

Board Professionals
**Parhaat henkilöt oikeille paikoille -
sukupuoleen katsomatta**

Yhteenvetoraportti

23.10.2009

Anu Valtari

Riitta Ahlholm

FOUNTAIN PARK




Web-based methods for proactive leadership

Verkkohaastattelun tavoitteet ja toteutus

Verkkohaastattelun tavoitteena oli selvittää, miten EVAn Naiset huipulle! -hankkeen toimenpidesuosituksien toteutuminen yrityksissä sekä kerätä parhaita käytäntöjä naisten etenemisen tukemiseksi.

Kohderyhmänä oli Suomessa toimivat listattujen ja listaamattomien yritysten johto. Heiltä kysyttiin toimenpiteiden toteutumisesta kolmella eri osa-alueella: strategisen päätöksen ja suunnitelman, rekrytoinnin sekä vastuun, koulutuksen ja tutoroinnin.

Verkkohaastattelu oli auki 8.9.–16.10.09 välisen ajan ja tuotti 134 käyntikertaa.

	Strateginen päätös ja suunnitelma	AVAA
	Rekrytointi	AVAA
	Vastuu, koulutus ja tutorointi	AVAA

Tulokset lyhyesti

Yritysten toimintakulttuureja pidetään pääosin niin tasa-arvoisina, ettei erillisiä sukupuolirohjeistuksia ja -kiintiöitä tarvita - ne saattaisivat vain saada aikaan vastareaktioita.

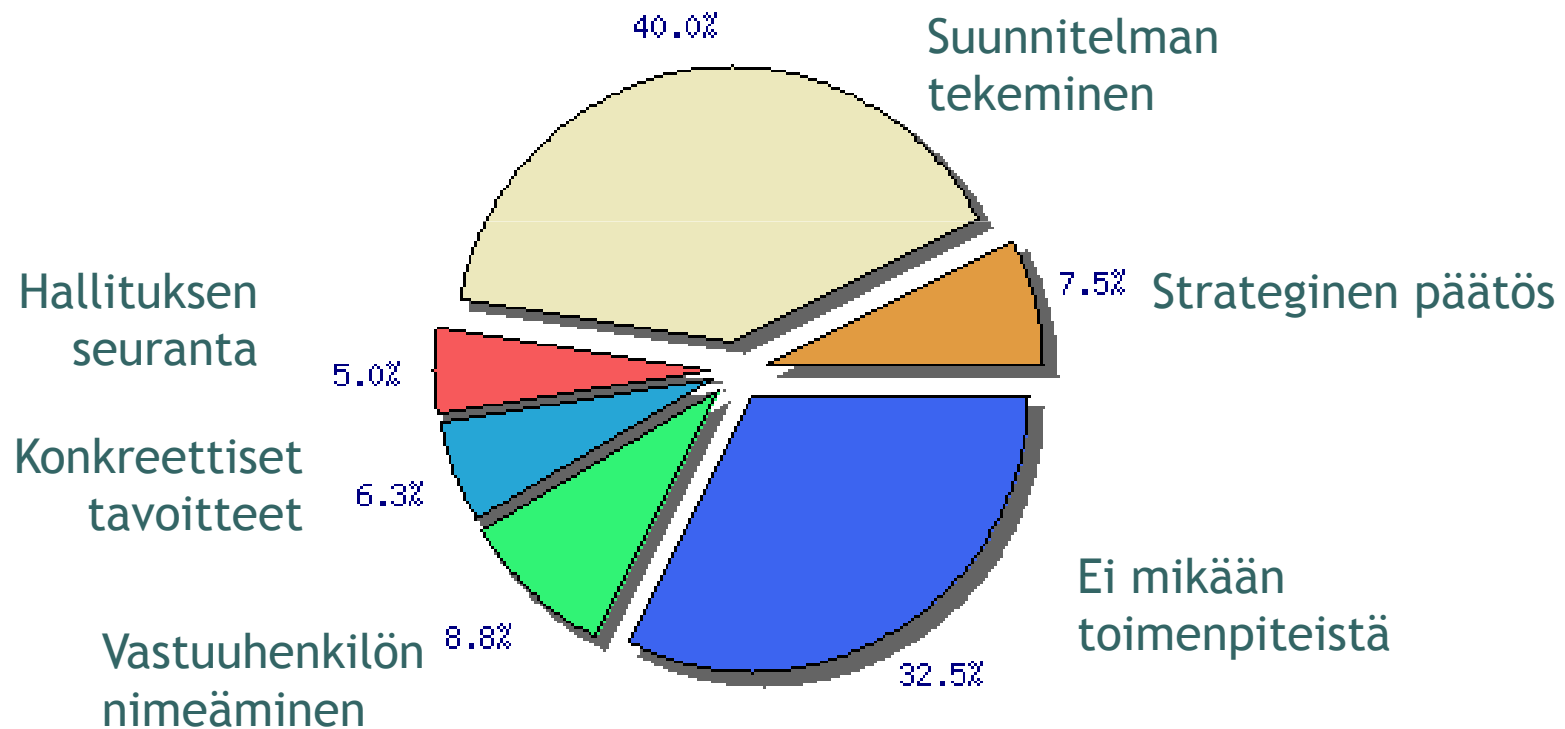
Yrityksissä on olemassa erilaisia tasapuolisemman sukupuolijaon suunnitelmia, mutta niiden toteutus- ja seuranta-aste on heikko.

