



Miten saavutetaan ja houkutellaan monimuotoinen hakijajoukko?

Monimuotoisuusaamiainen

22.3.2024

Jonna Louvrier, Includia Leadership

Alexi Soini, Includia Leadership



Includia Leadership

- ✓ We specialize in high-quality DEI-services in Finland and Europe.
- ✓ We conduct DEI-mappings, provide trainings and consulting.
- ✓ We work in Finnish, Swedish and English.
- ✓ We offer solutions based on academic research.

FOUNDED
2017

FIBS DEI PARTNER
2019

Subscribe to our newsletter
www.includia.fi



Agenda

Alustus teemaan / Introduction to the topic

Pöytäkeskustelu / Discussion at tables

Tauko / Break

Paneelikeskustelu / Panel discussion

OUR TEAM HERE TODAY



Jonna Louvrier
(she/her)
CEO, Founder



Federico Ferrara
(he/him)
Senior DEI consultant



Aleksi Soini
(he/him)
DEI Consultant



Piia Pentti
(she/they)
DEI Consultant

Johdatus teemaan / Introduction to the topic



Haasteita monimuotoisen hakijajoukon houkuttelussa

Keinoja monimuotoisuuden houkutteluun

Miksi tämä on tärkeää?

Miten tämä näkyy organisaatiossani?

Challenges in attracting a diverse applicant pool

Ways to attract a diverse range of applicants

Why is this important?

How could we tackle these challenges?

**Haasteita monimuotoisen
hakijajoukon houkuttelussa**

**Challenges in attracting a
diverse applicant pool**





Haaste:

Hakijajoukon homogeenisyys

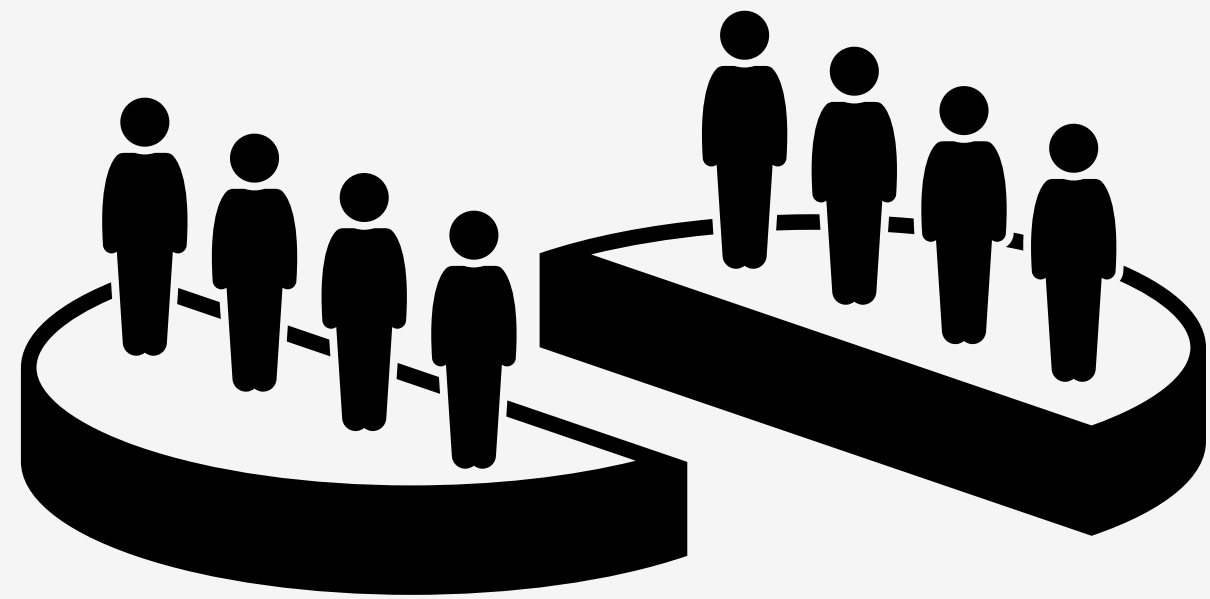
Challenge:

Homogeneity of the applicant
pool

Hakijajoukosta ei usein tiedetä muuta kuin sukupuoli ja ikä - aina ei niitäkään - osa monimuotoisuutta lisäävistä ominaisuuksista jää aina piiloon.

