



#ässäduunissa – Miten monimuotoisuus näkyvät S-ryhmässä?

VALTIONHALLINNON HR-INSPIRAATIOPÄIVÄ

Nina Meincke ja Pia Heilakka/ S-ryhmä

22.11.2022



Esityksen sisältö

Mitä on monimuotoisuus ja
miten se näyttäytyy S-ryhmässä

Miten olemme lähteneet liikkeelle, mitä olemme
tehneet

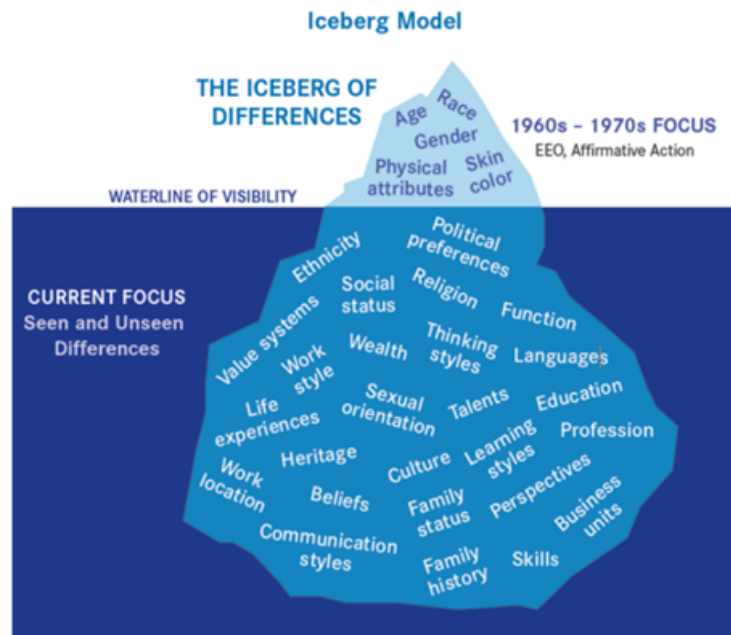
**Kommentti: Naisten NBA:han
varatusta Awak Kuierista voi
tulla tulevaisuuden Suomen
kasvot – nämä viisi asiaa
tekevät hänestä supertähden**



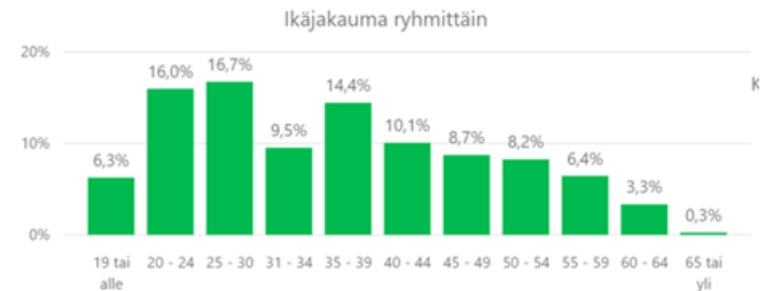


Monimuotoisuus on paljon enemmän kuin ikä, kansalaisuus tai sukupuoli.

Monimuotoisuus voi olla näkyvä piirre tai näkymätön, se voi olla muuttumaton tai muuttuva ominaisuus.



