

TYÖLLISTYMISEN MAHDOLLISUUDET -SEMINAARI

30.08.2017 HÄMEENLINNA

MONIMUOTOISUUDESTA LISÄARVOA
AULIKKI SIPPOLA, KTT, MONIMUOTOISUUSJOHTAMISEN
ASiantuntija, FIBS

Esityksen sisältö & tavoite

- Missä mennään monimuotoisuuden johtamisessa?
- Mitä monimuotoisuutta tukeva johtaminen tarkoittaa?
- Miten rakentaa osallistavaa ja monimuotoisuutta hyödyntävää toimintakulttuuria?

FIBS AUTTAA TEKEMÄÄN PAREMPAA LIIKETOIMINTAA

VERKOTTAJA

TIEDONJAKAJA

SUUNNANNÄYTTÄJÄ

VAIKUTTAJA



TILAISUUDET

VALMENNUS

TEEMARYHMÄT

UUTIS- JA TIETOPALVELUT

MONIMUOTOISUUSVERKOSTO



VERKOSTOITUMINEN

TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

BENCHMARKING

TIETOA & NÄKYVYYTTÄ

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

SISÄINEN KOULUTUS

KÄYTÄNNÖT JA ESIMERKIT

SPARRAUS

MAINEENRAKENNUS

VIESTINTÄ & MARKKINOINTI



MONIMUOTOISUUDEN JOHTAMINEN JA MONIMUOTOISUUSSITOUMUS

MONIMUOTOISUUSVERKOSTO AUTTAA YRITYKSIÄ KEHITTÄMÄÄN JOHTAMISKÄYTÄNTÖJÄ JA
LIIKETOIMINTAA MONIMUOTOISUUTTA JA OSALLISUUTTA TUKEVAKSI

YHDENVERTAISUUS

TASA-ARVO

SAAVUTETTAVUUS

UUDET OSAAJAT

OSALLISTAVA TYÖYHTEISÖ

ERILAISUUDEN ARVOSTUS

INNOVATIIVISUUS

DESIGN FOR ALL

MONIMUOTOISUUSSITOUMUS

Tarjoamme yhdenvertaisia mahdollisuuksia

Tunnistamme ja hyödynnämme yksilöllistä osaamista ja tarpeita

Johdamme oikeudenmukaisesti henkilöstöä ja asiakkaita

Viestimme tavoitteistamme ja saavutuksistamme



MONIMUOTOISUUSVERKOSTO
DIVERSITY CHARTER FINLAND

117

ALLEKIRJOITAJAA
(9/2017)

Yritysvastuu

- Kannattava liiketoiminta edellyttää enenevässä määrin vastuullisuutta
- Yritykset ovat keskeisessä roolissa maailman taloudellisten, sosiaalisten ja ympäristöongelmien ratkaisussa
 - Lakien ja kansainvälisten normien noudattaminen on vastuullisen liiketoiminnan lähtökohta
 - Hyötyjen maksimointi ei ainoastaan osakkeenomistajille vaan myös muille sidosryhmille
 - Haittavaikutusten minimointi
- Kestävät toimintatavat ovat keskeisiä menestystekijöitä, kun kilpaillaan työntekijöistä, asiakkaista ja sijoituspäätöksistä

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja ihmisoikeudet osa sosiaalista vastuuta

Sosiaalinen vastuu sisältää:

- Työturvallisuuden, työhyvinvoinnin, laadukkaan (työ)elämän edistämisen: työllistäminen, työolosuhteet, ihmisoikeuksien kunnioittaminen
- Yhdenvertaisen kohtelun edistäminen, syrjinnän estäminen, heikommassa asemassa olevat
- Kuluttaja-asiat: Palvelujen ja tuotteiden turvallisuus, tiedon saanti, oikeussuoja, esteettömyys, saavutettavuus
- Sidosryhmä-/lähiyhteisöyhteistyö (kenen kanssa toimitaan)

MISSÄ MENNÄÄN MONIMUOTOISUUDEN
JOHTAMISESSA?

MANAGEMENT OF DIVERSITY AND INCLUSION/D&I

MONIMUOTOISUUSJOHTAMINEN KIINNOSTAA



DIVERSITY AS A STRENGTH

EMBRACING INCLUSION & DIVERSITY—A POWERFUL CATALYST FOR SUCCESS

accenture
High performance. Delivered.