Often all that is known about the applicant pool is gender and age - perhaps not even that - and some of the characteristics that contribute to diversity are always hidden.





Koulutusalojen segregaatio

Segregation in education

Vaakasuora segregatio
kuvaa sitä, miten eri
sukupuolet sijoittuvat eri
työaloille.

Pystysuora segregatio
viittaa eri sukupuolien
sijoittumiseen eri tasoille.

Horizontal segregation
describes the unequal
gender distribution across
different sectors.

Vertical segregation refers
to the unequal gender
distribution on different
hierarchical levels.

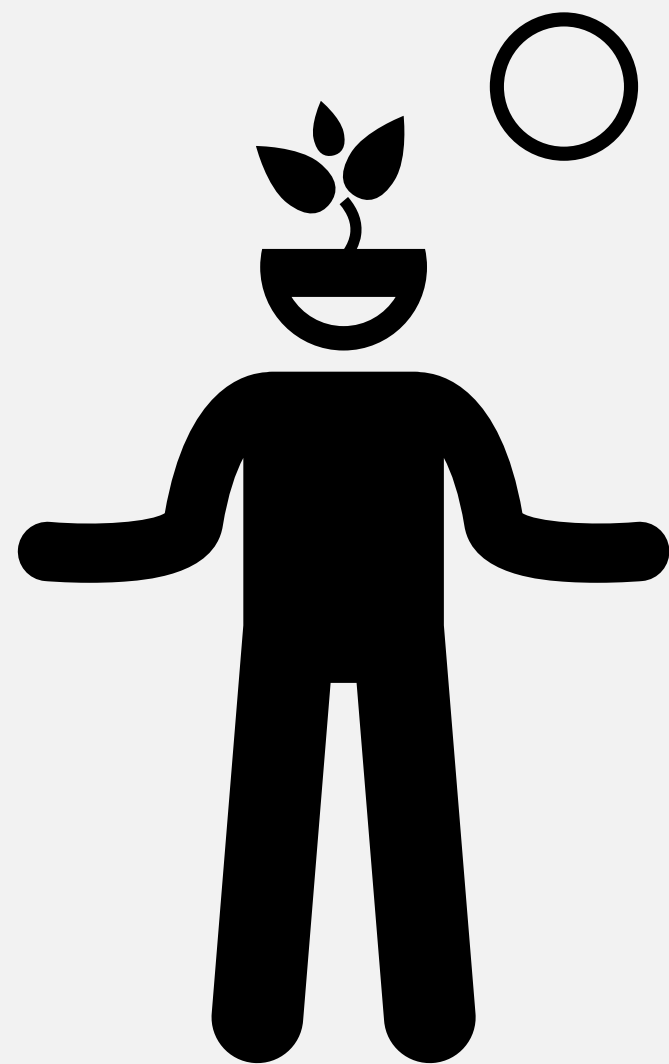
“

“Kyllä me mieluusti palkattaisiin päteviä naisia tai mistä vain vähemmistöistä! He eivät vaan ole oikein kiinnostuneita siitä mitä me tehdään täällä.”

“

"We would like to hire qualified women and people from all minorities! They're just not really interested in what we do here."





Haaste:

Mielikuva työnantajasta ja alasta

Challenge:

Image of the employer and the sector





Haaste:

Hakukanavien saavutettavuus

Challenge:

Accessibility of recruitment channels



**Mahdollisia ratkaisuja
monimuotoisen hakijajoukon
houkuttelemiseksi**

**Potential solutions to attracting
diverse applicants**



Keinoja monimuotoisen hakijajoukon houkutteluun

- Saavutettava hakuprosessi
- Inklusiivinen viestintä
- Anonyymi rekrytointi

Ways to attract a diverse range of applicants

- Accessible application process
- Inclusive communication
- Anonymous recruitment

Saavutettava hakuprosessi

Ilmoituksen sisältö on helppo ymmärtää

Ilmoituksen kieli vastaa työn kieltä

Helposti ymmärrettävä ja täytettävä lomake

Accessible application process

Advertisement is easy to understand

Language of the advertisement matches

the language of the position

Intuitive application form



Monimuotoisuuslauseke

Monimuotoisuuslupaus on tapa ilmaista työnhakijoille, että organisaatio arvostaa henkilöstön monimuotoisuutta ja kannustaa ihmisiä erilaisista taustoista hakemaan avoimeen työtehtävään



Diversity statement

The Diversity statement is a way to communicate to jobseekers that the organisation values the diversity of its workforce and encourages people from different backgrounds to apply for open positions.



