,00 %	61,80 %
	Kyllä	49,20 %	34,90 %	31,90 %	33,70 %	60,00 %	38,20 %
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Myös korrelaatiotaulukosta 1 voidaan havaita, ettei ikäsyrrjintä korreloi kummankaan taustatiedon, fyysisen iän eikä virkaiän kanssa. Ainoa korreloiva tekijä taulukon 1 mukaan ikäsyrrjinnän kokemuksele on asema. Kun ristiintaulukoidaan ikäsyrrjinnän kokemukset korreloivaa

taustaa vasten, havaitaan, että eniten ikäsyrjintää kokevat asiantuntijaroolissa työskentelevät vastaajat.

Taulukko 3: Ikäsyrjinnän ristiintaulukointi aseman suhteen

		Vastaajan asema						Total
		Ylin johto	Keski-johto	Työnjohto	Työntekijä	Asiantuntija	Joku muu	
On tullut syrjityksi iän perusteella	Ei	73,30 %	62,50 %	74,30 %	63,20 %	48,10 %	66,70 %	62,30 %
	Kyllä	26,70 %	37,50 %	25,70 %	36,80 %	51,90 %	33,30 %	37,70 %
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Nykykeskustelu ikämoninaisuuden osalta pyörii hyvin pitkälti iän mukanaan tuomissa haasteissa ja erityistarpeissa, sen tuomien hyötyjen tunnistamisen sijaan. Erityisesti suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä jalansijaa ovat saaneet johtotehtävissäkin nuoret osaajat. Nuoret keskittyvät enemmän yksityiskohtiin ja pystyvätkin omaksumaan ison määrän sirpaleista tietoa, vanhempien kollegoidensa katsoessa kokonaisuuksia ja suhtautuvan kriittisesti tarjottuun tietoon ja sen tarpeellisuuteen (Ilmarinen, 10). Nuoret ovat tulleet vankasti myös osaksi johtotehtäviä, ja nuoret johtajat tuntuvat valitsevan rinnalleen muita nuoria johtajia. Cialdinin ym (2011) mukaan tuttuus ja pitäminen ovat vahvoja vaikuttamisen keinoja. Tästä voitaneen päätellä, että tietty samankaltaisuus vaikuttaa johtajavalinnoissa, ja nuori eteenpäin pyrkivä ja kehittämisorientoitunut johtaja valitsee kaltaisensa tukemaan omaa päätöksentekoaan, mieluummin kuin rauhallisesti kokonaisuuksia hallitsevaa ja osaamista tukevaa kollegaa. Tämä on sääli, koska kyseessä on vahvistusharha (Bazerman & Moore 2013, 246-247), ja monipuolisemmalla johtaja-aineeksella tehtäisiin parempia päätöksiä.

Yksimielisyys harha on tunnistettavissa kyselytuloksissa ikäsyrjintään liittyvissä kokemuksissa. Yksimielisyys harha saa meidät kuvittelemaan, että jaamme samanlaiset havainnot, arvot ja asenteet useimpien ihmisten kanssa. Järkeilemme, että samassa tilanteessa muut päätyvät samoihin ratkaisuihin ja samaan lopputulemaan kuin me. Samanmielisyyden päätelmään voi vaikuttaa kohteen näkyvyys omassa elämässämme. (Oostrom, Köbis, Ronay & Cremers 2017; Marks & Miller 1987.) Nuutinen (2012, 10) kuvaa eri sukupolvien tarpeita yksinkertaistaen sijoittamalla suuret ikäluokat omaan ryhmäänsä, ja X- sekä Y-sukupolvet omaansa kuvaten heidän tarpeitaan nykyjohtamiselle. Käytännössä luokittelu kuvaa suuret ikäluokat vankan työmoraaalin edustajiksi, X-sukupolven etenemismahdollisuuksista motivoituvaksi, ja Y-sukupolven virtuaalisukupolveksi, joka haluaa läsnä olevaa johtamista. (Nuutinen, 2012. 10). Ilmarisen oppaassa ikästrategian laatimisen tueksi (Ilmarinen, 6) huomioidaan lisäksi eri elämänvaiheet jotka mukailevat paremmin kronologista ikää. Itse pidän jopa tärkeämpänä huomioida myös elämäkokemuksen ja -tilanteiden myötä tullut kokemusmaailma, joka vaikuttaa voimakkaasti asenteisiin, jopa enemmän kuin sukupolvisuus. Uskonkin, että nykyinen X-sukupolvi

vanhetessaan alkaa arvostaa jossain määrin samoja asioita kuin tämän hetken suuret ikäluokat, ja niin edelleen. Toisaalta vaikka esimies kykenisikin asettumaan jonkin kokemansa elämänvaiheen mukaiseen tilanteeseen työntekijänsä suhteen, ei empatiakuilun laimentaessa reaktioitamme ehkä täysin pysty palauttamaan mieleen vaikkapa pikkulapsiajan ja työn yhteensovittamisen haasteita. Nuorelta esimieheltä voi myös täysin puuttua elämäkokemuksen tuoma näkemys elämän monimuotoisuudesta, mikä saattaa aiheuttaa haasteita yhdenvertaisuuden kokemuksessa yksimielisysharhan vaikuttaen vaikkapa siten, että työpaikalla huomioidaan pelkästään nuorten työntekijöiden tarpeet.

SCARF-mallin mukaan (Rock, 2009) statuksen uhatta on kysymys asemastamme suhteessa muihin. Tämä asema on helposti uhattuna erityisesti vuorovaikutuksessa erilaisten ikä ja kokemustajustojen kesken, vaikkapa jos toisen teot tai sanat aiheuttavat meille tunteen osaamisvajasta. Tällaisen uhan aiheuttama puolustusreaktio voi näkyä toista ihmistä välttävänä käyttäytymisenä, jopa aggressiona. Toisaalta statusta on myös helppo tukea palkitsemisella, joka voi ilmetä vaikkapa julkisena asiantuntijuuden tunnustamisena tai positiivisena palautteena. Esimiehen voi asemansa vuoksi olla hankalaa pyytää kokeneemalta apua, sillä se voidaan kokea osaamisen puutteena. Statusta voi uhata myös vanhemman työntekijän osaaminen, jolloin esimies tai kollega voi kokonaan vetäytyä vuorovaikutuksesta, joka puolestaan voi aiheuttaa syrjinnän kokemuksia. Kontrollin säilyttämisen tarve puolestaan liittyy varmuuden uhkaan, joka luonteensa vuoksi näyttäytyy enemmän iäkkäämmän henkilöstön kokemassa ikäsyrjinnässä. Vertaamme jatkuvasti uutta tietoa jo olemassa olevaan tietoon, jonka perusteella pyrimme ennakoimaan tapahtumien kulkua. Aivoille turvallista ja palkitsevaa on sellainen tieto, joka on tuttua ja ennalta arvattavaa. Työelämässä jatkuvat muutokset, uudet opelettavat teknologiat ja käytännöt, sekä epäjohdonmukaiset tai ristiriitaiset viestit voivat aiheuttaa uhan tunteita ja hankaluutta ajan hermolla pysymisessä ja kulloistenkin uusien käytäntöjen muistamisessa erityisesti jo useita muutoksia kokeneille pidemmän virkauran tehneille työntekijöille. Jotta voitaisiin synnyttää palkkion tunteita, tulisi kommunikaatiossa kiinnittää huomiota avoimuuteen, sekä uuden tiedon linkittämiseen vanhojen käytänteiden yhteyteen. Tämä luo aivoille mahdollisuuden ennakoitavuuteen, joka lisää varmuuden tunnetta.

Painotamme nykyisyysvinouman ohjaamina enemmän nykyhetkeä kuin tulevaisuutta. Tämä voi esiintyä esimerkiksi addiktioina nautintoaineisiin tai ruokaan. (Rabin 1988; O'Donoghue & Rabin 1999; McClure, Laibson, Loewenstein & Cohen 2004.) Liikadiskonttauksessa taas on kyse siitä, että nykyhetkeä lähellä oleva hyöty koetaan suuremmaksi, ja kauempana tulevaisuudessa olevien hyötyjen arvo koetaan laskevan nopeasti. (Rabin 1988.) Perinteisesti palokuntaan on ollut tulijoita. Johto voi diskontata henkilöstöstä saatavan hyödyn tällä hetkellä merkityksellisemmäksi kuin tulevaisuuden osaamisesta saatava hyöty. Näin ollen johto voi päätyä piittaamattomaksi henkilöstön vaihtuvuuteen liittyvistä seikoista, ja työhyvinvointiin panostaminen syrjintää eliminoivien toimenpitein voi jäädä toissijaiseksi. Tästä hyvä esimerkki on pe-

rehdytys, kun ennen kuukausienkin mittainen perehdytystyö on nykyisin typistetty pahimmillaan jopa ensimmäiseen päivään, ja arvioitu perehdytykseen menevä aika vähemmän arvokkaaksi. Perehdytyksen puute voi osaltaan lisätä eriarvoisuuden kokemuksia erityisesti virkaikään liittyen.

Lopulta ikämoninaisuuden johtaminen on paljon monimuotoisempi asia kuin vain eri ikäisten johtaminen: työntekijän fyysisen iän lisäksi hyvän johtajan tulisi huomioida hänen työsuhteen elinkaaren mitta ja siitä kehittynyt osaaminen ja kokemus, sekä koko työyhteisön ikä ja kokemuspohja ryhmänmuodostumisen näkökulmasta. Ikämoninaisuutta laadukkaasti johtamalla voitaisiinkin saada merkittävää vaikuttavuutta työhyvinvoinnille.

6.2.3 Sukupuolisyrjintä

Sukupuolensa vuoksi syrjintää oli kokenut vastaajista alle 23%. Huomattavaa kuitenkin on, että naisista lähes 69% on kokenut sukupuolista syrjintää. Havaintojen määrä on tätäkin suurempi, peräti 85% naisvastaajista oli havainnut sukupuolista syrjintää.

Taulukko 4: Sukupuolista syrjintää kokeneiden ristiintaulukointi sukupuolen mukaan

		Sukupuoli		
		Nainen	Mies	Total
On tullut syrjityksi sukupuolen perusteella	Ei	30,10 %	91,60 %	77,40 %
	Kyllä	69,90 %	8,40 %	22,60 %
Total		100,00 %	100,00 %	100,00 %

Korrelaatiotaulukosta 1 voidaan huomata, että sukupuolen lisäksi sukupuolisen syrjinnän kokemuksen kanssa korreloivat monet muut taustamuuttujat. Ikä ja virkaikä korreloivat sukupuolisen syrjinnän kanssa negatiivisesti, eli toisen arvon kasvaessa toinen pienenee. Tehtävän ja aseman osalta tilannetta voidaan tarkastella taulukon 4 kautta. Alle viiden vastaajan tulokset on poistettu vastaajien anonymiteetin suojaamiseksi. Samasta syystä muun sukupuolekseen ilmoittaneiden tuloksia ei käsitellä tässä.

Taulukko 5: Sukupuolisen syrjinnän ristiintaulukointi korreloivia muuttujia vasten

Sukupuoli	On tullut syrjityksi sukupuolen perusteella	Ei Kyllä	Tehtävä				
			Pelastustoimi	Ensihoito	Onnettomuuksien ehkäisy	Hallinto	Muu
Nainen		Ei		20 %	42,10 %	35,3 %	28,6 %
		Kyllä		80 %	57,90 %	64,7 %	71,4 %
Mies			96,00 %	82,20 %	88,90 %	83,30 %	86,70 %

		Kyllä	4,00 %	17,80 %	11,10 %	16,70 %	13,30 %
		Asema					
Sukupuoli			Ylin johto	Keski-johto	Työnjohto	Työntekijä	Asiantuntija
Nainen	On tullut syrjityksi sukupuolen perusteella	Ei		33,30 %		24,30 %	36,00 %
		Kyllä		66,70 %		75,70 %	64,00 %
Mies	On tullut syrjityksi sukupuolen perusteella	Ei	100,00 %	100,00 %	93,90 %	90,80 %	78,60 %
		Kyllä			6,10 %	9,20 %	21,40 %
		Ikä					
Sukupuoli			Alle 25	25-34v	35-44v	45-54v	yli 55v
Nainen	On tullut syrjityksi sukupuolen perusteella	Ei		19,00 %		34,50 %	44,40 %
		Kyllä	100,00 %	81,00 %		65,50 %	55,60 %
Mies	On tullut syrjityksi sukupuolen perusteella	Ei	71,40 %	94,30 %		90,90 %	92,70 %
		Kyllä	28,60 %	5,70 %		9,10 %	7,30 %
		Virkaikä					
Sukupuoli			alle 5 vuotta	5-9 vuotta	10-19 vuotta	20-34 vuotta	yli 35 vuotta
Nainen	On tullut syrjityksi sukupuolen perusteella	Ei	22,70 %	30,80 %		36,40 %	
		Kyllä	77,30 %	69,20 %		63,60 %	
Mies	On tullut syrjityksi sukupuolen perusteella	Ei	87,80 %	100,00 %		92,10 %	91,70 %
		Kyllä	12,20 %			7,90 %	9,30 %

Asiantuntijatehtävissä sekä onnettomuuksien ehkäisytyössä sukupuolista syrjintää koetaan tulosten mukaan kaikista vähiten. Tyypillisesti pelastusalan asiantuntijatehtävät ovat myös sukupuolijakaumaltaan tasaisemmin jaottuneet kuin muut tehtävät. Sen sijaan ensihoidon, pelastustoimen ja muissa tehtävissä sukupuolisen syrjinnän kokemus on voimakkaampi. Iän ja virkaiän yhteydessä todettu negatiivinen korrelaatio tarkoittaa sitä, että iän tai virkaiän kasvaessa syrjinnän kokemus vähenee. Toisin sanoen nuoremmat naisvastaajat kokevat enemmän sukupuolista syrjintää. Vaikka pitkän virkauran omaavien naisten osuus vastaajajoukossa oli niin vähäinen, ettei tuloksia esitetä, voitaneen todeta saman myönteisen kehityksen jatkuvan. Erityisen heikossa asemassa vaikuttaisikin olevan nuori, juuri alalle tullut ensihoitaja nainen.

Edustavuusheuristiikka toimii päätöksentekomme apuna tilanteissa, joissa arvioimme todennäköisyyttä jonkin kohteen tai tapahtuman kuulumista tiettyyn joukkoon. Emme päätöksenteossa huomioi niinkään otoksen edustavuutta, vaan pidämme todennäköisimpänä vaihtoehtoa, joka vastaa mielessämme ennalta olevaa kuvaa tilanteesta. Esimerkiksi koetilanteessa henkilö kuvattiin vetäytyväksi, ujoksi ja avuliaaksi, ei niin paljon muista ihmisistä kiinnostuneeksi henkilöksi. Vastaajien tuli valita henkilön ammatti erilaisia ammatteja sisältävästä listasta, jolloin vastaajat olettivat henkilön ammatiksi todennäköisemmin kirjastonhoitaja, huolimatta siitä, että listalla oli useita sellaisia ammatteja, joiden edustajia olisi luontaisessa ympäristössämme enemmän kuin kirjastonhoitajia. Aivomme siis ohittavat monia todennäköisyyksiä ja yhdistävät samankaltaisuuksia todennäköisyyksistä riippumatta, ja edustavuusheuristiikka saa meidät tukeutumaan stereotyyppioihin. (Tversky & Kahneman 1974.) Edustavuusheuristiikka voi yhdenvertaisuuden näkökulmasta toimia vaikkapa siten, että aikaisemmat kokemukset voivat vaikuttaa käsitykseen jostakin henkilöstä. Nämä stereotyyppiat voivat liittyä esimerkiksi sukupuoleen. Kun otetaan huomioon maailmanlaajuisesti tehtävä tasa-arvotyö ja sen merkitys, ei liene epäilystä siitä, että naisiin kohdistuvia stereotyyppioita on, ja ne ovat tiukassa. Stereotyyppiat voivat muodostua syrjiviksiin yleistyksiksi, vaikkapa "vihaiset keski-ikäiset naiset". Muita yleistäviä kategorioita pelastusalalla voisi olla esimerkiksi "nuori naissairaankuljettaja". Vaikka yleistyksiset eivät olisi suorasanaisia loukkauksia, ne voivat ilmetä lukuisin tavoin vähättelystä ulkopuolelle sulkemiseen ja epätasapuoliseen kohteluun. Tässä on riskinä, että jopa esimies tekee yleistyksiä työntekijästä ja hänen ominaisuuksistaan tutustumatta häneen ja kuulematta hänen toiveitaan esimiestyöltä.

Tämä ilmiö voi selittää sitä miksi asiantuntijatehtävissä, joissa on enemmän sukupuolien kirjavuutta, koetaan sukupuolista syrjintää vähemmän. Tämä voi osaltaan selittää myös ilmiötä, jossa naissairaankuljettajan voi olla leimautumisen vuoksi vaikea pyytää vaikkapa kantoapua työtehtävälle. Paljon kysymyksiä herättää se, miksi sitten syrjinnänkokemukset vähenevät iän myötä? Ovatko kokeneemmat naiset "tottuneet" laitosten tapaan kommunikoida vai vähenekö tosiasialliset syrjinnän kokemukset? Miksi nimenomaan nuoret naiset kokevat vähättelyä? Onko kyse yksin sukupuolesta vai monikerroksellisesta syrjinnästä, jossa nuori nainen on kokemuksellisesti haavoittuvimmassa asemassa?

6.2.4 Poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan perusteella tapahtuva syrjintä

Vastaajista 22% oli tullut syrjityksi poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan vuoksi. Tämän perusteen havaitaan taulukon 2 perusteella korreloivan sukupuolen kanssa. Tarkemmin tutkittaessa havaitaan, että miehet ovat useammin osallisena tällä perusteella tapahtuvassa syrjinnässä. Itse mietin, että alamme sukupuolijakauman perusteella on oletettavaa, että miesten edustus ammattiyhdistystoiminnassa on suurempi kuin naisedustus, mikä varmasti selittää tätä ilmiötä. Syyt tähän jäävät kuitenkin osaltaan epäselviksi. Pohdin mielipiteiden ja yhdis-

tystoiminnan välisen yhteyden mahdollisuutta, ja nämä kaksi muuttujaa korreloivatkin keskenään. Ristiintaulukointi (Taulukko 7) osoittaa, että vain aniharva yhdistystoiminnan vuoksi syrjintää kokenut ei ole tullut syrjityksi mielipiteensä vuoksi, kun puolestaan yhdistystoiminnan vuoksi syrjityksi joutuneista yli 90% on kokenut syrjintää myös mielipiteidensä vuoksi.

Taulukko 6: Mielipiteen ja ammattiyhdistystoiminnan vuoksi koetun syrjinnän yhteys

On tullut syrjityksi yhdistystoiminnan perusteella

		Ei	Kyllä	Total
On tullut syrjityksi mielipiteen perusteella	Ei	60,90 %	8,20 %	49,20 %
	Kyllä	39,10 %	91,80 %	50,80 %
Total		100,00 %	100,00 %	100,00 %

6.2.5 Perhesuhteiden tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi syrjintä

Perhesuhteisiin tai muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella tapahtuvaa syrjintää oli kokenut 18% vastaajista. Sukupuoli vaikutti korreloivan muuttujan kanssa negatiivisesti, eli naiset kokevat keskimääräistä enemmän syrjintää perhesuhteiden ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Ristiintaulukointi osoitti, että perhesuhteiden vuoksi syrjintää koettiin erityisesti vanhempien naisvastaajien keskuudessa. Taulukosta 10 on poistettu muun sukupuolekseen ilmoittaneiden tulokset tulosten vähäisyyden vuoksi vastaajien suojelemiseksi

Taulukko 7: Perhesuhteiden vuoksi koettu syrjintä sukupuolittain jaettuna ikäryhmiin.

Ikä			Sukupuoli		Total
			Nainen	Mies	
alle 25v	On tullut syrjityksi perhesuhteiden perusteella	Ei	100,00 %	85,70 %	91,70 %
		Kyllä		14,30 %	8,30 %
25-34v	On tullut syrjityksi perhesuhteiden perusteella	Ei	76,20 %	91,30 %	87,80 %
		Kyllä	23,80 %	8,70 %	12,20 %
35-44v	On tullut syrjityksi perhesuhteiden perusteella	Ei	62,10 %	85,10 %	78,40 %
		Kyllä	37,90 %	14,90 %	21,60 %
45-54v	On tullut syrjityksi perhesuhteiden perusteella	Ei	55,60 %	78,10 %	76,00 %
		Kyllä	44,40 %	21,90 %	24,00 %
yli 55v	On tullut syrjityksi perhesuhteiden perusteella	Ei	77,80 %	81,00 %	80,40 %
		Kyllä	22,20 %	19,00 %	19,60 %

Total	On tullut syrjityksi perhesuhteiden perusteella	Ei	69,90 %	84,30 %	81,20 %
		Kyllä	30,10 %	15,70 %	18,80 %

Taulukon perusteella voidaan todeta, että eniten syrjintää tästä syystä koetaan 45-54 vuotiaiden naisten keskuudessa, hieman nuorempien, 35-44 vuotiaiden ikäryhmän tavoitellessa hyvänä kakkosena. Syitä pohtiessani mietin mitä naisen elämässä tällä kohtaa on meneillään. Suoria yleistyksiä ei voi tehdä, mutta monesti lapset alkavat olla jo isoja ja jopa irtaantumassa kotoa. Lasten vuoksi joutuu kuitenkin vielä useinkin hoitamaan erilaisia tapaamisia ja tekemään erityisjärjestelyitä arkeensa. Valtakunnan tasolla meillä on hyvin huomioitu perheynnä muut vapaat, ja pikkulapsiaikaan liittyviä haasteita aletaan ymmärtää hyvinkin, mutta osaammeko huomioida keski-ikäisten tarpeet perheiden suhteen? Muita syitä pohdittaessa on varsin yleistä, että keski-ikäiselle lisäkuormitusta tuo omien vanhempien asioiden järjestely, jopa hoitaminen ja siihen liittyvät asiat. Samat elämäntilanteet koskevat toki miehiäkin, ja miesten osalta kokemukset noudattelevat samaa iän mukaista jakaumaa, vaikkakin vähäisempänä. Huomiotta ei myöskään tule jättää 45-54 vuotiaan naisen kehossa tapahtuvia hormonaalisia muutoksia, jotka voivat ilmetä arjessa lukuisin eri tavoin. Vaihdevuosista ja niiden vaikutuksista tulisikin puhua työyhteisöissä enemmän ja normalisoida asia, aivan kuin esimerkiksi raskaana olevan naisen hormonitoiminta on jo nykyisin yleisesti tunnettu ja tunnustettu asia. Nämä syyt yhdessä voivat tehdä tähän ikäluokkaan kuuluvasta naisesta varsin kuormittuneen elämäntilanteessaan. Väsynyt ihminen voi olla vähemmän seurallinen, joka taas voi laumakäyttäytymisemme perusteella aiheuttaa sen että muu ryhmä alkaa välttämään, ja syrjinnän kokemus on valmis. Esimiehellä olisikin ensisijainen tehtävä estää tällainen kehitys, ja pyrkiä edistämään työntekijöiden erilaisten elämäntilanteiden myötä tehtäviä mukautuksia siten että tilanne ei pääse eskaloitumaan henkilöstön väliseksi ristiriidaksi.

6.2.6 Terveystilan tai vammaisuuden vuoksi tapahtuva syrjintä

Tämän luokan syrjintäkokemukset olivat laajuudeltaan 17,5% luokkaa, ja ne korreloivat iän ja virkaiän mukaan. Nopeasti ajateltuna on luonnollista, että iän myötä erilaiset terveydelliset haasteet lisääntyvät, ja niiden muuttuessa arkipäiväisemmiksi myös niihin liittyvät syrjinnän kokemukset saattaisivat lisääntyä. Tutustuttaessa oheiseen ristiintaulukointiin (taulukko 8) huomataan, että virkaiän suhteen tämä mahdollisesti onkin selittävänä tekijänä kokemuksille. Iän kanssa ilmiö ei ole aivan yhtä aukoton. Kuten huomataan, alle 25 vuotiaat kokevat terveydentilansa vuoksi tulevana syrjityksi lähes yhtä paljon kuin yli 55 vuotiaat. Voisiko tässä olla kyse edustavuusheuristiikasta, jolloin nuorten oletetaan yleisesti olevan fyysisesti lyömättömiä ja kovassa kunnossa, eikä ehkä nuori työntekijä koe tulevana vakavasti otetuksi joko kollegan tai esimiehen taholta? Toisaalta, eniten terveydentilan vuoksi syrjintää koetaan 35-54 vuotiaiden keskuudessa, jotka ovat tämän kyselyn perusteella muilta osin melko syrjinnältä suojassa oleva vastaajaryhmä.

Taulukko 8: Terveystilan vuoksi syrjintää kokeneiden yhteys ikään ja virkaikään

		vastaajan ikä					Total
		alle 25v	25-34v	35-44v	45-54v	yli55v	
On tullut syrjityksi terveydentilan perusteella	Ei	83,3 %	94,4 %	76,5 %	75,7 %	82,4 %	82,5 %
	Kyllä	16,7 %	5,6 %	23,5 %	24,3 %	17,6 %	17,5 %

		vastaajan virkaikä					Total
		Alle 5v	5-9v	10-19v	20-34v	yli 35v	
On tullut syrjityksi terveydentilan perusteella	Ei	93,5 %	88,4 %	80,4 %	77,1 %	76,0 %	82,8 %
	Kyllä	6,5 %	11,6 %	19,6 %	22,9 %	24,0 %	17,2 %

6.2.7 Kielen vuoksi tapahtuva syrjintä

Kielellistä syrjintää oli kaikista vastaajista kokenut seitsemän prosenttia. Vastaajista myös 7% oli ruotsinkielisiä, mutta tästä olisi liian hätäistä vetää johtopäätöksiä. Ristiintaulukoimalla aineistoa havaitaan kokemusten jakautuminen kielipohjittain. Vastauksissa ei esitetä muun äidinkielen omaavien vastauksia vastausten pienen määrän vuoksi.

Taulukko 9: Kielellisen syrjinnän jakautuminen vastaajien äidinkielen mukaan

		Äidinkieli	
		Suomi	Ruotsi
On tullut syrjityksi kielen perusteella	Ei	95,50 %	50,00 %
	Kyllä	4,50 %	50,00 %
Total		100,00 %	100,00 %

Korrelaatiotaulukosta 1 havaitaan myös iän suhteen kielteinen korrelaatio, eli iän kasvaessa kielellisen syrjinnän kokemus laimenee. Toinen korreloiva tekijä kielellisen syrjinnän kanssa on pelastuslaitos. Ilmiö on selkeästi havaittavissa kaksikielisillä alueillamme, kun taas yksikielisillä pelastustoimialueilla ilmiö ei ole tunnistettavissa.

Tuttuus saa meidät pitämään käsillä olevaa asiaa yksinkertaisempänä, esimerkiksi itse kirjoitettua tekstiä on taipuvaisempi tulkitsemaan helposti ymmärrettäväksi, vaikka näin ei olisi. (Glenberg & Epstein 1985; Nickerson 1999, 750.) Emme myöskään ole kovin taitavia asettumaan toisen ihmisen asemaan. (Camerer, Loewenstein & Weber 1989, 1246.) Tiedon kirouksen harha voi vaikuttaa haitallisesti vaikkapa siten, että luennoitsijoilla on todettu olevan vaikeuksia luennon suunnittelussa kuulijoiden kokemustasoa vastaavan sisällön tuottamiseksi. (Nickerson 1999.) Tutkimuksissa apuna tiedonkirouksen harhaan on esitetty toisen asemaan asettumista (Nickerson 1999, 750.) Yksinkertaisuuden illuusio näkyy kyvyttömyytenä astua toisen saappaisiin syrjintätilanteessa. Esimerkiksi eri kielellisiin vähemmistöryhmiin liittyvä vähättely tai vähemmistöviisit eivät välttämättä ole paha tarkoittavia, mutta jos sanojalta

puuttuu kyky asettua toisen asemaan, on hän myös kyvytön tietämään miltä tilanne kuulostaa erilaisella taustalla tilanteeseen joutuneesta kollegasta.