Mitä on monimuotoisuus ja miten se näyttäytyy S-ryhmässä



n. 26 % alle 25-vuotiaita,
n. 11 % yli 55-vuotiaita

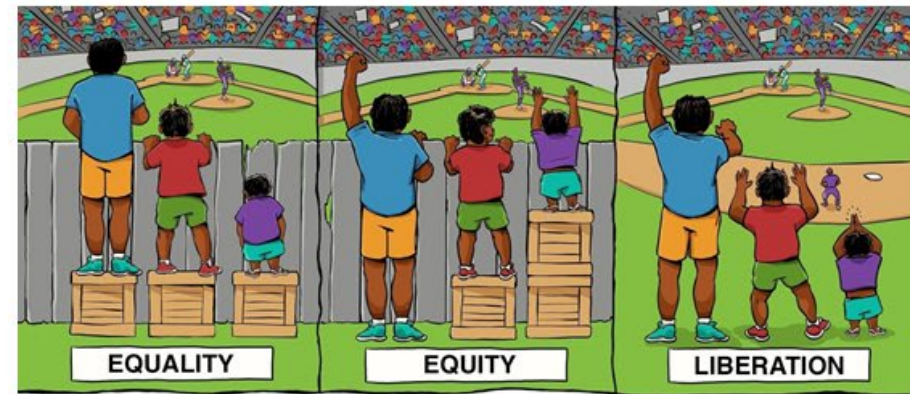
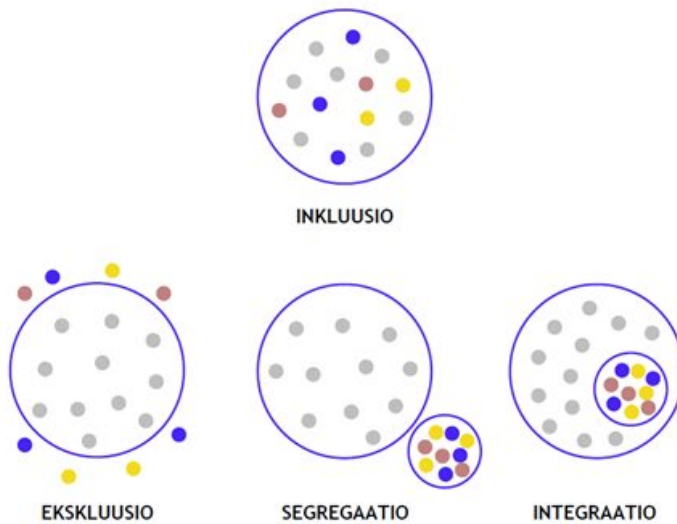
74 % naisia, 26 % miehiä

Ulkomaalaisia alle 2 % koko S-ryhmässä

Useita toimialoja, koulutustaustoja,
elämäkokemuksia, tapoja oppia,
uskontoja ja uskomuksia, arvoja jne.



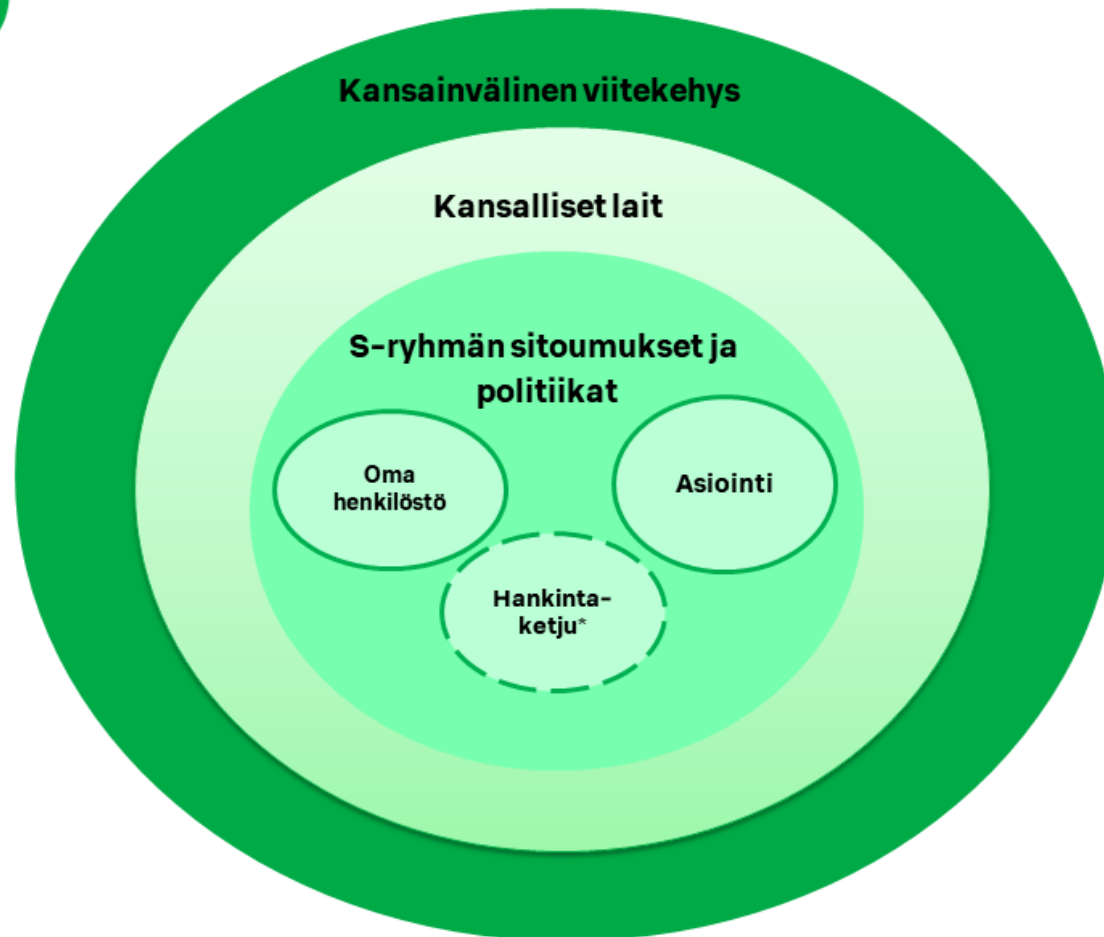
Monimuotoisuus edellyttää inklusiota, hyväksyvää ja arvostavaa kulttuuria



