

dei
dei

SKOL ry

Jäsenistön
DEI-kypsyyskartoituksen
raportti

11/2024

Sisältö:

01 Menetelmä ja viitekehys

02 Vastaajat

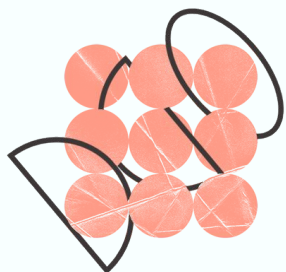
03 Jäsenyritysten kypsyystasot

04 Tutkimuksen keskeiset tulokset

05 Johtopäätökset kokoluokittain

06 Suositukset kypsyystasoittain ja kokoluokittain

07 Liitteet



KARTOITUKSEN TAVOITTEET:

- Saada kokonaiskuva SKOL ry:n jäsenyritysten DEI-työn nykytilasta, vahvuuksista ja kehityskohteista
- Tarjota eri tasoilla oleville jäsenyrityksille suosituksia seuraavista kehityskohteista

**DEI = Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inklusio*

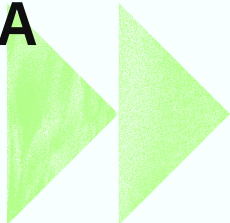
01

Menetelmä ja viitekehys



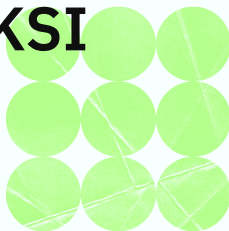
JOHDANTO

MITÄ



DEI-kypsyyskartoitus tarjoaa kokonaiskuvan SKOL:in jäsenyritysten lähtötilanteesta, vahvuuksista ja kehitysmahdollisuuksista sekä tarjoaa konkreettisia suosituksia tulevaan kehitystyöhön.

MIKSI



Kypsyyskartoitus mahdollistaa dataan perustuvien päätösten tekemisen siitä, mihin seuraavaksi kannattaa keskittyä niin SKOL-tasolla kuin yksittäisissä jäsenyrityksissäkin.

MITEN



Kypsyyskartoitus toteutettiin kyselylomakkeella, johon pyydettiin yhtä vastausta per jäsenyritys. Kyselylomake oli avoinna 7.–24.10.

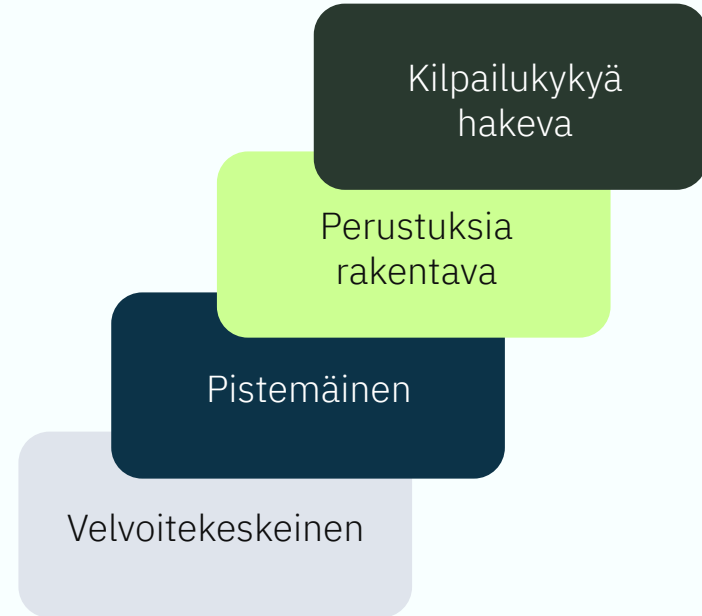
Tämä raportti kuvaa kartoituksen keskeisiä löydöksiä, johtopäätöksiä ja toimenpidesuosituksia.

YRITYKSEN DEI-KYPSYYDEN VIITEKEHYS

Yrityksen DEI-kypsyys viittaa yrityksen DEI-kehittämistyön ja toimenpiteiden lähtötasoon ja nykytilaan.

Tasot eivät ole toisiaan poissulkevia tai täysin lineaarisia. Yritys voi mm. samaan aikaan hoitaa lakisääteiset velvollisuutensa ja tehdä operatiivisesti vaikuttavaa, strategista DEI-työtä tavalla, joka rakentaa kilpailukykyä.

Yritysten kokoluokka vaikuttaa siihen, mitkä velvoitteet niitä koskevat.