6.2.8 Uskonnon tai vakaumuksen perusteella tapahtuva syrjintä

Uskonnon vuoksi syrjintää on kokenut vastaajista viisi prosenttia. Myöskään uskontoa ei taustatiedoissa ole kysytty tiedon henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi, joten suora vertaaminen tällaista taustaa vasten ei tule kysymykseen. Korrelaatiotaulukon mukaan asema korreloi uskonnon tai vakaumuksen vuoksi koetun syrjinnän kanssa, mutta vastaajakoko ei riitä näiden tulosten käsittelyyn. Kyselyn avoimista vastauksista pystyttiin kuitenkin tunnistamaan pieni kokemus siitä, että johonkin uskontoon kuuluvia olisi suosittu tehtävävalinnoissa. Tällaista ilmiötä voisi selittää vaikkapa siten, että johto voi toimia vahvistusharhan ohjaamana ja valita päätöksentekoon omia näkemyksiä vastaavat näkemykset omaavia henkilöitä. Tämä aiheuttaa päätöksentekoprosessien kapenemista. Samalla muu työyhteisö voi kokea tulleen syrjityksi kokiessaan olevansa osaamisensa puolesta pätevämpiä tehtävään kuin valitut henkilöt.

6.2.9 Alkuperän tai kansalaisuuden vuoksi syrjintä

Kansalaisuuteen liittyviä taustatietoja ei tässä kyselyssä ole kysytty, joten suoraa vertailua alkuperään tai kansalaisuuteen liittyvästä syrjinnästä taustatietoja vasten ei voida tehdä. Voitaneen kuitenkin tässä kohtaa kehitystä todeta, että pelastusalalla elämän moninaisuus ei vielä näy siten että maahanmuuttajat olisivat alalle päätyneet, joka voi osaltaan johtua virkakielisyyden vaatimuksista. Syrjinnän kokemuksia alkuperän tai kansalaisuuden perusteella on vain kolmella prosentilla vastaajista, eikä korrelaatiotaulukkomme anna yhteisiä nimittäjiä omakohtaisille kokemuksille. Voimme kuitenkin tutkia muiden tekemien syrjinnän havaintojen kanssa korreloivia muuttujia alkuperän tai kansalaisuuden perusteella, joita ovat tehtävä ja virkaikä. Tehtävän osalta vastaajajoukko on osittain liian pieni, mutta virkaiän suhteen havaitsemme jälleen kielteisen korrelaation, eli vanhemmat vastaajat havaitsevat vähemmän alkuperään tai kansalaisuuteen liittyvää syrjintää kuin nuoremmat. Myös avoimissa vastauksissa oli viittauksia erilaisen alkuperään liittyvän syrjinnän pitämiseen jopa "nolona". Tässä voimme osaltaan nähdä edustavuusheuristiikan vaikutuksen: Nuoremmat kollegamme ovat syntyneet monikulttuurisempaan maailmaan, joka pyrkii vähentämään kansalaisuuksiin tai alkuperään liittyvää syrjintää, ja ovat osaltaan alallamme edelläkävijöitä. Onneksi näin.

6.2.10 Seksuaalisen suuntautumisen vuoksi koettu syrjintä

Seksuaalisen suuntautumisen vuoksi koettu syrjintä oli vähäistä, vain alle kolmen prosentin luokkaa. Tiedossa ei ole pelastusalalla yleisesti seksuaalivähemmistöjen määrää, eikä tämän kyselyn taustatiedoissa kysytty seksuaalisuudesta asian yksityisen luonteen vuoksi, joten vertailua siitä, kokevatko erityisesti seksuaalivähemmistöt syrjintää, ei voida tehdä. Oletettavasti kokevatkin, vaikkakin oma kokemukseni pelastusalalla suhtautumisesta seksuaalivähem-

mistöihin on ollut varsin myönteinen. Korrelaatiotaulukosta (taulukko 1) nähdään, että seksuaalisen suuntautumisen vuoksi koetun syrjinnän kanssa korreloi asema, ja tarkemmin tehtävänkuvaa avattaessa huomataan, että esimiehet ja johto ovat ilmiön ulkopuolella. Havainnoista haettaessa lisäselitystä asiaan huomataan, että naiset havaitsivat ilmiön herkemmin.

Taulukko 10: Syrjintä seksuaalisuuden perusteella eri asemassa

		Vastaajan asema						Total
		Ylin johto	Keski-johto	Työn-johto	Työn-tekijä	Asian-tuntija	Joku muu	Total
On tullut syrjityksi seksuaalisen suuntautumisen perusteella	Ei	100 %	100 %	100 %	96,7 %	94,2 %	100 %	97,3 %
	Kyllä				3,30 %	5,80 %		2,70 %
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Yhdenvertaisuuden näkökulmasta vahvistusharha voi vaikuttaa ryhmätilanteissa siten, että esimerkiksi aikaisemmat, totutut kommunikoinnin tavat, vaikkapa vähemmistöitsit, ovat ryhmässä omaksuttuja. Ryhmäläiset vahvistavat yhteenkuuluvuuden tunnettaan näiden totuttujen kommunikointitapojen kautta, mutta ryhmässä onkin joku, yhtä hyvin uusi tai vanha, jonka kokemuspäiressä tapa vahvistaakin erillisyyden tunnetta. Näin henkilö alkaa pikkuhiljaa kokea ulkopuolisuutta ja sitä kautta syrjintää.

6.3 Organisaation tavat toimia

Tässä selvitettiin syrjivään käytökseen puuttumisen näkökulmasta yhdistäviä tekijöitä syrjinnän kokemukseen. Ensimmäiseksi tarkastelemme tilannetta niiden vastaajien mukaan, jotka ilmoittivat laitoksessaan olevan jalkautettu yhdenvertaisuussuunnitelma.

Taulukko 11: Jalkautetun yhdenvertaisuussuunnitelman vaikutukset puuttumiseen

Jalkautettu yhdenvertaisuussuunnitelma			On tullut syrjityksi mistä tahansa syystä		
			Ei	Kyllä	
Ei	syrjintään puututaan	Ei	40,70 %	75,80 %	68,00 %
		Kyllä	59,30 %	24,20 %	32,00 %
Kyllä	syrjintään puututaan	Ei	8,30 %	40,70 %	25,50 %
		Kyllä	91,70 %	49,30 %	74,50 %
Total	syrjintään puututaan	Ei	25,50 %	68,00 %	55,50 %
		Kyllä	74,50 %	32,00 %	44,50 %

Kuten taulukko 11 osoittaa, yhdenvertaisuussuunnitelmalla on vaikutusta puuttumiskäytäntöihin. Ne vastaajat, joiden mukaan laitoksessa oli jalkautettu yhdenvertaisuussuunnitelma, kokivat puuttumisen tilanteisiin olevan huomattavasti aktiivisempaa kuin ne vastaajat joiden mielestä yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei oltu jalkautettu.

Liiallinen itsevarmuus aiheuttaa meille taipumuksen aliarvioida tehtävän vaatimaa aikaa, siitäkin huolimatta, että meillä olisi kokemusta tehtävästä. Puhutaan suunnitteluvinoumasta, jossa ihminen jättää aikaisempia kokemuksia huomiotta tai muistaa niitä epätarkasti. Ilmiöön liittyy myös liiallista optimistisuutta. Tyypillisiä ilmenemismuotoja ilmiölle ovat esimerkiksi rakennushankkeiden aikataulu- ja budjettiarviot. Vinouma on tunnistettavissa, niin yksilö- kuin organisaatiotasolla, aiheuttaen taloudellisia ja sosiaalisia kustannuksia niin osaamis- aika- kuin taloudellistenkin resurssien kohdentamisen haasteiden myötä. (Buehler, Griffin & Ross 1994; Ebert & Freibichler 2017; Moss, Wilson & Davis 2016.)

Suunnitteluvinouma voi saada meidät aliarvioimaan resurssitarvetta yhdenvertaisuustyölle. Esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttamisen osalta johto voi olla taipuvainen ajattelemaan, että kun asia on saatettu tiedoksi esimiehille, jalkautus on taattu. Myös asian pinnalla pitämisen osalta suunnitteluvinouma saattaa vääristää sitä todellisuutta, että henkilöstö ei vaihtuvuuden ynnä muiden syiden vuoksi enää kahden vuoden jälkeen voi omata ajantasaisia tietoja yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä. Myös kerran suoritetun jalkautustyöpajan kokemukset ja opit voivat herkästi jäädä huomiotta.

Seuraavaksi tarkastelemme miten syrjinnästä ilmoittaneet ovat kokeneet asiaan puuttuttavan.

Taulukko 12: Syrjinnästä ilmoittaneiden kokemukset puuttumisesta.

On ilmoittanut syrjinnästä		Syrjintään puututaan		
		Ei	Kyllä	
Ei	On tullut syrjityksi mistä tahansa syystä	Ei	25,60 %	74,40 %
		Kyllä	59,30 %	40,70 %
		Total	45,90 %	54,10 %
Kyllä	On tullut syrjityksi mistä tahansa syystä	Ei	21,10 %	78,90 %
		Kyllä	73,10 %	26,90 %
		Total	64,30 %	35,70 %

Kuten taulukosta 12 voidaan huomata, kokemukset puuttumisesta ovat ristiriitaiset. Ne henkilöt, jotka ovat kokeneet syrjintää ja ovat ilmoittaneet asiasta, ovat kokeneet puuttumattomuutta asiassa laitosten tasolla. Syrjintää kokemattomat vastaajat taas kokevat puuttumiskäytäntöjen toimivan. Eipä siis ihme, että aiheen piirissä keskustelu on helposti ohittavaa. Tähän saattaa vaikuttaa asioiden liika järkiperaistaminen, jolloin kokemuksen omaava henkilö ei välttämättä koe tulevansa kuulluksi.

Saatavuusheuristiikka hyödyntää aikaisempaa kokemustamme tai kuulemaamme tietoa, ja pyrkii käyttämään tietoa päätöksen tueksi. Helposti mieleen palautettavat tutut tapahtumat ja asiat voivat vaikuttaa päätöksentekoomme. Helposti kuviteltavissa olevat asiat, tai myös helposti ympäristöstään näkyvät ja erottuvat asiat, ovat mielestämme todennäköisempiä, samoin kuin ajallisesti äskettäin tapahtuneet. Esimerkiksi auto-onnettomuuden näkeminen vaikuttaa hetkellisesti ajotapaamme, koska arvioimme turman todennäköisemmäksi myös omalla

kohdallamme. (Tversky & Kahneman 1974.) Yhdenvertaisuustyössä tämän voisi ajatella olevan keskeisin puuttumiseen vaikuttava prosessi. Jos aikaisemmat kokemuksen puuttumisesta syrjinnän kokemukseen ovat olleet joko ilmoittajalla tai esimiehellä onnistuneita, on puuttumiskynnys todennäköisesti matalampi ja hankalaakin asiaa on helpompi toistaa. Vastaavasti jos taas puuttumisen kokemukset ovat olleet hyvin vaikeita, voi luontaisempi käyttäytymismalli olla tilannetta välttävä.

Pyrkimyksenämme on siis yhteistyö ja samanmielisyyden ylläpitäminen tarkkailun ja toiminnan keinoin. Kuitenkin sosiaalisen torjumisen tai nöyryyttämisen tilanteissa aivoissamme aktivoituvat samat alueet kuin fyysistä kipua tuntiessamme. Näin ollen sosiaalinen kipu voi yhtä lailla uhata selviytymistämme. (Cheese & Hills 2016, 154.) Myös katumuksen välttely (Samuelsson ym 1988) voi näkyä puuttumattomuutena syrjintään, ettei joudu myöhemmin hankaluuksiin. Yhdenvertaisuusnäkökulmasta taipumuksemme yksimielisyyteen voi vaikeuttaa puuttumista jo siten, ettei asioiden esiin tuominen ole aivan yksinkertaista, jos ryhmän sosiaalisessa normistossa keskustelun tapa on vaikkapa yleisesti loukkaava. Konflikteja välttääkseen syrjintää kokeneet kokevat jo valmiiksi sosiaalista kipua, ja kivun toistumisen pelko voi saada vallitseva tila-harhan aktivoitumaan.

Vielä lopuksi vertaamme vastauksia tasapuolisuuden kokemuksiin.

Taulukko 13: Syrjintää kokemattomien ja kokeneiden näkemys tasapuolisuudesta asteikolla ei lainkaan 1 - täysin 5

		Samat säännöt kaikille				
		1	2	3	4	5
On tullut syrjityksi minkä tahansa syyn perusteella	Ei	16,80 %	13,30 %	16,80 %	20,40 %	32,70 %
	Kyllä	38,80 %	24,70 %	14,60 %	11,90 %	10,00 %
Total		31,30 %	20,80 %	15,40 %	15 %	18 %

		Henkilövalinnat				
		1	2	3	4	5
On tullut syrjityksi minkä tahansa syyn perusteella	Ei	12,30 %	16,70 %	14,90 %	25,40 %	30,70 %
	Kyllä	33,00 %	24,80 %	21,10 %	13,30 %	7,80 %
Total		25,90 %	22,00 %	19,00 %	17,50 %	15,70 %

		Vaikutusmahdollisuudet työhön				
		1	2	3	4	5
On tullut syrjityksi minkä tahansa syyn perusteella	Ei	7,90 %	12,30 %	10,50 %	32,50 %	36,80 %
	Kyllä	26,00 %	25,10 %	21,90 %	19,50 %	7,40 %
Total		19,80 %	20,70 %	17,90 %	24,00 %	17,60 %

Taulukon 13 perusteella voidaan todeta, että myös tasapuolisuuden kokemus on hyvin eriävä syrjintää kokeneiden ja kokemattomien välillä. Syrjintää kokeneet kokevat olevansa huomattavasti heikommassa asemassa vaikutusmahdollisuuksiensa kanssa kuin syrjinnältä välttyneet

kollegansa. Miten sitten voi olla, että esimerkiksi kollegan taholta tullut epäasiallinen kommentointi liittyen vaikkapa sukupuoleen voi aiheuttaa näin kokonaisvaltaisen kokemuksen? Tämän perusteella väitän syrjinnän olemuksen liittyvän vahvasti johtamistyöskentelyyn, ja olevan laadukkaalla johtamisella estettävissä.

Liiallinen optimismi saa meidän yliarvioimaan positiivisten lopputulemien todennäköisyyttä, samalla kuin aliarvioimme mahdollisuuden negatiiviselle lopputulokselle. Erityisesti tunne vaikutusmahdollisuuksista tapahtumien lopputulemaan vaikuttaa harhaan, samoin kuin henkilökohtainen sitoutumisemme asian edistämiseen. Tällaisissa olosuhteissa olemme taipuvaisia suhtautumaan omiin mahdollisuuksiimme liian optimistisesti. Myös hyväntuulisina teemme optimistisempia päätöksiä kuin huonolla tuulella ollessamme, joten tunteet vaikuttavat liialliseen optimismiin. (Weinstein 1980.) Johto on yhdenvertaisuuden näkökulmasta suurimassa vaarassa astua liiallisen optimismin ansaan. Pahimmillaan johto käyttää tehtävissä jo tutuksi ja hyväksi havaitsemiaan henkilöitä, jolloin henkilöstö kokee vaikutusmahdollisuuksiensa ja osaamisensa tulleen ohitetuksi. Tähän liittyy myös vahvistusharhan toiminta, jolloin johto mahdollisesti ohittaa eriävät mielipiteet asiassa. Tämä johtaa päätöksenteon kapenemiseen. Kuten aikaisemmin todettiin, kuulluksi tuleminen vaikuttaa tunnepuolella päätöksentekoomme, ja tilanteessa on mahdollisuudet itsenäisyyden tunteemme uhkaamiselle. Henkilö voi kokea tulleen syrjityksi mielipiteensä vuoksi. Viimeisimmässä taulukossa näkyy hyvin toisaalta liiallisen optimismin, toisaalta vahvistusharhan vaikutukset kunkin henkilökohtaista taustaa vasten.

6.4 Avoimet vastaukset

Avoimissa kysymyksissä pyydettiin vastaajia kertomaan millaisia yhdenvertaisuuden toteutumisen tai syrjinnän kokemuksia heillä itsellä oli alalta. Lisäksi pyydettiin toisella kysymyksellä ehdotuksia yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yksittäisiä avoimia vastauksia ei esitetä tämän työn liitteissä johtuen sisällössä esitettyjen tietojen mahdollisesta tunnistettavuudesta.

Sisällön analyysi toteutettiin siten, että avoimet vastaukset jaettiin ensin kokemuksiin liittyvän sisältönsä perusteella saman sisältöisiin alaryhmiin. Ryhmiä oli 12. Näistä yhdistäviä teki-joita etsimällä löydettiin 6 ylärhymää, jotka vielä jaettiin kolmeen pääryhmään. Nämä sisällönanalyysissä muodostuneet pääryhmät olivat "tasapuolisuus", "johtaminen ja esimiestyö", sekä yhdenvertaisuuslain mukaisiin syrjintäperusteisiin liittyvä "eriarvoistava kohtelu".

Avointen vastausten kolmijaosta huomataan, että vain viimeiseksi mainittu on suoraan yksilöiden välillä tapahtuvaa epäasiallista tai muuta syrjivää käytöstä. Kaksi kolmannesta vastaajista koki epäyhdenvertaista toimintaa organisaatiossa päätöksentekoon liittyen joko tasapuolisuuden tai muun esimiestyön kautta. Vaikuttaisi siis siltä, että yhdenvertaisuutta voidaan johtaa, ja on nimenomaan laitosten johdon tehtävä kantaa aktiivinen vastuu yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

6.4.1 Tasapuolisuus

Sisällönanalyysin ensimmäinen ja suurimman arvon esiintymistäajuudessa, noin kolmannes kaikista avoimista vastauksista, piti sisällään virkavalinnoissa ja tehtävänjaossa tapahtuvia eriarvoisuuden kokemuksia. Näitä kuvattiin muun muassa termein ”hyväveliverkostot” ja ”suosikkijärjestelmä”. Näitä kokemuksia kuvaavissa vastauksissa keskeistä oli kokemus siitä, ettei tehtävien jaossa koettu osaamisen vaikutusta, vaan suosituimmuus johdon suuntaan merkitsi menestystä tehtävien suhteen.

Olemme taipuvaisia liialliseen itsevarmuuteen kyvyistämme. Arvioimme omat suorituksemme todellisuutta erinomaisemmiksi. Toisaalta yli-itsevarmuus on tutkimusten mukaan voinut jopa vähentää yrittämisen määrää huonontuen siten lopputulosta (Moore & Healy, 2008). Johtajien liiallinen itsevarmuus on ollut vaikuttavana tekijänä useissa suurissakin katastrofeissa. Syynä taustalla on nähty jo aikaisemmin kuvattu vahvistusharha (Bazerman & Moore 2013, 36-38.) Yhdenvertaisuuden näkökulmasta yli-itsevarmuuden vinouma saa meidät kuvittelemaan olevamme muita parempia. Yli-itsevarmasti toistuvasti esiintyvä työntekijä voi myös vakuuttaa ympäristönsä olettamastaan erinomaisuudesta. Työntekijä voi onnistua vakuuttamaan muut, jopa johdon, varmuudellaan ja poimii kaikki merkittävät kehittämistehtävät. Pahimmillaan jopa virat. Tämä voi aiheuttaa paljon syrjinnän ja epäreilouden kokemuksia niissä työntekijöissä, jotka mielestään omaisivat paremmat edellytykset esimerkiksi jostakin tehtävästä suoriutumiseen kokemuksensa tai osaamisensa perusteella.

Verrattaessa kyselyn tuloksia tasapuolisuudesta tehtävienjaon kanssa korreloiviin muuttujiin liitteen 2 kokonaiskorrelaatiotaulukosta, voidaan saada jotain lisäselvitystä avoimiin vastauksiin tasapuolisuudesta. Huomataan, että epätasapuolinen tehtävienjako, henkilövalinnat, ja samat säännöt kaikille sekä tasapuolinen esimies korreloivat kaikki negatiivisesti aseman kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että aseman alentuessa organisaatiossa vastaukset tasapuolisuuden kysymyksiin ovat olleet lähempänä ”ei lainkaan” vastauksia. Korkeammassa asemassa olevat eivät tunnista tehtävienjaossa tapahtuvaa syrjintää samalla tavalla. Asiantuntija ja työntekijäjoukosta yli puolet kuitenkin tunnistaa epätasapuolisen tehtävienjaon.

6.4.2 Johtaminen ja esimiestyö

Pettymys yhdenvertaisuustyön osalta johtamiseen ja esimiestyöhön nousi toiseksi yläluokaksi sisällön analyysissä, mutta sivuaa vahvasti myös edellä kuvattua epätasapuolisuuden kokemusta. Muutamat vastaajat kuvailivat johtamistyötä jopa sanoilla ”mielivaltainen”. Kommentteja leimasi vahva tunneilmaisuus, joka kertoo tunteiden voimakkaasta vaikutuksesta päätöksenteossa, kun arvioidaan yhdenvertaisuuden kokemuksia.

SCARF-mallin viidentenä osatekijänä reiluus (Fairness) esitetään keskeisenä elementtinä ihmisten välisessä yhteistyössä. Epäreilouden tunne toisen käyttäytymisestä synnyttää nopeasti välttämisyreaktion ja vähentää henkilöä kohtaan koettua empatiaa. Työpaikalla epäreilouden

tunnetta voi synnyttää myös epäselvät säännöt tai odotukset. (Rock 2009, 171-183.) Esimerkkinä tästä voisi yhdenvertaisuuden näkökulmasta olla työntekijöiden epätasapuolinen kohtelu, tai vaikkapa epäreiluuden tunne tehtävien jaossa. Epäreiluuden tunteen välttäminen johtamistyöskentelyssä vaikuttaisi olevan tärkeä tekijä yhdenvertaisuuden kokemuksen lisäämisessä.

Minää tukeva arviointivinouma syntyy tarpeestamme suojata näkemystämme itsestämme päteväne ja kyvykkäänä. Pyrimme syyttämään epäonnistumisistamme muita ja näkemään onnistumiset nimenomaisesti oman kyvykkyytemme ansiaina. Omien toimiemme odotamme yleisesti johtavan onnistumiseen. Tämän lisäksi vastuun kantaminen ennakoituista lopputulemista on ominaisempaa kuin yllätyksellisistä lopputuloksista. Erityisesti negatiiviset ja yllättävät lopputulokset eivät tue odotuksiamme, ja olemme erityisen taipuvaisia näkemään niiden johtuvan muista, meistä riippumattomista syistä. (Miller & Ross 1975.) Tämän vinouman taustalla voi nähdä yli-itsevarmuuden ja liiallisen optimismin vaikutuksen. Tähän vinoumaan ajauttaessa yhdenvertaisuustyössä vastuuhenkilö voi helposti ajatella henkilöstön epäonnistuneen tehokkaasta jalkautuksesta huolimatta. Voidaan pitää omia panoksia merkittävinä, vaikka ne olisivatkin tilanteeseen epäsovivia, ja odottaa niiden perusteella positiivista lopputulemaa. Mikäli lopputulema ei ole toivotun lainen, nähdään syyt täysin riippumattomina omasta toiminnasta. Tämä vinouma voi kokonaan estää johtamis- ja esimiestyön kehittämisen tai saada sen näyttäytymään epäsovivana.

Jälkiviisausharha (Fischhoff 1975) saa meidät suhtautumaan lopputulokseen siten, kuin olimme jo alun alkaen tienneet sen. Lopputulos vaikuttaa alkuperäistä ennakoitavammalta, emmekä kykene enää näkemään itseämme aikaisemmassa hetkessä, jossa päätös tehtiin vailla myöhempiä tietoja. Annamme arviossamme suuremman painoarvon tuloksille niihin johtaneiden toimenpiteiden sijaan. Jälkiviisaana toteamme helposti, että tämä lopputulos olisi pitänyt tietää. Työpaikalla esimies voi antaa työntekijälle negatiivista palautetta kehnosta lopputuloksesta, vaikka lähtötilanne olisikin ollut optimaalinen. Myös päinvastoin hyvinkin epätarpeellisen mukaiset lähtökohdat ja päätökset voivat johtaa hyvään palautteeseen lopputuleman ollessa hyvä. (Camerer ym 1989, 1246.) Yleensä ongelmanratkaisijaa palkitaan helpommin kuin niitä jotka estävät kyseisiä ongelmia edes syntymästä (Soyer & Hogarth 2015). Tällaiset palautetilanteet voivat herkästi aiheuttaa syrjinnän kokemuksia työpaikalla. Etenkin jos esimies toimii jälkiviisausharhasta käsin ja työntekijät eivät tunne päätöskäyttämisen ilmiötä, he voivat pitää käyttäytymistä mahdollisesti suosimisena. Tämä aiheuttaa väistämättä kokemuksia eriarvoisuudesta, jopa mielivaltaisuudesta, ja voi saada työntekijän perustellusti tulkitsemaan, että palaute johtuu jostakin hänen henkilökohtaisesta ominaisuudestaan.

6.4.3 Eriarvoistava kohtelu

Tähän vastaajajoukkoon sisältyi erilaisia yhdenvertaisuuslain mukaisiin syrjintäperusteisiin suoraan kohdistuva epäkunnioittava käytös. Loukkaava kielenkäyttö, herjaaminen, ja ryhmiin

liittyvät yleistyksen esimerkiksi vähemmistövitsein olivat tyypillisiä tämän ryhmän kokemia syrjintää lisänneitä havaintoja. Avoimissa vastauksissa tämä oli harvemmin yksittäiseen henkilöön kohdistuvaa, ja useammin nimenomaan ryhmään liittyvää. Vastausten perusteella tyypillistä on vetoaminen palokuntakulttuuriin ja siihen että ”palokunnassa tulee kestää” joitakin asioita. Tämä on hyvä osoitus vallitseva tila -harhasta, jossa aikaisempi huono käytös ikään kuin oikeuttaa sen nykyiselläänkin. Työyhteisössä sosiaalinen paine ja katumuksen välttely saavat meidät toimimaan ryhmälle tutulla tavalla aina uudelleen. Muutettu toimintatapa voitaisiin tulkita alkuperäisen päätöksen heikkoutena tai päätöksentekijän kyvyttömyytenä. (Samuelsson 1988.) Lisäksi vallitsevan tilan harhalla on yhteys kognitiiviseen dissonanssiin, jolloin yksilö pyrkii johdonmukaisuuteen itseään kohtaan. Silloin päätökset, jotka kyseenalaistavat aikaisemmin tehdyt päätökset, aiheuttavat sisäistä ristiriitaa. Koska ihminen ei halua myöntää aikaisempaa päätöstään vääräksi, hän pysyy nykytilanteessa eikä muuta mieltään. (Samuelsson 1988.) Tässä ilmiössä käytöstä voidaan perustella sosiaalisella ryhmällä, vaikka tiedetään ettei syrjintä ole yleisesti hyväksyttyä.

