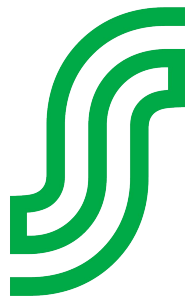




Vastuullisen Työnantajan - opas



ENSTO



FINGRID



STAPLES

Keski-*sote*
Uudenmaan

Hyvä Vastuullinen Työnantaja,

Vastuullisen Työnantajan -opas on suunniteltu sinun tueksi ja antamaan vinkkejä vastuulliseen työnantajuuteen.

Oppaasta löydät tiivistettynä tärkeimmät huomiot ja vinkit vastuullisen työnantajuuden periaatteista, nostot vastuullinen työnantaja -tutkimuksesta sekä case-esimerkkejä yrityksistä.

Poimimalla oppaasta vinkkejä omaan esihenkilötyöhösi pystyt paremmin olemaan vastuullisesti työntekijöiden tukena ja vaikutat positiivisesti työilmapiiriin ja -kulttuuriin.

Työnantajan vastuullisuuden tulee näkyä työntekijän arjessa konkreettisin vastuullisuustekoina ja ohjata samalla myös työntekijöitä toimimaan vastuullisesti. Vastuullisempaa työelämää kehitetään yhdessä.

Vastuullista arjen työelämää toivottelee,

Vastuullinen työnantaja -tiimi



Vastuullisen Työnantajan

6 periaatetta



1. **Syrjimättömyys**
2. **Työelämän tasapaino ja hyvinvointi**
3. **Esihenkilötyöhön panostaminen**
4. **Työn merkitys ja työssä kehittyminen**
5. **Tehtävän vaatimusten mukainen palkkaus**
6. **Hyvä hakijakokemus**

1. Syrjimättömyys

Me olemme kaikki erilaisia.
Yhdenvertainen ja oikeudenmukainen kohtelu on hyvinvoivan työyhteisön perusta. Esimerkiksi sukupuoli tai syntyperä ei saa olla peruste sen enempää syrjinnälle kuin suosinnalle. Tällaista havaittaessa vastuullinen työnantaja puuttuu tilanteeseen matalalla kynnyksellä.



Miten edistää syrjimättömyyttä työpaikalla?

- 1** Vastuulliset työpaikkailmoitukset ja monimuotoisuutta edistävä rekrytointiprosessi (lisää vinkkejä rekryprosessiin luvussa 6.)
- 2** Panosta avoimeen keskustelukulttuuriin. Arjessa näkyvät ja konkreettiset vastuullisuusteot ovat tärkeitä.
- 3** Hyvä perehdytys on pohja työnantajan ja työntekijän yhteisille pelisäännöille. Esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi olla selkeä koko henkilöstölle.
- 4** Johdon tulee näyttää esimerkkiä monimuotoisuuden tärkeydestä. Monimuotoisuutta tarvitaan myös tuote- ja palvelukehityksessä.
- 5** Työympäristön tulee olla turvallinen ja soveltuva kaikille työntekijöille. Työpaikalla tulisi huolehtia fyysisen ympäristön esteettömyydestä ja tiedon saavutettavuudesta.
- 6** Kaikilla on vastuu puuttua syrjintään ja häirintään. Tarvitaan koulutusta syrjintä- ja häirintätilanteiden tunnistamiseksi ja käytännöt niihin puuttumiseksi.





36 %

työntekijöistä kokevat, että työnantaja ei puutu tai ei osaa sanoa puuttuuko työnantaja häirintä- ja syrjimättömyystilanteisiin

Lähde: Vastuullinen työnantajatutkimus 2020

42% työntekijöistä ei tiedä tai ei koe että työnantaja seuraisi tasavertaisuuden toteutumista työpaikalla säännöllisesti.

32% työntekijöistä ei tiedä mitä työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelma tarkoittaa käytännössä ja työntekijän näkökulmasta.

81% johtavassa asemassa olevista kokee, että työnantaja kohtelee kaikkia yhdenvertaisesti.

Työntekijöistä kuitenkin vain **54%** kokee, että työnantaja kohtelee kaikkia yhdenvertaisesti.