Monimuotoisuus on fakta, inklusio on valinta



Monimuotoisuuden viitekehys



Kansainvälinen viitekehys:

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet

- 5. Sukupuolten välinen tasa-arvo
- 8. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua
- 10. Eriarvoisuuden vähentäminen

Kansallinen viitekehys:

Lainsäädäntö esim.:

- Yhdenvertaisuuslaki
- Tasa-arvolaki

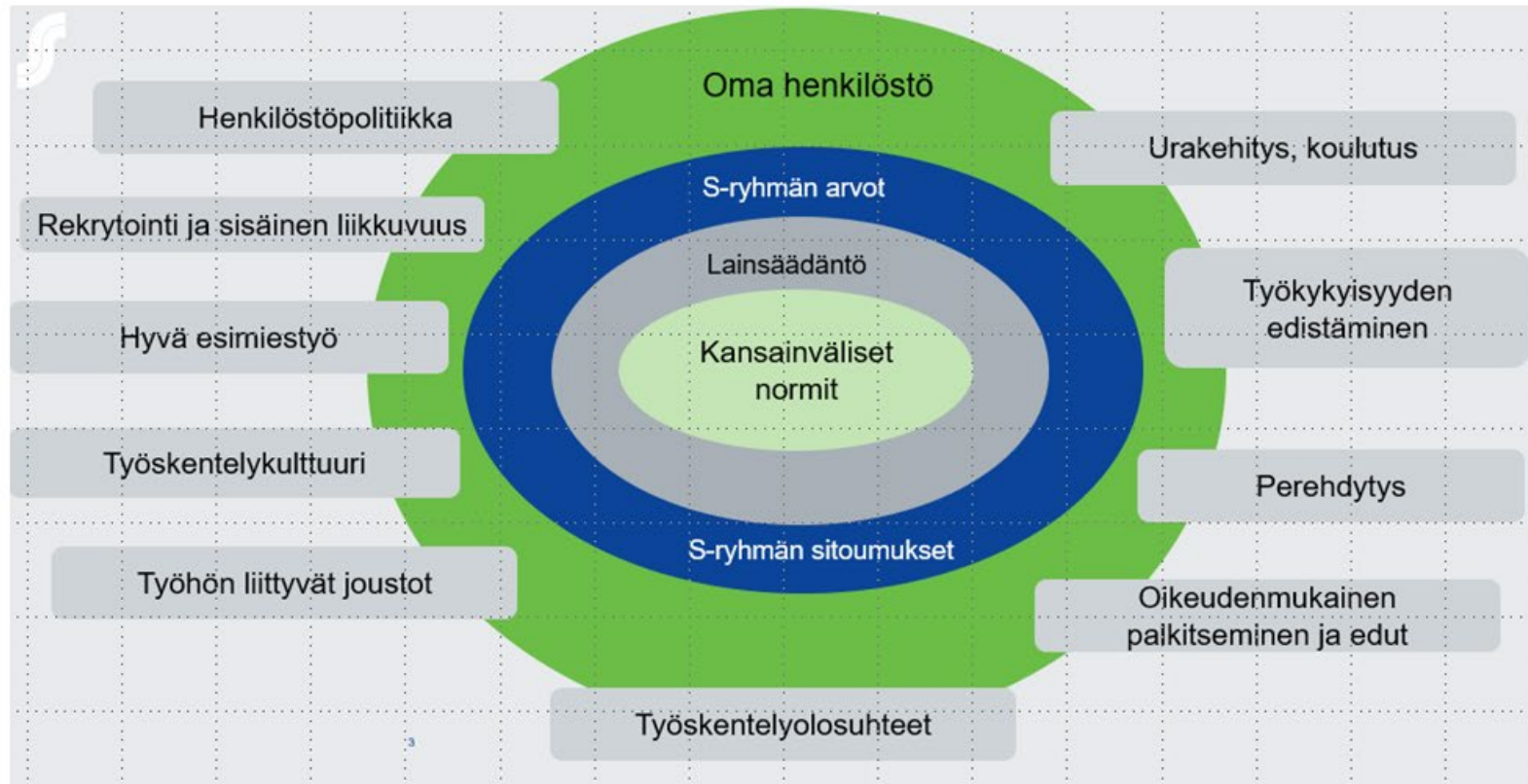
S-ryhmän sitoumukset ja politiikat:

