



## ValoDi

Valorisation of Diversity Skills  
Välineitä monimuotoisuustaitojen  
kehittämiseen

28.10.2010 YES-seminaari, Vaasa  
Mari Poikolainen



## ValoDi – Valorisation of Diversity Skills

Managing diversity...Impossible? Possible! Dažādības vadība...  
Neiespējamā misija? Tas ir iespējams! Zarządzanie  
różnorodnością...Niemożliwe? Możliwe! Monimuotoisuuden  
johtaminen.... Mahdotonta? Mahdollista! Managing  
Diversity...Ausgeschlossen? Möglich! Gestionar la  
Diversidad...¿imposible? Gestire la diversità.... Impossibile? Possibile!



# ValoDi –hanke

- **On** EU:n rahoittama Leonardo da Vinci Innovaation siirto –hanke vuosille 2009-2011.
- **Testaa** Monimuotoisuusmittarin (kehitetty Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen koordinoimassa kansainvälisessä Tools for Diversity –hankkeessa 2006-2008) avulla organisaation ja sen yksittäisten työntekijöiden monimuotoisuustaitoja (asenne, tieto ja taito) sekä monimuotoisuuden johtamista.
- **Kouluttaa** yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusteemoja sekä kansainvälisten asiantuntijoiden johdolla myös monimuotoisuuden johtamista (diversity management)
- **Luo** kansainvälistä verkostoa monimuotoisuudesta kiinnostuneiden tahojen kesken.
- **Rakentaa** internetissä avointa ja kansainvälistä resurssipankkia monimuotoisuudesta.



Monimuotoisuuden johtaminen...  
Mahdotonta? Mahdollista - katso  
[www.valodi.eu!](http://www.valodi.eu!)



Koulutuksen ja kulttuurin PO

Elinikäisen oppimisen toimintaohjelma



ANOLF

Florida



ASSOCIAZIONE NAZIONALE OLTRE LE FRONTERE



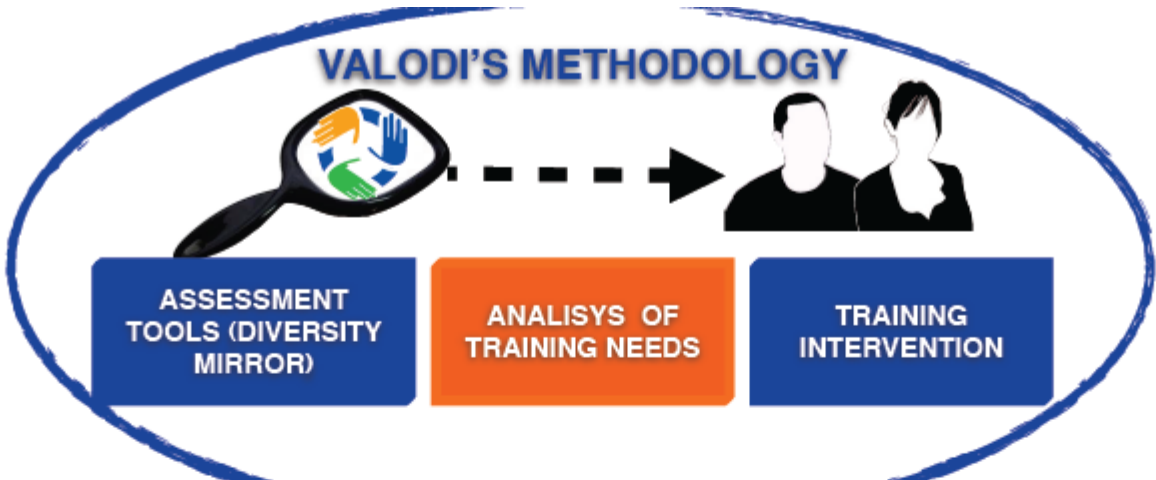
# Tavoite

- Monimuotoisuusosaamista voi kehittää.
- Monimuotoisuus haasteesta voimavaraksi.
- Monimuotoisuus voi olla organisaation vahvuus, kun organisaatio huomioi sen strategiassaan, henkilöstöjohtamisessaan (rekrytointi ja perehdytys) ja asiakaspalvelussaan.
- Organisaatiolla on mahdollisuus mitata monimuotoisuusosaamistaan ja kouluttaa henkilöstöään tunnistetun tarpeen mukaan.
- Organisaatiolla on mahdollisuus mitata monimuotoisuusjohtamisen osaamistaan ja kouluttaa henkilöstöään tunnistetun tarpeen mukaan.