Monimuotoisuuden koetaan toteutuvan paremmin suuremmissa kuin pienemmissä yrityksissä.

CASE ESIMERKKI: HOTELLI HELKA

Hotelli Helkalle yrityksen syrjimättömyyden arvojen takana seisominen (sekä ulkoisessa viestinnässä että sisäisellä kouluttamisella) on tehnyt hyvää myös bisnekselle.

♥ Hotelli Helkan sama vihapuhe hiljeni, kun hotelli tiedotti, että myös sähköiset kanavat ovat syrjintävapaata aluetta samalla tavalla kuin fyysiset tilat hotellilla.

♥ Liian usein moniarvoisuus näkyy enemmän yritysten markkinointiviestinnässä kuin arjen tekoina, hotelli Helka on esimerkiksi kutsunut henkilöstöpalavereihinsa eri vähemmistöjen edustajia kertomaan omista kokemuksistaan.

♥ Kannusta työntekijöitä pohdiskelemaan itse moniarvoisuuden kysymyksiä. Kun pysähtyy tutustumaan itseensä, alkaa ymmärtää muita.



“Hotelli Helkassa syrjimättömyys ei ole sanahelinää. Henkilöstö on päässyt treenaamaan moniarvoisuustaitojaan ja erilaisten asiakkaiden kohtaamista muun muassa henkilöstöpalavereissa.”

JUKKA RÄISÄNEN, TOIMITUSJOHTAJA, HOTELLI HELKA

2. Työelämän tasapaino ja hyvinvointi



Elämässä voi tapahtua kaikenlaisia käänteitä, jotka saattavat vaikuttaa työelämän tasapainoon, työntekijän hyvinvointiin sekä jaksamiseen myös työpaikalla. Vastuullinen työnantaja kuuntelee työntekijää ja joustaa parhaansa mukaan työntekijän elämän eri vaiheissa.



Työhyvinvoinnin ja -kulttuurin kehittäminen työpaikalla?

- 1** Työpaikalla jokainen – oli sitten asiantuntijaroolissa tai esihenkilönä – voi toiminnallaan vaalia työhyvinvoinnin positiivista kulttuuria. Vastuullisen esihenkilön, työtoverin tai johtajan on hyvä tietää, miten tunnistaa ja ottaa asian puheeksi, jos epäilee, että joku työyhteisössä ei voi hyvin.
- 2** On äärimmäisen tärkeää luoda työpaikalle keskustelevaa kulttuuria. Kuulumisten vaihto, voinnista jutteleminen sekä työssä innostavista asioista tai epäkohdista puhuminen tulisi olla normaali osa organisaation kulttuuria.
- 3** Arkipäivän johtamisen käytännöillä voidaan tukea työntekijöiden mielenterveyttä. Osoita arvostusta, palkitse ponnistelusta ja luo mahdollisuuksia kokea hallinnan tunnetta työssä.
- 4** Työn muokkaaminen tunnetaan työpaikoilla vaihtelevasti. Työtä voidaan muokata lyhentämällä työaika, tekemällä määräaikaisia muutoksia työtehtävissä tai työtiloissa. Työntekijä voi myös väliaikaisesti siirtyä pois asiakas- tai esihenkilötyöstä. Osatyökykyisten työntekijöiden työpanos saadaan käyttöön työoloja, -tehtäviä tai -aikoja räätälöimällä.
- 5** Arvot ja strategialinjaukset eivät yksistään tee kulttuurista positiivista, vaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt on tuotava osaksi koko organisaation toimintaa. Onnistunut yhteensovittaminen tukee työntekijöiden työkykyä, edistää motivaatiota ja vahvistaa sitoutumista.



Tutkimusnostot - Puhutaanko työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta?



31 %

**työntekijöistä ei koe, että pystyisi
puhumaan avoimesti työn ja
yksityiselämän yhteensovittamisesta
HR:n tai esihenkilön kanssa**

Lähde: Vastuullinen työnantajatutkimus 2020

37% työntekijöistä kokee, ettei työnantaja kannusta työn ja vapaa-ajan tasapainoon.