- S-ryhmän arvot
- SOK-Yhtymän eettiset periaatteet
- UN Women Empowerment Principles
- Amfori BSCI Code of Conduct
- S-ryhmän Parempi paikka elää – vastuullisuusohjelma 2021-2030

*) Monimuotoisuusasiat ovat keskeisiä myös hankintaketjuissa, mutta niihin liittyvät toimenpiteet ovat osa S-ryhmän Ihmisolkeustyötä hankintaketjuissa



Esimerkki S-ryhmä: VIITEKEHYS – HR-näkökulmasta





Esimerkki S-ryhmä: VIITEKEHYS – HR-näkökulmasta

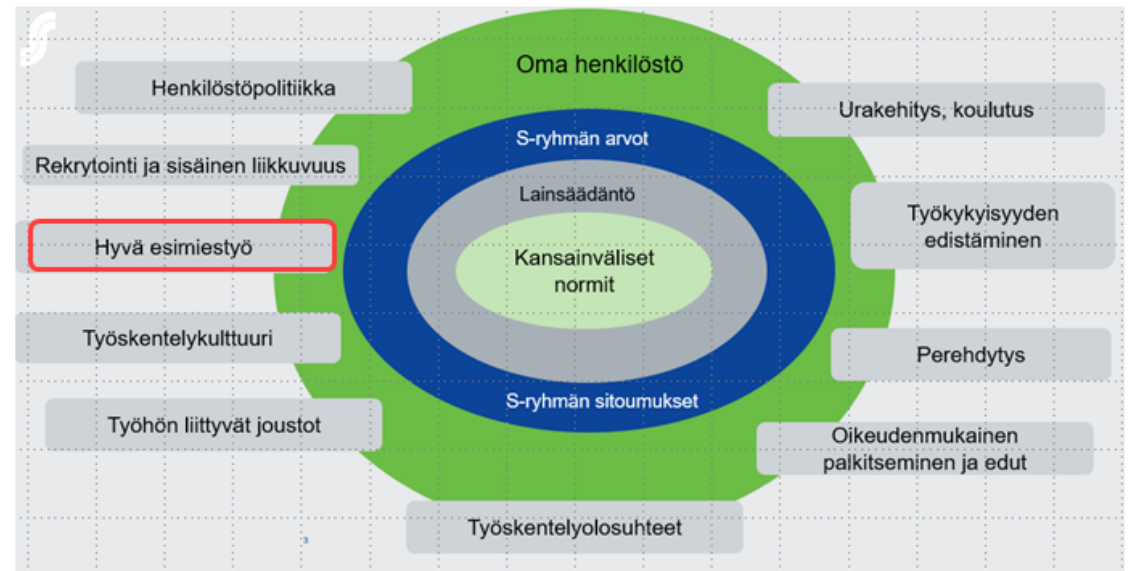
Rekrytoijien, esihenkilöiden ja tiimien kouluttaminen