OUR COMMITMENT TO DIVERSITY AND INCLUSION AT SODEXO

An introduction to our company's globally diverse employees and our practices



Ura | Kolumni

Työnantaja, suositko sosiaalisia, aktiivisia ja vauhdikkaita työntekijöitä? Rekrytoit systemaattisesti väärin

Aitoa monimuotoisuutta olisi se, että työpaikoille palkattaisiin olennaisilta ominaisuuksiltaan erilaisia ihmisiä, kirjoittaa Pekka Seppänen.

HS

Johtamisen ajankohtaisuus

Väestön
ikäntyminen,
muuttoliike,
osaajien puute,
työvoimapula

Inhimillisen
pääoman
parempaa
hyödyntämistä,
uusia osaajia
erilaisilla taustoilla

Kilpailun
kirstyminen,
kasvun ja voiton
tuottamisen
vaateet, globaali
liiketoiminta

Kansainvälistä
kilpailukykyä
ja
innovaatioita

Henkilöstön ja
asiakkaiden
muuttuvat
arvot, tarpeet
ja odotukset

Työelämän laatu,
tuottavuus,
vastuulliset
toimintatavat

Uusia
työnteon
tapoja,
hyvää
johtamista

Tuotteita ja
palveluita
moninaisen
asiakas-
kunnan
tarpeisiin

Lainsäädäntö
Yhden-
vertaisuus-/
tasa-arvo-
suunnitelmat


Yrityksiä, jotka
toimivat ja
profiloituvat
vastuullisena ja
erilaisuuden
huomioonottavana
työnantajina

MONIMUOTOISUUDESTA LISÄARVOA

Miksi monimuotoisuuden johtamiseen kannattaa panostaa?

Miten osallistavaa toimintakulttuuria voi kehittää?

<https://www.youtube.com/watch?v=WQD904rCyp8>



Monimuotoisuus on henkilöstön ja asiakkaiden erilaisuutta

Diversity
Iceberg

Johtamisen keskiössä kyvyt, taidot,
osaaminen... henkilöstössä ja
tarpeet, odotukset, tottumukset...
asiakaskunnissa!

Monimuotoisuuden johtaminen

Johtamista:

”missä ihmisten väliset erot valjastamalla luodaan tuottava työympäristö, jossa jokainen tuntee olevansa arvostettu, jokaisen kykyjä voidaan täydellisesti käyttää, ja organisaation tavoitteet saavuttaa”.

(Kandola & Fullerton, 1998)

⇒ **Oikeudenmukainen, reilu kohtelu ja johtaminen edistävät moniarvoisuutta ja kaikkien osallisuutta**

Monimuotoisuusjohtamisen hyödyt



Riskienhallinta



**Uutta pääomaa,
osaamista, ajattelua**



**Innovaatiot, uudet
tuotteet ja palvelut**



Kustannussäästöt



**Työnantajakuva ja
maineen kehittyminen**



**Parempi
tuottavuus**

OSALLISTAVAN JA MONIMUOTOISUUTTA HYÖDYNTÄVÄN TOIMINTAKULTTUURIN KEHITTÄMINEN

TUNNISTA SYRJINTÄ & YHDENVERTAISEN KOHTELUN ESTEET
TOIMINTATAVOISSA JA –MALLEISSA!

MYÖS ASIAKASRAJAPINNASSA

"MILLAINEN HENKILÖ ON HYVÄ TYYPPI?" "VOIKO HENKILÖ
OLLA ITSENSÄ?"

Syrjintä työhön pääsyssä

Mikä piirre voi asettaa henkilön heikompaan asemaan?