32% työntekijöistä kokee, ettei työnantaja mahdollista ratkaisuja työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen.

Otetaanko pitkällä vapailla olevat työntekijät mukaan tapahtumiin ja perehdytetäänkö töihin takaisin palattaessa?

23% työntekijöistä ei tiedä miten työnantaja tässä asiassa toimii ja **16%** työntekijöistä kokee ettei tämä toteudu työpaikalla.

Nuoremmat vastaajat kokevat vanhempia vastaajia useammin, että työnantaja kannustaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

CASE ESIMERKKI: S-RYHMÄ

S-ryhmässä on panostettu henkilötyöhön poikkeusaikana ja myös sitä ennen.

♥ Yhteistyössä Terveystalon kanssa kehitetyssä mielen tuen -mallissa työntekijä pääsee nopeasti ja hyvin matalalla kynnyksellä hoidon piiriin. Mallissa työntekijä voi saada apua lyhytpsykoterapian, chat-palvelun, psykologin tai psykoterapeutin avulla.

♥ Ikäsyrijännän vastaisena toimenpiteenä S-ryhmän työnhaussa ei enää täytetä ikätietoja ja konkarityöntekijöille etsitään tarvittaessa työn mukauttamismalleja.

♥ S-ryhmä on luonut johtamislupaukset, jotka toimivat viitekehyksinä S-ryhmäläiselle johtamiselle. Työntekijöitä pyritään myös ristiin työllistämään vallitsevien olosuhteiden mukaan.



“Meillä on iso vastuu henkilöstötyössä ja laadukkaassa esihenkilötyössä. Loimme muutama vuosi sitten S-ryhmän johtamislupaukset: uskallan, arvostan ja toteutan. Jos arvostat työkaveria, niin se auttaa sinua uskaltamaan ja toteuttamaan.”

SUSA NIKULA, HENKILÖSTÖJOHTAJA, S-RYHMÄ

3. Esihenkilötyöhön panostaminen

Hyvä esihenkilö on läsnä työntekijöiden arjessa ja kiinnostunut työpaikan päivittäisistä tapahtumista. Ihmislähtöinen, kuunteleva esihenkilötyö on iso osa vastuullista työnantajuutta! Sen toteuttamiseen tulee varata aikaa ja sitä on myös kehitettävä johdonmukaisesti. Vastuullinen työnantaja pitää huolen että esihenkilöllä on valmiudet antaa työntekijälle palautetta rakentavasti ja säännöllisesti.

Millaista on hyvä esihenkilötyö?

- 1** Hyvällä esihenkilöllä on aktiivinen läsnäolon, arvostavan kohtaamisen ja kuuntelemisen taito. Hyvä esihenkilötyö on aitoa kiinnostusta, välittämistä ja kannustusta.
- 2** Esihenkilön aito läsnäolo työtiimissä lisää tiimiläisten oman työn merkityksellisyyden, arvostuksen ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Esihenkilön on tärkeää tunnistaa työntekijöiden eri tarpeet ja tavat vuorovaikutukselle. Läsnäolon ei aina tarvitse olla fyysistä läsnäoloa ja etäjohtaminenkin voi olla laadukasta.
- 3** Hyvä esihenkilö rakentaa luottamuksellista ja inhimillistä ilmapiiriä. Hän ei jätä ketään yksin. Hyvä esihenkilö luottaa työntekijöihin ja jakaa heille vastuuta. Hän sallii virheitä, mutta sparraa myös oppimaan niistä. Hyvä esihenkilö innostaa ja kiinnittää huomion mahdollisuuksiin, edistykseen, vahvuuksiin ja onnistumisiin.
- 4** Hyvä esihenkilö antaa aktiivisesti palautetta: kiittää ja kannustaa sekä tarvittaessa ohjaa rakentavalla palautteella. Esihenkilön tulee varata kalenterista aikaa läsnäolevalle vuorovaikutukselle.
- 5** Esihenkilön tehtävä on tukea ja innostaa tiimiläisiä tavoitteiden saavuttamisessa ja auttaa selkeästi näkemään laajat kokonaisuudet.



Tutkimusnostot - Puuttuvatko esihenkilöt epäkohtiin, annetaanko palautetta?



