


Esimies

kannustathan naisia
nousemaan huipulle!

Johtajana ja esimiehenä sinulla on monia mahdollisuuksia kannustaa henkilöstöäsi entistä vaativampiin tehtäviin, aina huipulle asti. Pidäthän huolen siitä, että kannustat tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.





Valtionhallinnon johdon voimakas vaihtuvuus lähivuosina tarjoaa hyvän mahdollisuuden naisten osuuden lisääntymiseen ylimmissä johtotehtävissä.

On kuitenkin huomattu, että naiset tarvitsevat kannustusta ja rohkaisua uralla etenemiseen.

Kannustajana ja rohkaisijana naisen esimies on avainasemassa.

Valtiovarainministeriön asettama työryhmä on koonnut valtionhallinnon esimiehille ja johtajille suosituksia ja vinkkejä mm. siihen, miten kartoittaa naisten halukkuutta johtajiksi ja miten kannustaa heitä hakeutumaan eteenpäin. Työryhmä on koonnut suositukset kolmeen kokonaisuuteen: rekrytointi, koulutus ja uratiet.

Rekrytointi

Tulevien johtajien kartoittamisen lähtökohtana on pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu. Kartoituksessa tulee ottaa huomioon sekä naiset että miehet. Rekrytointitilanteessa on hyvä huomata, että monipuolisen johtajakuvan ominaisuudet voivat painottua eri tehtävissä eri tavoin. Johtamistaitoa voidaan hankkia esimerkiksi vaativan hankkeen tai projektin johtamisessa, mikä on mainittava myös työpaikkailmoituksessa.

Valintatilanteessa arvioidaan laaja-alaisesti henkilön onnistumisia ja valmiuksia. Valinnassa on painotettava johtamistehtävän tuloksellisuutta ja laatua eikä niinkään sitä, kuinka pitkään henkilö on ollut johtamistehtävässä. Myös nimitysmuistioissa tulee näkyä hakijoiden johtamistaidot ja -ominaisuudet sekä kehittymiskyky.

Koulutus

Johdon tehtävä on ohjata esimiehiä käyttämään kehityskeskusteluja, osaamiskartoituksia ym. yleisiä johtamisen välineitä niin, että esimiehet tunnistaisivat entistä paremmin johtamiskyvyn ja -halun. Esimiehen tehtävä on kannustaa sekä naisia että miehiä osallistumaan koulutuksiin ja mentorointi- sekä työnohjausohjelmiin. Kehityskeskustelut ovat oiva tapa selvittää henkilöstön osallistumishalukkuus.

Jotkut naiset saattavat mieluummin osallistua pelkästään naisille suunnattuun johtamiskoulutukseen. Siksi on hyvä selvittää myös tällaiset koulutusmahdollisuudet.

- Harkitse huolellisesti, minkälaista johtamisoaamista tehtävässä tarvitaan.
- Selitä työpaikkailmoituksessa, mitä johtamistaidolla kyseisessä tehtävässä tarkoitetaan.
- Etsi sekä naisia että miehiä, kun kartoitat valtion palveluksessa olevia tai muualta tulevia mahdollisia johtajia.
- Selvitä haastateltavan osaamisen laaja-alaisuus ja ota huomioon erityyppinen työkokemus.
- Vertaile hakijoita huolellisesti ja analysoi tarkasti johtamiseen liittyvät kyvyt; älä luota pelkkään johtamiskokemuksen pituuteen.



- Kouluttaudu itse ja kannusta muita esimiehiä tunnistamaan naisten johtamiskyky uran eri vaiheissa.
- Kannusta ja tue naisia osallistumaan johtamiskoulutukseen.
- Tarjoa naisille mahdollisuutta osallistua myös naisille suunnattuun koulutukseen.
- Kannusta naisia hakemaan mentorointi- ja työnohjausohjelmiin.



"Naiset hakeutuvat usein erityisasiantuntijoiksi, vaikka heillä olisi erinomaiset edellytykset johtajiksi. On tärkeää kannustaa ja tukea naisia valitsemaan johtamisura nykyistä aikaisemmassa vaiheessa", muistuttaa pääjohtaja Jussi Nuorteva.



"Hyvä henkilöstöpolitiikka yleisesti ja hyvät rekrytointimenettelyt erityisesti parantavat naisten mahdollisuuksia edetä johtajiksi", uskoo kansliapäällikkö Tiina Astola.

Kuva: Oikeusministeriö/
Studio Sami Kulju



"Tämä on erinomainen tilaisuus kartuttaa esimieskokemusta sekä saada vaihtelua asiantuntijauralle", sanoo apulaisjohtaja Mari Näätäsaari, joka on virkavapaalla omasta asiantuntijatehtävästään.

Uratiet

Jokaisen organisaation on tärkeää edistää myös naisten määrätietoista urasuunnittelua. Yksi tapa antaa naisille mahdollisuus näyttää kykynsä ja saada johtamiskokemusta on tarjota heille monipuolisia ja haasteellisia tehtäviä. Projektien ja hankkeiden johtaminen sekä sijaisuudet ovat erinomaisia mahdollisuuksia johtamiskokemuksen kartuttamiseen. Mahdollisuus vaihdella asian-

tuntija- ja esimiesurien välillä voi myös helpottaa elämää erilaisissa elämäntilanteissa.

On myös tärkeää olla mukana niin työtehtäviin liittyvisissä verkostoissa kuin erilaisissa sosiaalisissakin verkostoissa. Esimiehet ja kokeneemmat kollegat edistävät uusien kollegojensa verkostoitumista ottamalla heitä mukaan omien verkostojensa tapaamisiin ja tapahtumiin.

- Selvitä kehityskeskusteluissa ja osaamiskartoitusten yhteydessä naisten halukkuutta johtamistehtäviin.
- Edistä naisten määrätietoista urasuunnittelua.
- Tarjoa entistä vastuullisempia ja monipuolisempia tehtäviä.
- Edistä esimies- ja asiantuntijaurien vaihtelua.
- Tue naisia verkottumaan.





Valtionhallinnon yhteisestä johdon ja johtamisen kehittämisestä vastaa Valtion työmarkkinalaitos. Naisten urakehityksen edistämisen työryhmän raportti löytyy valtiovarainministeriön internetsivulta: www.vm.fi/julkaisut, valtio työnantajana.

Naisten uralla etenemiseen liittyviin kysymyksiin vastaavat hallitusneuvos Kirsi Äijälä ja finanssineuvos Asko Lindqvist, etunimi.sukunimi@vm.fi



Valtion työmarkkinalaitos

Valtion työmarkkinalaitos, Mariankatu 9, Helsinki
PL 28, 00023 VALTIONEUVOSTO
Puh. 09 160 01 tai 09 578 11 (vaihde), faksi 09 160 33123