Rekrytointiprosesseja pidetään tasapuolisina - tavoitteena on palkata paras mahdollinen osaaja sukupuoleen katsomatta. Haasteena naishakijoiden vähäinen määrä tietyn tyypisiin tehtäviin.

Naisille annetaan vastuuta linjatehtävissä ja luodaan koulutusmahdollisuuksia - samalla tavalla kuin miehillekin. Naisten oma tahto ja halukkuus ratkaisevat.

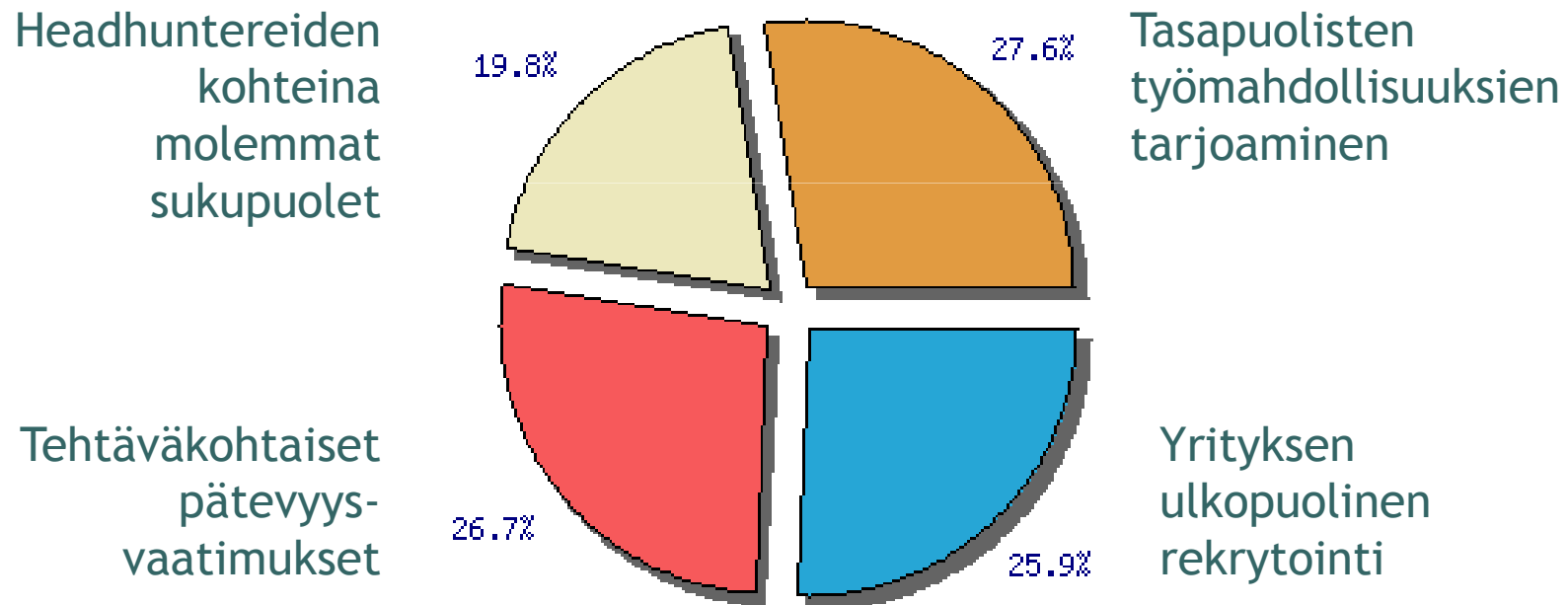
Toteutuneet toimenpiteet: Strateginen päätös ja suunnitelma