Syrjintä EU:ssa 2015



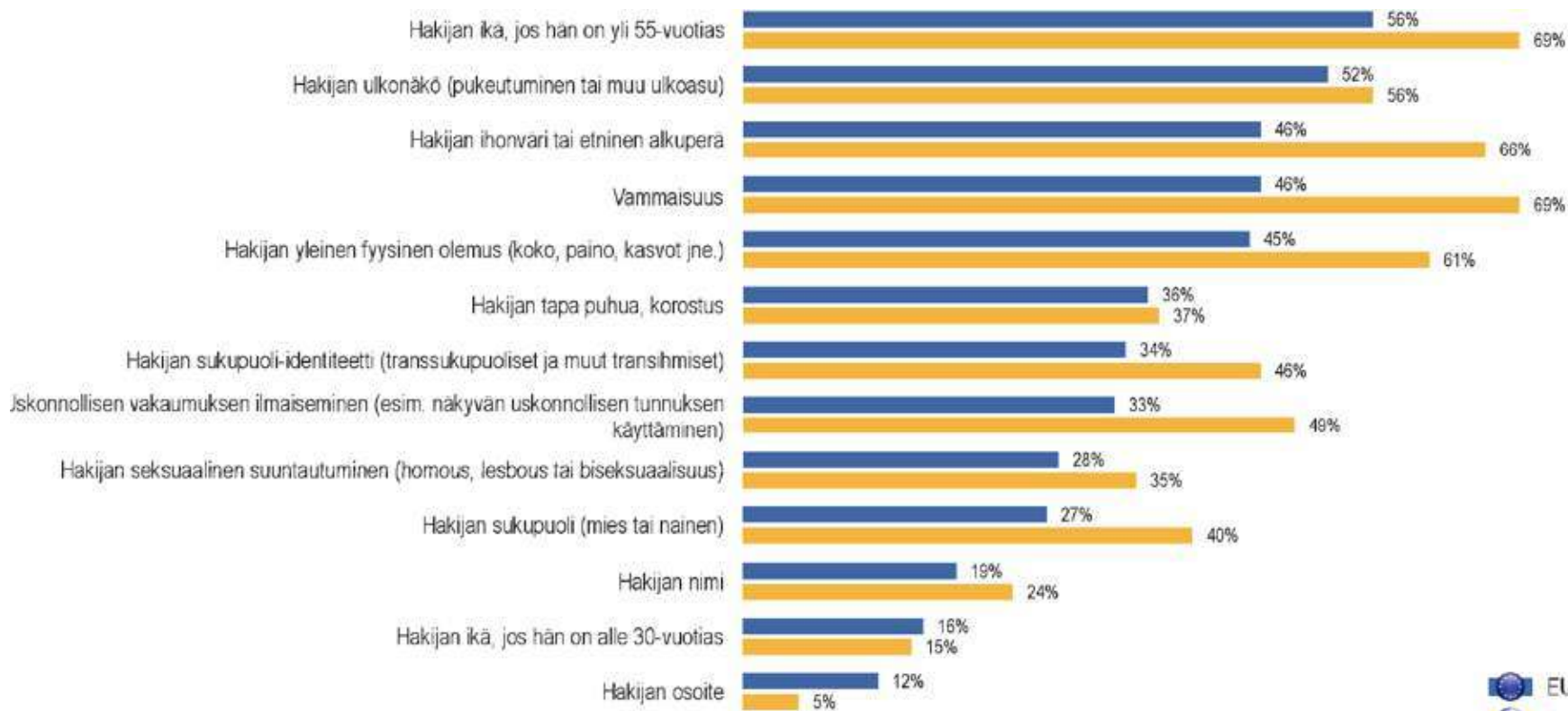
Haastattelujen määrä:
27.718



Haastattelujen määrä:
1.004



EUROBAROMETRI



- Suomen tuloksissa korostuu, että erilaisuus voi vaikeuttaa työnsaantia -> erot EU-tasoon huolestuttavia
- Suurin vaikutus: **ikä yli 55 v.** sekä **vammaisuus** (69 %), **ihonväri / etninen alkuperä** (66 %), **yleinen fyysinen olemus** (61 %)

61 % työntekijöistä kokee, ettei voi olla oma itsensä työpaikalla

Piilottelun neljä muotoa – tavoite sulautua joukkoon

Appearance



Henkilö muuttaa ulkoista olemusta, pukeutumista, käyttäytymistä, omaksuu uusia tapoja

- Esim. naiset vahvistavat miehistä käyttäytymistä, mataloittavat ääntään

Affiliation



Henkilö välttää sellaista toimintaa ja keskusteluja, jotka yhdistäisivät hänet tiettyyn ryhmään tai vahvistaisivat stereotyyppioita

