



TEHTÄVÄ 2



Työtyytyväisyyskyselyssä 8% henkilöstöstänne ilmoittaa joukkoon kuulumisen erittäin heikoksi. Olette jo parin vuoden ajan yrittäneet eri keinon parantaa yhteenkuuluvuuden tunnetta, mutta työtyytyväisyyskyselyn tuloksissa tämä ei vielä näy.

Nyt pohditte diversiteetti- ja inklusiotyöryhmässä kuinka edistää asiaa. Haluatte asettaa D&I-työlle selkeitä tavoitteita, vastuita ja mittareita. Huomaatte kuitenkin, että työ tuntuu todella vaikealta. Osa työryhmästä pohtii jo, onko 8% edes luku johon tarvitsee puuttua. Keitä nämä 8% vastaajista on, ja miksi he kokevat näin?

Mitä tarvitsette, jotta voitte edetä tavoitteellisesti?





Onko osa työryhmän jäsenistä oikeassa, että 8% vastaajista on niin pieni luku ettei siihen tarvitse reagoida?



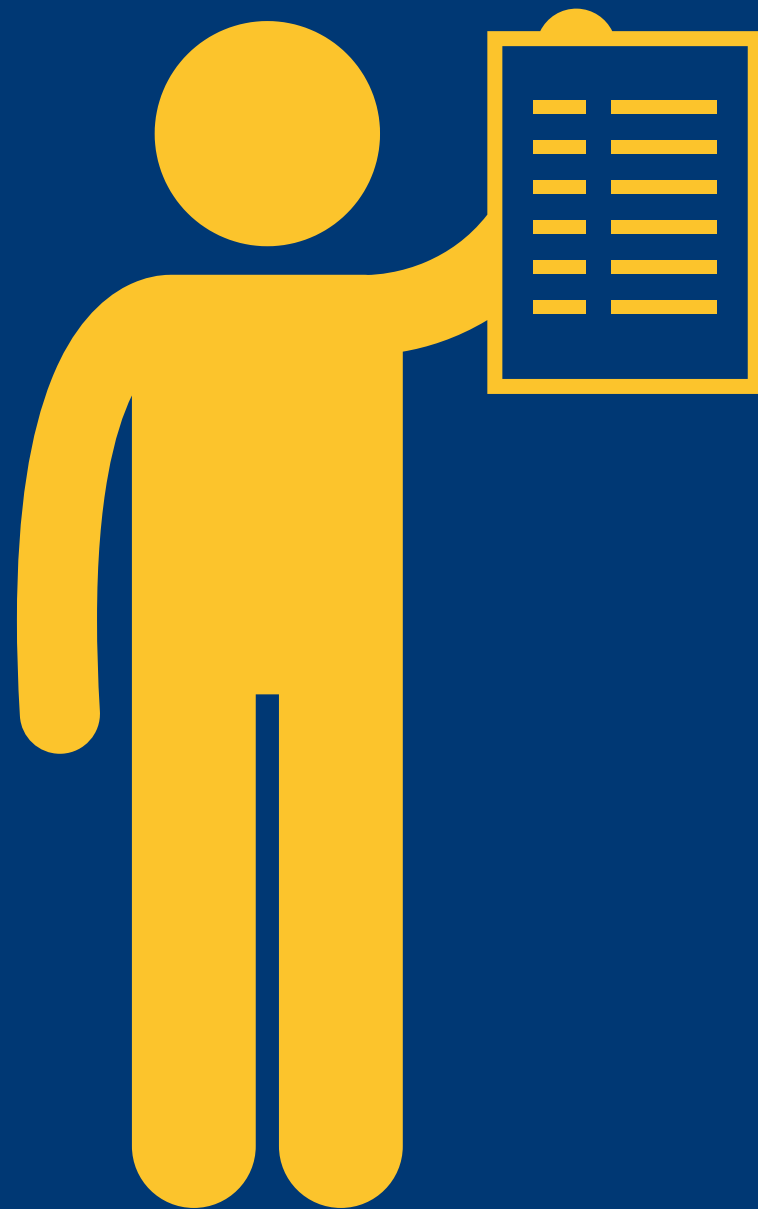
Kuinka saisitte paremman ymmärryksen vastaajista jotka eivät koe joukoon kuulumista?



Olisiko tavoitteiden, vastuiden ja mittareiden asettaminen helpompaa, jos ymmärtäisitte paremmin mistä tyytymätön ryhmä koostuu ja millaiset asiat heidän kokemukseensa mahdollisesti vaikuttavat?



Katso itsearviointityökalusta ainakin seuraavat osat:



2.3. Tavoitteet

2.4. Mittaaminen

2.6. Diversiteettikartoitus

2.7. Inklusiivisuuden
kokemuksen kartoitus

2.3. Tavoitteet



Diversiteetin ja inklusion edistämiseen liittyvät tavoitteet voivat liittyä saavutettavaan lopputulokseen tai siihen, kuinka D&I-työ näkyy käytännöissä. Tavoitteet voivat olla määrällisiä tai laadullisia.

Onnistumisen kannalta on tärkeää, että toimintaa ohjaavat sekä pitkän että lyhyen tähtäimen tavoitteet. Hyvät tavoitteet ovat yksityiskohtaisia, positiivisia, realistisia, mitattavia ja aikataulutettuja.

2.4.Edistymisen mittaus



Organisaatiossa asetetuille D&I-tavoitteille kannattaa määritellä mittarit, joita seuraamalla työssä edistyminen tulee näkyväksi. Hyvät mittarit ovat tarkkoja ja perustuvat helposti kerättävään tai jo olemassa olevaan dataan, ja niitä on mahdollista seurata säännöllisesti ja verrata aiempaan.



2.6.Diversiteettikartoitus



Diversiteettikartoituksessa fokuksessa on henkilöstön koostumus ja eri ryhmien sijoittuminen organisaation eri toiminta-alueille ja tasoille. Kartoituksissa seurataan esimerkiksi sukupuolta, ikää, koulutusta, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvuutta, vammaa ja kielivähemmistöön kuuluvuutta, etnisyyttä, rotua, uskontoa ja kansalaisuutta.

Diversiteettiä on hyvä kartoittaa säännöllisesti, esimerkiksi vuosittain, jotta muutokset tunnistetaan ja ei toivottuun kehitykseen osataan puuttua.

2.7 Inklusiivisuuden kokemuksen kartoitus



Inklusiivisuuden kokemuksen kartoitus kuvaa eri ryhmien kokemuksia inklusiivisuuden toteutumisesta organisaatiossa ja nostaa esiin inklusiivisuutta potentiaalisesti haastavat asiat. Kartoitus mahdollistaa tärkeimpien D&I-toimien valinnan.

Kartoituksessa on hyvä huomioida vastaajien eri identiteetit, mm. seksuaalinen suuntautuminen, etnisyys, vamma, uskonto tai kansalaisuus, silloin kun henkilöstön koko mahdollistaa anonymiteetin. Perinteisessä työtyytyväisyyskyselyssä näiden ryhmien kokemukset eivät tule näkyviksi, mikä vaikeuttaa haasteisiin puuttumista.

Inklusiivisuuden kokemusta on hyvä kartoittaa säännöllisesti, esimerkiksi vuosittain, jotta muutokset tunnistetaan ja ei-toivottuun kehitykseen osataan puuttua.