

#MeidänTyöpaikallamme

sukupuolten tasa-arvo

monimuotoisuus

osallistava työkuulttuuri

Ohjeet

- Avaa pdf-tiedosto Adobe Acrobat-ohjelmassa.
- Voit näyttää yhden kortin kerrallaan ja selata korttien välillä valitsemalla Adobe Acrobatin päävalikossa "Näytä" ja "Koko näyttö"
- Ohessa on näytteenä 5 yhteensä 24 keskustelukortista #MeidänTyöpaikallamme. Lisätietoa useilla eri kielillä julkaistuista keskustelukorteista on saatavilla englanninkielisellä sivustolla www.atourworkplace.com

Ohjeet

- Työskennelkää 3–5 hengen ryhmissä.
- Valitkaa ryhmän johtaja. Käyttäkää yhtä johtajaa koko ajan tai vaihdelkaa johtajaa.
- Ryhmän johtaja valitsee kortin ja lukee (lihavoidun) väittämän ääneen.
- Jokainen ryhmän jäsen voi kommentoida tai olla kommentoimatta.
- Keskustelkaa väittämästä. Pitäkää keskustelu vilkkaana mutta lyhyenä.
- Lukekaa sitten loput tekstistä.
- Keskustelkaa viimeisistä kysymyksistä.
- Keskittykää keskustelussa työelämään ja omaan työpaikkaanne ja pyrkikää välttämään esimerkkejä omasta tai muiden yksityiselämästä.
- Antakaa jokaiselle mahdollisuus puhua. Tämä on koko ryhmän vastuu.
- Ryhmän johtaja siirtyy seuraavaan korttiin.

Sukupuolten tasa-arvo ja monimuotoisuus toteutuvat automaattisesti nuorempaa sukupolvea palkattaessa.

Aikaisempien sukupolvien nuoruusvuosiin verrattuna nykypäivän nuoriso tietää enemmän sukupuolten tasa-arvosta ja monimuotoisuudesta esimerkiksi etnisen taustan ja seksuaalisen suuntautumisen osalta. Tämä ei kuitenkaan takaa sukupuolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden toteutumista työpaikalla tulevaisuudessa. Uuden työpaikan kulttuuri vaikuttaa nuoriin. Jos työpaikalla ei jo ole sukupuolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden kulttuuria, nuoret ovat vaarassa sopeutua vallitsevaan kulttuuriin sen sijaan, että he alkaisivat edistää muutosta. He saattavat myös lähteä työpaikasta, jos kulttuuri ei vastaa heidän arvojaan ja odotuksiaan.

- Vaarannammeko toimintamme sillä, että emme käsittele sukupuolten tasa-arvoa ja monimuotoisuutta? Pohtikaa kysymystä organisaation toiminnallisesta ja sisäisestä näkökulmasta.

2

Tasapainoista sukupuolijakaumaa edustavat ryhmät suoriutuvat paremmin.

Tutkimukset osoittavat, että tasapainoisempi sukupuolijakauma ryhmissä vaikuttaa myönteisesti ryhmän prosesseihin ja vuorovaikutukseen. Tuloksena on parempi suorituskyky. Monet työpaikat ovat myös raportoineet myönteisestä vaikutuksesta työympäristöön, tehokkuuteen ja laatuun. Näistä vaikutuksista on raportoitu sekä silloin, kun miesvaltaisiin ryhmiin tulee naisia että silloin, kun naisvaltaisiin ryhmiin tulee miehiä.

- Millainen sukupuolijakauma meidän työpaikallamme on? Onko meillä monia sekaryhmiä vai ovatko ryhmät nais- tai miesvaltaisia?
- Mitä vaikutuksia sillä on?
- Pitäisikö meidän muuttaa jotakin?

Rekrytointimme perustuu pätevyyteen.

Monissa organisaatioissa näin ei välttämättä ole. Tutkimukset osoittavat, että rekrytointi noudattaa usein vanhaa kaavaa. Meillä on taipumus rekrytoida henkilökohtaisten verkostojen kautta ja palkata usein ihmisiä, jotka muistuttavat niitä ihmisiä, joita meillä on jo töissä. Valitsemalla tutun tuntemattoman sijaan uskomme minimoivamme riskejä. Mutta mitä riskejä tämä aiheuttaa organisaatiollemme pitkällä aikavälillä?

Pätevyys, koulutus ja kokemus voivat olla oikeita taitoja tiettyyn työhön. Mutta niin ovat myös sellaiset ominaisuudet kuin innovatiivisuus, viestintäkyky, luovuus, verkostoitumiskyky ja esimiestaidot. Usein on myös etu, jos uudet työntekijät voivat tuoda organisaatioon uudenlaista osaamista ja uusia näkökantoja.

- Miten me rekrytoimme? Rekrytoimmeko samalla tavalla kuin olemme aina tehneet?
- Mitä on "oikeanlainen pätevyys" meidän ryhmässämme?
- Pyrimmekö saamaan joukkoomme uusia tai täydentäviä taitoja ja näkökulmia rekrytoidessamme?

Meidän työpaikallamme kaikki saavat äänensä kuuluville.

Ihmisten taidoista ja ideoista hyötymisen edellytyksenä on, että kuuntelemme heitä. Tämä on myös tärkeää saadaksemme ihmiset sitoutumaan ja osallistumaan. Meidän kaikkien odotetaan sitoutuvan ja osallistuvan toimintaan työpaikalla ja myös varmistavan, että muut voivat ja haluavat osallistua. Meidän täytyy kuunnella toisiamme aktiivisesti ja varmistaa, että työilmapiirimme on sellainen, jossa jokainen uskaltaa esittää ajatuksensa ja näkökantansa.

- Entä meidän työpaikallamme? Kuunnellaanko ja kunnioitetaanko joitakin ihmisiä enemmän? Liittyykö heidän palvelusaikansa, asemansa, sukupuolensa tai ikänsä siihen, miten paljon ihmiset kuuntelevat heitä?
- Saavatko jotkin aiheet enemmän huomiota kuin toiset? Mitkä aiheet saavat eniten huomiota? Entä vähiten? Mitä seurauksia sillä on?
- Kuinka turvallinen työilmapiirimme on? Voimmeko jakaa uusia ideoita ja ajatuksia esimerkiksi pelkäämättä joutuvamme naurunalaisiksi?

On olemassa miesten ja naisten johtamistyylejä.

Tutkimukset osoittavat, että sukupuoli ei vaikuta johtajan tyyliin, luonteeseen tai soveltuvuuteen – lukuun ottamatta yhtä aluetta: miehet ovat halukkaampia ottamaan riskejä. Siihen vaikuttaa kuitenkin työpaikka. Mies- ja naisvaltaisten yritysten vertailut julkisella sektorilla osoittavat, että naisvaltaisilla työpaikoilla johtajilla on yleensä enemmän henkilöstöä, vähemmän taloudellisia resursseja ja rajoitetumpi hallinnollisen tuen käyttömahdollisuus.

Työntekijöillä on myös vähemmän mahdollisuuksia edetä urallaan. Tämä on vaikeampi johtotehtävä, jossa on heikommat edellytykset johtajan sukupuolesta riippumatta.

Tutkimukset osoittavat myös, että samassa organisaatiossa johtajina toimivat naiset ja miehet käyttäytyvät yleensä samalla tavalla samantilaisissa tilanteissa, mutta heidän alaisensa suhtautuvat heihin silti eri tavalla.

- Kohdistammeko erilaisia odotuksia johtajina toimiviin naisiin ja miehiin? Jos näin on, missä tilanteissa? Mitä seurauksia sillä on?