YRITYKSEN DEI-KYPSYYDEN KYPSYYSTASOT

Velvoitekeskeinen

Velvoitekeskeisellä tasolla yrityksen DEI-työ keskittyy vähimmäisvaatimusten noudattamiseen ja joko oman, tai itseä suuremman, kokoluokan yrityksen lakisäätteisiin vaatimuksiin. Taso ei siis keskity määrittelemään lain velvoitteiden täyttymistä vaan DEI-kehitystyön kypsyttä.

Huom: Yrityksiä koskevat koosta riippuen eri velvoitteet. Tietyt toimenpidetyypit kuten tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on luokiteltu kehyksessä velvoitekeskeisiksi, riippumatta siitä onko ne toteuttaneella yrityksellä lain velvoite tehdä suunnitelma.

Pistemäinen

DEI on yrityksen agendalla ja keskusteluissa. DEI-toimet ovat reaktiivisia, pistemäisiä tai keskittyvät yksittäisiin toimintoihin ja monimuotoisuuden ulottuvuuksiin. Ensimmäisiä kokeiluja on tehty, mutta selkeää suunnitelmaa, tavoitteita tai mittareita ei vielä ole.

Perustuksia rakentava

Yrityksissä tehdään säännöllistä DEI-työtä, ja työ on kytketty yrityksen strategiaan. DEI-työlle on määritelty selkeät tavoitteet ja mittarit. Data ohjaa työtä vaikuttavuuden maksimoimiseksi. Vastuut on jaettu selkeästi ja kestävästi.

Kilpailukykyä hakeva

Yrityksen DEI-työ on systemaattista ja kehittynyt merkittävästi. DEI-kehitystyö alkaa muodostaa kilpailuetua työntekijöiden ja asiakkaiden silmissä. DEI:tä edistetään yrityksen eri prosesseissa ja rakenteissa, ja edistäminen on koko yrityksen yhteistä työtä.

02

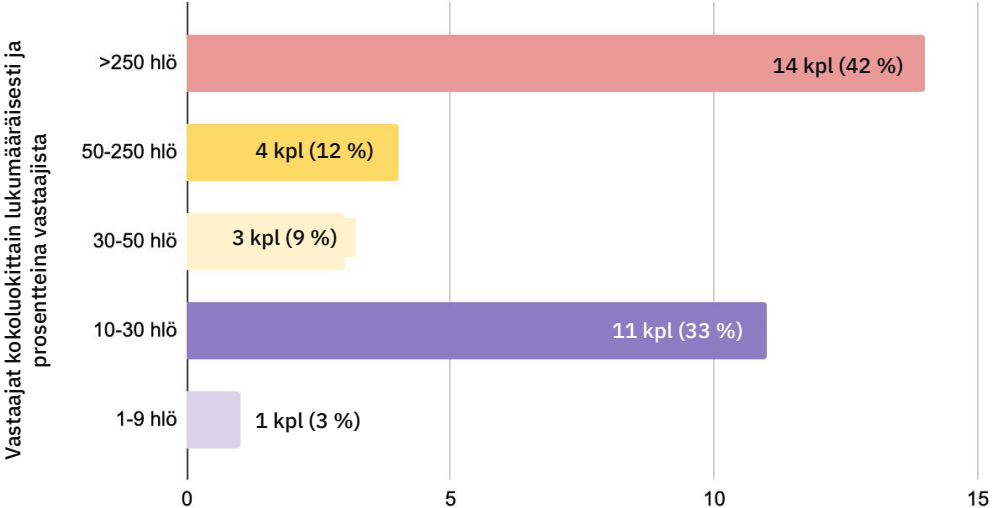
Vastaajat



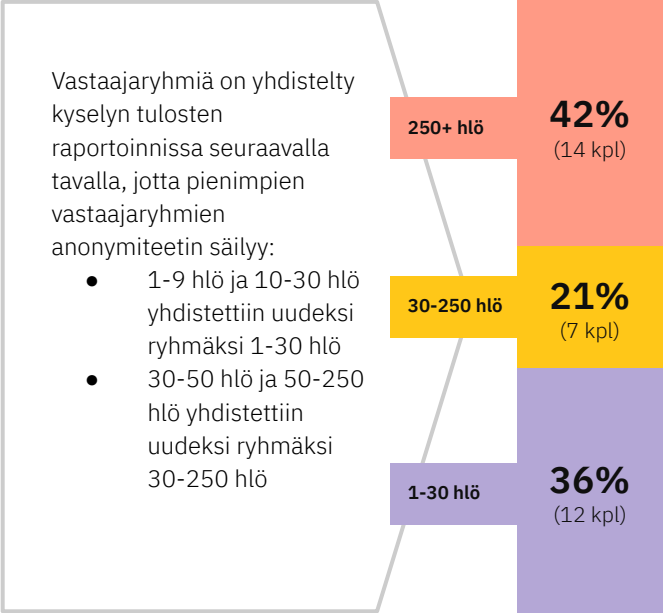
31 % JÄSENYRITYKSISTÄ VASTASI KYSELYYN

Kyselytutkimus lähetettiin sähköpostitse 108 jäsenyritykselle, joista 33 vastasi. Tutkimuslomake oli auki 7.–24.10.2024. Yleisimmät vastaajaprofiilit: toimitusjohtajia 42 % ja HR-johtajia 39 %.