50 %

työntekijöistä kokee, ettei saa tai ei tiedä saako esihenkilöltä rakentavaa ja kehittävää palautetta vuorovaikutteisesti ja säännöllisesti

Lähde: Vastuullinen työnantajatutkimus 2020

32% työntekijöistä ei osaa sanoa puuttuuko esihenkilö työpaikan epäkohtiin, kuten syrjintään.

13% työntekijöistä kokee, ettei esihenkilö puutu lainkaan työpaikan epäkohtiin, kuten syrjintään.

37% työntekijöistä ei osaa sanoa tai ei koe, että organisaation johto edellyttää esihenkilöasemassa olevilta vastuullista johtamista ja hyvää esihenkilötyötä.

Naisista **47%** ja miehistä **54%** kokee saavansa rakentavaa ja kehittävää palautetta vuorovaikutteisesti ja säännöllisesti.

70% johtavassa asemassa olevista kokee, että esihenkilö puuttuu havaitsemiinsa epäkohtiin välittömästi. Vain **51%** työntekijöistä kokee samoin.

CASE ESIMERKKI: COOR

Miten Coor huolehtii työntekijöidensä työkyvystä ja -hyvinvoinnista? Henkilöstöjohtaja Marie Styf-Mannonen korostaa, että työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan sitä on johdettava. Coorissa on nostettu viime vuosina työkyky erityisfokukseen.

♥ Työfysioterapeutti tekee uusille työntekijöille toiminnallisen työhöntulotarkastuksen perinteisen haastattelun sijaan.

♥ Työhöntulotarkastuksessa tehdyn lihaskunto- ja liikeratatestin pohjalta työntekijöille annetaan yksilölliset ergonomiaohjeistukset.

♥ Esihenkilöt työskentelevät tiiviisti paikallisen työterveyshuollon kanssa.

♥ Tarvittaessa mahdollistetaan työn keventäminen työterveysyhteistyön avulla.



”Työkyky ei ole aina välttämättä 100 %, mutta ei myöskään 0 %. Työhyvinvoinnin edistämiseksi työtä tulisi sopeuttaa työntekijän työkyvyn mukaan. Työelämässä kiinni pysyminen on ihmiselle tärkeää - työllä voi olla myös kuntouttava vaikutus.”

MARIE STYF-MANNONEN, HENKILÖSTÖ- JA VIESTINTÄJOHTAJA, COOR

4. Työn merkitys ja työssä kehittyminen

Työntekijälle on tärkeää kokea, että hänen työpanoksensa ja työn sisältö on merkityksellistä.

Työnantaja mahdollistaa työntekijän kehittymisen ja jatkuvan oppimisen. Työntekijä kokee, että työn merkitys näkyy yhteisissä arvoissa ja että työpaikalla toimitaan eettisesti ja ekologisesti.

Miten työn merkityksellisyyttä voidaan lisätä?

- 1** On tärkeää, että työn kautta pystyy auttamaan toisia ihmisiä ja löytämään jotain myönteistä vaikutusta, jota omalla työllä on suhteessa joko asiakkaisiin, kollegoihin tai yhteiskuntaan. Usein kun ihminen valittaa, että hänen työnsä on merkityksetöntä, hän tarkoittaa, ettei koe työllään olevan mitään myönteistä vaikutusta. Siksi tarvitaan työn myönteisen vaikutuksen ja merkityksellisyyden kirkastamista.
- 2** Toinen keskeinen merkityksellisyyden lähde työelämässä on mahdollisuus toteuttaa itseään ja kokea autonomiaa omassa työssään. Jokainen voi lisätä todennäköisyyttä kokea työnsä merkitykselliseksi miettimällä aluksi, mikä työssä on innostavaa, kiinnostavaa ja arvokasta.
- 3** Työntekijä tarvitsee vahvan tunteen siitä, että juuri tässä työssä
a) hän pääsee tekemään itseään kiinnostavia ja itse arvokkaaksi kokemiaan asioita, b) hänellä on tilaa tehdä työtään haluamallaan tavalla päästen näin toteuttamaan itseään, c) että hänen oma identiteettinsä ja minuutensa on vahvasti kiinni juuri kyseisessä työssä.
- 4** Esihenkilön tulisi miettiä, miten jokaiselle työntekijälle löytyisi juuri häntä kiinnostava ja innostava rooli, jolla on myönteinen vaikutus yhteisöön ja/tai yhteiskuntaan.



