

## **Monimuotoisuus ja inklusio** <sup>[1]</sup>

Strateginen keskittyminen monimuotoisuuteen ja inklusioon on ratkaisevan tärkeää Sandozin pitkän aikavälin menestykselle. Se on yksinkertaisesti sanottuna hyvää liiketoimintaa. Monimuotoisuus tarkoittaa sitä, että työntekijämme tuovat mukanaan työhön hyvin monenlaista kokemusta, taustoja ja lähestymistapoja. Pystymme sen ansiosta tarjoamaan potilaille ja asiakkaille luovimmat ja tehokkaimmat ratkaisut sekä houkuttelemaan parhaat työntekijät palvelukseemme. Olemme sitoutuneet monimuotoisuuden edistämiseen – kansallisuuden, rodun, etnisyyden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen ja uskonnon suhteen – ja inklusion edistämiseen kaikessa, mitä teemme.

### **Lähestymistapamme**

#### **Strateginen suunta ja vastuu**

Global Diversity & Inclusion Council on vuodesta 2008 alkaen johtanut Sandozin monimuotoisuuteen ja inklusioon liittyvää toimintaa. Se käsittelee esimerkiksi monipuolista lahjakkuutta, inklusiivisen kulttuurin kehittämistä ja markkinamahdollisuuksien tunnistamista monien sellaisten potilaiden palvelemiseksi, joiden tarpeet eivät tällä hetkellä täyty. Global D&I Council edistää monimuotoisuutta ja auttaa käynnistämään tärkeimpiä johtajuus-, rekrytointi-, koulutus-, mentorointi- ja monimuotoisuusohjelmia sekä globaalisti että tärkeimmillä paikallisilla markkinoilla.

Hyödynnämme Global D&I Councilin luomaa painoarvoa tärkeimmille markkinoille perustettujen D&I Councilien verkostossa. Nämä toimikunnat työskentelevät paikallisesti maajohtajien tuella, toteuttavat monimuotoisuushankkeita ja varmistavat, että käytännöstämme on hyötyä sekä työntekijöille että potilaille.

Mittaamme monimuotoisuuden edistymistä globaalin tulokortin ja paikallisten, maakohtaisten tulokorttien avulla, joihin tavoitteet on määritetty. Maajohtajat ovat vastuussa näiden hankkeiden onnistumisesta.

#### **Parhaan täytyy löytää parhaat työntekijät**

Visiomme on kehittyä rinnakkaislääkealan johtajaksi edistämällä inklusiivista ja hyvään suoritukseen keskittyvää ympäristöä, joka arvostaa monimuotoisuutta. Strategiamme mukaan hyödynnämme rekrytointiponnisteluja eri puolilla maailmaa, jotta pystymme houkuttelemaan lahjakkaita ja taustaltaan aidosti monimuotoisia hakijoita kaikista 160:stä toimintamaastamme. Monipuolisen lahjakkuuden houkutteleminen ja pitäminen palveluksessamme tuo meille tärkeän kilpailuedun globaalissa kilpailussa hyvistä työntekijöistä.

## **Autamme ihmisiä käyttämään koko potentiaalinsa**

Emme tyydy vain parhaiden työntekijöiden etsimiseen. Haluamme myös varmistaa, että kaikki työntekijät saavat opastuksen ja resurssit, joita he tarvitsevat koko potentiaalinsa hyödyntämiseen. Olemme luoneet johtamisen kehittämishankkeita, jotka tukevat työntekijöitämme tällä matkalla. Vuonna 2010 käynnistettiin Sandoz Leadership Experience -ohjelma, joka tarjoaa jatkuvaa johtamiskoulutusta seuraavan sukupolven johtajille. Vuonna 2011 käynnistetty Women @ Sandoz -johtajuusohjelma tunnistaa ja kehittää lahjakkaita naistyöntekijöitämme. Ilmoitimme hiljattain uudesta työntekijäverkostostamme, Global Women in Leadership (WiL), joka tarjoaa kaikilla tasoilla työskenteleville naisille tukea urakehitykseen ja työkaluja ammatillisten suhteiden rakentamiseen.

## **Rakennamme inklusion kulttuuria – yrityksen painopiste, jokaisen vastuu**

Sandoz tarvitsee jokaisen työntekijänsä panosta, jotta se pystyy saavuttamaan tavoitteensa ja tarjoamaan edullisia sekä saatavissa olevia lääkkeitä potilaille kaikkialla maailmassa. Kaikkien työntekijöiden odotetaan osallistuvan mentorointiin, rekrytointiin ja kollegojen tukemiseen. Kaikkien työntekijöiden täytyy myös kohdella toisia arvokkaasti ja kunnioittavasti henkilön työuran pituudesta riippumatta. Olemme kehittäneet tätä varten Inclusive Leadership -koulutuksen, jossa keskitytään inklusiivisten esimiestaitojen merkitykseen suorituskulttuurin kehittämisessä ja ylläpitämisessä.

Koulutuksen lisäksi kiinnitämme paljon huomiota monimuotoisuutta ja inklusiota koskevaan tiedottamiseen ja näiden asioiden edistämiseen neljännesvuosittain julkaistavassa D&I Newsletter -tiedotteessa, Connect-työntekijälehdessä ja työntekijöiden kokouksissa. Olemme vuodesta 2011 alkaen julkaisseet globaalin monimuotoisuutta ja inklusiota käsittelevän vuosikertomuksen, jossa kerrotaan eri puolilla maailmaa toteutetuista ohjelmista ja aloitteista. Lisäksi olemme vuodesta 2008 alkaen myöntäneet tunnustusta D&I-asioihin liittyville saavutuksille jakamalla vuosittain Sandozin D&I-palkintoja. Niitä myönnetään tiimeille ja henkilöille, jotka toiminnallaan edistävät merkittävästi monimuotoista ja inklusiivista ympäristöä.

## **Tuloksellista liiketoimintaa markkinoiden monimuotoisuutta hyödyntämällä**

Sandoz pystyy saavuttamaan missionsa laadukkaiden ja edullisten lääkkeiden saatavuuden parantamisesta potilaille kaikkialla maailmassa käyttämällä resursseja potilasryhmien ja niiden vaihtelevien tarpeiden ymmärtämiseen. Paikalliset D&I-markkinointiohjelmat auttavat varmistamaan, että saavutamme sellaisia potilasryhmiä, jotka jäisivät huomaamatta tavanomaisessa markkinatutkimuksessa. D&I-markkinointiohjelmiä on toistaiseksi toteutettu Itävallassa, Belgiassa, Brasiliassa, Kanadassa, Kiinassa, Egyptissä, Saksassa, Intiassa, Italiassa, Venäjällä, Sloveniassa, Etelä-Afrikassa, Turkissa ja Yhdysvalloissa.

Meillä on selvästikin jo menestykseen tarvittava tieto, taidot ja maailmanlaajuinen ulottuvuus. Kehitämme nyt kulttuuria, jossa hyödynnetään mahdollisimman laajaa ideoiden, kokemusten

ja näkökulmien spektriä. Yrityskulttuurimme pyrkii jatkossa ottamaan monimuotoisuuden huomioon jatkuvasti ja auttamaan tiimin jokaista jäsentä menestymään. Tämä yhteinen sitoutuminen tekee Sandozista mahdollisimman hyvän yrityksen.

**Accordion Type:**

Collapsible

---

**Source URL:** <https://www.sandoz.fi/urat/monimuotoisuus-ja-inkluisio>

**Links**

[1] <https://www.sandoz.fi/urat/monimuotoisuus-ja-inkluisio>