Työyhteisöissä voi muodostua sisäisiä normeja, yhteisesti hyväksytyjä toimimisen tapoja. Vaikka näiden tapojen muutos olisi tarpeellistakin, ovat normit tietyllä tavalla turvallisia ja ennakoitavia, ja niitä on hyvin hidasta muuttaa. Ryhmään voi myös kuulua dominoivia henkilöitä, joiden mielipiteet tulkitaan koko ryhmän mielipiteinä, jolloin yhteisesti päädytään edustamaan heidän näkemystään ja vaihtoehdot kapenevat. (Thaler & Sunstein 2008, 56-60.) Huomattavaa on, että jos sosiaalista kipua on aiheuttanut työyhteisössä dominoiva henkilö, voi päätyä helposti tulkintaan mielipiteestä koko ryhmän mielipiteenä. Tällöin voi olla mielekkäämpää välttää tappio kuin ottaa riski muutoksesta ja nostaa asia rohkeasti esille.

Oman käyttäytymisen ennakointi empatian avulla on vaikea tehtävä. Emme ole kovinkaan taitavia arvioimaan nykyhetkessä sitä, kuinka tunteet vaikuttavat tulevaisuudessa päätöksenteokoomme. Käytämme kuitenkin oman tunnetilan arviotamme toisen ihmisen tunteiden ymmärtämiseen. Teemme oman nykyhetkemme tunteiden perusteella arvion siitä, miten itse tuntemme tulevaisuudessa, ja hyödynnämme tätä arviota muiden tunteiden ennakointiin. Ollessamme itse täysin erilaisen tunteen vallassa kuin muut, emme pysty kovin helposti arvioimaan toisten kokemuksia. (Van Boven, Loewenstein, Dunning & Nordgren 2013.) On myös havaittu, että ärsykkeen toistuessa tunnereaktiomme laimenevat. Samalla kun koehenkilöiden omat tuntemukset häiritseville kuville ja äänille laimenevat, lieveni myös heidän arvionsa muiden ihmisten reaktiosta. Koehenkilöt eivät siis enää osanneet asettua tilanteeseen, jossa epämiellyttävä asia koettiin ensikertaa johtuen oman tunteen laimenemisesta. Tämä reaktiovoimakkuus peilattiin myös muiden reagointiin. Tätä kutsutaan kylmä-kuuma tilaksi, jossa koehenkilöt arvioivat omaa ja muiden kokemusta kiihtyneen tilansa, tai myöhemmin laimentuneen tilan kautta. Kylmässä, laimentuneessa tilassa koehenkilöllä on vaikeuksia arvioida sekä omaa että muiden kuumaa tunnetilaa. Esimerkiksi vanhemmat yliopisto-opiskelijat olivat kyvyttö-

miä asettumaan aloittavien opiskelijoiden asemaan kysymysten määrässä, ja erityisesti uskalluksessa kysyä. Kysymysten puute tulkittiin siten, ettei kysyttävää ollut, pohtimatta kysymisen uskaltamiseen liittyviä seikkoja, joten kokemukseen ei estä empatiakuilun syntymistä. (Van Boven, Loewenstein, Dunning & Nordgren 2013.) Syrjinnän osalta tilanne on tunnistettavissa vuorovaikutustilanteissa. Jos ryhmässä on totuttu tietynlaiseen ilmaisutapaan, ei enää kyetä arvioimaan miltä se mahtaa tuntua ihmisestä, joka tulee ryhmään ulkopuolelta. Esimerkkinä voisi olla vaikkapa jonkin ihmisryhmän vähättely. Ulkopuolelta esimerkiksi yksittäiseen työvuoroon heittoon tulevan voi olla vaikea ymmärtää keskustelua, ja toisaalta muun ryhmän on empatiakuilun vuoksi mahdotonta asettua sen henkilön asemaan, joka kuuntelee keskustelua ensimmäistä kertaa.

Muut ihmiset vaikuttavat tiedostamattamme päätöksentekoomme kahdella tavalla. Ensimmäinen tieto muiden tavasta toimia ohjaa meitä itseämme tulkintaan siitä mikä olisi oikea tapa toimia. Toisaalta voimme myös kokea painetta toimia samoin kuin henkilöt, joiden mielipiteellä on meille merkitystä. Asch (1955) järjesti viivakokeen, jossa hyvin yksinkertaisesti viivojen pituutta arvioitiin, ja palkatut testihenkilöt antoivat tietoisesti vääriä vastauksia koetilanteissa. Tällä luotiin ryhmäpaine, jonka vaikutuksesta ainoa todellinen koehenkilö päätyi myöskin antamaan vääriä vastauksia. Sitten toistetussa kokeessa koehenkilöiden vastauksista 20-40% mukaili näitä vääriä vastauksia. (Thaler & Sunstein 2008, 55-56.) Ryhmäpaineen vaikutuksesta syrjintään kielteisestikin suhtautuva työntekijä voi päätyä tilanteeseen, jossa nauraa mukana vaikkapa epäsoviville vitseille.

7 Yhteenveto työn tuloksista

Työlle asetettiin tutkimuskysymykset, joiden osalta tulokset käsitellään tässä kappaleessa. Tutkimuskysymyksiä asetettiin kolme, ja niistä johdettiin kolme hypoteesia. Käsitellen seuraavassa tutkimuskysymyksiin saatuja vastauksia sekä hypoteesien paikkansapitävyyttä.

Ensimmäinen kysymys oli, "miten yhdenvertaisuus toteutuu käytännön tasolla pelastuslaitoksissa?" Vastaajista lähes 80% oli ainakin osittain sitä mieltä, että eettisesti oikeudenmukainen ja yhdenvertainen työympäristö on vastaajalle työelämän tärkeimpiä arvoja. Myös yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että pelastusalalla henkilöstön toiminta vastaa pelastusalan arvoja. Voitaneen siis todeta arvoja kirkastava arvotyöskentely tärkeäksi ja tuloksia tuottavaksi tavaksi luoda ja edistää hyvinvointia, ja hypoteesin a) pitävän paikkansa: Yhdenvertaisuus toteutuu pelastuslaitoksissa pääsääntöisesti pelastusalan arvojen mukaisella tavalla.

Alakysymyksiä asetettiin kaksi: Mitä yhdenvertaisuuteen liittyviä päätöksenteon ilmiöitä tai kognitiivisia vinoumia pelastusalalla on havaittavissa? Sekä Miten yhdenvertaisuutta voisi edistää?

Hypoteesissa b) arvioitiin ainakin vahvistusharhan ilmeneminen yhdenvertaisuuteen liittyen. Hypoteesi piti paikkansa. Ne vastaajat, jotka ovat itse kokeneet syrjintää mistä tahansa syystä, ovat herkemmin havainneet sitä myös ympäristössään. Oheisessa taulukossa 14 on esitetty havaittujen kognitiivisten vinoumien sijoittuminen eri syrjintäperusteissa. Huomattavaa on, ettei tässä taulukossa ole esitettyä kaikki yhdenvertaisuuden kokemuksiin liittyvät vinoumat, vaan ilmiöiden monisyisyys tulee esiin erilaisten asian käsittelytapojen ja puuttumiskäytänteiden yhteydessä, joista on ollut aikaisemmin. Muita kognitiivisia vinoumia, joita muun muassa tasapuolisuuden kokemusten yhteydessä havaittiin, olivat esimerkiksi yksimielisyysharha, liiallinen optimismi, empatiakuilu, suunnitteluvinouma, saatavuusheuristiikka, katumuksen välttely, minää tukeva arviointivinouma, jälkiviisausharha ja kognitiivinen dissonansi sekä erilaiset tunteiden vaikutukset päätöksentekoomme.

Taulukko 14: Syrjintäperusteissa tunnistetut kognitiiviset vinoumat

Syrjintäperuste	Tunnistetut päätöksenteon ilmiöt / ajatusvinoumat	Tunteiden vaikutus / muita huomioita
Ikä	Vahvistusharha, yksimielisyysharha, nykyisyysvinouma, liikadiskonttaus, empatiakuilu	Status, Varmuus
Sukupuoli	Edustavuusheuristiikka	Status, reiluus
Kieli	Tiedon kirous, yksinkertaisuuden illuusio	Yhteenkuuluvuus
Alkuperä / kansallisuus	Edustavuusheuristiikka	Yhteenkuuluvuus
Uskonto / vakaus	Vahvistusharha	Reiluus
Mieilipide	Vallitseva tila-harha, tappiokammo, omistusvaikutus, ankkuroituminen, uponneet kustannukset, yli-itsevarmuus	Hallinnassa olemisen tarve, itsenäisyys
Ammattiyhdistystoiminta		Itsenäisyys, yhteenkuuluvuus (ajaa usein työntekijöiden asioita)

Terveydentila / vamma	Edustavuusheuristiikka	Reiluus
Seksuaalinen suun- tautuminen	Vahvistusharha	Yhteenkuuluvuuden / eril- lisyyden tunne
Perhesuhteet	Laumakäyttäytyminen, empatiakuilu	Yhteenkuuluvuus, reiluus

Mielenkiintoinen piirre taulukossa on, että ne syrjäntäperusteet, joihin liittyy vahvasti yhteenkuuluvuudentunteet, ja jotka siten vaikuttavat seikoilta joihin työyhteisö voi itse vaikuttaa, nousivat kyselyssä syrjinnän kokemuksissa kaikista vähäisimmin esiin. Vastaavasti seikat joihin esimiestyöllä voidaan helpommin vaikuttaa, esimerkiksi status ja itsenäisyyden tunteet, ovat tunnistettavissa erityisesti iän ja sukupuolen sekä mielipiteen vuoksi koetun syrjinnän suhteen, jotka nousivat merkittävimiksi tässä kyselyssä. Tällä perusteella voimme vielä vakuuttuneempina todeta, että yhdenvertaisuutta ja tunteita voi, ja on syytä johtaa.

Hypoteesina c) tehtiin oletama, että ikään ja sukupuoleen liittyvää syrjintää on koettu tai havaittu eniten. Tämä osoittautui vääräksi. Eniten syrjintää oli koettu iän ja mielipiteen vuoksi. Kuitenkin, kun otetaan huomioon naisvastaajien vähyys miesvaltaisella alalla, ja tarkastellaan pelkästään naisvastaajien kokemaa sukupuolista syrjintää, voidaan todeta, ettei hypoteesi täysin väärässäkään ole; naisvastaajista lähes 70% oli kokenut sukupuolista syrjintää.

7.1 Tunteiden kokonaisvaikutus päätöksenteossamme

Perinteisesti talousteoriassa ihminen nähdään rationaalisena toimijana, ja tunteet epäolennaisena osana päätöksentekoa. Neurotutkijat ovat kuitenkin 2000-luvulla edenneet merkittävästi tutkimuksissaan tunteiden vaikutuksesta päätöksenteossa, ja on jopa todettu, että mikäli henkilöllä on vaurioitunut tunnekeskus, on hän kykenemätön rationaaliseen päätöksentekoon. (Bechara, Damasio, Tranel & Damasio 1997; Halko & Miettinen 2007.) Tunteet voitaisiin siis nähdä myös eräänlaisena aivojen ongelmanratkaisijana, jonka avulla hahmottaa ympäristöä ja jäsentää päätöksiä. Sen lisäksi että tunteet vaikuttavat yksilön päätöksentekoon, ovat ne läsnä myös vuorovaikutuksessa. Tunteet myös tarttuvat, joka mahdollistaa kyvyn empatiaan ymmärtääksemme toisen ihmisen tunteita. (Huotilainen & Saarikivi 2018, 196-200.) Toisaalta empatiakyky voi heiketä vallan myötä. Tutkimuksen mukaan tunteet tarttuivat helpommin vähemmän valtaa saaneisiin koehenkilöihin, verrattuna enemmän valtaa saaneisiin. Näin ollen jo pelkkä esimies-alaisuhde voi vähentää esimiehen kykyä tuntea empatiaa. Ihmisen käsittely edustamansa ryhmän jäsenenä, yksilön sijaan, voi tutkitusti aiheuttaa saman vaikutuksen. (Huotilainen & Saarikivi 2018, 247- 260.) Lisäksi aikaisemmat tapahtumien herättämät

tunteet sekä niiden muistaminen auttavat meitä ennakoimaan tulevien tapahtumien mahdollisia seurauksia, myönteisiä ja kielteisiä. (Nummenmaa 2010, 119.)

Sosiaalisia ajatusvinoumia ohjaa tarpeemme sopusointuun ja konfliktien välttämiseen (Lovallo & Sibony 2010; Baer & D'Silva 2018). Ihmislajin selviytymisen ja menestymisen kannalta yhteistyö ja yhteenkuuluvuus ovat olleet lajille tärkeitä. (Cheese & Hills 2016, 153-154.) Aikaisemmin sosiaaliset ryhmämme, laumamme, muodostuivat sukumme ja syntyperämme perusteella. Nykyisin elämme yhteiskunnassa, jossa on lukuisia erilaisia ryhmiä, joihin kuulumme tilapäisesti. (Ollila 2008, 24.) Yhteistyö on ollut mahdollista sosiaalisten normien ansiosta. Sosiaaliset normit perustuvat jaettuun uskoon kulloisessakin tilanteessa sopivasta käyttäytymisestä. (Surowiecki 2004, 36.) Sosiaalisten normien rikkomisesta voi langeta jonkinlainen rangaistus. Yhteistyön ymmärtäminen on mahdotonta, jos ei huomioida sosiaalisten normien moninaisia vaikutuksia ihmisten välisessä kanssakäymisessä. (Fehr & Fischbacher 2004.)

Tunteilla ja sosiaalisilla normeilla on erityisen merkityksellinen rooli päätöksenteossamme. Tämän tutkimuksen tuloksistakin voidaan tulkita yhdenvertaisuuskokemuksissa havaittavan erityisesti tunteiden vahva vaikutus päätöksenteossamme. Tunteet voitaisiinkin nähdä myös voimavarana, työkaluna, jota parhaimmillaan voitaisiin tiedostaen käyttää hyvinvoinnin rakentamisessa. Tunteitakin voidaan pyrkiä johtamaan, ja esimiestyöllä on merkittävä rooli yhdenvertaisuustyössä. Sosiaalisten normien vaikutusta voi myös ohjata luomalla mahdollisimman monipuolisia ryhmiä.

Tämän tutkimuksen pohjalta annetaan kehittämissuhteita yhdenvertaisuuden lisäämiseksi pelastusalaalla käyttäytymistaloustieteen keinoin. Osa kehittämissuhteista on poimittu kyselyn avoimissa vastauksissa saaduista ehdotuksista tai hyvistä käytännöistä. Kehittämissuhteita annetaan kaikkiaan 5 kappaletta, ja ne on esitelty seuraavassa kappaleessa.

8 Kehittämissuhteet

Ryhmän päätöksenteon tasoon vaikuttaa neljä tekijää: erilaiset mielipiteet, riippumattomuus muiden mielipiteitä kohtaan, hajautus, jolla tarkoitetaan erikoistumista johonkin omaan tietoon, sekä kasautuminen, joka tarkoittaa eri näkemyksiä yhteen liittävää kollektiivista päätöksentekoa. (Surowiecki 2004, 27; Ollila 2008, 326). Ryhmän arvio on optimaalisin edellä mainittujen ehtojen toteutuessa. Taustalla on matematiikka, jolloin suurten, erilaisten ja toisistaan riippumattomien ryhmien arvio muodostuu optimaaliseksi, kun yksittäisten vastausten virhearviot kumoavat toisensa (Surowiecki 2004, 27). Kehittämisen näkökulmasta uudet ja erilaiset mielipiteet ovat keskiössä, ja ryhmien kognitiivinen monimuotoisuus onkin avain laajentuneisiin ratkaisumalleihin. Tasakoosteiset ryhmät siis lujittavat ryhmäajattelua. Päätöksentekijän tulee pysyä riippumattomana, sillä ihmisten riippuvuus toisten jakamasta informaatiosta voi johtaa vinoumiin päätöksenteossa (Surowiecki 2004, 43 - 55.) Tätä voisi hyödyntää työhyvinvoinnin rakentamisessa erityisesti työryhmiä ja tiimejä muodostettaessa. Tätä tietoa

voisi myös hyödyntää syrjintätilanteiden vaikutusten pienentämiseksi, sekä niiden ennaltaehkäisemiseksi siten, että paloasemien henkilöstössä sekä muissa sisäisissä ryhmissä pyrittäisiin monimuotoisuuteen niin iän, mielipiteen, sukupuolen, kuin muidenkin yhdenvertaisuuslain mukaisten syrjintäperusteiden suhteen.

Tämän tutkimuksen perusteella annetaan viisi kehittämissuositusta moninaisuuden johtamiseksi ja vastakkainasettelun vähentämiseksi, jotka esittelen seuraavaksi.

8.1 Yhdenvertaisuussuunnitelmien säännöllinen ja tehokas jalkautus

Kuten edellä olemme havainneet, yhdenvertaisuussuunnitelman tehokaskaan jalkautus ei täysin poista syrjinnän kokemuksia, ja havaintojen osalta se toimii jopa niitä lisäävänä vahvistusharhan vaikutuksesta. Kuitenkin puuttumisen kokemuksiin yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaololla oli keskeinen vaikutus. Yhdenvertaisuussuunnitelmalla ja sen tehokkaalla ja säännöllisellä jalkauttamisella voidaan vähentää syrjinnän kokemuksia. Säännöllisyydellä voidaan varmistua keskustelun jatkuvasta ylläpitämisestä. Puuttumiskäytäntöjä tulisi yhdenvertaisuussuunnitelmissa vakioida ja kehittää sellaisiksi, että niissä huomioitaisiin ja hyödynnettäisiin tunteiden vaikutus päätöksenteossamme. Pelastuslaitosten tulisikin harkita mahdollisuutta oman yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen kuntaorganisaation käyttämän yhdenvertaisuussuunnitelman sijaan. Tämä mahdollisesti konkretisoituukin lähitulevaisuudessa maakuntauudistuksen myötä.

Jalkautustyössä sekä puuttumistilanteiden selvittelyssä olisi hyödyllistä käyttää avuksi ulkopuolista HR-asiantuntijaa sekä tietoisuutta tunteiden vaikutuksesta päätöksenteossamme, joista erityisesti SCARF-mallin (Rock, 2009) varmuuden tunteisiin voidaan vaikuttaa säännöllisellä jalkautustyöllä. Myös mahdolliset työnhajaukselliset pajatyöskentelyn tavat ulkopuolisen konsultin tukemana olivat avointen vastausten hyviksi havaittuja käytäntöjä, jotka jo sosiaalisten normien tuttuuden vaikutuksesta ovat perusteltuja ja joiden käyttöä tulisi aktiivisesti harkita.

8.2 Mentorointimallin käyttöönotto

Nuoria tulee auttaa pääsemään osaksi työyhteisöä, ja samalla oppia osoittamaan arvostusta vankan kokemuksen omaavia osaajia kohtaan. Tämä ei tapahdu liian varhaisella vastuulla; olemme jo oppineet, että tunteet vaikuttavat päätöksentekoomme siten että statusta uhkaamalla esimies aiheuttaa vain vastareaktioita, jolloin myös vanhat työntekijät alkavat kokemaan syrjintää iän perusteella ja uuden on vielä vaikeampi päästä osaksi yhteisöä. Ikäsyrjinnän osalta statusilmiö voi siis toimia molempiin suuntiin, kun uusi työntekijä kokee tarvetta ryhmään liittymisestä osaamisensa kautta, ja kokeneemmalle kollegalle ei anneta tunnustusta vuosia kartutetusta osaamisestaan. Nuutisen ym. (2013, 82) mukaan eri-ikäisyys työyhteisössä toimii pahimmillaan jopa yhteisön välisten ristiriitojen lisääjänä, jolloin erilaisten työn tekemisen tapojen arvostus on haastavaa. Siksi erityisesti ikämoninaisuuden johtamisella voidaan

vähentää vastakkainasettelua työyhteisöissä. Statusilmiötä hyödyntämällä voitaisiin helposti luoda toimivampia ryhmiä, joissa jokaiselle annettaisiin valmiuksia vastaavia tehtäviä. Näin työyhteisöjen hyvinvointia voitaisiin samalla kehittää ja ryhmien muodostumista helpottaa ennakkoasenteiden madaltamisella. Tähän voidaan vaikuttaa mentoroinnin kautta, jolloin mentoroinnilla edistetään dialogia ja vertaisuuden kokemusta työyhteisöissä. Mentoroinnin ohessa työntekijät huomaamattaan tutustuvat toisiinsa ja pitäminen/tuttuus päätyvät kuin varkain vaikuttamisen keinoiksi.

Mentorointimalli on inhimillistä pääomaa kehittävä toimintatapa, jossa jokaisella kokeneemalla työntekijällä on oma mentoroitava, eräänlainen oppija. Vastaavasti jokainen tulija saa virkauransa ensimmäisiksi vuosiksi itselleen mentorin, kokemusasiantuntijan, jonka kanssa säännöllisin tapaamisin voi keskustella pelastusalasta yleisesti, rooliin liittyvistä epäselvyyksistä, miksei perehdytyskysymyksistäkin, jolloin tämä tukisi myös perehtymistä vanhemman kollegan tukemana. Mentorointi voisi parhaimmillaan olla sellainen vakioitu osa organisaation toimintaa, johon jokainen sidottaisiin joko mentorina tai mentoroitavana. Tämä lisäisi uusien tulijoiden varmuutta ja epävarmuuden sietokykyä, sekä vanhojen työntekijöiden merkityksellisyden tunnetta. Uusien olisi helpompi tuoda ajatuksiaan ja ideoitaan esiin turvallisessa ympäristössä, ja yhdessä pohtimalla niistä voitaisiin luoda todellisia innovaatioita, kun mukana on taustatiedot omaava työntekijä. Näin osaaminen ja päätöksenteko monipuolistuu. Huomiotta ei pidä jättää sitäkään, että kokeneempi kollega joutuu tässä yhteydessä tarkastamaan myös omia asenteitaan ja osaamisensa ajantasaisuutta, sekä tulee haastetuksi moninaisuuden kohtaamiselle. Lisäksi tämä nitoisi koko työyhteisöä paremmin yhteen, uudet tulijat pääsisivät helpommin osaksi yhteisössä sellaisiakin osajia, joihin eivät muuten koe samankaltaisuutta ja siten helposti tutustuisi. Näin vastakkainasettelu vähenisi.

8.3 Ryhmien muodostamisen monimuotoisuudesta huolehtiminen

Yhteenkuuluvuuden tunnetta voi tarkastella erilaisten ryhmien muodostumisen kautta. Oma lähin ryhmä, sisäryhmä, johon itse kuulutaan, koetaan positiivisemmin kuin ulkoryhmä. Ulkoryhmään kuuluvat voidaan kokea jopa uhkaaviksi vihollisiksi. Lähtökohtaisesti aivomme kokevat uuden ihmisen aina mahdolliseksi uhkaksi, jonka käytöstä ja olemusta tulkitaan sitä taustaa vasten. Kilpailijoitamme koetaan tunnemme myös vähemmän empatiaa kuin muita henkilöitä kohtaan. Yhteenkuuluvuuteen kuuluu tunne luottamuksesta, ja luotammekin luontaisesti enemmän omaan sisäryhmäämme kuuluviin henkilöihin. (Rock 2009.) Esimies voisi hyödyntää tätä tietoa ja luoda tarkoituksella sellaisia monipuolisia, -tahoisia ja toisistaan riippumattomia sisäryhmiä, joissa ihmisten kokemus yhteenkuuluvuudentunteesta erilaisten työtovereiden kesken laajenee. Pelastusalalla erilaisia sisäryhmiä voivat olla vaikkapa yksittäiset työvuorot, tiimit, työryhmät, paloasemat, pelastuslaitos tai lopulta koko ala.

8.4 Sosiaalisen konstruktionismin ilmentymisen tutkiminen pelastusalalla

Epätasapuolisuus ja suosiminen voivat vaikuttaa itsestään selville tuomittavina pidettäville johtamistyöskentelyn muodoille, mutta tämän tutkimuksen avointen vastausten perusteella voitaneen todeta, että niitä edelleen ainakin koetaan tapahtuvan. Mahdollinen sosiaalisten suhteiden vaikutus tehtävienjaossa tuli ilmi noin kolmanneksessa avoimissa vastauksissa, ja eräs vastaaja tiivistä asian mm näin: ” Mitaleita jaetaan toinen toisilleen ja virkoja pedataan, kelpoisuusehtoja muutellaan valittavalle henkilölle sopivaksi.”

Jos vahvistusharhan vaikutuksia ei tunnisteta, voidaan pahimmillaan päätyä lopputulokseen, jossa osaamisella on kovin vähän merkitystä, ja valinnat tehdään suosituimmuuden perusteella. Tällöin parhaat johtajat, sen enempää kuin parhaat työntekijätäkään, eivät tule tunnistetuiksi, ja tehtäviin päädytään valitsemaan liian helposti sisäpiiriläinen, tai henkilö joka jakaa, tai kertoo jakavansa saman ajattelutavan. Sen vuoksi on ensiarvoisen tärkeää, että johto tunnistaa päätöksenteon ilmiöiden vaikutuksen toiminnassaan.

Tällaiset huhut sosiaalisen konstruktionismin ilmentymisestä kielteisellä tavalla pelastusalalla ovat organisaatioillemme tuhoisia ja ilmiön todellista esiintyvyyttä pelastusalalla tulisikin tutkia. Tämän havainnon ja kehittämissuhteiden jatkumona esitetään vielä viides, SCARF-mallin reiluuteen perustuva kehittämissuhteus.

8.5 Rekrytointiavustajan käyttöönotto ja/tai anonyymi rekrytointi

Tehtävien jako osaamisen, ei samanmielisyyden perusteella, sekä ratkaisujen läpinäkyvyys ja valintojen avoimet perustelut lisäävät luontaisesti työntekijöiden luottamusta johtoon, ja sitä kautta yhdenvertaisuuden kokemusta. Avoimissa vastauksissa esiin noussut epätasapuolisuus virka- ja tehtävävalinnoissa aiheuttaa merkittävässä määrin syrjinnän kokemuksia. Johto voi helposti astua vahvistusharhaan, ja hakea johtotehtäviin omaa näkemystä vahvistavia henkilöitä, vaikka tarkoituksenmukaista olisi muodostaa johto joka omaa laaja-alaisen näkemyksen. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi olisi tärkeää nimetä oikeat, ominaisuuksiltaan ja mielipiteiltään moninaiset ihmiset oikeisiin tehtäviin sekä varmistua siitä, että esimiesaines ei jää päätöksenteon kannalta yksipuoliseksi.

Mahdollinen vaikutelma sisäpiirin suosimisesta olisi vältettävissä monipuolisemmalla valitsijakunnalla sekä läpinäkyvämmällä päätöksenteolla ja ennen kaikkea avoimella viestinnällä valintoihin liittyen. Kyselyn avoimissa vastauksissa nousi esiin joissain laitoksissa käytössä oleva ulkopuolinen rekrytointiavustaja, josta oli saatu hyviä kokemuksia valintojen oikeudenmukaisuuden suhteen. Tällaisen käyttö voisi olla erityisen hyödyllistä tehtävienjaon tasapuolisuuden kokemuksen lisäämiseksi, ja erityisesti virkavalinnoissa tasapuolisen kohtelun takaamiseksi. Myös anonyymi rekrytointi voisi tulla kyseeseen saman SCARF-mallin reiluuden tunteen aikaansaamiseksi. Toisaalta on myös tutkittu erilaisten soveltuvuuskokeiden ja rekrytoinnin yhdenvertaisuuteen pyrkivien käytäntöjen toimimista, ja todettu, että päätöksentekijät ovat

kuitenkin taipuvaisia suhtautumaan valikoiden esimerkiksi soveltuvuustestien tuloksiin ja päätyvän valinnoissaan ohittamaan testien tuloksia tai toisaalta painottamaan niitä liikaa ei-toivotun hakijan tapauksessa (Dobbin & Kalev, 2016). Erialaisten soveltuvuuskokeiden ja rekrytointiavustajien käytössäkin on tärkeää tunnistaa pitämisen vaikutukset päätöksenteossamme.