Tutkimusnostot - Onko työn merkityksellisyys selkeää työntekijöille?



37 %

työntekijöistä ei osaa sanoa tai ei koe,
että työnantaja mahdollistaa
ammatillisen kehittymisen

Lähde: Vastuullinen työnantajatutkimus 2020

30% työntekijöistä ei osaa sanoa tai ei koe, että työnantajalla on myönteinen vaikutus yhteiskuntaan.

76% asiantuntijoista ja **62%** työntekijöistä kokee, että työnantajallaan on myönteinen vaikutus yhteiskuntaan.

77% naisista ja **72%** miehistä kokee, että saa työllään aikaan hyödyllisiä/tärkeitä asioita.

Työnantajan arvot tunnetaan ja ne sopivat yhteen omien arvojen kanssa paremmin suuremmissa kuin pienemmissä yrityksissä.

CASE ESIMERKKI: KEVA

Julkisen alan työeläkevakuuttaja Kevan henkilöstötutkimuksessa työn merkityksellisyys nousi esiin tärkeänä työhön motivoivana tekijänä.

♥ Kevassa on kannustava työyhteisö, jossa vallitsee positiivinen tekemisen meininki, innostaa työskentelemään kohti tätä yhteistä päämäärää. Kohvakka näkee työssään selkeät tavoitteet, joiden saavuttaminen palkitsee.

♥ Kevan erityistehtävä työeläkevakuuttajana tuo mukanaan suuren yhteiskunnallisen vastuun, mutta vastuun mukana tulee myös vapautta. Tämä mahdollistaa työntekijöille itsensä toteuttamisen ja työn muokkaamisen omannäköiseksi.

♥ Kevassa työntekijä huomioidaan yksilönä, jokainen saa olla esillä omalla persoonallaan. Arvostus työntekijää kohtaan näkyy myös siinä, että mahdollisuudet edetä uralla tai hankkia lisäkoulutusta ovat hyvät. Lisäksi työntekijöiden laadukkaaseen työympäristöön ja -välineisiin panostetaan.



“Itselleni tärkeä arvo työelämässä on muiden auttaminen. Koen merkitykselliseksi sen, että sekä asiakas että työyhteisö hyötyvät tekemästani työstä.”

ANSSI KOHVAKKA, IT-ERITYISASiantuntija, KEVA

5. Tehtävän vaatimusten mukainen palkkaus

Palkka on tärkeä motivaatiotekijä, joka lisää myös työn merkityksellisyyden kokemusta. Tehdystä työstä tulee aina saada asianmukainen korvaus. Palkasta on hyvä keskustella säännöllisin väliajoin ja erityisesti työntekijän kehittyessä. Työntekijän tulee saada palkka ajoissa ja oikein.

Millä tavoin palkka-avoimuutta voidaan edistää?

- 1** Palkkauksen oikeudenmukaisuus heijastuu suoraan työyhteisön ilmapiiriin. Läpinäkyvä palkkausjärjestelmä ehkäisee epäoikeudenmukaisuuden tunnetta ja palkkatietämys lisää myös palkkatyytyväisyyttä, kun palkan perusteet ovat selvillä. Palkkamallien avoimuudella vastuullinen työnantaja voi erottua positiivisesti edukseen.
- 2** Palkka-avoimuus voisi paremmin toteutua esimerkiksi esihenkilön ja alaisen välisissä palkkakeskusteluissa, sekä laajemminkin avoimena palkoista ja palkkioista puhumisen kulttuurina.
- 3** Palkkakartoitus on yksi tapa lisätä tasa-arvoa työpaikoilla. Ja kun palkkakartoitus ja -vertailu tehdään, siitä tulee myös viestiä työntekijöille. Organisaation yleisen, kaikkia koskevan palkkalogiikan pitäisi olla kaikille selkeä. Palkka-avoimuuden edistämiseksi johdon palkkoja ja palkitsemismalleja voitaisiin avata myös julkiseen tarkasteluun.
- 4** Sisäisen palkka-avoimuuden lisäksi voidaan puhua myös ulkoisesta palkka-avoimuudesta eli siitä, että organisaatio viestii omasta palkkamallistaan ja toteutuneista palkoista myös organisaation ulkopuolelle. Erityisesti aloilla, joissa osaavista työntekijöistä on pulaa, ulkoisella palkka-avoimuudella voidaan luoda houkuttelevuutta ja kiinnostavuutta potentiaalisten työntekijöiden silmissä. Esimerkiksi työpaikkailmoituksessa tai haastattelussa voitaisiin tuoda palkka avoimesti esille.