Rekrytointi-ilmoitus: kieli, kuvat,

Oikeat, monimuotoiset hakukanavat

Järjestelmä: ei kysytä ikää tai sukupuolta

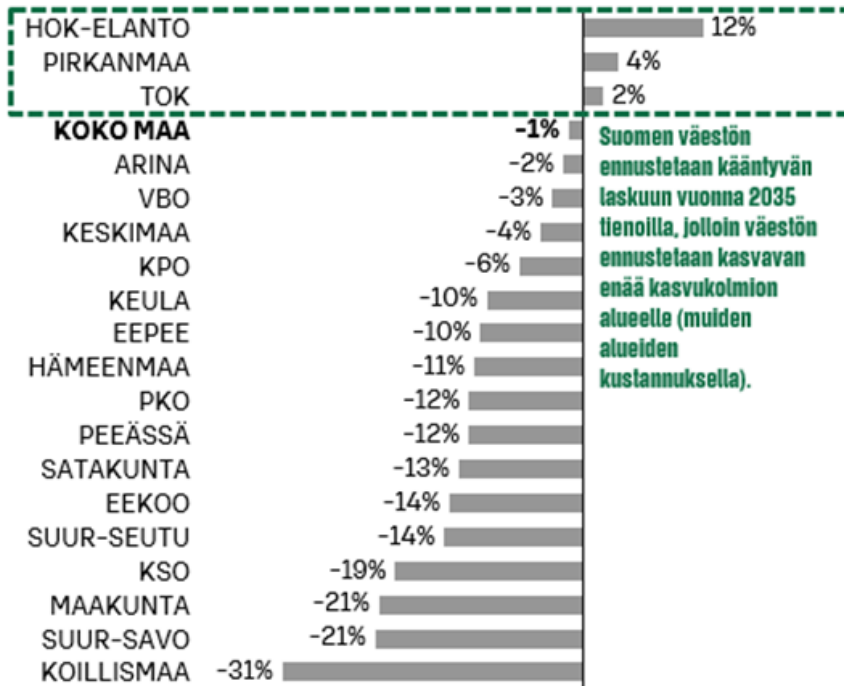
Kokeilut: anonyymien rekrytoinnin pilotti





Miksi tämä on meille tärkeää?

Työikäisen (18-64 vuotiaat) väestön prosentuaalinen muutos
2019 vs. 2035 osuuskaupoittain, Tilastokeskuksen ennuste 2019



Lähde: Tilastokeskuksen väestöennuste 30.9.2019

Kommentti: Naisten NBA:han varatusta Awak Kuierista voi tulla tulevaisuuden Suomen kasvot – nämä viisi asiaa tekevät hänestä supertähden



1. Työvoiman saatavuus. Syntyvyys vähenee, väestön ikääntyy ja nuoret muuttavat kaupunkeihin. Vaikutukset vaihtelevat osuuskaupoittain.

Samaan aikaan ihmiset ovat kuitenkin pidempään terveitä ja halukkaita työskentelemään pidempään.

2. Vastuullisuus, työn merkityksellisyys

3. Tuottavuus: liiketoiminnan etu, tulos paranee monilla mittareilla, innovatiivisuus kasvaa

Viikon lopuksi | Tommi Nieminen HS



Ennusteen mukaan Suomessa on vuonna 2040 noin miljoona vieraskielistä asukasta – aikooko Suomen poliisi silti selviytyä tulevaisuudesta konstaapeli Virtasten ja Mäkisten voimin?



Case S-ryhmä: esimerkkejä mitä jo tehty

- Käytännöt erityisammattioppilaitoksissa opiskelevien työllistämiseksi
- Anonyymin rekrytoinnin kokeilu
- Iätön rekrytointi, myöskään sukupuolta ei kysytä
- Toimenpiteet nuorten tukemiseksi
- Valinnan mahdollisuudet sukupuoleen PeCussa
- Konkari 2020 –kysely koko S-ryhmässä ja sen jatkotoimet (esim. motivointi työuran loppupäässä)
- Inklusiivinen työyhteisö –tutkimus valituille yrityksille
- UN Women: Women Empowerment Principles, WEPS, allekirjoitettu joulukuussa 2020.
- Ohjeistus työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan uhrien tunnistamiseksi
- Sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet
- Monimuotoisuuden viitekehys
- Aalto-yliopiston Capstone projekti SOK:lla ulkomaalaisten perehdyttämisestä ja inklusioista



WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES

Pian 72-vuotias Eeva-Liisa:
"Myyjän työssä tunnen itseni
tarpeelliseksi"

Korkeatytöntekijöiden roolin ja arvostuksen kehittäminen on yksi S-ryhmän henkilöstön tärkeistä tavoitteista. S-ryhmän henkilöstöstä 11 prosenttia on 55+ -ikäisiä. Yksi iäkkäimmistä on pian 72-vuotias Eeva-Liisa Peltomäki, joka nauttii työstään myyjänä Lahden S-market Sykkeessä. Työpaikallaan hänellä on tehokkaan "supermyymälän" maine.

Erityiset
työntekijät



#Konkari2020

TOIVEET
Selvitämme miten työrooli ja -tehtävät vastaavat konkareiden työuran loppuvaiheessa olevien tarpeisiin ja toiveisiin paremmin.

ODOTUKSET
Selvitämme konkareiden odotukset eläkeaikaa ja mahdollista eläkkeellä työskentelyä kohtaan.

ASENTEET
Selvitämme esimiesten ja nuorempien työntekijöiden asenteet ja suhtautumisen konkareihin.

  
Vastaajia 2.149

81% naisia
18% miehiä
1% ei halua kertoa

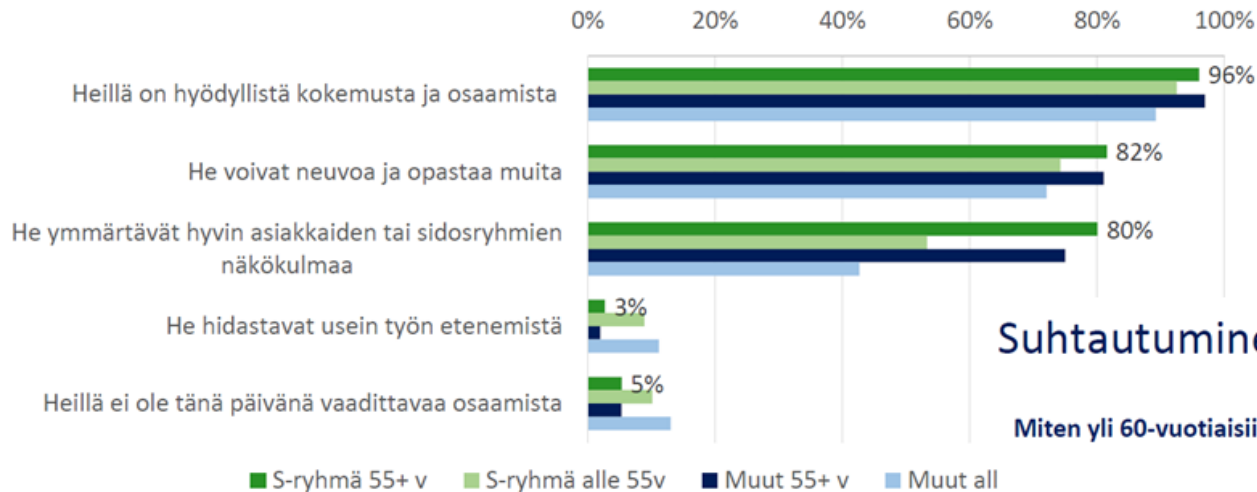
alle 55v	1.384	64%
55-59v	466	22%
60-64v	277	13%
65+ v	22	1%

Muutama nosto tuloksista:

- Samat asiat ovat työssä merkityksellisiä iästä riippumatta; työkaverit ja työilmapiiri työpaikalla, hyvä johtaminen ja oikeudenmukainen kohtelu
- Eläkkeellä ollessa työnteossa koettiin merkitykselliseksi hyvä johtaminen, joustavat työajat ja työterveyshuolto
- Konkarityöntekijöitä arvostetaan työpaikalla (3,47/4)
- Lähes 40 % ilmoitti todennäköisesti tai varmasti työskentelevänsä yli eläkeiän