9 Pohdinta

Toteutetussa kyselytutkimuksesta saatiin kerättyä paljon enemmän hyödyllistä tietoa kuin tämän työn aikaraami lopulta antoi myöten käsitellä. Saatavilla olevaa dataa kannattaisikin hyödyntää myös myöhemmissä tutkimuksissa. Esimerkiksi syrjinnän ilmentymiin liittyviä kyselytuloksia ei tässä tutkimuksessa lopulta esitetty tuloksina lainkaan johtuen siitä, ettei niillä saatu varsinaisia vastauksia tai lisäselvyyttä tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Kuitenkin esiin nousseita havaintoja, jotka kaipaivat vielä lisätutkimusta, olivat mm palkkaukseen liittyvät syrjinnän kokemukset, jotka ovat alallamme yleensä sopimusrakenteesta johtuva kysymys. Olisikin tarpeen tutkia aihetta vielä syvemmin, ja löytää yhteyksiä havaintojen ja kokemusten väliltä.

Toinen saadun aineiston hyödynnettävyyteen sekä lisätutkimisen tarpeeseen liittyvä seikka liittyy tutkimuksessa havaittuun mielipiteen ja ammattiyhdistystoiminnan väliseen yhteyteen syrjinnäkokemuksissa. Ne vastaajat, jotka olivat tulleet syrjityksi ammattiyhdistystoiminnan perusteella, olivat 90% kokeneet syrjintää myös mielipiteensä perusteella. Ammattiyhdistykset ajavat yleensä työntekijöidensä etuja, ja siksi on tässä valossa enää vaikea uskoa, että yhdistystoiminnan tai mielipiteen kohdalla syrjintä tulisi kollegojen taholta. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan kysytty vastaajilta suoraan miltä taholta syrjinnän kokemukset ovat tulleet, ja siksi tällaisen selvittämiseksi tarvittaisiin uusi tutkimus.

Johtaja voi nostaa, tai vastaavasti heikentää työntekijöitensä. Esimiestyö on parhaimmillaan palvelevaa mahdollistamista, yhdenvertaisten mahdollisuuksien tarjoamista tasapuolisesti kaikille työntekijöille, jotta jokainen voisi yltää omaan parhaimpaansa. Tällaisen kokemuksen puute yhteisössä, jossa jollekin toiselle kollegalle vastaava kokemus on mahdollinen, aiheuttaa päätöksenteon ilmiöiden näkökulmasta väistämättä epätasa-arvokokemuksia. Hyvinvoiva työyhteisö on kaikkien etu, ja aktiivisella keskustelulla ja asian esillä pitämällä yhdenvertaisuutta, tasapuolista kohtelua ja sitä kautta hyvinvointia voidaan tukea. Lisäksi käyttäytymistieteen perusteiden kautta käytävä keskustelu voi luoda johtajillemme viestinnän näkökulmasta turvallisen alustan arvioida kriittisesti omaa toimintaansa, keskustelu kun usein todetaan jumiutuneeksi jos sitä käydään tunnepohjaisesti. Tunnepohjainen keskustelu voi helposti mennä suuntaan jossa siihen suhtaudutaan vähätellen, tai se voidaan kokea syyttävänä jolloin luontaisesti päädytään puolustautumaan. Molemmat näistä lopputuloksista häiritsevät avointa keskustelua, eikä kehittymistä toivottuun suuntaan pääse tapahtumaan. Kuitenkin, kuten olemme lukeneet, tunteilla on valtava vaikutus päätöksenteossamme, ja sitä voisimme pyrkiä hyödyntämään.

Olemmeko menneet liian pitkälle kuvitelmissamme itsestämme rationaalisina päätöksentekijöinä? Tunteiden vaikutusta päätöksentekoomme vähätellään, ja eräänlaisena hyveenä ylpeyden värähtäessä äänessämme väitämme, etteivät tunteet vaikuta ratkaisuihimme. Tutkimukset kuitenkin osoittavat kiistatta tunteiden vaikutuksen päätöksenteossamme. Sen sijaan että yrittäisimme todistaa olevamme muuta kuin ihmisiä, voisimme tunnistaa ja hyödyntää tunteiden vaikutuksen päätöksenteossamme. Erityisesti tunteiden vaikutus vuorovaikutustilanteissa olisi hyvä tiedostaa, ja pohtia sitä kautta uudelleen päätöstemme rakentumista tiedostamattomalla tasolla. Kaikista ei tietenkään tarvitse pitää, mutta tietynlainen tuttuus helpottaa yhteistä asiointia, ja mitä enemmän tuttuutta esimies pystyy luomaan työntekijöiden välille ja työyhteisön sisälle, sitä vähemmän vastakkainasettelua ryhmässä on. Tunteisiin voimme siis vaikuttaa enemmän kuin arvaammekaan. Ei vetoamalla ja uhkaamalla, vaan mahdollistamalla, palkitsemalla.

Yksilön minuuks kehittyy yhteydessä toisiin. Peilaten, havainnoiden, reflektoiden. Ilman toisia kokemus omasta minuudesta on vajaa. Toisaalta, jos toisen kokemus minuudesta on eriävä oman kokemuksen kanssa, tai jos minuuks ei ole toisten mielestä hyväksyttävissä, voi syntyä tilanteita, joissa voidaan kokea voimakasta eriarvoisuutta ja syrjintää. Suomalaisessa kulttuurissa on perinteisesti ollut tyypillistä, että eriävän mielipiteen esittäjä sivuutetaan, häntä vähätellään, tai jopa suljetaan päätöstilanteiden ulkopuolelle. Tällaisessa tilanteessa mielipiteensä julki tuovaa henkilöä kohdellaan helposti vähempiarvoisena mielipiteensä vuoksi, mutta näkyvää syrjintää ei välttämättä harjoiteta. Tämä aiheuttaa sosiaalista kipua. Vaikka tämä ilmiö osallisuuden rajoittamisesta mielipiteen perusteella on selitettävissä päätöksenteon ilmiöiden näkökulmasta, sen vaikutuksien vähentämiseksi ilmiö pitäisi saada mielestäni paremmin näkyväksi meillä niin Suomessa, kuin myös pelastusalalla syrjintäkeskustelussa. Onko siis lopulta kyse yksittäisillä työpaikoilla tapahtuvasta syrjinnästä mielipiteen vuoksi vai meidän kulttuurisesta ilmiöstämme? Valitsemme yhteisönä, emme yksilöinä, haluammeko elää syrjinnän kulttuurissa.

Lähteet

Painetut

Bazerman, M. H. & Moore, D., A. 2013. Judgment in managerial decision making. 8th ed. New York: Wiley.

Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V-P. 2011. uud.p. Helsinki: WSOY pro.

Heuru, K. 2003. Hyvä hallinto. Helsinki: Edita Prima Oy

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2013. Tilastolliset menetelmät. 5. - 8. p. Helsinki: Sanoma Pro.

Huotilainen, M., Saarikivi, K. 2018. Aivot työssä. Helsinki: Otava.

Jussila, M. 2010. Yhteiskuntavastuu. Nyt. Vantaa: Infor.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986. 8.8.1986/609.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum 2015.

Nummenmaa, L. 2010. Tunteiden psykologia. Helsinki: Tammi.

Ollila, M-R. 2008. Lauman valta. Juva: Edita.

Rock, D. 2009. Your brain at work: Strategies for overcoming distraction, regaining focus, and working smarter all day long. New York: Harper Business.

Saresma, T. 2018. Intersektionaalisuus - erot ja hierarkiat opettamisessa. Teoksessa Laukkanen, A., Miettinen, S., Elonheimo, A., Ojala, H. & Saresma, T. (toim.) Feministisen pedagogian ABC - opas ohjaajille ja opettajille. Tampere: Vastapaino. 26-34.

Surowieck, J. 2004. The Wisdom of Crowds. Why the many are smarter Than the Few. USA. DoubleDay.

Talvio, C. Välimaa, M. 2004. Yhteiskuntavastuu ja johtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Thaler, R., H. & Sunstein, C., R. 2008. Nudge: improving decisions about health, wealth, and happiness. Yale University Press.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Uusitalo, H. 1995. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva: WSOY.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014

Sähköiset

Baer, T. & D'Silva, V. 2018. 'All in the mind': Harnessing psychology and analytics to counter bias and reduce risk. McKinsey Financial Services. Julkaistu 10/2018. <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/all-in-the-mind-harnessing-psychology-and-analytics-to-counter-bias-and-reduce-risk> Viitattu 18.12.2019

Euroopan ihmisoikeussopimus 4.XI.1950. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FIN.pdf Viitattu 16.1.2020

Ihmisoikeusliitto, Amnesty, Suomen YK-liitto, Maailma.net 2020. Ihmisoikeuksien historia. <http://www.ihmisoikeudet.net/ihmisoikeuksien-historia/> Viitattu 16.1.2020

Halko, M-L. & Miettinen, P. 2007. Kohti kuvailevaa taloustiedettä. Kansantaloudellinen aikakauskirja, 103. vsk. 4/2007. <http://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/images/stories/kak/kak42007/kak42007halko.pdf>

Ilmarinen. Kilpailukykyä eri-ikäisten johtamisella - Opas ikästrategian laatimisen tueksi. Ilmarinen. <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-kilpailukyky-eri-ikaisten-johtamisella.pdf>. Viitattu 27.7.2019

Jokila, E. 2018. Pelastusalan työhyvinvointikyselyiden kehittäminen. Opinnäytetyö. Kuopio: Savonia.

Kaukonen, E. 1998. Palomiesten ammatilliset arvostukset: Peruskouluttamattomien ja peruskoulutettujen palomiesten arvostusten vertailu. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Ketola, J. & Kokki, E. 2018. Pelastustoimen taskutilasto 2013-2017. Pelastusopiston julkaisu D-sarja 2/2018. Kuopio: pelastusopisto. http://info.smedu.fi/kirjasto/Sarja_D/D2_2018.pdf

Kyyny, M. 2018. Yhdenvertaisuuden toteutuminen Päijät-Hämeen maakunnan henkilöasiakkaiden kasvupalveluhankinnoissa. Satakunnan ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/156082/kyyny.marika.pdf?sequence=1> Viitattu 16.1.2020

Laakso, M. & Ammattikorkeakoulu, M. 2015. Yrityksen arvojen vaikutukset johtamiseen ja työyhteisöviestintään Case: Turvallisuuspalvelut, Keski-Uudenmaan pelastuslaitos. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Lovaglio, D. & Sibony, O. 2010. The Case for behavioural strategy. McKinsey Quarterly. Julkaistu 03/2010. <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-case-for-behavioral-strategy>

Mankkinen, T. 2011. Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana. Tampere: Tampere University Press.

Oikeusministeriö 2015. Yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö. <https://yhdenvertaisuus.fi/lainsaadanto> Viitattu 16.1.2020

Puustinen, A 2019. Pelastus- ja turvallisuustutkimuksen vuosikirja 2019. Pelastusopiston julkaisu D-sarja 5/2019. Kuopio: Pelastusopisto.

Seta, Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus, verkkosivusto, <https://seta.fi/ihmisoikeudet/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/tasa-arvolaki/> Viitattu 16.1.2020

Sisäministeriö 2015. Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportti. Sisäministeriön julkaisu 16/2015. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78922/Pelastuslaitosten%20ty%c3%b6hyvinvointia%20kehitt%c3%a4v%c3%a4n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soyer, E. & Hogarth, R.M. 2015. Fooled by experience. Harvard Business Review. Toukokuu 2015. https://hbr.org/2015/05/fooled-by-experience&cm_sp=Article-_-Links-_-Top%20of%20Page%20Recirculation

Suomen Palopäälystöliitto 2018. Arvot. Verkkosivu. <https://www.sppl.fi/arvot> Viitattu 17.12.2019

Tolppi, R. 2001. Nokiherroista palopäälliköiksi: Tutkimus palopäälliköiden ammattikunnan kehityksestä ja erityisesti nykytilasta professioteoreettisesta näkökulmasta tarkasteltuna. Tampere: Tampereen yliopisto, hallintotieteen laitos.

YK:n yleiskokous 1948, Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 10.12.1948 https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/ihmisoikeuksien_yleismaailmallinen_julistus_1.pdf

Julkaisemattomat

Ratsula, N. 2019. Nordic Business Ethics survey (<https://www.ethicsatwork.net/>) huhtikuu, perustuen Henry Ry:n webinaarimateriaaliin "Miten luoda oikein toimimisen kulttuurista yritykselle kilpailuetua?"

Nuutinen, S. 2012. Miten johtaa ja tukea eri-ikäisiä? Tutkimustieto työpaikkatason toiminnan tueksi. Tampereen yliopisto. Luentomateriaali. https://kuntoutussaatio.fi/files/1031/Sanna_Nuutinen_26_9_12.pdf. 27.7.2019

Oksanen, T. 2019. Kunta10 ja Mitä kuuluu -maakuntakyselyn tulokset palomiesten osalta. Sähköposti tuula.oksanen@ttl.fi 26.3.2019.

Artikkelit

Arkes, H.R. & Blumer, C. 1985. The Psychology of Sunk Cost. Organizational behaviour and human decision processes 35, 124-140. <https://pdfs.semanticscholar.org/e456/4b88ca2349962a707b76be4c75076ad6bd43.pdf>

Bechara, A., Damasio, H., Tranel, D., & Damasio, A. R. 1997. Deciding advantageously before knowing the advantageous strategy. Science, 275(5304), 1293-5. <https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/docview/213574153?accountid=12003>

Buehler, R. Griffin, D. Ross, M. 1994, Exploring the "planning fallacy": Why people underestimate their task completion times. Journal of Personality and Social Psychology, 67(3).

Camerer, C., Loewenstein, G. & Weber, M. 1989. The Curse of Knowledge in Economic Settings: An Experimental Analysis. Journal of Political Economy, 97 (5), 1232-55. Ebsco-host.com.

Cheese, P. & Hills, J. 2016. Understanding the human at work - how neurosciences are influencing HR practices. Strategic HR Review, 15 (4), 150-156. doi: 10.1108/SHR-06-2016-0048 Emerald Insights.

Dobbin, F. & Kalev, A. 2016. Why diversity programs fail. Harvard Business Review. July-August 2016, 52-60

Fehr, E. & Fischbacher, U. 2004. Social norms and human cooperation. TRENDS in Cognitive Science, 8(4), 185-190.

Fischhoff, B. 1975. Hindsight is not equal to foresight: The effect of outcome knowledge on judgment under uncertainty. Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance, 1(3), 288-299.

- Glenberg, A., M. & Esptein, W. 1985. Calibration of Comprehension. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 11(4), 702-718.
- Heath, C., Larrick, R.P., & Klayman, J. 1998. Cognitive Repairs : How Organizational Practices Can Compensate for Individual Shortcomings. *Organizational Behavior*, 20, 1-37.
- Kunda, Z. 1990. The case for motivated reasoning. *Psychological bulletin*, 108 (3), 480-498.
[www.psych.utoronto.ca/users/peterson/psy430s2001/Kunda Z Motivated Reasoning Psych Bull 1990.pdf](http://www.psych.utoronto.ca/users/peterson/psy430s2001/Kunda%20Z%20Motivated%20Reasoning%20Psych%20Bull%201990.pdf)
- McClure, S. M., Laibson, D. I., Loewenstein, G., & Cohen, J. D. 2004. Separate neural systems value immediate and delayed monetary rewards. *Science*, 306(5695), 503-507. Retrieved from <https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/docview/213578899?accountid=12003>
- Marks, G. & Miller, N. 1987. Ten Years of Research on the False-Consensus Effect: An Empirical and Theoretical Review. *Psychological Bulletin* 1987, 02(1), 72-90.
- Miller, D., T. & Ross, M. 1975. Self-Serving Biases in the Attribution of Causality: Fact or Fiction? *Psychological Bulletin* 82(2), 213-225.
- Moore, D., A. & Healy P., J. 2008. The trouble with overconfidence. *Psychological Review*. 115(2), 502-517. doi:10.1037/0033-295X.115.2.502. Ebscohost.
- Moss, S. Wilson, S. & Davis, J. 2016. Which Cognitive Biases can Exacerbate our Workload? *The Australasian Journal of Organisational Psychology* 2016, 9.
- Nickerson, R. S. 1998. Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of General Psychology*, 2, 175-220.
- Nickerson R. S. 1999. How we know—and sometimes misjudge—what others know: Imputing one's own knowledge to others. *Psychological Bulletin*, 125(6), 737-759. doi:10.1037/0033-2909.125.6.737. Ebscohost.
- O'Donoghue, T. & Rabin, M. 1999, 'Doing It Now or Later', *American Economic Review*, vol. 89(1), 103-124. <http://search.ebscohost.com.nelli.laurea.fi/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=1724648&site=ehost-live>
- Ostrom, J. K, Köbis, N., C. Ronay, R. & Cremers, M. 2017. False consensus in situational judgment tests: What would others do? *Journal of Research in Personality* 71, 33-45.
- Rabin, M. 1988. Psychology and Economics, *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXVI (3), 11-46.

Samuelson, W., Zeckhauser, R., J. 1988. Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1, 7-59.

Thaler, R. 1980. Toward a positive theory of consumer choice. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 1(1), 39-60.

Tversky, A. & Kahneman, D. 1974 Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science, New Series*, 185(4157), 1124-1131. http://psiexp.ss.uci.edu/research/teaching/Tversky_Kahneman_1974.pdf. Viitattu 12.12.2019

Van Boven, L., Loewenstein, G., Dunning, D. & Nordgren, L., F. 2013. Changing Places: A Dual Judgment Model of Empathy Gaps in Emotional Perspective Taking. Teoksessa Olson, J., M. & Zanna, M., P. (toim.) *Advances in Experimental Social Psychology*, 48, 118-171. Elsevier. http://psych.colorado.edu/~vanboven/vanboven/publications_files/vanbovenadvances-vol48.pdf

Weinstein, N., D. 1980. Unrealistic Optimism About Future Life Events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 806-820.

Kuviot

Kuvio 1: Vastaajien taustatietojen jakautuminen eri tehtäviin, asemaan pelastusalalla, kieleen ja sukupuoleen nähden	20
Kuvio 2: Vastaajien määrän jakautuminen iän ja kokemuksen perusteella	21
Kuvio 3: Yleisimmät syrjinnän syyt suhteessa kokemusten määrään	21

Taulukot

Taulukko 1: Taustatietojen ja syrjinnän kokemusten ja havaintojen väliset korrelaatiot.....	22
Taulukko 2: Ikäsyrjinnän kokemusten ristiintaulukointi iän ja virkaiän mukaan	25
Taulukko 3: Ikäsyrjinnän ristiintaulukointi aseman suhteen	26
Taulukko 4: Sukupuolista syrjintää kokeneiden ristiintaulukointi sukupuolen mukaan	28
Taulukko 5: Sukupuolisen syrjinnän ristiintaulukointi korreloivia muuttujia vasten.....	28
Taulukko 7: Mielipiteen ja ammattiyhdistystoiminnan vuoksi koetun syrjinnän yhteys.....	31
Taulukko 10: Perhesuhteiden vuoksi koettu syrjintä sukupuolittain jaettuna ikäryhmiin.	31
Taulukko 8: Terveystilan vuoksi syrjintää kokeneiden yhteys ikään ja virkaikään.....	33
Taulukko 6: Kielellisen syrjinnän jakautuminen vastaajien äidinkielen mukaan	33
Taulukko 9: Syrjintä seksuaalisuuden perusteella eri asemassa.....	35
Taulukko 11: Jalkautetun yhdenvertaisuussuunnitelman vaikutukset puuttumiseen.....	35
Taulukko 12: Syrjinnästä ilmoittaneiden kokemukset puuttumisesta.	36
Taulukko 13: Syrjintää kokemattomien ja kokeneiden näkemys tasapuolisuudesta asteikolla ei lainkaan 1 - täysin 5	37
Taulukko 14: Syrjintäperusteissa tunnistetut kognitiiviset vinoumat.....	43

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake.....	59
Liite 2: Korrelaatiotaulukko.....	61

Liite 1: Kyselylomake

Yhdenvertaisuus pelastusalalla**1. Pelastuslaitos**

- Etelä-Karjalan pelastuslaitos
- Etelä-Pohjanmaan pelastuslaitos
- Etelä-Savon pelastuslaitos
- Helsingin pelastuslaitos
- Itä-Uudenmaan pelastuslaitos
- Jokilaaksojen pelastuslaitos
- Kainuun pelastuslaitos
- Kanta-Hämeen pelastuslaitos
- Keski-Pohjanmaan ja Pietarsaaren alueen pelastuslaitos
- Keski-Suomen pelastuslaitos
- Keski-Uudenmaan pelastuslaitos
- Kymenlaakson pelastuslaitos
- Lapin pelastuslaitos
- Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos
- Oulu-Koillismaan pelastuslaitos
- Pirkanmaan pelastuslaitos
- Pohjanmaan pelastuslaitos
- Pohjois-Karjalan pelastuslaitos
- Pohjois-Savon pelastuslaitos
- Päijät-Hämeen pelastuslaitos
- Satakunnan pelastuslaitos
- Varsinais-Suomen pelastuslaitos
- en halua vastata

2. Ensisijainen työtehtävä

- Pelastustoiminta
- Ensihoito

- Onnettomuuksien ehkäisy
- Hallinto
- Muu, mikä?

3. Asema

- Työntekijä
- Asiantuntija (tarkastaja, kouluttaja, tms.)
- Työnjohto
- Keskijohto
- Ylin johto
- Muu, mikä?

4. Ikä vuosina

5. Työkokemus pelastusalalla vuosina

6. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

7. Äidinkieli

- suomi
- ruotsi
- muu, mikä?

8. Mitkä ovat käsityksesi mukaan pelastusalalla sisäisesti yleisimpiä syrjinnän aiheita (valitse kolme seikkaa mielestäsi yleisyysjärjestyksessä, 1 = yleisin, 2 = 2. yleisin ja 3 = 3. yleisin)

1	<p><input type="radio"/> ikä</p> <p><input type="radio"/> sukupuoli</p> <p><input type="radio"/> alkuperä tai kansalaisuus</p> <p><input type="radio"/> kieli</p> <p><input type="radio"/> uskonto tai vakaumus</p> <p><input type="radio"/> mielipide</p> <p><input type="radio"/> poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta</p> <p><input type="radio"/> terveydentila tai vammaisuus</p> <p><input type="radio"/> seksuaalinen suuntautuminen</p> <p><input type="radio"/> perhesuhteet tai muu henkilöön liittyvä syy</p> <p><input type="radio"/> pelastusalalla ei esiinny syrjintää</p>
2	<p><input type="radio"/> ikä</p> <p><input type="radio"/> sukupuoli</p> <p><input type="radio"/> alkuperä tai kansalaisuus</p> <p><input type="radio"/> kieli</p> <p><input type="radio"/> uskonto tai vakaumus</p> <p><input type="radio"/> mielipide</p> <p><input type="radio"/> poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta</p> <p><input type="radio"/> terveydentila tai vammaisuus</p> <p><input type="radio"/> seksuaalinen suuntautuminen</p> <p><input type="radio"/> perhesuhteet tai muu henkilöön liittyvä syy</p> <p><input type="radio"/> pelastusalalla ei esiinny syrjintää</p>
	<p><input type="radio"/> ikä</p> <p><input type="radio"/> sukupuoli</p> <p><input type="radio"/> alkuperä tai kansalaisuus</p> <p><input type="radio"/> kieli</p>

9. Olen itse tullut syrjityksi alan sisällä viimeisen kahden vuoden aikana jostakin seuraavista syistä/ominaisuuksista (1 = ei lainkaan, 5 = erittäin paljon)

	1	2	3	4	5
Ikä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuoli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alkuperä tai kansalaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kieli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskonto tai vakaumus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipide	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveystila tai vammaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuaalinen suuntautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhesuhteet tai muu henkilöön liittyvä syy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Olen havainnut alan sisällä syrjivää käytöstä jostakin seuraavista syistä/ominaisuuksista viimeisen kahden vuoden aikana (1 = ei lainkaan, 5 = erittäin paljon)

	1	2	3	4	5
Ikä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuoli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alkuperä tai kansalaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kieli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskonto tai vakaumus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipide	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveystila tai vammaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuaalinen suuntautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhesuhteet tai muu henkilöön liittyvä syy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Olen itse käyttäytynyt syrjivästi alan sisällä joihinkin seuraaviin asioihin liittyen viimeisen

kahden vuoden aikana (1 = ei lainkaan, 5 = erittäin paljon)

	1	2	3	4	5
Ikä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuoli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alkuperä tai kansalaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kieli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskonto tai vakaumus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipide	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveystila tai vammaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuaalinen suuntautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhesuhteet tai muu henkilöön liittyvä syy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Syrjintään on kokemukseni mukaan liittynyt (1 = ei lainkaan, 5 = erittäin paljon)

	1	2	3	4	5
Epäkunnioittava käytös	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mustamaalaaminen tai faktojen vääristely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvojen vastainen johtaminen/työskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syrjivän käytöksen peittely tai syrjijän suojeleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiusaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Häirintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikeneminen tai puuttumattomuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rasistinen kommentointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkopuolelle sulkeminen päätöksenteosta tai ryhmästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähättely, työsuoritusten aliarviointi tai osaamisen kyseenalaistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epätasapuolinen tehtävien jako	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epätasapuolinen palkkaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Omassa työyhteisössäni

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Olen puuttunut havaitsemaani tai kokemaani syrjintään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ilmoittanut kokemastani tai havaitsemastani syrjivästä kohtelusta eteenpäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syrjintään puututaan pelastuslaitoksellani asianmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut työnantajaltani ohjausta yhdenvertaisuutta edistävään toimintaan syrjintätilanteessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On jalkautettu yhdenvertaisuussuunnitelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdenvertaisuussuunnitelma on minulle käsitteenä tuttu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Yhdenvertaisuuteen liittyvät väittämät (1 = ei pidä lainkaan paikkaansa, 5 = pitää täysin paikkansa)

	1	2	3	4	5
Koen, että joudun henkilökohtaisen ominaisuuteni vuoksi todistamaan osaamistani enemmän kuin muut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut tilanteessa, jossa en ole ryhmäpaineen takia puuttunut syrjivään käytökseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut tilanteessa, jossa jonkin vähemmistöryhmän syrjintä (esimerkiksi vähemmistöviitsit) on ollut osa ryhmään kuulumista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että organisaatiossani on samat säännöt kaikille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Koen, että pelastuslaitoksellani henkilövalinnat tehdään yhdenvertaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että voin vaikuttaa työtäni koskevaan päätöksentekoon yhdenvertaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että esimieheni toiminta on tasapuolista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että pelastuslaitoksen johdon toiminta on yhdenvertaisuutta edistävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Arvot (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Eettisesti oikeudenmukainen, yhdenvertainen työympäristö on minulle tärkeimpiä arvoja työelämässä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelastuslaitokseni henkilöstön toiminta alan sisällä vastaa pelastusalan arvoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelastuslaitokseni johdon toiminta alan sisällä vastaa pelastusalan arvoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdenvertaisuus toteutuu pelastusalalla yleisesti hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Millaisia muita kokemuksia sinulla on yhdenvertaisuuden toteutumisesta tai syrjinnästä pelastuslaitoksellasi sisäisesti?