# Mitä organisaatio voi tehdä?

- **Tarvekartoitus:** Mahdollisuus käyttää monimuotoisuusmittaria ja palautteen perusteella määritellä koulutustarpeita
- **Koulutus:** Mahdollisuus räätälöityyn monimuotoisuuskoulutukseen.
- **Verkostoituminen:** Mahdollisuus monimuotoisuusosaamisen kehittämiseen yhteistyössä.



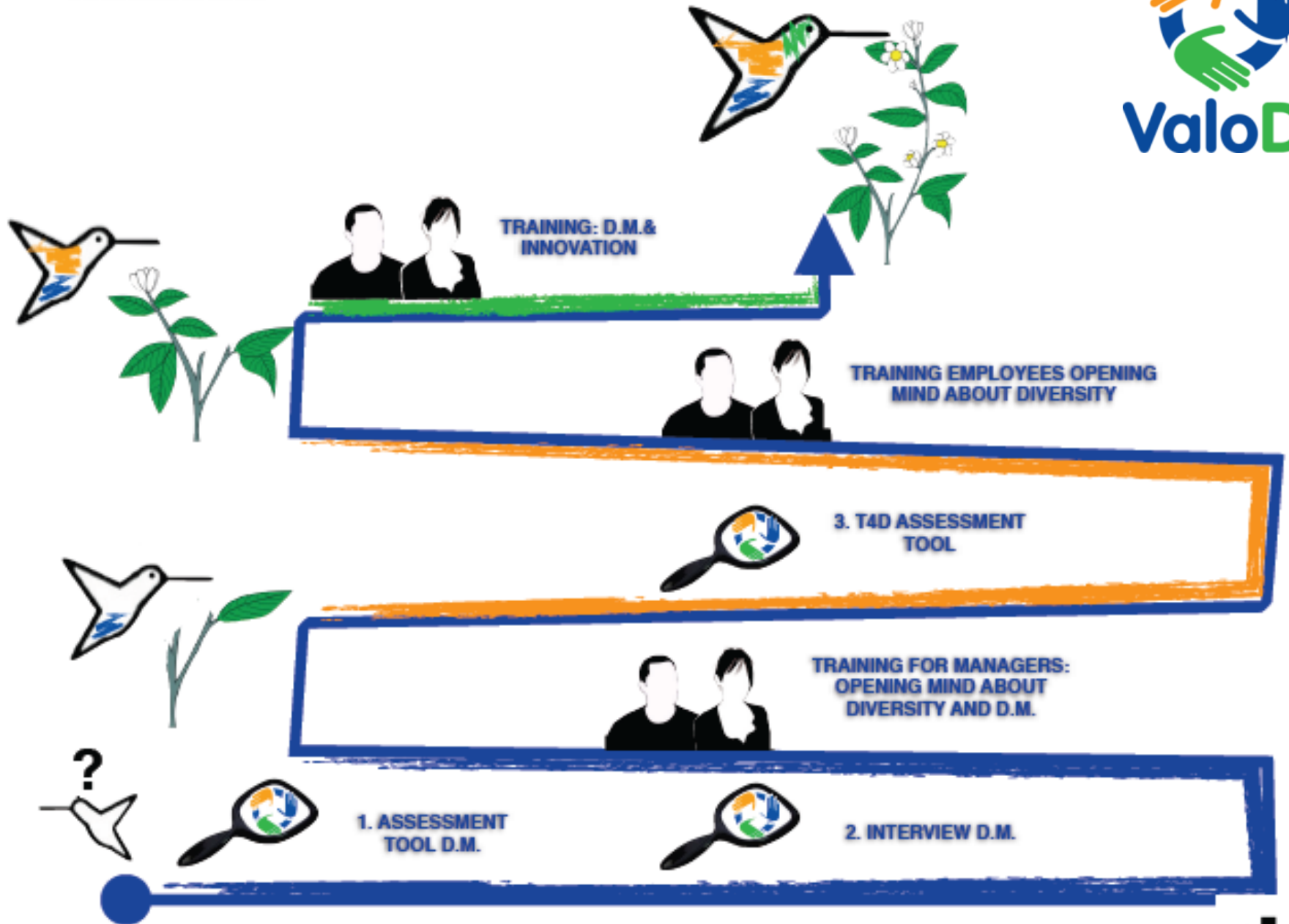
VALODI'S HANDBOOK



VALODI'S METHODOLOGY SYSTEM

DIVERSITY MANAGEMENT DEVELOPMENT IN A ORGANIZATION

# GENERAL VALODI'S ITINERARY



# ITINERARY'S LEVEL 1: KEY'S ELEMENTS



VALODI'S HANDBOOK: BASIC  
ESTRUCTURE



LEVEL'S RESULT IN THE COMPANY:

- AWARENESS MANAGERS (MANAGERS ESTRUCTURE)
- IDENTIFICATION OF LEVEL ORGANITATIONAL COMPETENCES IN D.M
- PRIMARY IDENTIFICATION OF "DIVERSITY CONFLICTS" IN EMPLOYEES (INCLUSION)
- GOING TO NEXT LEVEL??



**STEP 5**

**TRAINING FOR MANAGERS:  
OPENING MIND ABOUT  
DIVERSITY AND D.M.**



**STEP 2**  
**1. ASSESSMENT  
TOOL D.M.**



