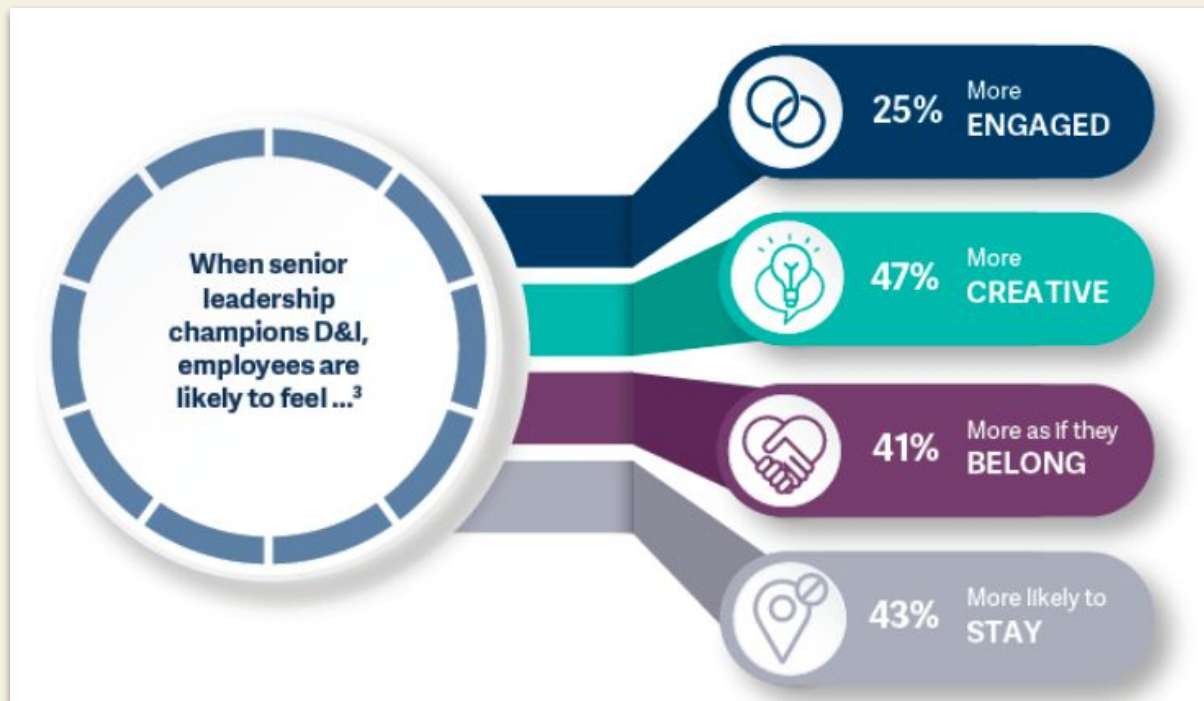


Inklusiivisen johtamisen matka ja taidot

**Inklusiivisen johtamisen
vaikutus on merkittävä
organisaatioissa.**

Johtajilla on suuri vaikutus työntekijöiden kokemuksiin

Kun johtajat edistävät monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta, työntekijät ovat **25 %** sitoutuneempia, **47 %** luovempia, tuntevat yhteenkuuluvuutta **41 %** todennäköisemmin ja pysyvät organisaatiossa **43 %** todennäköisemmin



Source: <https://corpgov.law.harvard.edu/> 2019

Inklusiivinen johtaminen – johtaminen joka varmistaa, että kaikki tiimin jäsenet kokevat, että heitä kohdellaan kunnioittavasti ja oikeudenmukaisesti, heitä arvostetaan ja he tuntevat kuuluvansa osaksi tiimiä, ja ovat luottavaisia ja inspiroituneita.

“What leaders say and do makes up to a 70% difference as to whether an individual reports feeling included. And this really matters because the more people feel included, the more they speak up, go the extra mile, and collaborate – all of which ultimately lifts organizational performance.”

(HBR 2020)

**Harvard
Business
Review**

Mitä on psykologinen turvallisuus - ja mitä se ei ole

This is Psychological Safety

Freedom to share thoughts.

Expressing concerns.

Allocating tasks and coaching when needed.

A space where people feel a sense of ease and support.