Tutkimusnostot - Ovatko palkkojen perusteet selkeät ja avoimet työntekijöille?



39 %

työntekijöistä kokee, että palkkojen perusteet eivät ole selkeät ja avoimet omalla työpaikalla

Lähde: Vastuullinen työnantajatutkimus 2020

40% tutkimukseen vastanneista ei osaa sanoa edistääkö oma työnantaja palkkatasa-arvoa.

25% vastaajista kokee, että oma työnantaja ei edistä palkkatasa-arvoa.

31% tutkimukseen vastanneista ei osaa sanoa ovatko palkkojen perusteet omalla työpaikalla selkeät ja avoimet.

41% ei osaa sanoa toteuttaako työnantaja säännöllisesti palkkakartoitusta.

33% on sitä mieltä, ettei työnantaja toteuta palkkakartoitusta säännöllisesti.

ASiantuntijan vinkki: Suomen Ekonomit

Läpinäkyvyys, oikeudenmukaisuus, kannustavuus ja ajantasaisuus ovat asioita, jotka liittyvät kiinteästi hyvin toimivaan palkkausjärjestelmään.

♥ Jos henkilöstö ei tunne palkkauksensa perusteita, eikä tiedä miten voi itse palkkaansa vaikuttaa, hukataan helposti mahdollisuus hyödyntää palkkausjärjestelmää johtamisen välineenä. Palkkatietämys ei synny itsestään vaan edellyttää työnantajalta, esihenkilöiltä ja henkilöstöedustajilta aktiivista tiedottamista ja perehdyttämistä.

♥ Työelämän ja työn muuttuessa tulee varmistaa, että palkkausjärjestelmä tunnistaa ajantasaisilla tehtäväkuvauksilla muuttuvat työtehtävät, arvioi oikeita asioita ja huomioi tehtävien uudet osaamisvaateet.

♥ Säännölliset palkkakeskustelut varmistavat, että jokainen pystyy keskustelemaan palkastaan ja asiasta tulee luonnollinen osa työyhteisön arkea.



“Läpinäkyvä palkkausjärjestelmä edesauttaa huomaamaan mahdollisia epäkohtia ja edistää palkkatasa-arvon toteutumista.”

RIIKKA SIPILÄ, ERITYISASiantuntija, Suomen Ekonomit

6. Hyvä hakijakokemus

Vastuullinen työnantaja välittää hakijasta koko hakuprosessin ajan. Jokainen hakija on arvokas! Työnantajan on asianmukaisesti viestittävä rekrytoinnin etenemisestä – myös siinä tilanteessa, ettei hakija tule valituksi paikkaan.

Uuden työntekijän vastuullinen haku- ja valintaprosessi?