**STEP 3**  
**2. INTERVIEW D.M.**



**STEP 1: FIRST CONTACT WITH  
COMPANYS: VALODI  
PRESENTATION**

**RESULT 1: COMPANY AND  
MANAGERS PROFILE**

**RESULT 2: NEEDS IN D.M. AND  
ESTABLISHING COMPANY'S  
OBJETIVES  
IMPORTANT.  
ACCORDING TO THE PROFILE  
(1-2-3-4) THEY CAN GO  
DIRECTLY TO OTHER LEVEL.....**

**STEP 4:DESIGNING TRAINING  
INTERVENTION FOR PROFILE 1**

# ITINERARY'S LEVEL 2: KEY'S ELEMENTS



VALODI'S HANDBOOK: BASIC  
ESTRUCTURE



LEVEL'S RESULT IN THE COMPANY:

- AWARENESS EMPLOYEES (A BETTER ENVIROMENT WORK)
- IDENTIFICATION OF NEEDS TO DESIGN A DIVERSITY PLAN (OPORTUNITIES EQUALITY) AND "GOOD PRACTICIES"
- DEVELOPMENT OF SOCIAL CORPORATIVE RESPONSABILITY

**STEP 3**

**TRAINING EMPLOYEES OPENING  
MIND ABOUT DIVERSITY**



**STEP 1**

**3. T4D ASSESSMENT  
TOOL**



RESULT 1: DETERMINATION  
OF THE DIVERSITY  
COMPETENCES (INDIVIDUAL  
AND ORGANITATIONAL)