Taking measured risks after considering possible scenarios.

Everything is considered.

This is NOT Psychological Safety

Saying anything you want.

Letting your emotions go as you please.

Leadership taking a Laissez-faire approach.

A space free of any inner discomfort.

Taking risks and hoping for the best.

Everything is tolerated.

“Psykologinen turvallisuus on sitä, että voi puhua ideoistaan, mielipiteistään, huolistaan ja virheistään tulematta rangaistuksi tai nöyryytetyksi.”

Amy Edmondson - Harvard Business School Professor

Psykologinen turvallisuus on yksi merkittävimmistä tekijöistä parhaiten suoriutuviissa tiimeissä

Tiimeissä, joissa psykologinen turvallisuus toteutuu yksilöt kokevat, että:

1. He kuuluvat joukkoon
2. Heidän on turvallista oppia uutta
3. He voivat osallistua ja antaa oman panoksensa
4. He voivat kyseenalaistaa ja haastaa muiden ajattelua rakentavasti ilman negatiivisia seurauksia

“Pelon olemassaolo organisaatiossa on heikon johtajuuden ensimmäinen merkki”

Mitä tarvitaan hyvään johtamiseen 2020-luvulla?

Harkitse näitä

- Tietoisuus omista ennakkoluuloista ja etuoikeuksista.
- Riittävä ymmärrys ja kyky puhua monimuotoisuudesta ja sen osa-alueista kuten sukupuoli ja etnisuus.
- Kyky osoittaa haavoittuvuutta, nöyryyttä, empatiaa ja rakentaa psykologista turvallisuutta tiimeissä.
- Monimuotoisuuden ja eroavaisuuksien ymmärtäminen ja yksilöiden johtaminen heidän yksilöllisten tarpeiden ja odotusten perusteella
- Kyky johtaa ihmisiä, joilla on esim. erilainen tausta, kulttuuri tai asuinpaikka.
- Ymmärrys siitä miten johtaa ihmisiä eri sukupolvista.

**Inklusiivinen johtaminen on
johtajuuskompetenssi jota
voi kehittää.**

Inklusiivisen johtamisen matka

Missä sinä olet matkallasi?

Taso 2: KUUNTELIJA

Tiedostaa, että D&I:sta on paljon opittavaa, ja on utelias oppimaan. Keskittyy pikemminkin kuunteluun kuin D&I:stä puhumiseen.

Taso 4: LIITTOLAINEN

Oppii jatkuvasti D&I:n eri osa-alueita, käyttää aikaa muiden kouluttamiseen, puuttuu haitallisiin käyttäytymismalleihin ja tekoihin.

01

02

03

04

05

Taso 1: ALOITTELIJA

Keskittyy noudattamaan lakeja. Ei ole kovin tietoinen D&I tärkeydestä, omista tietoisuuden aukoista tai toimista, joita tarvitaan D&I edistämiseksi.

Taso 3: PROAKTIIVINEN OPPIJA

Tekee aktiivisesti toimenpiteitä oppiakseen ja lisätäkseen tietämystään D&I:n eri osa-alueista ja siitä, mitä tehdä niiden edistämiseksi. Tiedostaa, että D&I:n edistäminen vaatii proaktiivista työskentelyä ja on välttämätöntä johtajalle.

Taso 5: PUOLESTAPUHUJA

Toimiminen julkisesti ja aktiivisesti hyödyntäen omaa asemaa ja valtaa muutoksen ajamiseksi ja ollakseen hyvä liittolainen erilaisille vähemmistöille.

Askelia, joilla kehittää omaa inklusiivista johtamista

1

Tiedosta tarve oppia lisää
D&I teemoista sekä
omista
tiedostamattomista
ennakkoluuloista.

2

Haasta stereotypioita
ja vältä
ennakko-oletuksia

3

Kuuntele aktiivisesti,
ole helposti
lähestyttävä ja
empaattinen

4

Mieti miten viestit
(sisäisesti ja
ulkoisesti)

5

Puutu jos näet, että
joku toimii väärin tai
epäkunnioittavasti

Haluatko oppia aiheesta lisää?

Lisää tietoa tästä ja muista DEI aiheista löydät DEI resussipankistamme [täältä](#).