

Aleksi Soini, KTT

13.7.2026

Julkinen hanketiedote

Työntekijäverkostojen merkitys osallisuuden edistäjinä työpaikoilla: LGBTQ+-verkostot suomalaisissa organisaatioissa

Työpaikkojen työntekijäverkostot ovat yleistyneet osana organisaatioiden monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyötä, mutta erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille suunnattuja LGBTQ+-työntekijäverkostoja on Suomessa toistaiseksi vielä vähän. Verkostojen tavoitteena on tukea vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden hyvinvointia sekä edistää yhdenvertaisuutta organisaatioissa, mutta niiden toimintatavoista, vaikuttavuudesta sekä kohtaamista haasteista on ollut niukasti tutkimustietoa. Tämä hanke tarkastelee, miten organisaatioiden sisäiset LGBTQ+-työntekijäverkostot vaikuttavat yhdenvertaisuuteen omalla työpaikallaan ja millaisia mahdollisuuksia niillä on luoda muutosta organisaatioiden sisältä käsin. Tutkimus nojaa vaihtoehtoisen organisoimisen, organisaatioaktiivisuuden, muutosjohtamisen ja -vastarinnan sekä paradoksiajattelun teorioihin. Hankkeen tavoitteena on tuottaa käytännönläheistä tietoa verkostojen toiminnasta ja niiden kohtaamista haasteista sekä rakentaa ymmärrystä työntekijäverkostojen kehittämiseen ja johtamiseen liittyen.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Pääasiallinen aineisto koostui 33:sta puolistrukturoidusta teemahaastattelusta, jotka toteutettiin suomalaisissa organisaatioissa LGBTQ+-työntekijäverkostojen toimintaan osallistuville tai niitä johtaville henkilöille. Haastatteluisia tarkasteltiin verkostojen toimintaa, muutoksen johtamista, osallistumisen kokemuksia, onnistumisia sekä toimintaan liittyviä haasteita. Keskimäärin haastattelut kestivät 55 minuuttia. Haastatteluaineisto analysoitiin induktiivisen laadullisen sisällönanalyysin avulla, jolloin analyysi eteni aineistosta nousevien teemojen ja narratiivien perusteella. Haastatteluja täydennettiin tutkimuksen aikana kerätyllä arkistomateriaalilla, joka sisälsi muun muassa media-artikkeleita, blogikirjoituksia sekä sosiaalisen median ja keskustelufoorumien keskusteluja. Tätä aineistoa hyödynnettiin haastattelulöydösten taustoittamisessa ja julkisen keskustelun ymmärtämisessä.

Hankkeen ensimmäinen osatutkimus osoittaa, että LGBTQ+-työntekijäverkostot toimivat organisaatioiden sisäisinä turvallisempina tiloina, joissa työntekijät voivat ilmaista identiteettiään avoimemmin, rakentaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vahvistaa keskinäistä solidaarisuutta. Verkostojen merkitys ulottuu kuitenkin vertaistukea laajemmalle, sillä ne toimivat myös organisaation muutoksen ajureina, esimerkiksi tunnistamalla yhdenvertaisuutta haastavia rakenteita, tekemällä vähemmistöjen kokemuksia näkyviksi sekä järjestämällä erilaista tietoisuutta lisäävää toimintaa. Lisäksi verkostot vaikuttavat organisaatioiden ulkoisiin suhteisiin esimerkiksi Pride- ja järjestöyhteistyön kautta, sekä osallistumalla niin konkreettisten toimien (kuten rekrytointikäytäntöjen) kuin maineen (esimerkiksi työnantajakuvan) kehittämiseen. Tutkimus kuvaa myös verkostojen organisointitapaa, jossa mahdolliseen vastarintaan vastataan rakentamalla toimintaa vapaaehtoisuuden, läpinäkyvyyden ja yhteisöllisyyden varaan.

Toinen osatutkimus tarkastelee työntekijäverkostojen toimintaa organisaation sisäisen aktivismin näkökulmasta ja tuo esiin verkostojen kohtaamia keskeisiä jännitteitä. Osallistujien kokemuksissa korostuivat erityisesti yhteenkuuluvuuden ja ulkopuolisuuden, näkyvyyden ja yksityisyyden sekä aidon ja performatiivisen liittolaisuuden väliset ristiriidat. Erityisesti verkostoja johtavat henkilöt joutuivat lisäksi tasapainoilemaan vapaaehtoisen verkostotyön ja varsinaisten työtehtäviensä välillä. Organisaatiotasolla jännitteitä syntyi verkostojen autonomian ja organisaation tarjoaman tuen,

verkostojen mission ja käytännön toiminnan sekä verkoston olemassaolon tarpeen ja sille asetetun vastuun välillä. Tulokset osoittavat, että juuri näiden ristiriitojen jatkuva neuvottelu on keskeinen osa työntekijäverkostojen arkea sekä toiminnan muotoutumista, ja niiden ymmärtäminen parantaa mahdollisuuksia vaikuttaa organisaatioiden käytäntöihin.

Hankkeen tarkoituksena on ollut lisätä ymmärrystä työntekijäverkostojen merkityksestä yhdenvertaisuuden, työhyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjinä suomalaisissa organisaatioissa. Tulokset osoittavat, että verkostot eivät ainoastaan tarjoa vertaistukea vähemmistöihin kuuluville työntekijöille, vaan ne voivat toimia merkittävinä organisaation sisäisen muutoksen ajureina. Samalla tutkimus tunnistaa rakenteellisia ja toiminnallisia jännitteitä, jotka vaikuttavat verkostojen toimintaedellytyksiin. Tuloksia voidaan hyödyntää erityisesti organisaatioissa, jotka suunnittelevat työntekijäverkoston perustamista tai haluavat kehittää ja etenkin kasvattaa olemassa olevien verkostojen toimintaa. Laajemmin tutkimus tarjoaa uutta tietoa siitä, miten työntekijäverkostot voivat rakentaa turvallisempia työyhteisöjä, vahvistaa monimuotoisuutta ja tukea kestäväää yhdenvertaisuustyötä myös muuttuvassa ja yhä polarisoituneemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa.

Julkaisuluettelo

Elokuussa vertaisarvioitavaksi lähetettävät artikkelit:

Soini, A. & Eräranta, K. (2026). Employee resource groups driving change in organizations: navigating organizational resistance and activist organizing. Lähetetään julkaisuun *International Journal of Equality, Diversity and Inclusion*.

Soini, A. & Eräranta, K. (2026). Alternative organizing as intra-organizational activism: Navigating paradoxes in LGBTQ+ employee resource groups within organizations. Lähetetään julkaisuun *Organization*.

Konferenssiesitykset:

Soini, A. (2026). Employee resource groups as intra-organizational safer spaces and solidarity initiatives. European Group of Organization Studies Colloquium in Bergamo/Italy, 9.-11.7.2026.