**STEP 2:DESIGNING TRAINING  
INTERVENTION**



# ITINERARY'S LEVEL 3: KEY'S ELEMENTS



VALODI'S HANDBOOK: BASIC  
ESTRUCTURE

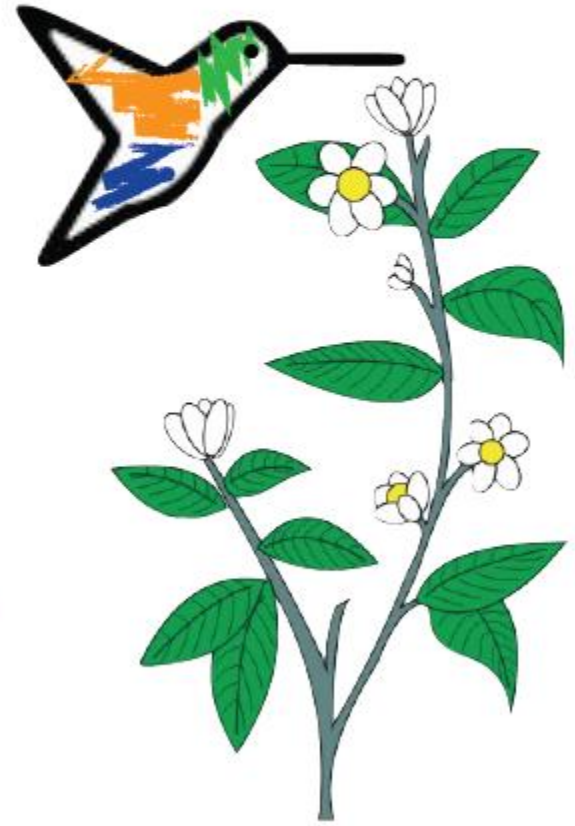


- LEVEL'S RESULT IN THE COMPANY:
- COMPETENCES FOR PROFIT THE EMPLOYEES'S DIVERSITY TO NEW SERVICES OR TO HAVE BETTER PROCESS
  - COMPETENCES TO INCLUSION DIVERSITY MANAGEMENT IN THE BUSINESS ESTRATEGY

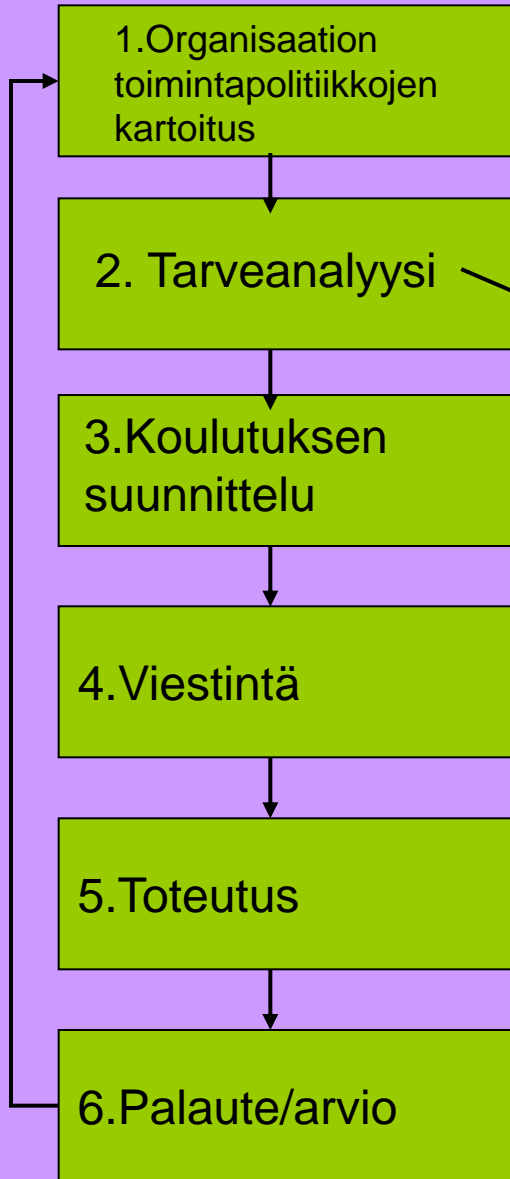
STEP 1

TRAINING: D.M.&  
INNOVATION





# ValoDi MONIMUOTOISUUS- JOHTAMISEN PROSESSIN TUKI ORGANISAATIOSSA



ValoDi Monimuotoisuus-  
johtamisen Mittari

ValoDi Monimuotoisuus-  
johtamisen Haastattelu

Alkuperäinen (TforD)  
Monimuotoisuusmittari  
(uusi alusta)

ValoDi Käsikirja (sis.  
monimuotoisuuden  
johtamisen osan)

ValoDi Avoin Mittari  
[www.valodi.eu](http://www.valodi.eu)

ValoDi Avoin Resurssi-  
pankki (wikipedia)

johtajat, henkilöstö-  
hallinto & moni-  
muotoisuusjohto

johtajat, henkilöstö-  
hallinto & moni-  
muotoisuusjohto,  
työntekijät

työntekijät

Kaikki kiinnostuneet

VÄLINEET

KOHDERYHMÄT



# Strategisen monimuotoisuuden johtamisen prosesseja



Monimuotoisuuden johtamisen osaaminen koostuu erilaisista strategisista johtamisprosesseista organisaatiossa.