Yli 60-vuotiaiden merkitys työelämässä

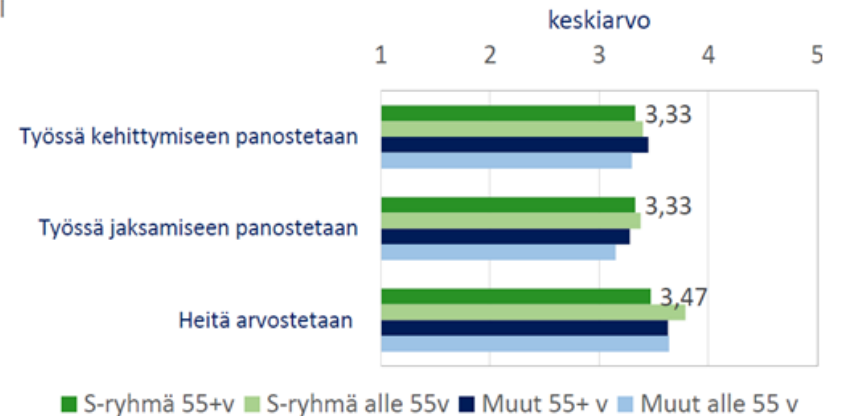


Toimialan, ammattiryhmän tai muiden taustatekijöiden osalta ei ole merkittäviä eroja vastauksissa. 8% oli myös valinnut "Muuta, mitä..." ja näissä avoimissa vastauksissa nousee etenkin: elämäkokemus, hiljainen tieto, sitoutuneisuus, heikommat digitaidot sekä tuovat vakautta ja tasapainoa.

Mitä merkitystä mielestäsi 60+ vuotiailla on työelämässä?
Vertailuryhmä "Muut": Verkkopaneeli 1.530 vastaajaa sekä muiden yritysten vastaajat; vertailuryhmä yhteensä 3.796 vastaajaa

Suhtautuminen konkari-työntekijöihin

Miten yli 60-vuotiaisiin työntekijöihin suhtaudutaan?





MITEN LÄHTEÄ LIIKKEELLE? Vinkkejä ja omat kokemukset

Yritä ymmärtää monimuotoisuutta. "Marinoidu" aiheessa, pidä mieli avoinna ja ahmi tietoa.

- Lue kirjallisuutta, tapaa muiden yritysten edustajia, luo verkostoja, kuuntele webinaareja ym.
- aloita pienistä teoista – kirjoita blogi, muuta yksittäistä käytäntöä yrityksessä/toiminnassasi, "learning by doing"

Toimintaympäristön analysointi, mitä monimuotoisuus tarkoittaa meille?

- Tutki mitä tietoa saat irti yrityksen raporteista, tarkastele monimuotoisuutta mikrotasolla (yksiköittäin, toiminnoittain, toimialoittain, tehtävittäin jne.)
- Erilaiset kyselyt tueksi

Priorisointi ja toimintasuunnitelma (lyhyen ja pitkän aikavälin). Tavoitteet/Mittarit

- Mieti mikä on omalle yrityksellesi oleellista monimuotoisuudessa liiketoiminnan menestymisen kannalta. Vastaa MIKSI –kysymykseen. Priorisoi, jos tarpeen.
- Aseta toiminnalle tavoitteet

Toiminta: Toimintasuunnitelmista tekoihin, projektien toteutus

- Projektoi tekemiset ja kääri hihat



Monimuotoisuus vaatii rohkeutta viedä asioita eteenpäin. TÄRKEINTÄ ON ALOITTA.



Ota asioista selvä ja pidä avoin mieli:

lue, kuuntele, ole kiinnostunut – maailma on tietoa täynnä

Haasta itsesi, tunnista myös omat ennakko-oletuksesi (Uncouincius Bias) ja mahdollinen etuoikeutettu asemasi

Keskustele **rohkeasti**, nosta asioita esiin, puutu tarvittaessa

Mieti omaa toimintaympäristöäsi, hakeudu mukavuusalueesi ulkopuolelle

Mieti, onko omassa toimintaympäristössäsi (työ, harrastus yms.) korjattavaa. Edistä muutosta.