Esteettömyystiedot ja kohtuulliset mukautukset

Työpaikan esteettömyystiedot ovat erittäin tärkeitä henkilöille, joilla on liikuntarajoitteita tai muita erityistarpeita.

Kohtuulliset mukautukset ovat tapauskohtaisia järjestelyjä, joilla varmistetaan kaikkien osallisuus työelämässä.

Accessibility information and reasonable accommodation

Workplace accessibility information is very important for people with reduced mobility or other special needs.

Reasonable accommodation is a case-by-case arrangement to ensure the inclusion of all in the workplace.



85% pitää työpaikkailmoituksen monimuotoisuuslauseketta vähintään melko tärkeänä tekijänä

85% consider the diversity statement in job advertisements to be at least fairly important

Rask, Nykänen & Teräsaho 2021



Rekrytoinnin vastuuhenkilön
ollessa nainen, 23% enemmän
naishakijoita



23% more female applicants
when the person in charge of
recruitment is a woman

Kazmi et al. 2022



Anonyymi rekrytointi

Työhakuprosessin vaihe, jossa hakemuksia käsitellään ilman työnhakijoiden tunnistetietoja kuten nimeä, kuvaa, syntymäaikaa, sukupuolta, ikää tai muita yhteystietoja

Anonymous recruitment

The stage of the recruitment process where applications are processed without identifying job applicants' name, picture, date of birth, gender, age or other contact information

Rinne 2018





Lisäsi erityisesti naispuolisten hakijoiden määrää

Lisäsi sellaisten ihmisten rekrytointia, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava sukunimi



Increased the number of female applicants

Increased recruitment of people with foreign-sounding surnames

Labore & VATT 2023



Konkreettisia keinoja anonymisointiin

- ✓ Tunnistettavien henkilötietojen peittäminen
- ✓ Ansioluettelon korvaaminen valmiiksi asetetuilla kysymyksillä
- ✓ Rekrytointiprosessin aloittaminen anonymisoidulla haastattelulla etäteknologian välityksellä

Concrete means for anonymization

- ✓ Covering identifiable personal information
- ✓ Replacing the resume with pre-set form with questions
- ✓ Starting the recruitment process with an anonymized interview via remote technology

**Miksi monimuotoisen
hakijajoukon tavoittelu on
tärkeää?**

**Why is it important to seek a
diverse applicant group?**

Saavutetaan enemmän osaajia

Löydetään parhaat tekijät

Lisätään representaatiota

Reaching more potential candidates

Finding the best professionals

Increasing representation



Työnhakijajoukon "luonnollinen" koostumus otetaan usein annettuna. On kuitenkin paljon tekoja, joita voimme tehdä monimuotoisemman hakijajoukon houkuttelun eteen!

The "natural" composition of the job applicant pool is often taken as a given. However, there are many things we can do to attract a more diverse pool of applicants!

Pöytäkeskustelu

Millaisia haasteita olette kohdanneet monimuotoisen hakijajoukon saavuttamisessa, ja mitä tekoja olette tehneet?

Discussion at tables

What kind of challenges have you faced in reaching a diverse group of applicants, and what actions have you taken?

Paneelikeskustelu



Jonna Louvrier
Toimitusjohtaja
Includia Leadership



Paula Åkerlund
Johtava rekrytointiasiantuntija
Espoon kaupunki



Salla Niemelä
Head of Growth and Renewal
Gofore

Hyödynnä FIBSin D&I-johtamisen itsearviointityökalu!



monimuotoisuusarviointi.fi



Thank
you

info@includia.fi

www.includia.fi

[@includia leadership](#)