- Esim. ”nuoret ovat laiskoja työntekijöitä”

Advocacy



Vältetään oman viiteryhmän puolustamista/esiintuontia

- Esim. rasisista/syrjivistä vitseistä huomauttamatta jättäminen

Association



Vältetään yhteistyötä/toimimista oman viiteryhmän osana

- Esim. mukanaolo naisverkostoissa

Piilottelulla laajat negatiiviset vaikutukset

Työntekijät, jotka joutuvat piilottelemaan osaa itsestään työpaikalla:

- Eivät halua olla esillä tai kertoa mielipiteitään
- Eivät jaa omia ideoitaan tai kehitysehdotuksia
- Eivät hyödynnä koko potentiaaliaan/osaamistaan -> vaikutukset työtehoon ja motivaatioon
- Eivät koe, että heillä on etenemismahdollisuuksia
- Eivät ole sitoutuneita yritykseen, sen onnistumisiin tai tavoitteisiin
- Eivät koe kuuluvansa joukkoon/osaksi yritystä
- Suhtautuvat negatiivisesti työnantajaansa ja lopulta hakeutuvat muualle töihin

Lähde: Deloitte University, Uncovering talent -tutkimus 2013

Eriarvoistavat toimintatavat



Ihmiset

- ennakko-oletukset
- ryhmittely
- uuden hyväksyntä
- pelko
- muutosvastustus, valta

Organisaatio

- rakenteet, esim. HRM
- 'talon tavat'
- monokulttuurisuus
- tehokkuustavoitteet

(Sippola, 2007)

Monimuotoisuusjohtamisen strateginen kehittäminen

”Onko meillä kaikille sopivaa johtamista, palveluja, tuotteita...?”



Monimuotoisuusjohtamisen periaatteet

Henkilöstö: Miten luoda kaikki mukaan ottavaa, osallistavaa, kaikkia palvelevaa johtamista?




HR- toimintojen ns. **neutraalit käytännöt/yksilölliset vaihtoehdot** eivät sulje ketään pois: estä työhön pääsyä, työssä onnistumista tai kehittymistä
- puolueettomuus

(FIBS, 2015)

- Rajaammeko potentiaalisia työntekijöitä tiedostamattomasti vai tietoisesti?
- Mistä kaikkialta hyvää osaamista löytyy?
- Olemmeko työnantajana houkutteleva?

Monimuotoisuusjohtamisen periaatteet

Asiakkaat: Miten luoda kaikkia palvelevaa (liike)toimintaa, tuotteita ja palveluja?

 Palvelujen ja tuotteiden saatavuus, käytettävyys, sopiva valikoima, turvallisuus, saavutettavuus, esteettömyys

- Rajaammeko potentiaalista asiakaskuntaa tietämättämme?
- Puhutteleeko markkinointimme ja palvelumme mahdollisimman laajasti?

Työyhteisöt ovat kaikille sopivia, kun

- Rekrytoidaan laajasti ja tietoisesti henkilöitä erilaisilla taustoilla – **hyviä tyyppejä on paljon!**
- **Osaaminen ja potentiaali** ratkaisevat – hyödynnä organisaation menestystekijänä!
- Toimintatavat ottavat **yksilölliset tarpeet** huomioon (perhetilanne, terveydentila, vammaisuus, ikä jne.)

(Ratko.fi)

MITEN LISÄTÄ YHDENVERTAISTA KOHTELUA?

YHDENVERTAISUUSUUNNITTELUN
OPAS YKSITYISELLE SEKTORILLE

WWW.FIBSRY.FI/IMAGES/TIEDOSTOT/FIBS_YHDENVERTAISUUSOPAS_2015.PDF



MONIMUOTOISUUSVERKOSTO
DIVERSITY CHARTER FINLAND

FIBS
YRITYSVASTUUNVERKOSTO



YRITYSVASTUUNVERKOSTO
FINNISH RESPONSIBILITY NETWORK

KIITOS!

AULIKKI SIPPOLA, AULIKKI.SIPPOLA@FIBSRY.FI
WWW.FIBSRY.FI/MONIMUOTOISUUSVERKOSTO