17. Mitä keinoja käyttäisit yhdenvertaisuuden edistämiseksi pelastusalalla?

Liite 2: Korrelaatiotaulukko

		Correlations			
		Pelastuslaitos	Tehtava	Asema	Ika
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	1	-.014	-.122 ^{**}	-.033
	Sig. (2-tailed)		.705	.027	.546
	N	328	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	-.014	1	.162 ^{**}	.134 [*]
	Sig. (2-tailed)	.785		.003	.014
	N	328	337	337	337
Asema	Pearson Correlation	-.122 ^{**}	.162 ^{**}	1	-.163 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.027	.003		.003
	N	328	337	337	337
Ika	Pearson Correlation	-.033	.134 [*]	-.163 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.546	.014	.003	
	N	328	337	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	-.068	-.116 [*]	-.287 ^{**}	.727 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.221	.033	.000	.000
	N	328	337	337	337
Sukuupoli	Pearson Correlation	-.002	-.303 ^{**}	-.061	.118 [*]
	Sig. (2-tailed)	.978	.000	.261	.030
	N	328	337	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	.084	.011	.140 [*]	-.076
	Sig. (2-tailed)	.131	.842	.010	.163
	N	328	337	337	337
OTS_ika	Pearson Correlation	.027	-.005	.054	.019
	Sig. (2-tailed)	.622	.930	.323	.725
	N	328	337	337	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.013	.243 ^{**}	.147 ^{**}	-.169 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.810	.000	.007	.002
	N	328	337	337	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.019	-.141 ^{**}	-.068	-.121 [*]
	Sig. (2-tailed)	.738	.009	.071	.028
	N	328	337	337	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	.117 [*]	-.138 [*]	-.056	-.102
	Sig. (2-tailed)	.034	.011	.306	.062
	N	328	337	337	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	-.002	-.016	.014	-.064
	Sig. (2-tailed)	.970	.767	.707	.243
	N	328	337	337	337

Page 1

		Correlations			
		Virkaika	Sukupuoli	Aidinkieli	OTS_ika
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.068	-.002	.084	.027
	Sig. (2-tailed)	.221	.978	.131	.622
	N	328	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	-.116 [*]	-.303 ^{**}	.011	-.005
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.842	.930
	N	337	337	337	337
Asema	Pearson Correlation	-.287 ^{**}	-.061	.140 [*]	.054
	Sig. (2-tailed)	.000	.261	.010	.323
	N	337	337	337	337
Ika	Pearson Correlation	.727 ^{**}	.118 [*]	-.076	.019
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.163	.725
	N	337	337	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	1	.217 ^{**}	-.068	-.018
	Sig. (2-tailed)		.000	.073	.744
	N	337	337	337	337
Sukuupoli	Pearson Correlation	.217 ^{**}	1	.121 [*]	-.059
	Sig. (2-tailed)	.000		.026	.280
	N	337	337	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.098	.121 [*]	1	.014
	Sig. (2-tailed)	.073	.026		.762
	N	337	337	337	337
OTS_ika	Pearson Correlation	-.018	-.059	.014	1
	Sig. (2-tailed)	.744	.280	.762	
	N	337	337	337	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.169 ^{**}	.176 ^{**}	-.017	.370 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.753	.000
	N	337	337	337	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.015	.055	-.014	.123 [*]
	Sig. (2-tailed)	.786	.311	.804	.024
	N	337	337	337	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	-.047	.056	.336 ^{**}	.216 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.387	.304	.000	.000
	N	337	337	337	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	-.012	-.011	.010	.205 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.832	.841	.849	.000
	N	337	337	337	337

Page 2

		Correlations		
		OTS_sukupuoli	OTS_kansalaisuus	OTS_kieli
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.013	-.019	.117 [*]
	Sig. (2-tailed)	.810	.728	.034
	N	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	.243 ^{**}	-.141 ^{**}	-.138 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.011
	N	337	337	337
Asema	Pearson Correlation	.147 ^{**}	-.098	-.056
	Sig. (2-tailed)	.007	.071	.306
	N	337	337	337
Ika	Pearson Correlation	-.166 ^{**}	-.121 [*]	-.102
	Sig. (2-tailed)	.002	.026	.062
	N	337	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	-.186 ^{**}	-.015	-.047
	Sig. (2-tailed)	.001	.786	.387
	N	337	337	337
Sukuupoli	Pearson Correlation	-.478 ^{**}	.055	.056
	Sig. (2-tailed)	.000	.311	.304
	N	337	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.017	-.014	.356 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.763	.804	.000
	N	337	337	337
OTS_ika	Pearson Correlation	.370 ^{**}	.123 [*]	.216 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000
	N	337	337	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	1	.250 ^{**}	-.135 [*]
	Sig. (2-tailed)		.000	.013
	N	337	337	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.250 ^{**}	1	.455 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	337	337	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	.135 [*]	.455 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	
	N	337	337	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	.353 ^{**}	.519 ^{**}	.288 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 3

		Correlations		
		OTS_uskonto	OTS_mielipide	OTS_yhdistystoiminta
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.002	.016	-.002
	Sig. (2-tailed)	.970	.777	.968
	N	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	-.016	.011	-.115 [*]
	Sig. (2-tailed)	.767	.836	.035
	N	337	337	337
Asema	Pearson Correlation	.014	.079	-.017
	Sig. (2-tailed)	.767	.149	.757
	N	337	337	337
Ika	Pearson Correlation	-.064	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	.243	.995	.995
	N	337	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	-.012	-.021	.062
	Sig. (2-tailed)	.832	.702	.259
	N	337	337	337
Sukuupoli	Pearson Correlation	-.011	-.050	.106
	Sig. (2-tailed)	.841	.363	.051
	N	337	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	.010	.053	-.083
	Sig. (2-tailed)	.849	.333	.249
	N	337	337	337
OTS_ika	Pearson Correlation	.205 ^{**}	.434 ^{**}	.236 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	.353 ^{**}	.291 ^{**}	.170 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	337	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.519 ^{**}	.211 ^{**}	.315 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	.288 ^{**}	.216 ^{**}	.161 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003
	N	337	337	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	1	.233 ^{**}	.384 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	337	337	337

Page 4

		Correlations		
		OVS_terveyden tila	OVS_seksuaalisuus	OVS_perhesuhteet
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.068	-.090	-.044
	Sig. (2-tailed)	.234	.102	.423
	N	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	-.062	-.057	-.105
	Sig. (2-tailed)	.260	.294	.054
	N	337	337	337
Asema	Pearson Correlation	.025	-.027	.146
	Sig. (2-tailed)	.645	.618	.007
	N	337	337	337
Ika	Pearson Correlation	.063	-.100	.044
	Sig. (2-tailed)	.290	.067	.421
	N	337	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	.123	-.051	.007
	Sig. (2-tailed)	.024	.353	.893
	N	337	337	337
Sukupuoli	Pearson Correlation	.016	-.068	-.127
	Sig. (2-tailed)	.771	.211	.020
	N	337	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.015	-.062	-.053
	Sig. (2-tailed)	.790	.258	.329
	N	337	337	337
OVS_ika	Pearson Correlation	.277**	.109	.224*
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.000
	N	337	337	337
OVS_sukupuoli	Pearson Correlation	.218**	.207**	.307**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OVS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.381**	.515**	.176*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N	337	337	337
OVS_kieli	Pearson Correlation	.272**	.328**	.087
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.113
	N	337	337	337
OVS_uskonto	Pearson Correlation	.374**	.429**	.337**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 5

		Correlations		
		OVS_ika	OVS_sukupuoli	OVS_kansalaisuus
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.008	-.034	-.040
	Sig. (2-tailed)	.892	.542	.467
	N	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	.037	.253**	.087
	Sig. (2-tailed)	.500	.000	.113
	N	337	337	337
Asema	Pearson Correlation	-.020	.003	-.021
	Sig. (2-tailed)	.710	.960	.699
	N	337	337	337
Ika	Pearson Correlation	.012	-.177**	-.053
	Sig. (2-tailed)	.823	.001	.331
	N	337	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	.047	-.207**	-.093
	Sig. (2-tailed)	.389	.000	.090
	N	337	337	337
Sukupuoli	Pearson Correlation	-.035	-.233**	.042
	Sig. (2-tailed)	.618	.000	.444
	N	337	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.010	.052	.068
	Sig. (2-tailed)	.858	.346	.212
	N	337	337	337
OVS_ika	Pearson Correlation	.547**	.287**	.179*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N	337	337	337
OVS_sukupuoli	Pearson Correlation	.252**	.437**	.169*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	337	337
OVS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.144**	.200**	.206**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000
	N	337	337	337
OVS_kieli	Pearson Correlation	.165**	.206**	.230**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	337	337	337
OVS_uskonto	Pearson Correlation	.223**	.242**	.235**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 6

		Correlations		
		OVS_kieli	OVS_uskonto	OVS_mielipide
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.021	-.056	-.100
	Sig. (2-tailed)	.710	.312	.071
	N	328	328	327
Tehtava	Pearson Correlation	-.008	-.021	.029
	Sig. (2-tailed)	.890	.695	.593
	N	337	337	336
Asema	Pearson Correlation	-.034	-.048	.037
	Sig. (2-tailed)	.536	.381	.495
	N	337	337	336
Ika	Pearson Correlation	-.106	-.099	.007
	Sig. (2-tailed)	.045	.070	.892
	N	337	337	336
Virkaika	Pearson Correlation	-.137	-.069	.026
	Sig. (2-tailed)	.012	.209	.631
	N	337	337	336
Sukupuoli	Pearson Correlation	.057	.049	-.072
	Sig. (2-tailed)	.209	.373	.191
	N	337	337	336
Aidinkieli	Pearson Correlation	.284**	-.067	-.022
	Sig. (2-tailed)	.000	.221	.666
	N	337	337	336
OVS_ika	Pearson Correlation	.145**	.137	.246**
	Sig. (2-tailed)	.008	.012	.000
	N	337	337	336
OVS_sukupuoli	Pearson Correlation	.130**	.273**	.197**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000
	N	337	337	336
OVS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.184**	.236**	.198**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	337	337	336
OVS_kieli	Pearson Correlation	.460**	.102	.120*
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.028
	N	337	337	336
OVS_uskonto	Pearson Correlation	.166**	.429**	.213**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	337	337	336

Page 7

		Correlations		
		OVS_hystisotominta	OVS_terveyden tila	OVS_seksuaalisuus
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.138*	-.100	-.087
	Sig. (2-tailed)	.014	.072	.114
	N	328	327	328
Tehtava	Pearson Correlation	.058	-.010	.086
	Sig. (2-tailed)	.289	.859	.223
	N	337	336	337
Asema	Pearson Correlation	.078	.013	.006
	Sig. (2-tailed)	.152	.813	.907
	N	337	336	337
Ika	Pearson Correlation	-.031	-.007	-.105
	Sig. (2-tailed)	.566	.904	.055
	N	337	336	337
Virkaika	Pearson Correlation	.022	.019	-.093
	Sig. (2-tailed)	.692	.729	.090
	N	337	336	337
Sukupuoli	Pearson Correlation	.085	.028	-.107
	Sig. (2-tailed)	.118	.612	.049
	N	337	336	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.013	.060	-.045
	Sig. (2-tailed)	.808	.272	.407
	N	337	336	337
OVS_ika	Pearson Correlation	.239**	.318**	.206**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OVS_sukupuoli	Pearson Correlation	.209**	.221**	.311**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OVS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.214**	.228**	.235**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OVS_kieli	Pearson Correlation	.121*	.196**	.143**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.008
	N	337	336	337
OVS_uskonto	Pearson Correlation	.292**	.247**	.233**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337

Page 8

		Correlations		
		OHS_perhesuh teet	OIS_ika	OIS_sukupuoli
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.061	-.018	-.084
	Sig. (2-tailed)	.268	.740	.130
	N	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	.102	.005	-.031
	Sig. (2-tailed)	.063	.921	.570
	N	337	337	337
Asema	Pearson Correlation	.113	-.016	-.017
	Sig. (2-tailed)	.039	.763	.759
	N	337	337	337
Ika	Pearson Correlation	-.057	-.001	-.107
	Sig. (2-tailed)	.296	.965	.051
	N	337	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	-.008	-.008	-.085
	Sig. (2-tailed)	.879	.882	.121
	N	337	337	337
Sukupuoli	Pearson Correlation	-.095	-.036	.059
	Sig. (2-tailed)	.081	.509	.284
	N	337	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.035	.034	.033
	Sig. (2-tailed)	.519	.531	.549
	N	337	337	337
OTS_ika	Pearson Correlation	.247**	.301**	.283**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	.351**	.148**	.145**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.008
	N	337	337	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.188**	.161**	.158**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.004
	N	337	337	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	.107**	.174**	.168**
	Sig. (2-tailed)	.049	.001	.002
	N	337	337	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	.319**	.268**	.183**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N	337	337	337

Page 9

		Correlations		
		OIS_kansalaisu us	OIS_kieli	OIS_uskonto
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	.005	-.004	-.012
	Sig. (2-tailed)	.927	.937	.826
	N	328	328	327
Tehtava	Pearson Correlation	-.016	.018	.037
	Sig. (2-tailed)	.763	.749	.501
	N	337	337	336
Asema	Pearson Correlation	-.043	-.055	-.040
	Sig. (2-tailed)	.431	.318	.461
	N	337	337	336
Ika	Pearson Correlation	-.048	-.026	-.093
	Sig. (2-tailed)	.383	.634	.088
	N	337	337	336
Virkaika	Pearson Correlation	-.036	-.035	-.049
	Sig. (2-tailed)	.516	.522	.372
	N	337	337	336
Sukupuoli	Pearson Correlation	.012	-.044	.009
	Sig. (2-tailed)	.827	.419	.871
	N	337	337	336
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.022	.084	.064
	Sig. (2-tailed)	.690	.123	.244
	N	337	337	336
OTS_ika	Pearson Correlation	.024	.104	.187**
	Sig. (2-tailed)	.661	.056	.001
	N	337	337	336
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	.197**	.122**	.283**
	Sig. (2-tailed)	.004	.026	.000
	N	337	337	336
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.204**	.274**	.285**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OTS_kieli	Pearson Correlation	.132**	.290**	.172**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.002
	N	337	337	336
OTS_uskonto	Pearson Correlation	.327**	.162**	.383**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000
	N	337	337	336

Page 10

		Correlations		
		OIS_mielipide	OIS_yhdistysto minta	OIS_terveys tunt
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.079	-.097	-.072
	Sig. (2-tailed)	.154	.076	.193
	N	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	.051	-.003	-.087
	Sig. (2-tailed)	.354	.950	.111
	N	337	337	337
Asema	Pearson Correlation	.058	-.042	.026
	Sig. (2-tailed)	.288	.441	.635
	N	337	337	337
Ika	Pearson Correlation	-.008	-.025	-.067
	Sig. (2-tailed)	.881	.643	.220
	N	337	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	.033	.059	.021
	Sig. (2-tailed)	.548	.276	.705
	N	337	337	337
Sukupuoli	Pearson Correlation	-.036	.054	.081
	Sig. (2-tailed)	.512	.323	.139
	N	337	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	.103	.027	-.001
	Sig. (2-tailed)	.058	.616	.886
	N	337	337	337
OTS_ika	Pearson Correlation	.205**	.172**	.231**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000
	N	337	337	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	.206**	.243**	.172**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	337	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.062	.235**	.397**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	.182**	.142**	.269**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000
	N	337	337	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	.212**	.428**	.320**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 11

		Correlations		
		OIS_seksuaalis uus	OIS_perhesuh teet	olen_puuttunut
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.046	-.023	-.055
	Sig. (2-tailed)	.404	.677	.321
	N	328	328	327
Tehtava	Pearson Correlation	-.058	-.020	-.011
	Sig. (2-tailed)	.285	.720	.837
	N	337	337	336
Asema	Pearson Correlation	-.059	.061	-.167**
	Sig. (2-tailed)	.278	.266	.001
	N	337	337	336
Ika	Pearson Correlation	-.028	-.141**	.157**
	Sig. (2-tailed)	.608	.010	.004
	N	337	337	336
Virkaika	Pearson Correlation	.062	-.088	.162**
	Sig. (2-tailed)	.260	.107	.003
	N	337	337	336
Sukupuoli	Pearson Correlation	.014	-.028	-.012
	Sig. (2-tailed)	.795	.615	.823
	N	337	337	336
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.060	.045	-.052
	Sig. (2-tailed)	.270	.412	.338
	N	337	337	336
OTS_ika	Pearson Correlation	.065	.077	.180**
	Sig. (2-tailed)	.083	.157	.001
	N	337	337	336
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	.183**	.184**	.084
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.239
	N	337	337	336
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.400**	.238**	-.024
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.666
	N	337	337	336
OTS_kieli	Pearson Correlation	.193**	.234**	.029
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.601
	N	337	337	336
OTS_uskonto	Pearson Correlation	.333**	.217**	.106
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.052
	N	337	337	336

Page 12

		Correlations		
		olen_ilmottanu t	puutuutaan	ohjaukse
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.034	-.012	.016
	Sig. (2-tailed)	.537	.826	.778
	N	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	.082	.069	.117
	Sig. (2-tailed)	.134	.277	.032
	N	337	337	337
Asema	Pearson Correlation	-.031	-.288**	-.188**
	Sig. (2-tailed)	.577	.000	.001
	N	337	337	337
Ika	Pearson Correlation	.037	.109*	.049
	Sig. (2-tailed)	.501	.046	.373
	N	337	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	-.001	.038	.110
	Sig. (2-tailed)	.989	.491	.043
	N	337	337	337
Sukuupoli	Pearson Correlation	-.199**	.042	-.069
	Sig. (2-tailed)	.004	.441	.209
	N	337	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.022	-.092	-.080
	Sig. (2-tailed)	.881	.064	.270
	N	337	337	337
OTS_ika	Pearson Correlation	.164**	.025	.011
	Sig. (2-tailed)	.003	.645	.840
	N	337	337	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	.194**	-.060	.014
	Sig. (2-tailed)	.000	.276	.796
	N	337	337	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.042	.050	-.036
	Sig. (2-tailed)	.437	.362	.505
	N	337	337	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	.051	-.020	.041
	Sig. (2-tailed)	.350	.708	.453
	N	337	337	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	.049	.039	.011
	Sig. (2-tailed)	.366	.478	.836
	N	337	337	337

Page 13

		Correlations		
		jalkautettu_YYS	käsitteen3_YYS	jouduu_10dista maan
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	.010	-.008	-.050
	Sig. (2-tailed)	.851	.888	.370
	N	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	.038	.147**	.122*
	Sig. (2-tailed)	.492	.007	.025
	N	337	337	337
Asema	Pearson Correlation	-.270**	-.130*	.189**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.003
	N	337	337	337
Ika	Pearson Correlation	.229**	.260**	-.062
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.254
	N	337	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	.210**	.132	-.137*
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.012
	N	337	337	337
Sukuupoli	Pearson Correlation	.090	.007	-.236**
	Sig. (2-tailed)	.100	.903	.000
	N	337	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.121*	-.113	.020
	Sig. (2-tailed)	.026	.038	.713
	N	337	337	337
OTS_ika	Pearson Correlation	-.002	.049	.286**
	Sig. (2-tailed)	.966	.365	.000
	N	337	337	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.045	.016	.343**
	Sig. (2-tailed)	.415	.763	.000
	N	337	337	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.033	-.041	.029
	Sig. (2-tailed)	.544	.457	.600
	N	337	337	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	-.006	-.051	.056
	Sig. (2-tailed)	.908	.349	.308
	N	337	337	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	.032	-.033	.097
	Sig. (2-tailed)	.560	.542	.075
	N	337	337	337

Page 14

		Correlations		
		ryhmäpäine_pu uttamattomuus	syjinta_otsa_ry hmaytomia	samat_saannot
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	-.070	-.070	.030
	Sig. (2-tailed)	.204	.209	.885
	N	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	.033	.039	-.080
	Sig. (2-tailed)	.548	.475	.276
	N	337	337	337
Asema	Pearson Correlation	.187**	.117*	-.229**
	Sig. (2-tailed)	.001	.032	.000
	N	337	337	337
Ika	Pearson Correlation	-.084	-.110*	.050
	Sig. (2-tailed)	.123	.044	.358
	N	337	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	-.127*	-.080	.095
	Sig. (2-tailed)	.019	.142	.082
	N	337	337	337
Sukuupoli	Pearson Correlation	-.077	-.096	.072
	Sig. (2-tailed)	.156	.077	.189
	N	337	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	.098	.110*	-.018
	Sig. (2-tailed)	.072	.044	.739
	N	337	337	337
OTS_ika	Pearson Correlation	.211**	.079	-.180**
	Sig. (2-tailed)	.000	.148	.001
	N	337	337	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	.208**	.226**	-.171**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	337	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.140**	.116*	-.023
	Sig. (2-tailed)	.010	.033	.875
	N	337	337	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	.170**	.108*	-.085
	Sig. (2-tailed)	.002	.047	.119
	N	337	337	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	.083	.140	.000
	Sig. (2-tailed)	.089	.010	.966
	N	337	337	337

Page 15

		Correlations		
		henkilövälinat	vaikutusmahdol lisuus/dok./työohj	esimies_tasapu olien
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	.087	.077	.058
	Sig. (2-tailed)	.114	.163	.297
	N	328	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	-.057	.078	-.040
	Sig. (2-tailed)	.294	.187	.484
	N	337	335	334
Asema	Pearson Correlation	-.283**	-.254**	-.124*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023
	N	337	335	334
Ika	Pearson Correlation	.039	.080	-.089
	Sig. (2-tailed)	.478	.276	.209
	N	337	335	334
Virkaika	Pearson Correlation	.024	.014	-.041
	Sig. (2-tailed)	.862	.804	.480
	N	337	335	334
Sukuupoli	Pearson Correlation	.088	.018	.092
	Sig. (2-tailed)	.106	.770	.093
	N	337	335	334
Aidinkieli	Pearson Correlation	.028	-.013	-.013
	Sig. (2-tailed)	.813	.815	.814
	N	337	335	334
OTS_ika	Pearson Correlation	-.214**	-.278**	-.250**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	335	334
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.125*	-.142**	-.092
	Sig. (2-tailed)	.022	.009	.095
	N	337	335	334
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.030	.002	.068
	Sig. (2-tailed)	.584	.968	.216
	N	337	335	334
OTS_kieli	Pearson Correlation	-.029	-.049	-.080
	Sig. (2-tailed)	.590	.372	.276
	N	337	335	334
OTS_uskonto	Pearson Correlation	.002	.013	.013
	Sig. (2-tailed)	.977	.812	.807
	N	337	335	334

Page 16

		Correlations		
		johto_yv_edi- sta va	eeittinen	hiioston_toimint a_arnot
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	.123	-.077	.055
	Sig. (2-tailed)	.026	.165	.323
	N	325	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	-.083	.079	-.116
	Sig. (2-tailed)	.132	.149	.033
	N	334	337	337
Asema	Pearson Correlation	-.218**	.024	-.130**
	Sig. (2-tailed)	.000	.661	.017
	N	334	337	337
Ika	Pearson Correlation	.000	.047	-.018
	Sig. (2-tailed)	.993	.395	.748
	N	334	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	-.022	-.007	-.017
	Sig. (2-tailed)	.663	.895	.755
	N	334	337	337
Sukuupuoli	Pearson Correlation	.082	-.092	.113
	Sig. (2-tailed)	.135	.094	.039
	N	334	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.006	-.028	-.074
	Sig. (2-tailed)	.908	.611	.173
	N	334	337	337
OTS_ika	Pearson Correlation	-.195**	.031	-.174**
	Sig. (2-tailed)	.000	.575	.001
	N	334	337	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.124*	-.158**	-.154**
	Sig. (2-tailed)	.024	.004	.005
	N	334	337	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.036	.080	.037
	Sig. (2-tailed)	.514	.144	.502
	N	334	337	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	-.062	.050	-.092
	Sig. (2-tailed)	.267	.358	.090
	N	334	337	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	.043	.089	-.033
	Sig. (2-tailed)	.429	.104	.547
	N	334	337	337

Page 17

		Correlations		
		johtoon_toimint a_arnot	yhdenvertaisuus_ylleensa	OTS_kaikki_sy yt
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	.112*	.116*	.036
	Sig. (2-tailed)	.042	.036	.487
	N	328	327	328
Tehtava	Pearson Correlation	.013	-.065	.037
	Sig. (2-tailed)	.819	.082	.503
	N	337	336	337
Asema	Pearson Correlation	-.210**	-.161**	.114
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.037
	N	337	336	337
Ika	Pearson Correlation	-.061	-.092	-.003
	Sig. (2-tailed)	.265	.091	.963
	N	337	336	337
Virkaika	Pearson Correlation	-.060	-.094	-.017
	Sig. (2-tailed)	.274	.087	.754
	N	337	336	337
Sukuupuoli	Pearson Correlation	.060	.096	-.116*
	Sig. (2-tailed)	.270	.080	.026
	N	337	336	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.020	-.030	.067
	Sig. (2-tailed)	.719	.582	.217
	N	337	336	337
OTS_ika	Pearson Correlation	-.180**	-.218**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	337	336	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.123*	-.159**	.383**
	Sig. (2-tailed)	.024	.003	.000
	N	337	336	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.048	-.005	.151*
	Sig. (2-tailed)	.378	.930	.006
	N	337	336	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	-.114*	-.065	.228*
	Sig. (2-tailed)	.036	.235	.000
	N	337	336	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	-.050	-.073	.184*
	Sig. (2-tailed)	.307	.181	.001
	N	337	336	337

Page 18

		Correlations	
		OHS_kaikki_sy yt	OTS_kaikki_syyt
Pelastuslaitos	Pearson Correlation	.039	-.027
	Sig. (2-tailed)	.482	.624
	N	328	328
Tehtava	Pearson Correlation	.123*	.019
	Sig. (2-tailed)	.024	.733
	N	337	337
Asema	Pearson Correlation	-.038	.009
	Sig. (2-tailed)	.488	.870
	N	337	337
Ika	Pearson Correlation	-.024	-.065
	Sig. (2-tailed)	.661	.236
	N	337	337
Virkaika	Pearson Correlation	-.025	-.028
	Sig. (2-tailed)	.654	.605
	N	337	337
Sukuupuoli	Pearson Correlation	-.077	-.050
	Sig. (2-tailed)	.159	.359
	N	337	337
Aidinkieli	Pearson Correlation	-.017	.038
	Sig. (2-tailed)	.765	.489
	N	337	337
OTS_ika	Pearson Correlation	.286**	.215**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	337	337
OTS_sukupuoli	Pearson Correlation	.201**	.204**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	337	337
OTS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.132*	.180**
	Sig. (2-tailed)	.015	.001
	N	337	337
OTS_kieli	Pearson Correlation	.081	.180**
	Sig. (2-tailed)	.138	.001
	N	337	337
OTS_uskonto	Pearson Correlation	.143**	.231**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000
	N	337	337