Vastaajat kokoluokittain



Raportoitavat vastaajaryhmät



Vastaajaryhmiä on yhdistelty kyselyn tulosten raportoinnissa seuraavalla tavalla, jotta pienimpien vastaajaryhmien anonyymiteetin säilyy:

- 1-9 hlö ja 10-30 hlö yhdistettiin uudeksi ryhmäksi 1-30 hlö
- 30-50 hlö ja 50-250 hlö yhdistettiin uudeksi ryhmäksi 30-250 hlö

VASTAAJIEN ENEMMISTÖ ON 10-30 JA 250+ HENKILÖSTÖMÄÄRÄN YRITYKSIÄ, JOTKA OVAT OLLEET TOIMINNASSA YLI 15 VUOTTA.

VASTAAJAT, KPL

		H.löstö					Yht. KPL	Yht %
Vuosiliikevaihto	Toiminnassa	1-9 hlö	10-30 hlö	30-50 hlö	50-250 hlö	250+ hlö		
Yli 40 miljoonaa	+20 vuotta					13	13	39 %
	6-10 vuotta					1	1	3 %
Yli 40 miljoonaa YHT						14	14	42 %
Alle 2 miljoonaa	+20 vuotta		5				5	15 %
	15-20 vuotta	1	1				2	6 %
Alle 2 miljoonaa YHT		1	6				7	21 %
2-10 miljoonaa	+20 vuotta		3	2	2		7	21 %
	11-15 vuotta		2				2	6 %
	15-20 vuotta			1			1	3 %
2-10 miljoonaa YHT			5	3	2		10	30 %
10-40 miljoonaa	+20 vuotta				2		2	6 %
10-40 miljoonaa Total					2		2	6 %
Yhteensä		1	11	3	4	14	33	
Prosenttia vastaajista		3 %	33 %	9 %	12 %	42 %	100	

Huomioitavaa:

Kyselytutkimuksessa yritykset oli jaoteltu kokoryhmiin niitä koskevien merkittävästi erilaisten lainsäädännöllisten velvoitteiden vuoksi.

Eduskunta hyväksyi 22.10. ns. [inflaatiokorotuksen](#), joka vaikuttaa yritysten raja-arvoihin. Raja-arvojen nosto vaikuttaa CSRD-direktiivin soveltamisalaan sekä soveltamisaikatauluun.

Vastauksia on käsitelty sillä oletuksella, että kyselyyn vastanneet yritykset eivät ole tienneet heitä mahdollisesti koskettavasta muutoksesta.

Kaikkien kokoluokkaan 50-250 hlö kuuluvien yritysten maturiteettitason määrittämisessä on käytetty kyselyn avautumishetkellä voimassa ollutta regulaation mukaista velvoitetasoa.

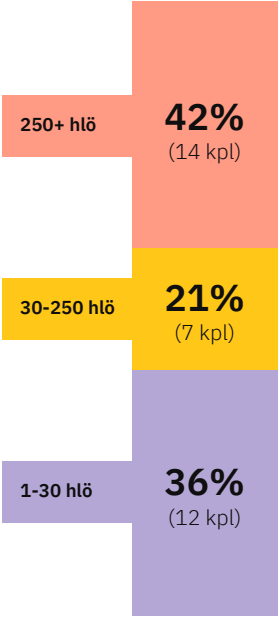
03

Jäsenyritysten kypsyystasot



YRITYKSET SIIRRETTIIN VELVOITEKESKEISELTÄ TASOLTA SEURAAVILLE TASOILLE SITÄ MUKAA, KUN ASETETUT TASOKOHTAISET KRITTEERIT TÄYTTYIVÄT