ValoDi –hankkeessa käsittelemme seuraavia prosesseja:

1. Henkilöstöhallinnon suunnittelu ja rekrytointi
2. Ulkoinen ja sisäinen viestintä
3. Perehdytys/Ohjaus ja henkilöstökoulutus
4. Suorituksen arviointia
  - urakehitys
  - palkitseminen
5. Asiakaspalvelutehtävät ja yrityksen sosiaaliseen vastuuseen liittyvät tehtävät

**Esimerkkejä** ValoDi –monimuotoisuusjohtamisen mittarin väittämistä:

- Organisaatiomme on kiinnostunut monimuotoisuus ja yhdenvertaisuuskysymyksistä.
- Organisaatiomme rekrytointi perustuu ainoastaan osaamisen arviointiin, emme arvioi monimuotoisuutta erikseen.
- Pyrimme laajentamaan rekrytointia perinteisten kohderyhmien ulkopuolelle.
- Tarjoamme henkilöstöllemme koulutusta monimuotoisuudesta.



# Poimintoja ValoDi -työkaluista



- Yleinen monimuotoisuusmittari
  - Yksilötaso (avoimesti saatavilla [www.valodi.eu](http://www.valodi.eu))
  - Organisaatiotaso (pyynnöstä)
  - Molemmat tasot sisältävät asenne, tieto ja taito näkökulmat kahdeksassa teemassa mm. sukupuoli, terveys, vammaisuus, etninen tausta ja ikä
- Monimuotoisuusjohtamisen mittari (pyynnöstä):
  - Taustaväittämät
  - Arvio vallitsevasta lähestymistavasta (reaktiivinen-proaktiivinen jatkumolla)
    - Strategioissa
    - Toiminnassa
- Nyt valmiina TforD –käsikirja (kompetenssien määrittelyt, koulutussisältöehdotuksia ja tapauksia; [www.takk.fi/valodi](http://www.takk.fi/valodi))
- Tulossa ValoDi-käsikirja (sis. em. kompetenssit + monimuotoisuusjohtamisen kompetenssin määrittely, koulutussisältöehdotuksia, tapauksia mm. kv-vertaistyyöskentelystä)