Page 19

		Correlations			
		Pelastuslaitos	Tehtava	Asema	Ika
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.016	.011	.079	.000
	Sig. (2-tailed)	.777	.836	.149	.995
	N	328	337	337	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.002	-.115*	-.017	.000
	Sig. (2-tailed)	.968	.035	.757	.995
	N	328	337	337	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	-.066	-.062	.025	.063
	Sig. (2-tailed)	.234	.260	.845	.250
	N	328	337	337	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.090	-.057	-.027	-.100
	Sig. (2-tailed)	.102	.294	.818	.067
	N	328	337	337	337
OTS_perheuhjeet	Pearson Correlation	-.044	.105	.146**	.044
	Sig. (2-tailed)	.423	.054	.007	.421
	N	328	337	337	337
OHS_ika	Pearson Correlation	-.008	.037	-.020	.012
	Sig. (2-tailed)	.892	.500	.710	.823
	N	328	337	337	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.034	.283**	.003	-.177**
	Sig. (2-tailed)	.542	.000	.860	.001
	N	328	337	337	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.040	.087	-.021	-.053
	Sig. (2-tailed)	.467	.113	.899	.331
	N	328	337	337	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	-.021	-.008	-.034	-.109*
	Sig. (2-tailed)	.710	.890	.536	.045
	N	328	337	337	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	-.056	-.021	-.048	-.099
	Sig. (2-tailed)	.312	.696	.381	.070
	N	328	337	337	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	-.100	.029	.037	.007
	Sig. (2-tailed)	.071	.593	.495	.882
	N	327	336	336	336
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.136**	.058	.078	-.031
	Sig. (2-tailed)	.014	.289	.152	.568
	N	328	337	337	337

Page 20

		Correlations			
		Virkailta	Sukupuoli	Aidinkieli	OTS_ika
OTS_mielipide	Pearson Correlation	-.021	-.050	.053	.434**
	Sig. (2-tailed)	.702	.363	.333	.000
	N	337	337	337	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.062	.106	-.063	.236**
	Sig. (2-tailed)	.259	.051	.249	.000
	N	337	337	337	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	-.123**	.016	-.015	.277**
	Sig. (2-tailed)	.024	.771	.790	.000
	N	337	337	337	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.051	-.068	-.062	.109
	Sig. (2-tailed)	.353	.211	.258	.045
	N	337	337	337	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.007	-.127*	-.053	.224**
	Sig. (2-tailed)	.893	.020	.329	.000
	N	337	337	337	337
OHS_ika	Pearson Correlation	.047	-.035	-.010	.547**
	Sig. (2-tailed)	.389	.518	.858	.000
	N	337	337	337	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.207**	-.233**	.052	.297**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.346	.000
	N	337	337	337	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.093	.042	.068	.176
	Sig. (2-tailed)	.090	.444	.212	.001
	N	337	337	337	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	-.137**	.057	.284**	.145
	Sig. (2-tailed)	.012	.299	.000	.008
	N	337	337	337	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	-.069	.049	-.067	.137*
	Sig. (2-tailed)	.209	.373	.221	.012
	N	337	337	337	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.026	-.072	-.022	.246**
	Sig. (2-tailed)	.631	.161	.686	.000
	N	336	336	336	336
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.022	.085	-.013	.239**
	Sig. (2-tailed)	.692	.118	.808	.000
	N	337	337	337	337

Page 21

		Correlations		
		OTS_sukupuoli	OTS_kansalaisuus	OTS_kieli
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.291**	.211**	.216
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.170**	.315**	.161
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003
	N	337	337	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.218**	.381**	.272**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.297**	.515**	.328**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.307**	.176**	.087
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.113
	N	337	337	337
OHS_ika	Pearson Correlation	.252**	.144**	.165**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	337	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.437**	.200**	.206**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.166**	.208**	.230**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	.130**	.184**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.000
	N	337	337	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.273**	.236**	.102
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.062
	N	337	337	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.197**	.198**	.120*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028
	N	336	336	336
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.206**	.214**	.121*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028
	N	337	337	337

Page 22

		Correlations		
		OTS_uskonto	OTS_mielipide	OTS_yhdistystoiminta
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.233**	1	.436**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	337	337	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.384**	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.374**	.409**	.341**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.429**	.123	.204
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000
	N	337	337	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.337**	.344**	.316**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_ika	Pearson Correlation	.223**	.280**	.167**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	337	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.242**	.250**	.108*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.047
	N	337	337	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.235**	.210**	.177**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N	337	337	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	.166**	.203**	.108*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.048
	N	337	337	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.429**	.245**	.265**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.213**	.610**	.327**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.292**	.388**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 23

		Correlations		
		OTS_terveydentila	OTS_seksuaalisuus	OTS_perhesuhteet
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.409**	.123	.344**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000
	N	337	337	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.341**	.204**	.316**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	1	.364**	.353**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	337	337	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.364**	1	.325**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	337	337	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.353**	.325**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	337
OHS_ika	Pearson Correlation	.257**	.139*	.152**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.005
	N	337	337	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.163**	.220**	.143**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.009
	N	337	337	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.196**	.221**	.047
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.389
	N	337	337	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	.169**	.134*	.001
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.990
	N	337	337	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.261**	.280**	.129*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018
	N	337	337	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.334**	.168**	.229**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000
	N	336	336	336
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.274**	.152**	.237**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000
	N	337	337	337

Page 24

		OHS_ika	OHS_sukupuoli	OHS_kansalaisuus
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.280**	.250**	.210**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.167**	.108	.177**
	Sig. (2-tailed)	.002	.047	.001
	N	337	337	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.257**	.163**	.196**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000
	N	337	337	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.139**	.220**	.221**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.152**	.143**	.047
	Sig. (2-tailed)	.005	.009	.389
	N	337	337	337
OHS_ika	Pearson Correlation	1	.482**	.323**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	337	337	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.482**	1	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	337	337	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.323**	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	.205**	.315**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.301**	.362**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.303**	.323**	.284**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	338	338	338
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.307**	.282**	.352**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 25

		OHS_kieli	OHS_uskonto	OHS_mielipide
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.203**	.245**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	338
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.108*	.296**	.327**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.000
	N	337	337	338
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.199**	.261**	.334**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	337	337	338
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.134*	.280**	.168**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.002
	N	337	337	338
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.001	.129*	.229**
	Sig. (2-tailed)	.990	.018	.000
	N	337	337	338
OHS_ika	Pearson Correlation	.285**	.361**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	338
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.315**	.362**	.323**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	338
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.554**	.509**	.284**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	338
OHS_kieli	Pearson Correlation	1	.432**	.200**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	337	337	338
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.432**	1	.336**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	337	337	338
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.200**	.336**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	338	338	338
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.206**	.417**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	338

Page 26

		OHS_yhdistystoiminta	OHS_terveydentila	OHS_seksuaalisuus
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.388**	.408**	.165**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	338	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.617**	.357**	.107
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.051
	N	337	338	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.274**	.561**	.243**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	339	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.152**	.218**	.388**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000
	N	337	338	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.237**	.269**	.080
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.143
	N	337	338	337
OHS_ika	Pearson Correlation	.307**	.356**	.340**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	338	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.282**	.278**	.459**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	338	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.352**	.331**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	338	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	.206**	.328**	.359**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	338	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.417**	.375**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	338	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.478**	.451**	.265**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	338	338	338
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	1	.365**	.295**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	337	338	337

Page 27

		OHS_perhesuhteet	OHS_ika	OHS_sukupuoli
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.319**	.271**	.183**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N	337	337	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.240**	.206**	.193**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.352**	.289**	.194**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.259**	.197**	.212**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.598**	.191**	.155**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004
	N	337	337	337
OHS_ika	Pearson Correlation	.322**	.297**	.221**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.273**	.260**	.314**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.239**	.257**	.170**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	337	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	.193**	.198**	.154**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005
	N	337	337	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.346**	.148**	.152**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.005
	N	337	337	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.328**	.236**	.211**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	338	338	338
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.346**	.185**	.221**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	337	337	337

Page 28

		Correlations		
		OIS_kansalaisuus	OIS_kieli	OIS_uskonto
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.170**	.221**	.191**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	337	337	336
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.126*	.090	.264**
	Sig. (2-tailed)	.021	.100	.000
	N	337	337	336
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.290**	.221**	.305**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.274**	.284**	.187**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N	337	337	336
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.069	.066	.243**
	Sig. (2-tailed)	.203	.229	.000
	N	337	337	336
OHS_ika	Pearson Correlation	.119*	.135*	.180**
	Sig. (2-tailed)	.029	.013	.001
	N	337	337	336
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.135*	.210**	.220**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000
	N	337	337	336
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.206**	.177**	.128
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.019
	N	337	337	336
OHS_kieli	Pearson Correlation	.215**	.283**	.154**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005
	N	337	337	336
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.240**	.242**	.327**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.138*	.157**	.137
	Sig. (2-tailed)	.011	.004	.012
	N	336	336	335
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.101	.038	.207**
	Sig. (2-tailed)	.065	.485	.000
	N	337	337	336

Page 29

		Correlations		
		OIS_mielipide	OIS_yhdistystoiminta	OIS_terveydentila
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.400**	.238**	.203**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.246**	.393**	.276**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.380**	.343**	.290**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.166**	.245**	.203**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	337	337	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.281**	.252**	.172**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	337	337
OHS_ika	Pearson Correlation	.207**	.166**	.204**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000
	N	337	337	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.273**	.227**	.164**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.176**	.248**	.276**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	.213**	.208**	.284**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.142**	.284**	.283**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.326**	.208**	.187**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N	336	336	336
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.399**	.352**	.272**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 30

		Correlations		
		OIS_seksuaalisuus	OIS_perhesuhteet	oien_puuttanut
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.141**	.175**	.244**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.000
	N	337	337	336
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.185**	.148**	.182**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.001
	N	337	337	336
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.275**	.251**	.147**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007
	N	337	337	336
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.275**	.291**	.054
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.328
	N	337	337	336
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.130*	.304**	.138
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.011
	N	337	337	336
OHS_ika	Pearson Correlation	.133*	.068	.229**
	Sig. (2-tailed)	.014	.213	.000
	N	337	337	336
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.134*	.184**	.137
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.012
	N	337	337	336
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.204**	.169**	.099
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.069
	N	337	337	336
OHS_kieli	Pearson Correlation	.210**	.174**	.074
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.176
	N	337	337	336
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.265**	.160**	.141**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.135*	.151**	.286**
	Sig. (2-tailed)	.013	.006	.000
	N	336	336	335
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.141**	.169**	.176**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.001
	N	337	337	336

Page 31

		Correlations		
		oien_ilmotannut	puuttanut	ohjausta
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.283**	-.038	-.045
	Sig. (2-tailed)	.000	.507	.411
	N	337	337	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.161**	-.068	-.001
	Sig. (2-tailed)	.003	.213	.984
	N	337	337	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.166**	.004	.022
	Sig. (2-tailed)	.002	.939	.693
	N	337	337	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.024	.034	-.033
	Sig. (2-tailed)	.660	.533	.542
	N	337	337	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.197**	-.126	-.057
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.297
	N	337	337	337
OHS_ika	Pearson Correlation	.201**	.020	-.006
	Sig. (2-tailed)	.000	.719	.920
	N	337	337	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.163**	.028	.022
	Sig. (2-tailed)	.003	.610	.684
	N	337	337	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.115*	-.002	-.079
	Sig. (2-tailed)	.034	.977	.147
	N	337	337	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	.119*	-.043	.013
	Sig. (2-tailed)	.030	.432	.807
	N	337	337	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.157**	-.057	-.038
	Sig. (2-tailed)	.004	.296	.485
	N	337	337	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.249**	-.053	.020
	Sig. (2-tailed)	.000	.335	.721
	N	336	336	336
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.166**	-.123*	-.038
	Sig. (2-tailed)	.002	.024	.490
	N	337	337	337

Page 32

		Correlations		
		jalcautettu_VYS	kasitteensa_VYS	joudun_todista maan
OTS_mielipide	Pearson Correlation	-.001	.025	.420 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.989	.643	.000
	N	337	337	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.037	-.007	.226
	Sig. (2-tailed)	.493	.905	.000
	N	337	337	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.034	.026	.314 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.538	.640	.000
	N	337	337	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.051	-.036	-.021
	Sig. (2-tailed)	.354	.505	.704
	N	337	337	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.087	.006	.306 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.110	.919	.000
	N	337	337	337
OHS_ika	Pearson Correlation	.079	.080	.164 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.147	.145	.000
	N	337	337	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.033	.057	.195 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.547	.298	.000
	N	337	337	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.007	.093	.158 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.892	.090	.004
	N	337	337	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	-.017	-.015	.195 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.757	.783	.000
	N	337	337	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.034	.070	.180 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.532	.198	.001
	N	337	337	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	-.025	.019	.289 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.651	.731	.000
	N	336	336	336
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.003	-.003	.195 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.956	.952	.000
	N	337	337	337

Page 33

		Correlations			
		ryhmapaine_pu uttumattomuus	syyninta_osa_ry hmaytymista	samat_saannot	
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.273 ^{**}	.201 ^{**}		-.275
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	337	337		337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.094	.098		-.135
	Sig. (2-tailed)	.085	.074		.013
	N	337	337		337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.221 ^{**}	.161 ^{**}		-.222 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000
	N	337	337		337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.177 ^{**}	.142 ^{**}		-.046
	Sig. (2-tailed)	.001	.009		.402
	N	337	337		337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.233 ^{**}	.136 ^{**}		-.189 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.000
	N	337	337		337
OHS_ika	Pearson Correlation	.273 ^{**}	.206 ^{**}		-.148 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006
	N	337	337		337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.258 ^{**}	.254 ^{**}		-.092
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.091
	N	337	337		337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.362 ^{**}	.313 ^{**}		-.078
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.148
	N	337	337		337
OHS_kieli	Pearson Correlation	.251 ^{**}	.216 ^{**}		-.116 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.033
	N	337	337		337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.220 ^{**}	.286 ^{**}		-.031
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.595
	N	337	337		337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.245 ^{**}	.231 ^{**}		-.183 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001
	N	336	336		336
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.200 ^{**}	.262 ^{**}		-.168 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002
	N	337	337		337

Page 34

		Correlations		
		henkilovalinnat	vaikutusmahdol lisuudet_tyohon	esimies_tasapu olinen
OTS_mielipide	Pearson Correlation	-.291 ^{**}	-.325 ^{**}	-.317 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	335	334
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.161 ^{**}	-.181 ^{**}	-.167 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.002
	N	337	335	334
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	-.232 ^{**}	-.232 ^{**}	-.268 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	335	334
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.001	.021	.035
	Sig. (2-tailed)	.982	.696	.521
	N	337	335	334
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.180 ^{**}	-.213 ^{**}	-.259 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	337	335	334
OHS_ika	Pearson Correlation	-.144 ^{**}	-.129 ^{**}	-.074
	Sig. (2-tailed)	.008	.018	.175
	N	337	335	334
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.092	.002	-.077
	Sig. (2-tailed)	.091	.977	.160
	N	337	335	334
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.029	.014	-.053
	Sig. (2-tailed)	.602	.798	.332
	N	337	335	334
OHS_kieli	Pearson Correlation	-.081	.001	-.059
	Sig. (2-tailed)	.264	.991	.279
	N	337	335	334
OHS_uskonto	Pearson Correlation	-.027	.040	.045
	Sig. (2-tailed)	.627	.464	.414
	N	337	335	334
OHS_mielipide	Pearson Correlation	-.209 ^{**}	-.161 ^{**}	-.125
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.023
	N	336	334	333
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.205 ^{**}	-.127 ^{**}	-.124 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.023
	N	337	335	334

Page 35

		Correlations		
		johto_vy_edista va	esittinen	hioiston_lojmit a_arvot
OTS_mielipide	Pearson Correlation	-.323 ^{**}	.057	-.234 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.296	.000
	N	334	337	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.182 ^{**}	.070	-.124 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.197	.023
	N	334	337	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	-.289 ^{**}	.056	-.174 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.307	.001
	N	334	337	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.050	.122 ^{**}	-.037
	Sig. (2-tailed)	.384	.025	.501
	N	334	337	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.170 ^{**}	.082	-.184 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.132	.001
	N	334	337	337
OHS_ika	Pearson Correlation	-.147 ^{**}	.090	-.139 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007	.097	.011
	N	334	337	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.128 ^{**}	.079	-.186 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.021	.147	.001
	N	334	337	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.077	.050	-.188 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.161	.360	.000
	N	334	337	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	-.073	-.007	-.135 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.184	.896	.013
	N	334	337	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	-.047	.029	-.116 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.395	.602	.033
	N	334	337	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	-.289 ^{**}	.132 ^{**}	-.166 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.002
	N	333	336	336
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.226 ^{**}	.065	-.158 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.235	.004
	N	334	337	337

Page 36

		Correlations		
		johdon_tointi a_arnot	yhdenvertaisuus s_yleensa	OIS_kaikki_syt
OTS_mielipide	Pearson Correlation	-.329**	-.346**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.168**	-.144**	.377**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.000
	N	337	336	337
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	-.251**	-.242**	.330**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.070	-.015	.145**
	Sig. (2-tailed)	.167	.790	.008
	N	337	336	337
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.187**	-.245**	.385**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	337	336	337
OHS_ika	Pearson Correlation	-.110*	-.178**	.354**
	Sig. (2-tailed)	.044	.001	.000
	N	337	336	337
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.120*	-.206**	.281**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000
	N	337	336	337
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.098	-.130*	.128**
	Sig. (2-tailed)	.072	.017	.018
	N	337	336	337
OHS_kieli	Pearson Correlation	-.091	-.103	.145**
	Sig. (2-tailed)	.064	.059	.007
	N	337	336	337
OHS_uskonto	Pearson Correlation	-.075	-.138*	.196**
	Sig. (2-tailed)	.170	.012	.000
	N	337	336	337
OHS_mielipide	Pearson Correlation	-.278**	-.260**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	335	336
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.203**	-.205**	.307**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337

Page 37

		Correlations		
		OHS_kaikki_syt	OIS_kaikki_syt	
OTS_mielipide	Pearson Correlation	.384**	.411**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	
OTS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.234**	.242**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	
OTS_terveydentila	Pearson Correlation	.210**	.370**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	
OTS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.130*	.196**	
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	
	N	337	337	
OTS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.209**	.288**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	
OHS_ika	Pearson Correlation	.530**	.217**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	
OHS_sukupuoli	Pearson Correlation	.406**	.274**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	
OHS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.239**	.197**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	
OHS_kieli	Pearson Correlation	.245**	.202**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	
OHS_uskonto	Pearson Correlation	.206**	.205**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	
OHS_mielipide	Pearson Correlation	.608**	.306**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	336	336	
OHS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.351**	.257**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	

Page 38

		Correlations			
		Pelastuslaitos	Tehtava	Asema	Ika
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	-.100	-.010	.013	-.007
	Sig. (2-tailed)	.072	.859	.813	.904
	N	327	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.087	.066	.006	-.105
	Sig. (2-tailed)	.114	.223	.907	.055
	N	328	337	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.061	-.102	.113	-.057
	Sig. (2-tailed)	.268	.063	.039	.296
	N	328	337	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	-.018	.005	-.016	-.001
	Sig. (2-tailed)	.740	.921	.763	.985
	N	328	337	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.084	-.031	-.017	-.107
	Sig. (2-tailed)	.130	.570	.799	.051
	N	328	337	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.005	-.016	-.043	-.048
	Sig. (2-tailed)	.927	.763	.431	.383
	N	328	337	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	-.004	.018	-.055	-.028
	Sig. (2-tailed)	.937	.749	.318	.634
	N	328	337	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	-.012	.037	-.040	-.083
	Sig. (2-tailed)	.826	.501	.461	.088
	N	327	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	-.079	.051	.058	-.008
	Sig. (2-tailed)	.154	.354	.288	.881
	N	328	337	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.097	-.003	-.042	-.025
	Sig. (2-tailed)	.079	.950	.441	.643
	N	328	337	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	-.072	-.087	.026	-.087
	Sig. (2-tailed)	.193	.111	.835	.220
	N	328	337	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.046	-.058	-.059	-.028
	Sig. (2-tailed)	.404	.285	.278	.608
	N	328	337	337	337

Page 39

		Correlations			
		Virkaika	Sukupuoli	Aidinkieli	OIS_ika
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.019	.028	.060	.318**
	Sig. (2-tailed)	.729	.812	.272	.000
	N	336	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.093	-.107*	-.045	.206**
	Sig. (2-tailed)	.090	.049	.407	.000
	N	337	337	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.008	-.065	-.035	.247**
	Sig. (2-tailed)	.879	.081	.519	.000
	N	337	337	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	-.008	-.036	.034	.301**
	Sig. (2-tailed)	.882	.509	.531	.000
	N	337	337	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.085	.059	.033	.283**
	Sig. (2-tailed)	.121	.284	.549	.000
	N	337	337	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	-.036	.012	-.022	.024
	Sig. (2-tailed)	.616	.827	.690	.661
	N	337	337	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	-.035	-.044	.084	.104
	Sig. (2-tailed)	.522	.419	.123	.056
	N	337	337	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	-.049	.009	.064	.187**
	Sig. (2-tailed)	.372	.871	.244	.001
	N	336	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.033	-.036	.103	.205**
	Sig. (2-tailed)	.548	.512	.058	.000
	N	337	337	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.059	.054	.027	.172**
	Sig. (2-tailed)	.276	.323	.616	.002
	N	337	337	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.021	.081	-.001	.231**
	Sig. (2-tailed)	.705	.139	.988	.000
	N	337	337	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.062	.014	-.000	.065
	Sig. (2-tailed)	.280	.795	.270	.083
	N	337	337	337	337

Page 40

		Correlations		
		OIS_sukupuoli	OIS_kansalaisuus	OIS_kieli
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.221**	.228**	.186**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.311**	.235**	.143**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008
	N	337	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.351**	.188**	.107**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.049
	N	337	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	.148**	.151**	.174**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.001
	N	337	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.145**	.158**	.168**
	Sig. (2-tailed)	.008	.004	.002
	N	337	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.157**	.264**	.132**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.015
	N	337	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.122**	.274**	.260**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.283**	.285**	.172**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.206**	.092	.182**
	Sig. (2-tailed)	.000	.092	.001
	N	337	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.243**	.235**	.142**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.172**	.367**	.269**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.183**	.400**	.193**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	337	337	337

Page 41

		Correlations		
		OIS_uskonto	OIS_mielipide	OIS_yhdistystoiminta
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.246**	.408**	.357**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.233**	.165**	.107**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.051
	N	337	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.319**	.319**	.240**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	.288**	.271**	.206**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.183**	.183**	.163**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000
	N	337	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.327**	.170**	.126**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.021
	N	337	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.182**	.221**	.090**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.100
	N	337	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.383**	.191**	.264**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.212**	.400**	.248**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.428**	.238**	.363**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.320**	.203**	.278**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.333**	.141**	.185**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.001
	N	337	337	337

Page 42

		Correlations		
		OIS_terveydentila	OIS_seksuaalisuus	OIS_perhesuhteet
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.561**	.218**	.269**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.243**	.368**	.080**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.143
	N	337	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.352**	.259**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	.286**	.197**	.191**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.194**	.212**	.155**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004
	N	337	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.290**	.274**	.066**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.203
	N	337	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.221**	.284**	.066**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.229
	N	337	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.305**	.187**	.243**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.380**	.168**	.281**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000
	N	337	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.343**	.245**	.252**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.290**	.203**	.172**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.275**	.275**	.130**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017
	N	337	337	337

Page 43

		Correlations		
		OIS_ika	OIS_sukupuoli	OIS_kansalaisuus
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.368**	.278**	.331**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.340**	.459**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.322**	.273**	.239**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	.297**	.280**	.257**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.221**	.314**	.170**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.119**	.135**	.209**
	Sig. (2-tailed)	.029	.013	.000
	N	337	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.195**	.210**	.177**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.001
	N	337	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.180**	.220**	.128**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.019
	N	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.207**	.273**	.179**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N	337	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.166**	.227**	.248**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.204**	.194**	.276**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.133**	.134**	.204**
	Sig. (2-tailed)	.014	.014	.000
	N	337	337	337

Page 44

		OHS_kieli	OHS_uskonto	OHS_mielipide
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.328**	.375	.451**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.359**	.526**	.265
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.193**	.346**	.328
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OIS_ika	Pearson Correlation	.198**	.148	.236
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000
	N	337	337	336
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.154**	.152**	.211**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.000
	N	337	337	336
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.215**	.240**	.138*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011
	N	337	337	336
OIS_kieli	Pearson Correlation	.283**	.242**	.157**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004
	N	337	337	336
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.154**	.327**	.137*
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.012
	N	336	336	335
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.213**	.142**	.326**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000
	N	337	337	336
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.208**	.294**	.208*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.284**	.253**	.187**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N	337	337	336
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.210**	.265**	.135*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013
	N	337	337	336

Page 45

		OHS_yhdistystoiminta	OHS_terveydentila	OHS_seksuaalisuus
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.385**	1	.313**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.295**	.313**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	336	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.346**	.380**	.304**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_ika	Pearson Correlation	.185**	.287**	.193**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.221**	.191**	.190**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.101	.224**	.207**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.038	.193**	.241**
	Sig. (2-tailed)	.485	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.207**	.266**	.184**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	335	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.299**	.392**	.208**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.352**	.276**	.247**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.272**	.316**	.251**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.141**	.207**	.233**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000
	N	337	336	337

Page 46

		OHS_perhesuhteet	OIS_ika	OIS_sukupuoli
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.380**	.287**	.191**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.304**	.193**	.190**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	1	.139*	.197**
	Sig. (2-tailed)		.010	.000
	N	337	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	.139*	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000
	N	337	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.197**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.096	.224**	.254**
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.091	.265**	.260**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.218**	.286**	.272**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.266**	.496**	.328**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.270**	.378**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.215**	.353**	.374**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.156**	.210**	.223**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000
	N	337	337	337

Page 47

		OIS_kansalaisuus	OIS_kieli	OIS_uskonto
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.224**	.193**	.266**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	335
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.207**	.241**	.194**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.096	.091	.218**
	Sig. (2-tailed)	.077	.004	.000
	N	337	337	336
OIS_ika	Pearson Correlation	.224**	.265**	.286**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.254**	.260**	.272**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	1	.365**	.338**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	337	337	336
OIS_kieli	Pearson Correlation	.365**	1	.298**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	337	337	336
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.338**	.286**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.219**	.213**	.329**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.351**	.252**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.421**	.209**	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.356**	.295**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336

Page 48

		Correlations		
		OIS_mielipide	OIS_yhdistystoiminta	OIS_terveydentila
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.392**	.276**	.316**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.208**	.247**	.251**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.286**	.270**	.215**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	.496**	.378**	.353**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.328**	.351**	.374**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.213**	.351**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.213**	.252**	.209**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.326**	.518**	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	1	.462**	.304**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	337	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.462**	1	.364**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	337	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.304**	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.212**	.414**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 49

		Correlations		
		OIS_seksuaalisuus	OIS_perhesuhteet	olen_puuttunut
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.207**	.203**	.238**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.233**	.168**	.117
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.032
	N	337	337	336
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.159**	.366**	.199**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000
	N	337	337	336
OIS_ika	Pearson Correlation	.210**	.209**	.113
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038
	N	337	337	336
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.223**	.341**	.026
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.631
	N	337	337	336
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.356**	.248**	.006
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.915
	N	337	337	336
OIS_kieli	Pearson Correlation	.295**	.208**	.109
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.046
	N	337	337	336
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.551**	.366**	.086
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.118
	N	336	336	335
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.212**	.304**	.135
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013
	N	337	337	336
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.414**	.249**	.103
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.059
	N	337	337	336
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.591**	.435**	.061
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.265
	N	337	337	336
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	1	.393**	.080
	Sig. (2-tailed)		.000	.142
	N	337	337	336