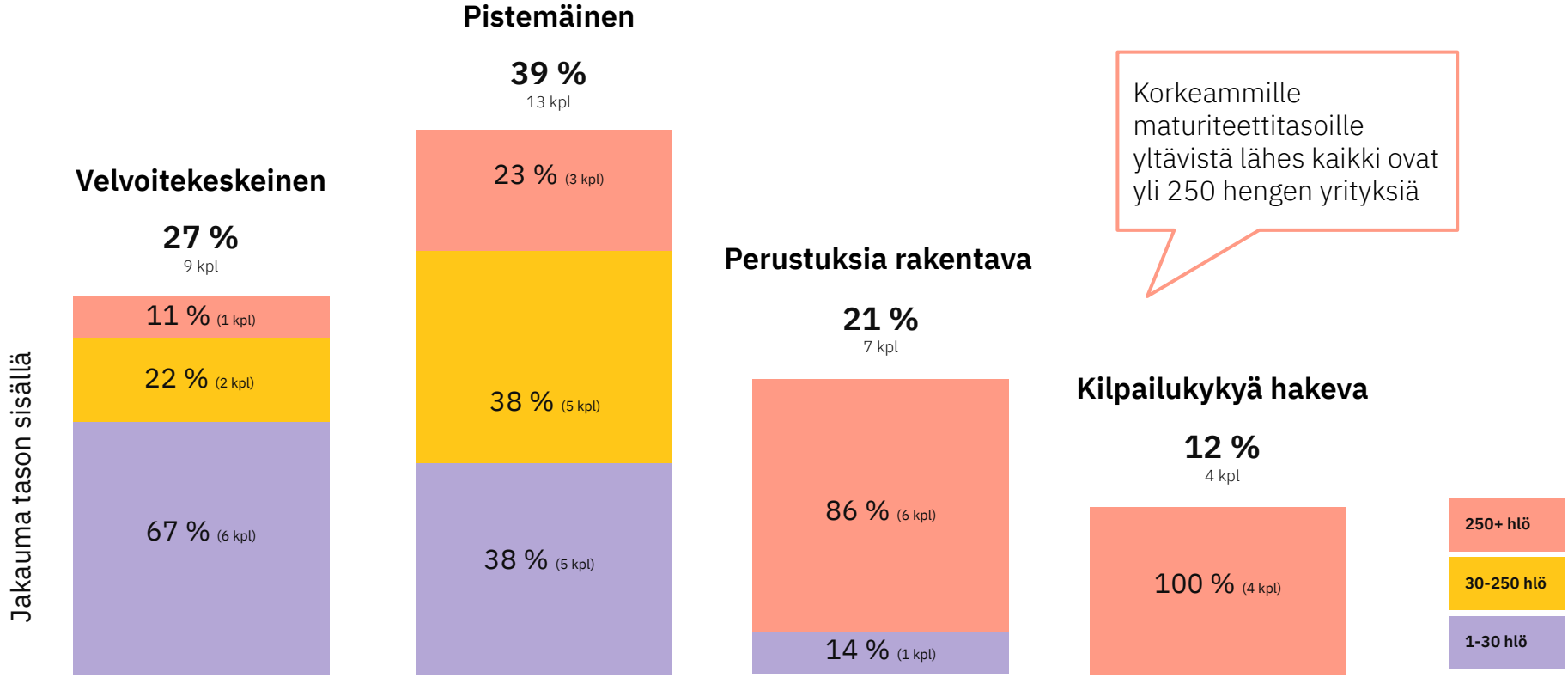
Kaikki yritykset asetettiin aluksi oletusarvoisesti velvoitekeskeiselle tasolle ja siirrettiin seuraavalle kypsyystasolle sitä mukaa, jos/kun ne täyttivät vaadittavat kriteerit.



Kaikki yritykset, jotka täyttivät oman kokoluokkansa lakisääteiset velvoitteet, siirrettiin edelleen arvioitavaksi seuraavien tasojen kriteerejä vasten.

Vastaajat asetettiin lähtökohtaisesti velvoitekeskeiselle tasolle ja siirrettiin aina seuraavalle kypsyystasolle, mikäli tasolle pääsulle tai siltä eteenpäin etenemiselle asetetut raja-arvot ylittyivät.