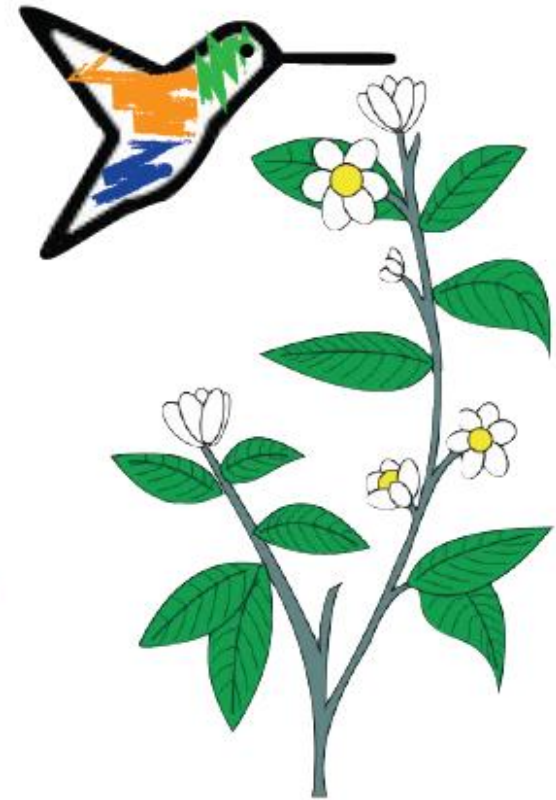


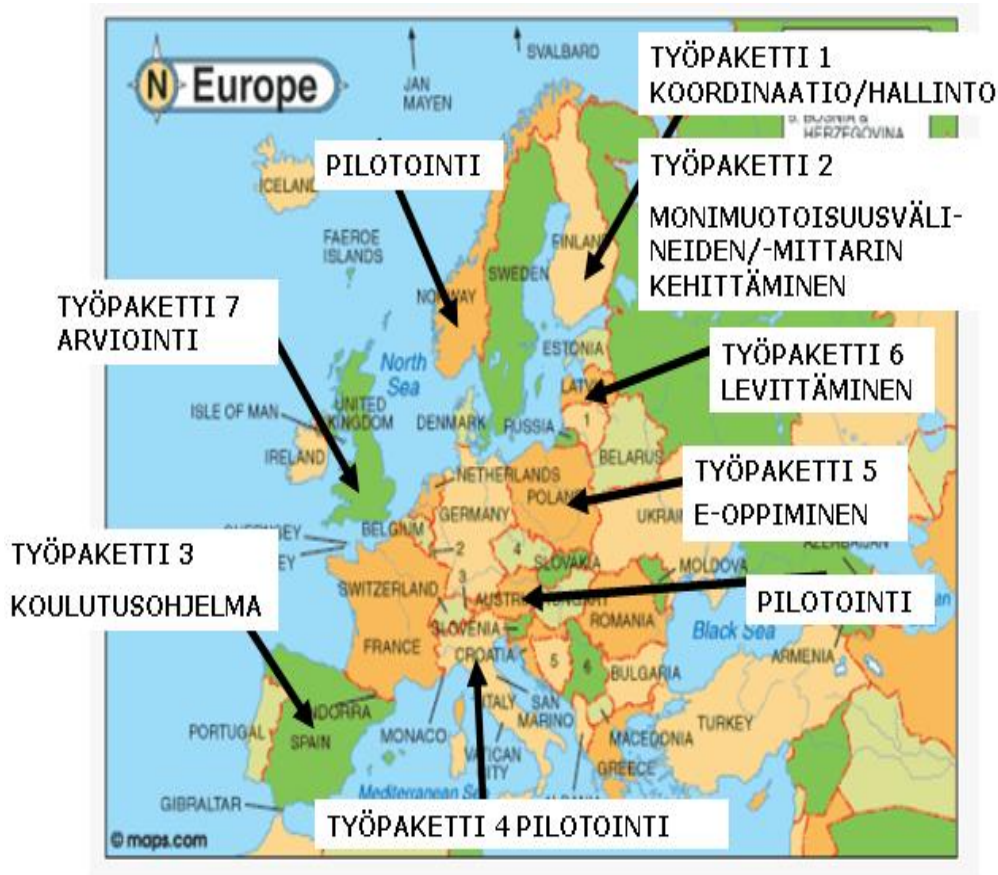
# Monimuotoisuusosaamisen edistämisen hyötyjä organisaatiossa

- Moninaisuus haastaa ajattelemaan uudella tavalla, mikä voi hyvin johdettuna edistää innovaatioiden kehittymistä.
- Monimuotoisuuden edistäminen ei ole vain lakisääteisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamista vaan kyse on kaikkien olemassaolevien voimavarojen tunnistamisesta ja käyttämisestä.
- Työntekijöiden moninaisuuden suunnitelmallinen ja systemaattinen johtaminen edistää työhyvinvointia.
- Yksi väline monimuotoisuuden johtamisessa on yhdenvertaisuussuunnitelma.
- Asiakkaiden monimuotoisuuden tunnistaminen tuo uusia markkinoita ja palvelutarpeita.
- Voi olla kilpailuetu esim. koulutustarjouskilpailuissa.



# Kiitos mielenkiinnostanne!





Map Source: <http://www.infoplease.com/atlas/europe.html#2>



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

- ▶ **Suomi**
  - TAKK Tampere Adult Education Centre
  - Metropolia University Applied Sciences
- ▶ **Espanja**
  - Florida Training Centre
- ▶ **Italia**
  - ANOLF Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere
- ▶ **Puola**
  - Business and Development Centre
- ▶ **Latvia**
  - EuroFortis SiA
- ▶ **Norja**
  - MiA Diversity at Work
- ▶ **Itävalta**
  - Schulungszentrum Fohnsdorf
- ▶ **Ulkoinen arvionti Iso-Britannia**
  - Liz Aitchison Consulting

**Yhteystiedot:** Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK  
 PL 15  
 33821 Tampere  
[www.takk.fi/valodi](http://www.takk.fi/valodi)

Projektijohtaja Päivi Puutio  
[paivi.puutio@takk.fi](mailto:paivi.puutio@takk.fi) p.044 7906 519  
 Projektikoordinaattori Mari Poikolainen  
[mari.poikolainen@takk.fi](mailto:mari.poikolainen@takk.fi) p. 044 7906 484