Page 50

		Correlations		
		olen_lomittanut	puuttanut	ohjausta
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.225**	-.058	-.023
	Sig. (2-tailed)	.000	.289	.668
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.089	-.009	.033
	Sig. (2-tailed)	.103	.865	.546
	N	337	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.202**	-.120*	-.056
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.307
	N	337	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	.163**	.013	.081
	Sig. (2-tailed)	.003	.811	.137
	N	337	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.062	-.023	-.004
	Sig. (2-tailed)	.082	.679	.936
	N	337	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.072	.071	.037
	Sig. (2-tailed)	.190	.195	.501
	N	337	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.090	.064	.056
	Sig. (2-tailed)	.067	.325	.308
	N	337	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.147**	-.060	.044
	Sig. (2-tailed)	.007	.276	.421
	N	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.191**	-.072	.042
	Sig. (2-tailed)	.000	.190	.447
	N	337	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.137*	.019	.062
	Sig. (2-tailed)	.012	.722	.256
	N	337	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.094	.022	-.003
	Sig. (2-tailed)	.083	.691	.963
	N	337	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.117*	.091	.033
	Sig. (2-tailed)	.032	.095	.542
	N	337	337	337

Page 51

		Correlations		
		jalkautettu_VYS	käsitteensä_VYS	joudun_todista maan
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	-.020	.000	.352**
	Sig. (2-tailed)	.719	.099	.000
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.027	.068	.136
	Sig. (2-tailed)	.625	.216	.011
	N	337	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.083	-.028	.280**
	Sig. (2-tailed)	.131	.638	.000
	N	337	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	.041	.060	.163**
	Sig. (2-tailed)	.457	.270	.003
	N	337	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.036	-.018	.057
	Sig. (2-tailed)	.515	.739	.294
	N	337	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.064	.089	-.022
	Sig. (2-tailed)	.244	.103	.686
	N	337	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.062	.129	.097
	Sig. (2-tailed)	.093	.017	.076
	N	337	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	-.024	.067	.138
	Sig. (2-tailed)	.668	.075	.011
	N	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.000	.005	.213**
	Sig. (2-tailed)	.994	.922	.000
	N	337	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.055	-.005	.151**
	Sig. (2-tailed)	.315	.934	.005
	N	337	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	-.052	.028	.125*
	Sig. (2-tailed)	.340	.605	.022
	N	337	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.049	.112*	.052
	Sig. (2-tailed)	.373	.040	.342
	N	337	337	337

Page 52

Correlations

		ryhmäaine_puuttumattomuus	syjinta_osa_ryhmytymistä	samat_saanot
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.241**	.181**	-.278**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	336	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.312**	.334**	-.092
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.091
	N	337	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.183**	.127**	-.140**
	Sig. (2-tailed)	.001	.019	.010
	N	337	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	.202**	.165**	-.079
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.148
	N	337	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.172**	.151**	-.031
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.570
	N	337	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.119*	.109*	.002
	Sig. (2-tailed)	.029	.046	.971
	N	337	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.114*	.067	.006
	Sig. (2-tailed)	.036	.216	.915
	N	337	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.070	.089	-.048
	Sig. (2-tailed)	.198	.102	.378
	N	336	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.236**	.218**	-.124**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023
	N	337	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.091	.093	-.014
	Sig. (2-tailed)	.097	.087	.794
	N	337	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.203**	.104	-.040
	Sig. (2-tailed)	.000	.056	.462
	N	337	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.040	-.026	-.003
	Sig. (2-tailed)	.469	.638	.983
	N	337	337	337

Page 53

Correlations

		henkilövalinnat	vaikutusmahdollisuudet_lyhyon	esimies_tasapuolinen
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	-.237**	-.270**	-.210**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	334	333
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.077	.018	.029
	Sig. (2-tailed)	.156	.742	.594
	N	337	335	334
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.219**	-.175**	-.176**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001
	N	337	335	334
OIS_ika	Pearson Correlation	-.084	-.090	-.089
	Sig. (2-tailed)	.124	.102	.105
	N	337	335	334
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.100	-.110	-.084
	Sig. (2-tailed)	.067	.045	.247
	N	337	335	334
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.028	.055	.063
	Sig. (2-tailed)	.611	.317	.253
	N	337	335	334
OIS_kieli	Pearson Correlation	.032	.090	.080
	Sig. (2-tailed)	.558	.102	.274
	N	337	335	334
OIS_uskonto	Pearson Correlation	-.088	-.022	-.001
	Sig. (2-tailed)	.213	.695	.980
	N	336	334	333
OIS_mielipide	Pearson Correlation	-.215**	-.183**	-.224**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	337	335	334
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.056	-.044	-.122
	Sig. (2-tailed)	.310	.417	.025
	N	337	335	334
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	-.043	-.048	-.033
	Sig. (2-tailed)	.429	.384	.544
	N	337	335	334
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.035	.042	.041
	Sig. (2-tailed)	.527	.443	.451
	N	337	335	334

Page 54

Correlations

		johto_yv_ediasta	esittimen	hädän_toiminta_arvot
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	-.309**	.060	-.197**
	Sig. (2-tailed)	.000	.275	.000
	N	333	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.085	.135	-.194**
	Sig. (2-tailed)	.122	.013	.000
	N	334	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.151**	.102	-.170**
	Sig. (2-tailed)	.006	.062	.002
	N	334	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	-.107*	.001	-.060
	Sig. (2-tailed)	.050	.986	.273
	N	334	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.123*	-.074	-.079
	Sig. (2-tailed)	.024	.174	.145
	N	334	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.040	.030	.041
	Sig. (2-tailed)	.472	.588	.450
	N	334	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	-.019	.043	.013
	Sig. (2-tailed)	.725	.434	.807
	N	334	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	-.079	-.031	-.015
	Sig. (2-tailed)	.148	.574	.778
	N	333	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	-.213**	-.033	-.192**
	Sig. (2-tailed)	.000	.550	.000
	N	334	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.068	-.013	-.085
	Sig. (2-tailed)	.216	.810	.118
	N	334	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	-.057	.041	-.029
	Sig. (2-tailed)	.302	.453	.599
	N	334	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.055	.049	.002
	Sig. (2-tailed)	.318	.369	.971
	N	334	337	337

Page 55

Correlations

		johtotoiminta_arvot	yhdenvertaisuus_yleensa	OTS_kaikki_syt
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	-.292**	-.291**	.388**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	335	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.102	-.142**	.148**
	Sig. (2-tailed)	.062	.009	.006
	N	337	336	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.146**	-.236**	.317**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_ika	Pearson Correlation	-.075	-.066	.220**
	Sig. (2-tailed)	.167	.230	.000
	N	337	336	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	-.064	-.069	.164**
	Sig. (2-tailed)	.243	.209	.003
	N	337	336	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.043	.026	.122**
	Sig. (2-tailed)	.427	.631	.025
	N	337	336	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.002	.026	.138**
	Sig. (2-tailed)	.977	.635	.011
	N	337	336	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	-.064	-.105	.162**
	Sig. (2-tailed)	.239	.055	.003
	N	336	335	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	-.188**	-.216**	.318**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	-.051	-.051	.145**
	Sig. (2-tailed)	.351	.352	.007
	N	337	336	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	-.053	-.074	.164**
	Sig. (2-tailed)	.330	.174	.003
	N	337	336	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	-.052	-.048	.080
	Sig. (2-tailed)	.341	.384	.141
	N	337	336	337

Page 56

Correlations

		OHS_kaikki_syyt	OIS_kaikki_syyt
OHS_terveydentila	Pearson Correlation	.353**	.367**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	336	336
OHS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.268**	.260**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	337	337
OHS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.328**	.264**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	337	337
OIS_ika	Pearson Correlation	.186**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	337	337
OIS_sukupuoli	Pearson Correlation	.164**	.440**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000
	N	337	337
OIS_kansalaisuus	Pearson Correlation	.074	.289**
	Sig. (2-tailed)	.174	.000
	N	337	337
OIS_kieli	Pearson Correlation	.124**	.269**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000
	N	337	337
OIS_uskonto	Pearson Correlation	.162**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000
	N	336	336
OIS_mielipide	Pearson Correlation	.223**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	337	337
OIS_yhdistystoiminta	Pearson Correlation	.167**	.361**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	337	337
OIS_terveydentila	Pearson Correlation	.155**	.346**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000
	N	337	337
OIS_seksuaalisuus	Pearson Correlation	.168**	.242**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	337	337

Page 57

Correlations

		Pelastuslaitos	Tehtava	Asema	Ika
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.023	-.020	.061	-.141**
	Sig. (2-tailed)	.677	.720	.266	.010
	N	328	337	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	-.056	-.011	-.187**	.157**
	Sig. (2-tailed)	.321	.837	.001	.004
	N	327	336	336	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	-.034	.082	-.031	.037
	Sig. (2-tailed)	.537	.134	.577	.501
	N	328	337	337	337
puututaan	Pearson Correlation	-.012	.056	-.268**	.109**
	Sig. (2-tailed)	.826	.277	.000	.046
	N	328	337	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	.016	.117**	-.185**	.049
	Sig. (2-tailed)	.778	.032	.001	.373
	N	328	337	337	337
jal kautettu_VYS	Pearson Correlation	.010	.038	-.270**	.229**
	Sig. (2-tailed)	.851	.492	.000	.000
	N	328	337	337	337
käsittensä_VYS	Pearson Correlation	-.008	.147**	-.130**	.260**
	Sig. (2-tailed)	.886	.007	.017	.000
	N	328	337	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	-.050	.122**	.156**	-.062
	Sig. (2-tailed)	.370	.025	.003	.254
	N	328	337	337	337
ryhmäpaine_puuttumattomuus	Pearson Correlation	-.070	.033	.187**	-.084
	Sig. (2-tailed)	.204	.548	.001	.123
	N	328	337	337	337
syrjintä_osa_ryhmytymistä	Pearson Correlation	-.070	.039	.117**	-.110**
	Sig. (2-tailed)	.209	.475	.032	.044
	N	328	337	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	.030	-.060	-.229**	.050
	Sig. (2-tailed)	.585	.276	.000	.358
	N	328	337	337	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	.087	-.057	-.283**	.039
	Sig. (2-tailed)	.114	.294	.000	.478
	N	328	337	337	337

Page 58

Correlations

		Virkailija	Sukupuoli	Aidinkieli	OIS_ika
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.088	-.028	.045	.077
	Sig. (2-tailed)	.107	.815	.412	.167
	N	337	337	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.162**	-.012	-.052	.180**
	Sig. (2-tailed)	.003	.823	.338	.001
	N	336	336	336	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	-.001	-.159**	-.022	.164**
	Sig. (2-tailed)	.989	.004	.681	.003
	N	337	337	337	337
puututaan	Pearson Correlation	.038	.042	-.092	.025
	Sig. (2-tailed)	.491	.441	.094	.845
	N	337	337	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	.110**	-.069	-.060	.011
	Sig. (2-tailed)	.043	.209	.270	.840
	N	337	337	337	337
jal kautettu_VYS	Pearson Correlation	.210**	.090	-.121	-.002
	Sig. (2-tailed)	.000	.100	.026	.968
	N	337	337	337	337
käsittensä_VYS	Pearson Correlation	.132**	.007	-.113	.049
	Sig. (2-tailed)	.015	.903	.038	.365
	N	337	337	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	-.137**	-.236**	.020	.286**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.713	.000
	N	337	337	337	337
ryhmäpaine_puuttumattomuus	Pearson Correlation	-.127**	-.077	.098	.211**
	Sig. (2-tailed)	.019	.156	.072	.000
	N	337	337	337	337
syrjintä_osa_ryhmytymistä	Pearson Correlation	-.080	-.096	.110	.079
	Sig. (2-tailed)	.142	.077	.044	.148
	N	337	337	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	.095	.072	-.018	-.180**
	Sig. (2-tailed)	.082	.189	.739	.001
	N	337	337	337	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	.024	.088	.028	-.214**
	Sig. (2-tailed)	.662	.106	.613	.000
	N	337	337	337	337

Page 59

Correlations

		OIS_sukupuoli	OIS_kansalaisuus	OIS_kieli
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.184**	.238**	.234**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	337	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.064	-.024	.029
	Sig. (2-tailed)	.239	.686	.601
	N	336	336	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	.194**	-.042	.051
	Sig. (2-tailed)	.000	.437	.350
	N	337	337	337
puututaan	Pearson Correlation	-.060	.050	-.020
	Sig. (2-tailed)	.276	.362	.708
	N	337	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	.014	-.036	.041
	Sig. (2-tailed)	.796	.505	.453
	N	337	337	337
jal kautettu_VYS	Pearson Correlation	-.045	.033	-.006
	Sig. (2-tailed)	.415	.544	.908
	N	337	337	337
käsittensä_VYS	Pearson Correlation	.016	-.041	-.051
	Sig. (2-tailed)	.763	.457	.349
	N	337	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.343**	.029	.056
	Sig. (2-tailed)	.000	.600	.308
	N	337	337	337
ryhmäpaine_puuttumattomuus	Pearson Correlation	.208**	.140**	.170**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002
	N	337	337	337
syrjintä_osa_ryhmytymistä	Pearson Correlation	.226**	.116**	.108**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.047
	N	337	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	-.171**	-.023	-.085
	Sig. (2-tailed)	.002	.675	.119
	N	337	337	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	-.125**	.030	-.029
	Sig. (2-tailed)	.022	.584	.590
	N	337	337	337

Page 60

		Correlations		
		OTS_uskonto	OTS_mielipide	OTS_yhdistyst ominta
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.217**	.175*	.148*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.008
	N	337	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.108	.244**	.182*
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.001
	N	336	336	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	.049	.263**	.161*
	Sig. (2-tailed)	.366	.000	.003
	N	337	337	337
puututaan	Pearson Correlation	.039	-.036	-.088
	Sig. (2-tailed)	.478	.507	.213
	N	337	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	.011	-.045	-.001
	Sig. (2-tailed)	.836	.411	.984
	N	337	337	337
jalkautettu_VVS	Pearson Correlation	.032	-.001	.037
	Sig. (2-tailed)	.560	.989	.493
	N	337	337	337
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	-.033	.025	-.007
	Sig. (2-tailed)	.542	.643	.905
	N	337	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.067	.420**	.226*
	Sig. (2-tailed)	.075	.000	.000
	N	337	337	337
ryhmäpaine_puuttumattom uus	Pearson Correlation	.063	.273**	.094
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.085
	N	337	337	337
syrjintä_osa_ryhmytymist ä	Pearson Correlation	.140*	.201**	.088
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.074
	N	337	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	.000	-.275**	-.135*
	Sig. (2-tailed)	.965	.000	.013
	N	337	337	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	.002	-.291**	-.161*
	Sig. (2-tailed)	.977	.000	.003
	N	337	337	337

Page 61

		Correlations		
		OTS_terveyden tila	OTS_seksuaali suus	OTS_perhesuht eet
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.291**	.291**	.304**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.147**	.054	.138*
	Sig. (2-tailed)	.007	.328	.011
	N	336	336	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	.186**	.024	.197**
	Sig. (2-tailed)	.002	.660	.000
	N	337	337	337
puututaan	Pearson Correlation	.004	.034	-.126*
	Sig. (2-tailed)	.939	.533	.021
	N	337	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	.022	-.033	-.057
	Sig. (2-tailed)	.693	.542	.297
	N	337	337	337
jalkautettu_VVS	Pearson Correlation	.034	.051	-.087
	Sig. (2-tailed)	.538	.354	.110
	N	337	337	337
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	.026	-.036	.006
	Sig. (2-tailed)	.640	.505	.919
	N	337	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.314**	-.021	.306**
	Sig. (2-tailed)	.000	.704	.000
	N	337	337	337
ryhmäpaine_puuttumattom uus	Pearson Correlation	.221**	.177**	.233**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	337	337	337
syrjintä_osa_ryhmytymist ä	Pearson Correlation	.161**	.142**	.136*
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.013
	N	337	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	-.222**	-.046	-.189*
	Sig. (2-tailed)	.000	.402	.000
	N	337	337	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	-.232**	-.001	-.180*
	Sig. (2-tailed)	.000	.982	.001
	N	337	337	337

Page 62

		Correlations		
		OHS_ika	OHS_sukupuoli	OHS_kansalais uus
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.068	.184**	.169**
	Sig. (2-tailed)	.213	.001	.002
	N	337	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.229**	.137*	.099
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.069
	N	336	336	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	.201**	.163**	.115*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.034
	N	337	337	337
puututaan	Pearson Correlation	.020	.028	-.002
	Sig. (2-tailed)	.719	.810	.977
	N	337	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	-.006	.022	-.079
	Sig. (2-tailed)	.920	.684	.147
	N	337	337	337
jalkautettu_VVS	Pearson Correlation	.079	-.033	-.007
	Sig. (2-tailed)	.147	.547	.892
	N	337	337	337
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	.080	.057	.093
	Sig. (2-tailed)	.145	.298	.090
	N	337	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.194**	.195**	.158**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004
	N	337	337	337
ryhmäpaine_puuttumattom uus	Pearson Correlation	.273**	.258**	.262**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
syrjintä_osa_ryhmytymist ä	Pearson Correlation	.206**	.254**	.313**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	-.148**	-.092	-.079
	Sig. (2-tailed)	.006	.091	.148
	N	337	337	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	-.144**	-.092	-.029
	Sig. (2-tailed)	.008	.091	.802
	N	337	337	337

Page 63

		Correlations		
		OHS_kieli	OHS_uskonto	OHS_mielipide
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.174**	.190**	.161**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006
	N	337	337	336
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.074	.141**	.286**
	Sig. (2-tailed)	.178	.009	.000
	N	336	336	335
olen_limottanut	Pearson Correlation	.119*	.157**	.249**
	Sig. (2-tailed)	.030	.004	.000
	N	337	337	336
puututaan	Pearson Correlation	-.043	-.057	-.053
	Sig. (2-tailed)	.432	.296	.335
	N	337	337	336
ohjausta	Pearson Correlation	.013	-.038	.020
	Sig. (2-tailed)	.807	.485	.721
	N	337	337	336
jalkautettu_VVS	Pearson Correlation	-.017	.034	-.025
	Sig. (2-tailed)	.767	.532	.651
	N	337	337	336
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	-.015	.070	.019
	Sig. (2-tailed)	.783	.188	.731
	N	337	337	336
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.185**	.180**	.289**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	337	337	336
ryhmäpaine_puuttumattom uus	Pearson Correlation	.251**	.220**	.245**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
syrjintä_osa_ryhmytymist ä	Pearson Correlation	.210**	.296**	.231**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
samat_saannot	Pearson Correlation	-.116**	-.031	-.183**
	Sig. (2-tailed)	.033	.565	.001
	N	337	337	336
henkilövalinnat	Pearson Correlation	-.061	-.027	-.209**
	Sig. (2-tailed)	.264	.827	.000
	N	337	337	336

Page 64

		Correlations		
		OHS_yhdistyst ominta	OHS_terveiden tila	OHS_seksuaali suus
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.199**	.203**	.168**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	337	336	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.176**	.238**	.117**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.032
	N	336	335	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	.166**	.225**	.086**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.103
	N	337	336	337
puututaan	Pearson Correlation	-.123**	-.058**	-.009**
	Sig. (2-tailed)	.024	.289	.865
	N	337	336	337
ohjausta	Pearson Correlation	-.038**	-.023**	.033**
	Sig. (2-tailed)	.490	.688	.546
	N	337	336	337
jal kautettu_VVS	Pearson Correlation	-.003**	-.020**	.027**
	Sig. (2-tailed)	.956	.719	.825
	N	337	336	337
kasitteena_VVS	Pearson Correlation	-.003**	.090**	.068**
	Sig. (2-tailed)	.952	.099	.216
	N	337	336	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.195**	.352**	.138**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011
	N	337	336	337
ryhmapaine_puuttumattom uus	Pearson Correlation	.200**	.241**	.312**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
syrjinta_osa_ryhmaytymist a	Pearson Correlation	.262**	.181**	.334**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	337	336	337
samat_saannot	Pearson Correlation	-.168**	-.278**	-.002**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.991
	N	337	336	337
henkilovalinnat	Pearson Correlation	-.205**	-.237**	-.077**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.156
	N	337	336	337

Page 65

		Correlations		
		OHS_perhesu hteet	OIS_ika	OIS_sukupuoli
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.366**	.206**	.341**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.199**	.113**	.028**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.831
	N	336	336	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	.202**	.163**	.062**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.062
	N	337	337	337
puututaan	Pearson Correlation	-.120**	.013**	-.023**
	Sig. (2-tailed)	.027	.811	.679
	N	337	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	-.056**	.081**	-.004**
	Sig. (2-tailed)	.307	.137	.938
	N	337	337	337
jal kautettu_VVS	Pearson Correlation	-.083**	.041**	-.036**
	Sig. (2-tailed)	.131	.457	.515
	N	337	337	337
kasitteena_VVS	Pearson Correlation	-.026**	.060**	-.018**
	Sig. (2-tailed)	.638	.270	.739
	N	337	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.280**	.163**	.057**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.294
	N	337	337	337
ryhmapaine_puuttumattom uus	Pearson Correlation	.193**	.202**	.172**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002
	N	337	337	337
syrjinta_osa_ryhmaytymist a	Pearson Correlation	.127**	.195**	.151**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.005
	N	337	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	-.140**	-.079**	-.031**
	Sig. (2-tailed)	.010	.148	.570
	N	337	337	337
henkilovalinnat	Pearson Correlation	-.219**	-.084**	-.100**
	Sig. (2-tailed)	.000	.124	.067
	N	337	337	337

Page 66

		Correlations		
		OIS_kansalaisu us	OIS_kieli	OIS_uskonto
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.248**	.208**	.366**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.006**	.109**	.086**
	Sig. (2-tailed)	.915	.046	.118
	N	336	336	335
olen_limottanut	Pearson Correlation	.072**	.090**	.147**
	Sig. (2-tailed)	.190	.097	.007
	N	337	337	336
puututaan	Pearson Correlation	.071**	.054**	-.060**
	Sig. (2-tailed)	.195	.325	.276
	N	337	337	336
ohjausta	Pearson Correlation	.037**	.056**	.044**
	Sig. (2-tailed)	.501	.308	.421
	N	337	337	336
jal kautettu_VVS	Pearson Correlation	.064**	.062**	-.024**
	Sig. (2-tailed)	.244	.093	.688
	N	337	337	336
kasitteena_VVS	Pearson Correlation	.089**	.129**	.097**
	Sig. (2-tailed)	.103	.017	.075
	N	337	337	336
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	-.022**	.097**	.138**
	Sig. (2-tailed)	.686	.076	.011
	N	337	337	336
ryhmapaine_puuttumattom uus	Pearson Correlation	.119**	.114**	.070**
	Sig. (2-tailed)	.029	.036	.198
	N	337	337	336
syrjinta_osa_ryhmaytymist a	Pearson Correlation	.109**	.067**	.089**
	Sig. (2-tailed)	.046	.216	.102
	N	337	337	336
samat_saannot	Pearson Correlation	.002**	.006**	-.048**
	Sig. (2-tailed)	.971	.915	.378
	N	337	337	336
henkilovalinnat	Pearson Correlation	.028**	.032**	-.068**
	Sig. (2-tailed)	.811	.558	.213
	N	337	337	336

Page 67

		Correlations		
		OIS_mielipide	OIS_yhdistystoi minia	OIS_terveident ila
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.304**	.246**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.135**	.103**	.061**
	Sig. (2-tailed)	.013	.059	.285
	N	336	336	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	.191**	.137**	.094**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.083
	N	337	337	337
puututaan	Pearson Correlation	-.072**	.019**	.022**
	Sig. (2-tailed)	.190	.722	.891
	N	337	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	.042**	.062**	-.003**
	Sig. (2-tailed)	.447	.286	.963
	N	337	337	337
jal kautettu_VVS	Pearson Correlation	.000**	-.055**	-.052**
	Sig. (2-tailed)	.994	.315	.340
	N	337	337	337
kasitteena_VVS	Pearson Correlation	.005**	-.005**	.028**
	Sig. (2-tailed)	.922	.934	.805
	N	337	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.213**	.151**	.125**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.022
	N	337	337	337
ryhmapaine_puuttumattom uus	Pearson Correlation	.239**	.091**	.203**
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.000
	N	337	337	337
syrjinta_osa_ryhmaytymist a	Pearson Correlation	.218**	.093**	.104**
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.056
	N	337	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	-.124**	-.014**	-.040**
	Sig. (2-tailed)	.023	.794	.482
	N	337	337	337
henkilovalinnat	Pearson Correlation	-.215**	-.056**	-.043**
	Sig. (2-tailed)	.000	.310	.429
	N	337	337	337

Page 68

		Correlations		
		OIS_kskuaalisuus	OIS_perhehuuteet	olen_puuttunut
OIS_perhehuuteet	Pearson Correlation	.393**	1	.037
	Sig. (2-tailed)	.000		.496
	N	337	337	336
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.080	.037	1
	Sig. (2-tailed)	.142	.496	
	N	336	336	336
olen_limoitannut	Pearson Correlation	.117*	.110*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.032	.043	.000
	N	337	337	336
puututaan	Pearson Correlation	.091	-.065	.118*
	Sig. (2-tailed)	.095	.231	.031
	N	337	337	336
ohjausta	Pearson Correlation	.033	.026	.203**
	Sig. (2-tailed)	.542	.641	.000
	N	337	337	336
jalkautettu_VVS	Pearson Correlation	.049	-.022	.297**
	Sig. (2-tailed)	.373	.685	.000
	N	337	337	336
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	.112*	-.034	.287**
	Sig. (2-tailed)	.040	.530	.000
	N	337	337	336
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.052	.056	.249**
	Sig. (2-tailed)	.342	.308	.000
	N	337	337	336
ryhmäpaine_puuttumattomuus	Pearson Correlation	.040	.083	.050
	Sig. (2-tailed)	.469	.127	.365
	N	337	337	336
syrijnta_osa_ryhmaytymistä	Pearson Correlation	-.026	.039	.051
	Sig. (2-tailed)	.838	.476	.353
	N	337	337	336
samat_saannot	Pearson Correlation	-.003	-.007	-.107*
	Sig. (2-tailed)	.963	.898	.050
	N	337	337	336
henkilövalinnat	Pearson Correlation	-.035	-.082	-.022
	Sig. (2-tailed)	.527	.134	.885
	N	337	337	336

Page 69

		Correlations		
		olen_limoitannut	puututaan	ohjausta
OIS_perhehuuteet	Pearson Correlation	.110*	-.065	.028
	Sig. (2-tailed)	.043	.231	.641
	N	337	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.616**	.118*	.203**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000
	N	336	336	336
olen_limoitannut	Pearson Correlation	1	.062	.191**
	Sig. (2-tailed)		.256	.000
	N	337	337	337
puututaan	Pearson Correlation	.062	1	.229**
	Sig. (2-tailed)	.256		.000
	N	337	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	.191**	.229**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	337	337
jalkautettu_VVS	Pearson Correlation	.135*	.287**	.340**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000
	N	337	337	337
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	.202**	.176**	.274**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	337	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.355**	-.095	-.038
	Sig. (2-tailed)	.000	.082	.488
	N	337	337	337
ryhmäpaine_puuttumattomuus	Pearson Correlation	.184**	-.143*	-.048
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.375
	N	337	337	337
syrijnta_osa_ryhmaytymistä	Pearson Correlation	.135*	-.086	-.047
	Sig. (2-tailed)	.013	.113	.388
	N	337	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	-.207**	.304**	.112*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.040
	N	337	337	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	-.190**	.214**	.124*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022
	N	337	337	337