- 1** Vastuullinen työnantaja miettii, onko rekrytointiin oikeasti taloudellisia mahdollisuuksia. On vastuutonta tarjota työsuhdetta, joka joudutaan pian lopettamaan. Vastuullinen työnantaja ottaa huomioon myös takaisinottovelvollisuuden ja sen, että löytyykö omasta organisaatiosta tehtävään sopiva henkilö. Jos organisaationne on kovin homogeeninen, pysähtykää pohtimaan, miksi näin on ja miten rekrytointikäytäntönne voivat vaikuttaa siihen.
- 2** Vastuullinen työpaikkailmoitus antaa oikeanlaisen kuvan työtehtävästä, työn arjesta, yrityksestä ja halutuista kompetensseista. Huolehdi, että ilmoituksen kieli ja kuvitus kannustaa hakijoita monimuotoisesti. Tehtävänkuvauksissa työpaikka- tai toimialakohtaista jargonia on syytä välttää. Näin varmistetaan, että eri taustaisilla hakijoilla on yhtäläiset mahdollisuudet ymmärtää tehtävän sisältö ja sen vaatimukset.
- 3** Hyödynnä monipuolisesti erilaisia rekrytointikanavia ja kokeile esimerkiksi anonyymiä rekrytointia. On tärkeää, että kaikkien hakijoiden haastattelut ovat tasa-arvoiset ja keskenään vertailtavat. Kysy kaikilta samat, tehtävän kannalta oleelliset asiat.
- 4** Infoa rekrytointiprosessin tilanteesta kaikille hakijoille – myös ei-valituille. Jos prosessi venyy, lähetä väliaikatietoja. Varmista lopullisen rekryvalinnan syrjimättömyys ja läpinäkyvyys.



Tutkimusnostot - Onko haku- ja rekrytointiprosessi yritykseen sujuva?



33 %

**työntekijöistä kokee, että
työnhakuprosessi ei ollut sujuva ja ettei
saanut tarpeeksi tietoa rekrytointin
etenemisestä.**

Lähde: Vastuullinen työnantajatutkimus 2020

76% asiantuntijoista ja **67%** työntekijöistä kokee työnhakuprosessin olleen sujuva ja saaneensa tarpeeksi tietoa rekrytointin etenemisestä.

Alle vuoden työnantajan palveluksessa olleiden arviot hakijakokemuksesta olivat paremmat kuin 1-3 vuotta työnantajan palveluksessa olleiden.

31% työntekijöistä kokevat, että hakuprosessin aikana syntynyt mielikuva työnantajasta ei vastaa todellisuutta.

Yksityisissä yrityksissä hakuprosessi koetaan sujuvammaksi kuin julkisella sektorilla.

6. HYVÄ HAKIJAKOKEMUS

CASE ESIMERKKI: EILAKAISLA

Työnhakijoiden odotukset hakijakokemusta kohtaan kasvavat jatkuvasti. Eilakaislalla vastuullisuus sekä yhdenvertainen kohtelu ovat lähtökohtia hyvään rekrytointiprosessiin ja samalla hakijoille halutaan tarjota henkilökohtainen työnhakukokemus.

♥ Vastuullisen hakijakokemuksen taustalla on aito tarve rekrytoinnille, selkeä työnkuva ja rooli yrityksessä. Työpaikkailmoituksen tulee olla selkeä, todellisuutta vastaava eikä voi sisältää syrjiviä odotuksia tai sanavalintoja.

♥ Rekrytoija ei saa luoda itselleen ihannehakijaa. Ihanneprofiilin luominen ohjaa ajattelua havainnoimaan erityisesti niiden kandidaattien sopivuutta, jotka istuvat ennakkoon asetettuun muottiin.

♥ Työhaastattelut ovat yksi hakijakokemuksen tärkeimmistä tekijöistä. Rekrytoijan kannattaa kiinnittää huomio siihen, että luo kaikille hakijoille samanarvoiset ja vertailtavat haastattelutilanteet (esim. strukturoitu haastattelurakenne).

♥ Hakijakokemukseen merkittävästi vaikuttava tekijä on avoin ja aktiivinen kommunikointi läpi koko prosessin. Työnhakijan tulee tietää koko ajan, miten rekryprosessi etenee.



“Omien toiminta- ja ajatusmallien tarkastelu ja tiedostaminen ovat paras lääke vastuullisemman päätöksenteon ja hakijakokemuksen kehittämiseen.”

ANNA NIKKINEN, PALVELUPÄÄLLIKKÖ, EILAKAISLA



TYÖNTEKIJÖILTÄ KUULTUA:

“Vastuullisessa työnantajudessa tärkeintä on luottamuksen ilmapiiri, voin olla sellainen kuin olen.”

