

Monimuotoisuuden johtaminen työelämän laadun ja tuottavuuden tekijänä?

YES -hanke

Helsinki 19.05.2010

Aulikki Sippola, KTT, kehityspäällikkö

Tapiola-ryhmä

Esityksen sisältö



- Miksi tasapuolinen kohtelu tärkeää?
- Missä mennään monimuotoisuuden johtamisessa?
- Case Tapiola-ryhmä

Tapiola-ryhmä pähkinänkuoressa



- Suomen suurin keskinäinen vakuutus- ja finanssiyhtiö
- Pääkonttori Espoossa
- yhtiöryhmän vakuutus konsernin liikevaihto n. 3 263 milj. euroa (2009)
- yrityspalveluiden osuus liiketoiminnan volyyymista on 2/3
- henkilöstömäärä n. 3 000 (2009)
- A.M. Best Co: luokitusarvosana A (Excellent) (2008)

Työhyvinvointi, työelämän laatu, tuottavuus

- Tasapuolinen kohtelu työelämän laadun tekijänä (Työolobarometri 2009)
- Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus tärkeintä esimiehen roolissa (Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2008 – raportti)
- Työpaikan laadun ylläpitäminen -> Toiminta on reilua ja oikeudenmukaista (Laadukkaasti tulosta/TEM)

Eriarvoisuus vai tasa-arvoisuus?



- Työnantajan näkemys
- Työntekijöiden näkemys

⇒ keskeistä oma tunne **oikeudenmukaisuuden kokemuksesta!**

Lähestymistapoja monimuotoisuuden johtamiseen



- **Reaktiivinen strategia**

- vastustaminen, tasavertainen kohtelu (lainsäädäntö)

- => 'moral case'

- **Proaktiivinen strategia**

- hyödyntäminen

- => 'business case'

- oppiminen, eettiset syyt (CSR)

- => uutta osaamista, hyvinvointia, tehokkuutta

(Sippola, 2007; Dass & Parker, 1999; Thomas & Ely, 1996)

MONIMUOTOISUUDEN JOHTAMINEN



(Sippola, 2007)

Monimuotoisuuden/erilaisuuden vaikutus ja haasteet

- **Yksilötaso**
- **Ryhmätaso**
- **Organisaatiotaso**
- **Eri toiminnot**

Vastuu tavaksi

- Moniarvoisuustyö Tapiolassa



Moniarvoistuva yhteiskunta ja toimintaympäristön muutokset edellyttävät sosiaalisen vastuunoton ja tasavertaisuuden ulottuvan koko henkilöstöön, asiakkaisiin ja sidosryhmiin.

Tavoitteena on, että moniarvoisuus on luonteva ja läpinäkyvä osa Tapiolan toimintakulttuuria, henkilöstöpolitiikkaa, tuotteita ja palveluja.

Moniarvoisuusustyö



Henkilöstö

- ⇒ tavoite osajien riittävyys, sitoutuminen, hyvinvointi, vastuullinen johtaminen
- ⇒ tasavertaisuuden toteutuminen työhön ottamisessa, uralla etenemisessä ja palkitsemisessa.

Asiakkaat

- ⇒ tavoite edistää yhdenvertaisuutta tuotteiden, palvelujen ja asiakastyytyväisyyden kautta
- ⇒ palvelujen saavutettavuutta ja esteettömyyttä lisätään
- ⇒ moniarvoisuus huomioon markkinoinnissa, mainonnassa, viestinnässä

= > kilpailukykyinen yritys- ja työnantajakuva

Sippola, A. (2008). Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2008, vsk. 51, 29-39. Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://www.tem.fi/files/18863/sippola.pdf>

Sippola, A. (2007). Human Resource Management perspectives on diversity management. ACTA WASAENSIA 180, 234 s.
<http://lipas.uwasa.fi/julkaisu/acta/acta180.pdf>

Sippola, A., Leponiemi, J. ja Suutari, V. (2006). Kulttuurisesti monimuotoisten työyhteisöjen kehittäminen. Pitkittäistutkimus 15 työkuulttuurin välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus No. 304, 131 s. Helsinki: Hakapaino.
http://mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt304.pdf

Sippola, A. (2005). Työyhteisöjen lisääntyvä kulttuurinen monimuotoisuus – Muutoksia henkilöstöjohtamiseen? Teoksessa: *Kulttuurien välinen työ*, 88-98. Pitkänen P. (toim.). Helsinki: Edita.