Page 70

		Correlations		
		jalkautettu_VVS	käsitteensä_VVS	joudun_todistamaan
OIS_perhehuuteet	Pearson Correlation	-.022	-.034	.056
	Sig. (2-tailed)	.865	.530	.308
	N	337	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.297**	.267**	.249**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	336	336	336
olen_limoitannut	Pearson Correlation	.135*	.202**	.355**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000
	N	337	337	337
puututaan	Pearson Correlation	.287**	.176**	-.095
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.082
	N	337	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	.340**	.274**	-.038
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.488
	N	337	337	337
jalkautettu_VVS	Pearson Correlation	1	.521**	-.072
	Sig. (2-tailed)		.000	.185
	N	337	337	337
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	.521**	1	.079
	Sig. (2-tailed)	.000		.148
	N	337	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	-.072	.079	1
	Sig. (2-tailed)	.185	.148	
	N	337	337	337
ryhmäpaine_puuttumattomuus	Pearson Correlation	-.081	-.016	.394**
	Sig. (2-tailed)	.261	.771	.000
	N	337	337	337
syrijnta_osa_ryhmaytymistä	Pearson Correlation	-.019	.026	.339**
	Sig. (2-tailed)	.734	.632	.000
	N	337	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	.025	-.004	-.315**
	Sig. (2-tailed)	.648	.943	.000
	N	337	337	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	.095	.114	-.241**
	Sig. (2-tailed)	.081	.036	.000
	N	337	337	337

Page 71

		Correlations		
		ryhmäpaine_puuttumattomuus	syrijnta_osa_ryhmaytymistä	samat_saannot
OIS_perhehuuteet	Pearson Correlation	.083	.039	-.007
	Sig. (2-tailed)	.127	.476	.898
	N	337	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.050	.051	-.107*
	Sig. (2-tailed)	.365	.353	.050
	N	336	336	336
olen_limoitannut	Pearson Correlation	.184**	.135*	-.207**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.000
	N	337	337	337
puututaan	Pearson Correlation	-.143*	-.086	.304**
	Sig. (2-tailed)	.008	.113	.000
	N	337	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	-.048	-.047	.112*
	Sig. (2-tailed)	.375	.388	.040
	N	337	337	337
jalkautettu_VVS	Pearson Correlation	-.081	-.019	.025
	Sig. (2-tailed)	.261	.734	.648
	N	337	337	337
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	-.016	.026	-.004
	Sig. (2-tailed)	.771	.632	.943
	N	337	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.394**	.339**	-.315**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
ryhmäpaine_puuttumattomuus	Pearson Correlation	1	.535**	-.272**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	337	337	337
syrijnta_osa_ryhmaytymistä	Pearson Correlation	.535**	1	-.167**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002
	N	337	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	-.272**	-.167**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	
	N	337	337	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	-.156**	-.079	.625**
	Sig. (2-tailed)	.004	.190	.000
	N	337	337	337

Page 72

		Correlations		
		henkilövalinnat	vaikutusmahdollisuudet_tyohon	esimies_tasapuolinen
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.082	.028	-.030
	Sig. (2-tailed)	.134	.614	.590
	N	337	335	334
olen_puuttunut	Pearson Correlation	-.022	-.080	-.116
	Sig. (2-tailed)	.685	.142	.034
	N	336	334	333
olen_limottanut	Pearson Correlation	-.190**	-.205**	-.201**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	335	334
puututaan	Pearson Correlation	.214**	.243**	.107
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.051
	N	337	335	334
ohjausta	Pearson Correlation	.124*	.151**	.073
	Sig. (2-tailed)	.022	.006	.182
	N	337	335	334
jal kautettu_VVS	Pearson Correlation	.095	.073	.088
	Sig. (2-tailed)	.081	.184	.107
	N	337	335	334
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	.114*	.071	.035
	Sig. (2-tailed)	.036	.192	.522
	N	337	335	334
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	-.241**	-.317**	-.315**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	335	334
ryhmäpaine_puuttumattomuus	Pearson Correlation	-.156**	-.160**	-.089
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.106
	N	337	335	334
syrjintä_osa_ryhmytymistä	Pearson Correlation	-.079	-.072	.003
	Sig. (2-tailed)	.150	.192	.951
	N	337	335	334
samat_saannot	Pearson Correlation	.625**	.614**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	335	334
henkilövalinnat	Pearson Correlation	1	.728**	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	337	335	334

Page 73

		Correlations		
		johd_vy_ediasta	esittinen	hissittöimintä_arviot
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.086	-.008	-.029
	Sig. (2-tailed)	.119	.883	.567
	N	334	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	-.077	.110*	-.078
	Sig. (2-tailed)	.160	.043	.166
	N	333	336	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	-.191**	.111*	-.166**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.002
	N	334	337	337
puututaan	Pearson Correlation	.244**	.087	.148**
	Sig. (2-tailed)	.000	.110	.007
	N	334	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	.123**	.059	.050
	Sig. (2-tailed)	.024	.283	.357
	N	334	337	337
jal kautettu_VVS	Pearson Correlation	.091	.021	.007
	Sig. (2-tailed)	.098	.704	.905
	N	334	337	337
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	.045	.069	-.041
	Sig. (2-tailed)	.412	.208	.458
	N	334	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	-.286**	.154**	-.284**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000
	N	334	337	337
ryhmäpaine_puuttumattomuus	Pearson Correlation	-.174**	.062	-.274**
	Sig. (2-tailed)	.001	.257	.000
	N	334	337	337
syrjintä_osa_ryhmytymistä	Pearson Correlation	-.143**	.115**	-.207**
	Sig. (2-tailed)	.009	.030	.000
	N	334	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	.680**	.128**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000
	N	334	337	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	.761**	.150**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000
	N	334	337	337

Page 74

		Correlations		
		johdon_toiminta_arviot	yhdenvertaisuus_yleensä	OIS_kaikki_syyt
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	-.055	-.018	.155
	Sig. (2-tailed)	.311	.736	.004
	N	337	336	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	-.091	-.093	.283
	Sig. (2-tailed)	.096	.090	.000
	N	336	335	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	-.195**	-.218**	.303**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	330	337
puututaan	Pearson Correlation	.239**	.189**	-.058
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.291
	N	337	336	337
ohjausta	Pearson Correlation	.116*	.113	.016
	Sig. (2-tailed)	.033	.038	.765
	N	337	336	337
jal kautettu_VVS	Pearson Correlation	.042	.071	.028
	Sig. (2-tailed)	.445	.194	.838
	N	337	336	337
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	.006	-.044	.042
	Sig. (2-tailed)	.914	.420	.442
	N	337	336	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	-.273**	-.352**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
ryhmäpaine_puuttumattomuus	Pearson Correlation	-.228**	-.267**	.300**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
syrjintä_osa_ryhmytymistä	Pearson Correlation	-.128*	-.230**	.219**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000
	N	337	336	337
samat_saannot	Pearson Correlation	.644**	.583**	-.300**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	.680**	.587**	-.313**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337

Page 75

		Correlations	
		OHS_kaikki_syyt	OIS_kaikki_syyt
OIS_perhesuhteet	Pearson Correlation	.180**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000
	N	337	337
olen_puuttunut	Pearson Correlation	.325**	.116*
	Sig. (2-tailed)	.000	.033
	N	336	336
olen_limottanut	Pearson Correlation	.293**	.186**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001
	N	337	337
puututaan	Pearson Correlation	-.056	-.072
	Sig. (2-tailed)	.307	.185
	N	337	337
ohjausta	Pearson Correlation	.041	.091
	Sig. (2-tailed)	.454	.096
	N	337	337
jal kautettu_VVS	Pearson Correlation	.035	-.004
	Sig. (2-tailed)	.521	.944
	N	337	337
käsitteensä_VVS	Pearson Correlation	.067	.038
	Sig. (2-tailed)	.221	.514
	N	337	337
joudun_todistamaan	Pearson Correlation	.234**	.179**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001
	N	337	337
ryhmäpaine_puuttumattomuus	Pearson Correlation	.205**	.252**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	337	337
syrjintä_osa_ryhmytymistä	Pearson Correlation	.149**	.228**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000
	N	337	337
samat_saannot	Pearson Correlation	-.203**	-.140**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010
	N	337	337
henkilövalinnat	Pearson Correlation	-.236**	-.198**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	337	337

Page 76

Correlations

		Peilastuslatios	Tehtava	Asema	Ika
vaikutusmahdollisuudet_tyohon	Pearson Correlation	.077	.076	-.254**	.060
	Sig. (2-tailed)	.163	.167	.000	.278
	N	326	335	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	.058	-.040	-.124	-.069
	Sig. (2-tailed)	.297	.464	.023	.209
	N	325	334	334	334
johto_yv_edistava	Pearson Correlation	.123	-.083	-.218**	.000
	Sig. (2-tailed)	.028	.132	.000	.993
	N	325	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	-.077	.079	.024	.047
	Sig. (2-tailed)	.165	.149	.661	.395
	N	328	337	337	337
höstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.055	-.110	-.130	-.018
	Sig. (2-tailed)	.323	.033	.017	.748
	N	328	337	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.112	.013	-.210**	-.061
	Sig. (2-tailed)	.042	.819	.000	.265
	N	328	337	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	.116	-.095	-.161**	-.092
	Sig. (2-tailed)	.036	.082	.003	.091
	N	327	336	336	336
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.039	.037	.114	-.003
	Sig. (2-tailed)	.487	.503	.037	.983
	N	328	337	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.039	.123	-.038	-.024
	Sig. (2-tailed)	.482	.024	.488	.661
	N	328	337	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.027	.019	.009	-.065
	Sig. (2-tailed)	.824	.733	.870	.236
	N	328	337	337	337

Page 77

Correlations

		Virkakaika	Sukupuoli	Aidinkieli	OTS_ika
vaikutusmahdollisuudet_tyohon	Pearson Correlation	.014	.016	-.013	-.278**
	Sig. (2-tailed)	.804	.770	.815	.000
	N	335	335	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	-.041	.092	-.013	-.250**
	Sig. (2-tailed)	.480	.093	.814	.000
	N	334	334	334	334
johto_yv_edistava	Pearson Correlation	-.022	.082	-.006	-.195**
	Sig. (2-tailed)	.693	.135	.908	.000
	N	334	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	-.007	-.092	-.028	.031
	Sig. (2-tailed)	.896	.094	.611	.575
	N	337	337	337	337
höstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.017	.113	-.074	-.174**
	Sig. (2-tailed)	.755	.039	.173	.001
	N	337	337	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.080	.060	-.020	-.180**
	Sig. (2-tailed)	.274	.270	.719	.001
	N	337	337	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.094	.098	-.030	-.218**
	Sig. (2-tailed)	.087	.080	.582	.000
	N	336	336	336	336
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.017	-.119	.007	.073**
	Sig. (2-tailed)	.764	.029	.217	.000
	N	337	337	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.025	-.077	-.017	.286**
	Sig. (2-tailed)	.654	.159	.755	.000
	N	337	337	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.028	-.050	.038	.215**
	Sig. (2-tailed)	.805	.359	.489	.000
	N	337	337	337	337

Page 78

Correlations

		OTS_sukupuoli	OTS_kansalaisuus	OTS_kieli
vaikutusmahdollisuudet_tyohon	Pearson Correlation	-.142**	.002	-.049
	Sig. (2-tailed)	.009	.968	.372
	N	335	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	-.092	.068	-.060
	Sig. (2-tailed)	.095	.216	.278
	N	334	334	334
johto_yv_edistava	Pearson Correlation	-.124	-.036	-.082
	Sig. (2-tailed)	.024	.514	.257
	N	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	.158**	.080	.050
	Sig. (2-tailed)	.004	.144	.358
	N	337	337	337
höstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.154**	.037	-.092
	Sig. (2-tailed)	.005	.502	.090
	N	337	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.123	-.048	-.114
	Sig. (2-tailed)	.024	.376	.036
	N	337	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.156**	-.005	-.065
	Sig. (2-tailed)	.003	.930	.235
	N	336	336	336
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.383**	.151**	.228**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000
	N	337	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.201**	.132	.081
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.138
	N	337	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.204**	.160**	.180**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001
	N	337	337	337

Page 79

Correlations

		OTS_uskonto	OTS_mielipide	OTS_yhdistystoiminta
vaikutusmahdollisuudet_tyohon	Pearson Correlation	.013	-.325**	-.181**
	Sig. (2-tailed)	.812	.000	.001
	N	335	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	.013	-.317**	-.167**
	Sig. (2-tailed)	.807	.000	.002
	N	334	334	334
johto_yv_edistava	Pearson Correlation	.043	-.323**	-.182**
	Sig. (2-tailed)	.429	.000	.001
	N	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	.080	.057	.070
	Sig. (2-tailed)	.104	.296	.197
	N	337	337	337
höstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.033	-.234**	-.124**
	Sig. (2-tailed)	.547	.000	.023
	N	337	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.056	-.329**	-.168**
	Sig. (2-tailed)	.307	.000	.002
	N	337	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.073	-.348**	-.144**
	Sig. (2-tailed)	.161	.000	.008
	N	336	336	336
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.184**	.736**	.377**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.143**	.384**	.234**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.231**	.411**	.242**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 80

		Correlations		
		OIS_terveyden tila	OIS_seksuaalisuus	OIS_perhesuhteet
vaikutusmahdollisuudet työhön	Pearson Correlation	-.232**	.021	-.213**
	Sig. (2-tailed)	.000	.696	.000
	N	335	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	-.268**	.035	-.259**
	Sig. (2-tailed)	.000	.521	.000
	N	334	334	334
johto_vv_edistava	Pearson Correlation	-.266**	-.050	-.170**
	Sig. (2-tailed)	.000	.364	.002
	N	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	.056	.122	.082
	Sig. (2-tailed)	.307	.025	.132
	N	337	337	337
hiöstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.174**	-.037	-.184**
	Sig. (2-tailed)	.001	.501	.001
	N	337	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.251**	-.070	-.187**
	Sig. (2-tailed)	.000	.197	.001
	N	337	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.242**	-.015	-.245**
	Sig. (2-tailed)	.000	.790	.000
	N	336	336	336
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.330**	.145**	.365**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000
	N	337	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.210**	.130**	.209**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000
	N	337	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.370**	.166**	.288**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 81

		Correlations		
		OHS_ika	OHS_sukupuoli	OHS_kansalaisuus
vaikutusmahdollisuudet työhön	Pearson Correlation	-.129	.002	.014
	Sig. (2-tailed)	.018	.977	.798
	N	335	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	-.074	-.077	-.063
	Sig. (2-tailed)	.175	.160	.332
	N	334	334	334
johto_vv_edistava	Pearson Correlation	-.147**	-.126**	-.077
	Sig. (2-tailed)	.007	.021	.161
	N	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	.090	.079	.050
	Sig. (2-tailed)	.097	.147	.360
	N	337	337	337
hiöstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.139**	-.186**	-.196**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.000
	N	337	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.110**	-.120**	-.068
	Sig. (2-tailed)	.044	.028	.072
	N	337	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.178**	-.208**	-.130**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.017
	N	336	336	336
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.354**	.261**	.128**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018
	N	337	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.530**	.406**	.239**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.217**	.274**	.197**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 82

		Correlations		
		OHS_kieli	OHS_uskonto	OHS_mielipide
vaikutusmahdollisuudet työhön	Pearson Correlation	.001	.040	-.161
	Sig. (2-tailed)	.991	.464	.003
	N	335	335	334
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	-.059	.045	-.125**
	Sig. (2-tailed)	.279	.414	.023
	N	334	334	333
johto_vv_edistava	Pearson Correlation	-.073	-.047	-.289**
	Sig. (2-tailed)	.184	.395	.000
	N	334	334	333
eettinen	Pearson Correlation	-.007	.029	.132**
	Sig. (2-tailed)	.896	.602	.016
	N	337	337	336
hiöstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.135**	-.116**	-.166**
	Sig. (2-tailed)	.013	.033	.002
	N	337	337	336
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.091	-.075	-.278**
	Sig. (2-tailed)	.064	.170	.000
	N	337	337	336
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.103	-.138**	-.260**
	Sig. (2-tailed)	.059	.012	.000
	N	336	336	335
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.145**	.196**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000
	N	337	337	336
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.245**	.266**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.202**	.205**	.306**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336

Page 83

		Correlations		
		OHS_hdistystoiminta	OHS_terveyden tila	OHS_seksuaalisuus
vaikutusmahdollisuudet työhön	Pearson Correlation	-.127	-.270**	.018
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.742
	N	335	334	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	-.124**	-.210**	.029
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.594
	N	334	333	334
johto_vv_edistava	Pearson Correlation	-.226**	-.309**	-.085
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.122
	N	334	333	334
eettinen	Pearson Correlation	.065	.060	.135
	Sig. (2-tailed)	.235	.275	.013
	N	337	336	337
hiöstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.156**	-.197**	-.164**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000
	N	337	336	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.203**	-.292**	-.102
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.062
	N	337	336	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.205**	-.291**	-.142**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009
	N	336	335	336
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.307**	.388**	.148**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006
	N	337	336	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.351**	.353**	.268**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.257**	.367**	.250**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337

Page 84

Correlations

		OHS_perhesuh teet	OIS_ika	OIS_sukupuoli
vaikutusmahdollisuudet_ty ohon	Pearson Correlation	-.175**	-.090	-.110
	Sig. (2-tailed)	.001	.102	.045
	N	335	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	-.176**	-.089	-.064
	Sig. (2-tailed)	.001	.105	.247
	N	334	334	334
johto_vv_edistava	Pearson Correlation	-.151**	-.107	-.123
	Sig. (2-tailed)	.006	.050	.024
	N	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	.102	.001	-.074
	Sig. (2-tailed)	.062	.666	.174
	N	337	337	337
hiöstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.170**	-.060	-.079
	Sig. (2-tailed)	.002	.273	.145
	N	337	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.146**	-.075	-.064
	Sig. (2-tailed)	.007	.167	.243
	N	337	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.236**	-.066	-.069
	Sig. (2-tailed)	.000	.230	.209
	N	336	336	336
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.317**	.220**	.164*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003
	N	337	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.328**	.168**	.164*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003
	N	337	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.254**	.565**	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 85

Correlations

		OIS_kansalaisu us	OIS_kieli	OIS_uskonto
vaikutusmahdollisuudet_ty ohon	Pearson Correlation	.055	.060	-.022
	Sig. (2-tailed)	.317	.102	.695
	N	335	335	334
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	.063	.060	-.001
	Sig. (2-tailed)	.253	.274	.680
	N	334	334	333
johto_vv_edistava	Pearson Correlation	.040	-.019	-.079
	Sig. (2-tailed)	.472	.725	.148
	N	334	334	333
eettinen	Pearson Correlation	.030	.043	-.031
	Sig. (2-tailed)	.588	.434	.574
	N	337	337	336
hiöstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.041	.013	-.015
	Sig. (2-tailed)	.450	.807	.778
	N	337	337	336
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.043	.002	-.064
	Sig. (2-tailed)	.427	.977	.239
	N	337	337	336
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	.026	.026	-.105
	Sig. (2-tailed)	.631	.635	.055
	N	336	336	335
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.122*	.138*	.162**
	Sig. (2-tailed)	.025	.011	.003
	N	337	337	336
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.074	.124*	.162**
	Sig. (2-tailed)	.174	.023	.003
	N	337	337	336
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.289**	.299**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	336

Page 86

Correlations

		OIS_mielipide	OIS_yhdistysto minta	OIS_terveydent ia
vaikutusmahdollisuudet_ty ohon	Pearson Correlation	-.183**	-.044	-.048
	Sig. (2-tailed)	.001	.417	.384
	N	335	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	-.224**	-.122*	-.033
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.544
	N	334	334	334
johto_vv_edistava	Pearson Correlation	-.213**	-.068	-.057
	Sig. (2-tailed)	.000	.216	.302
	N	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	-.033	-.013	.041
	Sig. (2-tailed)	.550	.810	.453
	N	337	337	337
hiöstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.192**	-.085	-.029
	Sig. (2-tailed)	.000	.118	.599
	N	337	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.188**	-.051	-.053
	Sig. (2-tailed)	.001	.351	.330
	N	337	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.216**	-.051	-.074
	Sig. (2-tailed)	.000	.352	.174
	N	336	336	336
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.318**	.145**	.164*
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.003
	N	337	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.223**	.167**	.155**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004
	N	337	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.773**	.361**	.346**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337

Page 87

Correlations

		OIS_seksuaalis uus	OIS_perhesuht eet	olen_puuttunut
vaikutusmahdollisuudet_ty ohon	Pearson Correlation	.042	.028	-.080
	Sig. (2-tailed)	.443	.614	.142
	N	335	335	334
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	.041	-.030	-.116
	Sig. (2-tailed)	.451	.590	.034
	N	334	334	333
johto_vv_edistava	Pearson Correlation	-.055	-.086	-.077
	Sig. (2-tailed)	.318	.119	.160
	N	334	334	333
eettinen	Pearson Correlation	.046	-.008	.110
	Sig. (2-tailed)	.369	.883	.043
	N	337	337	336
hiöstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.002	-.029	-.076
	Sig. (2-tailed)	.671	.597	.166
	N	337	337	336
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.052	-.055	-.091
	Sig. (2-tailed)	.341	.311	.096
	N	337	337	336
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.048	-.018	-.093
	Sig. (2-tailed)	.384	.736	.090
	N	336	336	335
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.080	.155**	.263**
	Sig. (2-tailed)	.141	.004	.000
	N	337	337	336
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.168**	.160**	.325**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.000
	N	337	337	336
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.242**	.406**	.116
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033
	N	337	337	336

Page 88

Correlations

		olen_ilmoitannut	puutataan	ohjausta
vaikutusmahdollisuudet_tyohon	Pearson Correlation	-.205**	.243**	.151**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006
	N	335	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	-.201**	.107	.073
	Sig. (2-tailed)	.000	.051	.182
	N	334	334	334
johto_yv_edistava	Pearson Correlation	-.191**	.244**	.123*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024
	N	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	.111*	.087	.059
	Sig. (2-tailed)	.042	.110	.283
	N	337	337	337
hlöston_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.169**	.148**	.050
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.357
	N	337	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.195**	.239**	.116*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033
	N	337	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.218**	.189**	.113*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038
	N	338	338	338
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.303**	-.058	.018
	Sig. (2-tailed)	.000	.291	.765
	N	337	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.293**	-.056	.041
	Sig. (2-tailed)	.000	.307	.454
	N	337	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.186**	-.072	.091
	Sig. (2-tailed)	.001	.185	.096
	N	337	337	337

Correlations

		jalkautettu_YVS	käsitteensä_YVS	joudu_n_todista_maan
vaikutusmahdollisuudet_tyohon	Pearson Correlation	.073	.071	-.317**
	Sig. (2-tailed)	.184	.192	.000
	N	335	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	.088	.035	-.315**
	Sig. (2-tailed)	.107	.522	.000
	N	334	334	334
johto_yv_edistava	Pearson Correlation	.091	.045	-.288**
	Sig. (2-tailed)	.098	.412	.000
	N	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	.021	.069	.154**
	Sig. (2-tailed)	.704	.208	.005
	N	337	337	337
hlöston_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.007	-.041	-.284**
	Sig. (2-tailed)	.905	.458	.000
	N	337	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.042	.006	-.273**
	Sig. (2-tailed)	.445	.914	.000
	N	337	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	.071	-.044	-.352**
	Sig. (2-tailed)	.194	.420	.000
	N	338	338	338
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.026	.042	.410**
	Sig. (2-tailed)	.638	.442	.000
	N	337	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.035	.067	.234**
	Sig. (2-tailed)	.521	.221	.000
	N	337	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.004	.036	.179**
	Sig. (2-tailed)	.944	.514	.001
	N	337	337	337

Correlations

		ryhmäpaine_puuttamattomuus	syrijinta_osa_ryhmaytymista	samat_saannot
vaikutusmahdollisuudet_tyohon	Pearson Correlation	-.160**	-.072	.614**
	Sig. (2-tailed)	.003	.192	.000
	N	335	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	-.089	.003	.606**
	Sig. (2-tailed)	.106	.951	.000
	N	334	334	334
johto_yv_edistava	Pearson Correlation	-.174**	-.143**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000
	N	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	.062	.118*	.128*
	Sig. (2-tailed)	.257	.030	.018
	N	337	337	337
hlöston_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.274**	-.207**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.228**	-.128*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000
	N	337	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.297**	-.230**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	338	338	338
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.300**	.219**	-.300**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.205**	.149**	-.203**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000
	N	337	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.252**	.229**	-.140**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010
	N	337	337	337

Correlations

		henkilövalinnat	vaikutusmahdollisuudet_tyohon	esimies_tasapuolinen
vaikutusmahdollisuudet_tyohon	Pearson Correlation	.728**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	335	335	332
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	.632**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	334	332	334
johto_yv_edistava	Pearson Correlation	.761**	.689**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	334	332	332
eettinen	Pearson Correlation	.150**	.212**	.211**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000
	N	337	335	334
hlöston_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.469**	.462**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	335	334
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.660**	.653**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	335	334
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	.587**	.582**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	338	334	333
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.313**	-.374**	-.332**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	335	334
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.236**	-.178**	-.141**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010
	N	337	335	334
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.196**	-.169**	-.146**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.007
	N	337	335	334

Correlations

		johto_yv_edistava	eettinen	hlöstön_toiminta_arvot
vaikutusmahdollisuudet_lyohon	Pearson Correlation	.689**	.212**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	332	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	.596**	.211**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	332	334	334
johto_yv_edistava	Pearson Correlation	1	.143**	.543**
	Sig. (2-tailed)		.009	.000
	N	334	334	334
eettinen	Pearson Correlation	.143**	1	.321**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000
	N	334	337	337
hlöstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.543**	.321**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	334	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.805**	.221**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	334	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	.673**	.174**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	333	336	336
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.330**	.058	-.254**
	Sig. (2-tailed)	.000	.285	.000
	N	334	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.243**	.052	-.188**
	Sig. (2-tailed)	.000	.342	.001
	N	334	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.237**	-.070	-.208**
	Sig. (2-tailed)	.000	.199	.000
	N	334	337	337

Correlations

		johdon_toiminta_arvot	yhdenvertaisuus_yleensa	OTS_kaikki_syyt
vaikutusmahdollisuudet_lyohon	Pearson Correlation	.653**	.582**	-.374**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	335	334	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	.533**	.516**	-.332**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	334	333	334
johto_yv_edistava	Pearson Correlation	.805**	.673**	-.330**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	334	333	334
eettinen	Pearson Correlation	.221**	.174**	.058
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.285
	N	337	336	337
hlöstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	.677**	.669**	-.254**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	1	.764**	-.325**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	337	336	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	.764**	1	-.360**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	336	336	336
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.325**	-.360**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	337	336	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.248**	-.256**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	-.221**	-.220**	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	337	336	337

Correlations

		OHS_kaikki_syyt	OIS_kaikki_syyt
vaikutusmahdollisuudet_lyohon	Pearson Correlation	-.178**	-.169**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002
	N	335	335
esimies_tasapuolinen	Pearson Correlation	-.141**	-.146**
	Sig. (2-tailed)	.010	.007
	N	334	334
johto_yv_edistava	Pearson Correlation	-.243**	-.237**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	334	334
eettinen	Pearson Correlation	.052	-.070
	Sig. (2-tailed)	.342	.199
	N	337	337
hlöstön_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.188**	-.208**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	337	337
johdon_toiminta_arvot	Pearson Correlation	-.248**	-.221**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	337	337
yhdenvertaisuus_yleensa	Pearson Correlation	-.256**	-.220**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	336	336
OTS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.448**	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	337	337
OHS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	1	.272**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	337	337
OIS_kaikki_syyt	Pearson Correlation	.272**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	337	337

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).