“Esihenkilötyö on usein laadultaan liian vaihtelevaa - tämä ei ole työntekijöiden kannalta reilua ja tasapuolista.”

“Tehtävän vaatimusten mukainen palkkaus tulisi olla linjassa - samoista tehtävistä tulisi saada samaa palkkaa.”

“Tarvitaan luottamusta työntekijöihin, avointa keskustelevaa kanssakäymistä muutoksista ja etenkin epäkohdista sekä ympäröivän maailman ja ympäristön huomioimista yrityksen toimintaan nähden.”

“Voisimme rohkeammin vaatia asiakkailtamme ja yhteistyökumppaneiltamme vastuullisuutta.”

“Työympäristön tulisi olla turvallinen ja ystävällinen, ihmisten erilaisuus tulisi nähdä vahvuutena.”

“Vastuullisuus on minulle etätöiden vapautta, kehittymisen ja kouluttautumisen mahdollisuuksien antamista sekä perheen huomioimista muillekin kuin vain lapsen saaneille.”

Lähde: Vastuullinen työnantaja -tutkimus

VASTUULLISIN TYÖNANTAJA 2020: FINGRID

Fingrid palkittiin vuoden 2020 Vastuullisin Työnantaja -tunnustuksella. Fingridin vastuullisuusindeksi oli vastuullinen työnantaja - tutkimuksen paras. Tutkimuksessa oli mukana kaikkiaan 28 eri kokoista työnantajaa eri toimialoilta ja vastaajia oli yhteensä 4022.

♥ Fingridillä jokainen työntekijä on oman työnsä toimitusjohtaja, jonka mukaisesti jokaisella on vapaus ja vastuu tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla.

♥ Kehittymismahdollisuuksia on oltava jatkuvasti tarjolla, myös pandemia-aikana. Fingridillä tarjotaan selkeät urapolku- ja kehittymismahdollisuudet kaikille työntekijöille.

♥ Fingrid arvostaa tutkimuksissa saatua palautetta reagoimalla tuloksiin ja viestimällä niistä, jotta henkilöstö jaksaa vastata tärkeisiin tutkimuksiin myös tulevaisuudessa.

♥ Fingridissä on avoin keskustelukulttuuri, jossa tiedon ja osaamisen jakamisesta palkitaan. Kiittämällä ja kannustamalla luodaan turvallisuutta avoimen ja tasa-arvoisen keskustelun mahdollistamiseksi. Vääriä ideoita tai tuntemuksia ei ole.



VASTUULLISIN TYÖNANTAJA 2020

Fingrid

TYÖELÄMÄN VASTUULLISUUSTEKO 2020: HELSINGIN KAUPUNKI

Helsingin kaupunki palkittiin marraskuussa 2020 vuoden Työelämän Vastuullisuusteko -tunnustuksella. Voittajavalinnan perusteluina oli Helsingin kaupungin vaikuttava, pitkäjänteinen ja laajamittainen työ monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

♥ Helsingin kaupunki on kokeillut laajamittaisesti anonyymiä rekrytointia, jossa työhakemuksesta poistetaan näkyvistä työnhaun kannalta epäoleelliset henkilöön viittaavat tiedot, kuten hakijan nimi, syntymäaika, sukupuoli, osoite ja äidinkieli.

♥ Tavoitteena on myös lisätä vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä kaupungin palvelukseen selkeyttämällä toimijakokonaisuutta sekä työllistymispolkuja.

♥ Helsingin Helvi-virtuaalivalmennuksessa kaupungin työtehtävät perehtyvät yhdessä keskustellen: mitä on monimuotoinen ja laadukas rekrytointi, ja miten syrjintä voi näyttäytyä rekrytointiprosessissa? Helvi on virtuaalinen ryhmäkeskusteluohjaaja, joka toimii Helsingin kaupungin esihenkilöiden ja työyhteisöjen apuna eri teemoista keskusteltaessa.



VASTUULLINEN
Työnantaja
OIKOTIE



TYÖELÄMÄN VASTUULLISUUSTEKO 2020

Helsingin kaupunki

**Kiitos,
että olet mukana
luomassa
vastuullisempaa
työelämää!**

