

Finland – Executive Summary of the National Report

WP 2.6

AALTO & TIEKE

Executive Summary

This report presents the findings of the EDIFY_EDU project work package 2, aiming at creating new knowledge and understanding of the current situation and practices in EDI business management education across different European partner countries, through assessing the existing undergraduate training education courses as well as professional management courses with three European frameworks (EntreComp, LifeComp and DigiComp), illustrating the realization and the needs of EDI competencies in practice and discussing the national labour market conditions in terms of EDI. This country report concerns observations in Finland.

The competence areas that the current training provision targets at were: Assessment of the significance of diversity and inclusion; Understanding multiculturalism; Knowledge of the causes and effects of inequality and income distribution and, Application of principles of human behavior and leadership. The management training education and professional education had slightly different emphasis in their training provision. The current training provision analysed for this report was mostly focusing on the competencies of LifeComp and EntreComp.

In the Finnish context, the term EDI is not used in practical language. Instead, the different concepts equality, diversity and inclusion appear as separate concepts, sometimes overlapping. Main barriers to embedding EDI in organizations include lack of time, lack of methods and work culture. The competencies that were considered relevant for tackling EDI challenges in practice were, for example emotional competence, conflict management, cultural competence, listening, proactivity and appreciating others. There is a need to involve and embed EDI principles and requirements in the organizational culture. Identified good practices for this were to promote the experience of psychological safety and a safe space. In addition to knowledge, the value of embodied and holistic knowing were identified.

In Finland, the identified discrepancies in the labour market concern the gendered labour markets and the persistent gender wage gap; care tasks' unequal division (e.g. parental leaves) and gender equality in corporate management.

Executive Summary (in Finnish)

Tämä raportti esittelee havaintoja EDIFY_EDU-projektin työpakettiin 2 liittyen. Työpaketin tavoitteena on luoda uutta tietoa ja ymmärrystä EDI:n eli tasa-arvon (equality), monimuotoisuuden (diversity) ja inklusiivisuuden (inclusion) nykytilanteesta liiketoiminnan johtamisen koulutuksessa viidessä eurooppalaisessa kumppanimaassa. Tämä maaraportti koskee Suomeen liittyviä havaintoja.

Raportissa havainnollistetaan EDI-osaamisen käytännön tarpeita ja toteutumista Suomen koulutustarjonnassa sekä käsitellään kansallisia työmarkkinaolosuhteita EDI:n näkökulmasta. Raportissa tarkastellaan sekä perustutkintokursseja että jatkuvan oppimisen kursseja kolmen eurooppalaisen viitekehyksen (EntreComp, DigiComp ja LifeComp) kautta.

Suomen nykyinen koulutustarjonta kohdistuu seuraaviin osaamisalueisiin: monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden merkityksen arviointi; monikulttuurisuuden ymmärtäminen; tietoisuus eriarvoisuuden ja tulojakauman syistä ja vaikutuksista sekä ihmisten käyttäytymisen ja johtajuuden periaatteiden soveltaminen. Perustutkintokurssien ja jatkuvan oppimisen kurssien koulutustarjonnassa havaittiin joitakin eroavaisuuksia. Nykyisessä koulutustarjonnassa todettiin olevan eniten samankaltaisuutta EntreComp- ja Lifecomp-viitekehyksien kanssa.

Termiä EDI ei niinkään käytetä Suomessa. Sen sijaan tasa-arvoa, monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta käsitellään erillisinä tai osittain päällekkäisinä käsitteinä. Suurimmat esteet EDI:n integroimiselle organisaatioihin ovat ajan puute, menetelmien puute sekä organisaatiokulttuuri. EDI-haasteiden ratkaisemisessa tärkeiksi taidoiksi tunnistettiin muun muassa emotionaalinen osaaminen, konfliktien hallinta, kulttuurinen osaaminen, kuunteleminen, proaktiivisuus ja muiden arvostaminen. Havainnot osoittivat tarpeen EDI-periaatteiden ja

-vaatimusten sisällyttämiselle organisaatiokulttuuriin. Hyviksi keinoiksi siinä onnistumiseen tunnistettiin psykologisen turvallisuuden tunteen edistäminen ja henkilökohtaisen turvallisen tilan mahdollistaminen. Tiedollisen tietämyksen lisäksi tunnistettiin myös kehollisen ja kokonaisvaltaisen tietämyksen tärkeys.

Suomessa havaitut eroavaisuudet työmarkkinoilla koskivat työmarkkinoiden sukupuolittuneisuutta, sukupuolten välistä palkkaeroa, hoitotehtävien epätasaista jakautumista (esim. vanhempainvapaat) sekä sukupuolten tasa-arvoa yritysten johtotehtävissä.