Suunnitelma tasaisemmasta sukupuolijaosta on tehty, mutta sen toteutumista ei seurata.



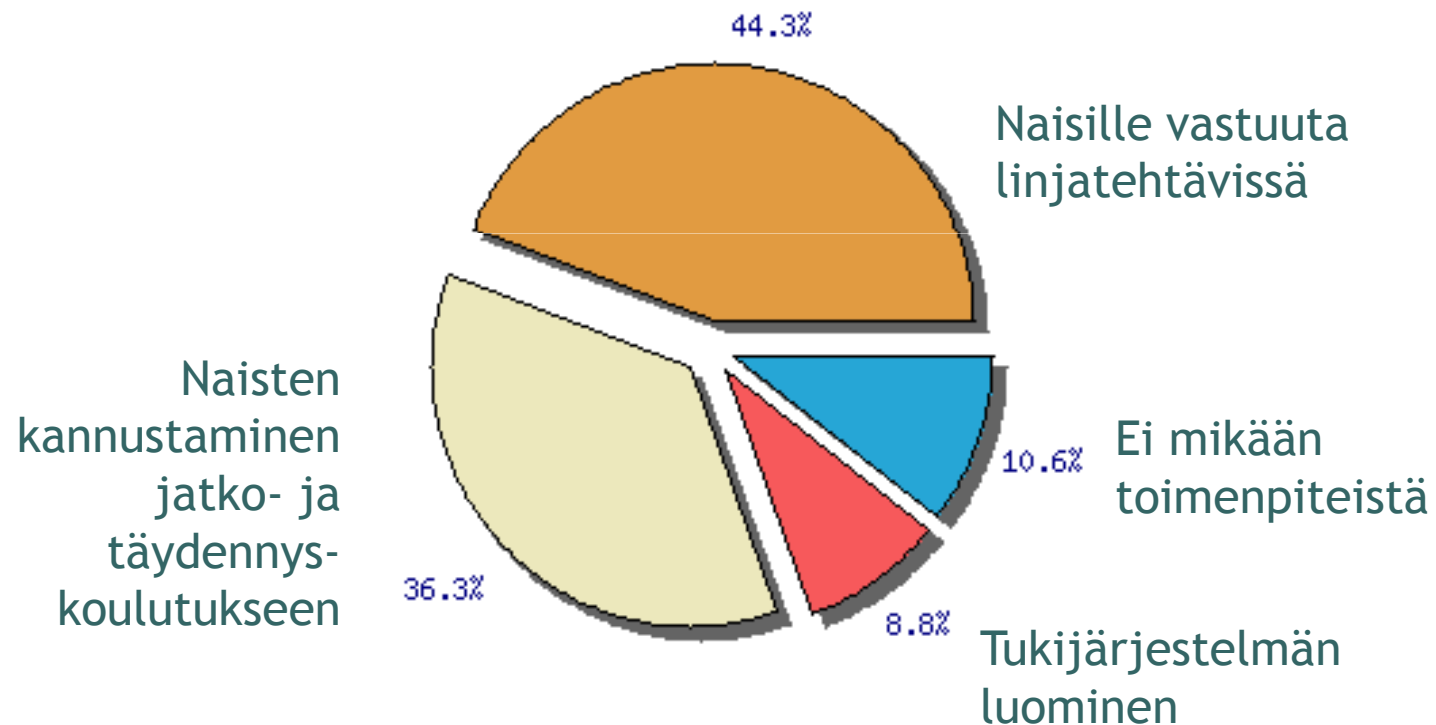
Toteutuneet toimenpiteet: Rekrytointi

Rekrytointiin liittyvät toimenpiteet ovat toteutuneet melko tasaisesti, mutta vain harvassa yrityksessä.



Toteutuneet toimenpiteet: Vastuu, koulutus ja tutorointi

Naisia kannustetaan vastuunottoon sekä kouluttautumaan.



Tavoitteena tasaisempi sukupuolijako

Positiiviset kokemukset

- Tasaisemman sukupuolijaon käsittely ja tärkeyden painottaminen johdon taholta esim. henkilöstösuunnitelmassa
 - kirjattu vaatimus bonussuunnitelmassa
- Yleisen ymmärryksen kasvu asiasta yrityksessä
- Sukupuolten tasapuolisempi sijoittuminen johtotehtäviin
- Työnhakijoiden määrän kasvu
- Osaamiseltaan ja ominaisuuksiltaan paras työntekijä sukupuoleen katsomatta
- Tasapuoliset koulutus- ja tukijärjestelmät kummallekin sukupuolelle
- Naisten ”kasvu” johtotehtäviin tukijärjestelmien avulla
- Henkilöstön työmotivaatio ja työhön sitoutuminen lisääntynyt

Näin positiivisista asioista kirjoitettiin

”Meillä on ylimmän linjajohdon bonusplanissa vaatimuksena naisten osuuden lisääminen päällikkötasolla.”

”Haluamme löytää jokaiseen tehtävään parhaan mahdollisen tekijän, joten etsimme aina kandidaatteja kummankin sukupuolen edustajista.”

”Emme erottele sukupuolia miettiessämme jatko- ja täydennyskoulutusta. meillä on käytössä mentorijärjestelmä, joka erityisenä tarkoituksena on siirtää ns. hiljaista tietoa ikääntyviltä ja kohta eläköityviltä asiantuntijoilta nuoremmille. Ohjelmat kestävät tyypillisesti 1-2 vuotta.”

”Meillä seurataan vuosittain "diversity" lukuja HR suunnitelman kautta eli näitä asioita ei tuoda hallitustasolle vaan jokainen johtaja joutuu laatimaan henkilöstösuunnitelman vuosittain jossa m.m. näitä asioita käsitellään.”

”Naisten osuus yrityksen omassa esimies- ja johtamiskoulutuksessa tasaisesti kasvussa, mikä varsin pian tulee heijastumaan myös naisjohtajien ja -esimiesten määrään.”

Tavoitteena tasaisempi sukupuolijako

Toteutumista estäneet asiat

- Yrityksen johdossa jo enemmistö naisia
- Asenteet ja tottumukset yrityksen sisällä
- Taloudellisen tilanteen aiheuttama rekrytointien väheneminen
- Naishakijoiden vähäinen määrä - ei sopivaa ehdokasta
- Naisten haluttomuus ja arkuus johtotehtäviin

Toisaalta

- Tasa-arvoista kohtelua ei estä mikään
- Erilliset sukupuolikiintiöt sotivat tasa-arvoista ajattelua vastaan

Näin toteutumista estävistä asioista kirjoitettiin

”Naisten osuus korkeamman vakanssin tehtäviin on edellen vähäinen (johtuu aiemmin tehdyistä valinnoista alemmille tasoille).”

”Hallituksen asenne ei vielä ole riittävästi muuttunut, asian tärkeyttä ei ole sisäistetty .”

”Toimiala tehtäviin on hyvin vaikea löytää naispuolisia hakijoita.”

”Naisia on jo yli 50 % johto ja päällikkötehtävissä .”

”Yhtiön johdossa on naisia ja määrä on tasaisesti kasvanut. Aika hoitaa asian hyvin ja kaikki tiedostavat asian tärkeyden. Lisäohjeistus aiheuttaisi todennäköisesti vain vastareaktioita.”

”Tämän on todettu joissain yrityksen osissa johtavan ns "kiintiönaisiin" jolloin valitaan tehtävään nainen vain sen takia kun johtoryhmässä pitää olla myös naisia. Nämä tapaukset toimivat koko tasavertaisuus ideaa vastaan.”

Lisätietoja

Asiantuntija Anu Valtari
Fountain Park Oy
gsm 050 550 3150
anu.valtari@fountainpark.com

Toimitusjohtaja Riitta Ahlholm
Fountain Park Oy
gsm 040 503 1318
riitta.ahlholm@fountainpark.com