ENEMMISTÖ VASTANNEISTA YRITYKSISTÄ SIJOITTUI PISTEMÄISELLE TAI VELVOITEKESKEISELLE TASOLLE



04

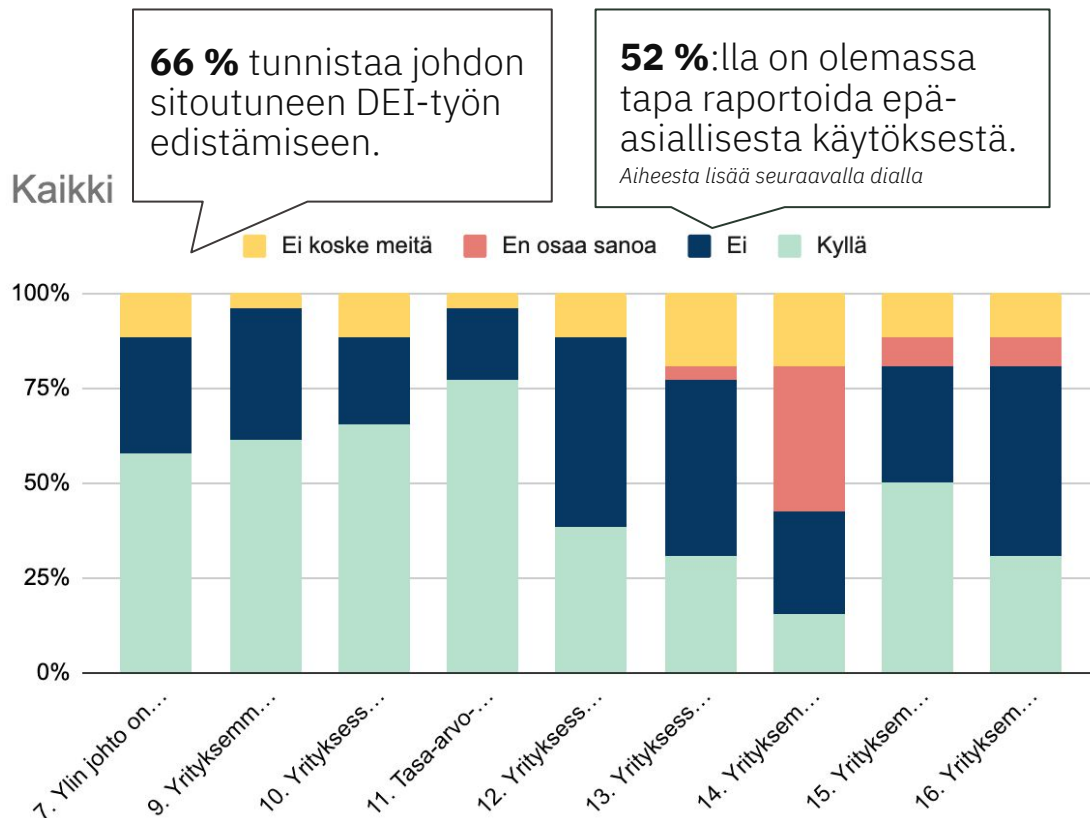
Tutkimuksen keskeiset tulokset

KAIKKI VASTAAJAT



VELVOITEKESKEISYYS (KAIKKI VASTAAJAT)

Kaikki vastaajat asetettiin aluksi velvoitekeskeiselle tasolle, eli tämä taso toimi lähtötasona.



85 % vastaajista tunnisti, että yritys on toteuttanut tutkitut lakisääteiset DEI-velvoitteet.

Viisi yritystä 33:sta ei tunnistanut vastausten perusteella kyselyssä tutkittuja oman kokoluokkansa lakisääteisiä velvoitteita. Kyselyn vastaajina on ollut yrityksessä eri rooleissa toimivia henkilöitä, mikä on voinut osaltaan vaikuttaa siihen, että vastaajat ei välttämättä ole olleet tietoisia kaikkien velvoitteiden nykytilasta. Velvoitepuutteet koskivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja/tai sen edellyttämää palkkakartoitusta. Näiden viiden yrityksen joukossa oli sekä 30–250 hengen että yli 250 hengen yrityksiä.

Kysymykset:

Olemme lihavoineet ne kysymykset, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

7. Ylin johto on sitoutunut DEI-työn edistämiseen yrityksessämme.
(Tautakysymys, ei vaikutu tasoarvioon)

9. Yrityksemme on toteuttanut sukupuolten välisen tasa-arvon palkka-analyysin.

10. Yrityksessämme on käytössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

11. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on mitattavia, aikaan sidottuja ja tuloslähtöisiä tavoitteita, joita seuraamme säännöllisesti.

12. Yrityksessämme on voimassa oleva eettinen ohjeisto, joka sisältää selkeän prosessin mahdollisiin epäkohtiin tai epäasialliseen käytökseen kuten häirintään tai syrjintään puuttumiseen.

13. Yrityksessämme on olemassa jonkin näköinen tapa raportoida epäasiallisesta käytöksestä.

14. Yrityksemme viestii proaktiivisesti organisaatiossa käytössä olevista konkreettisista yhdenvertaisuutta edistävästä käytännöistä, kuten Whistleblowing-kanavan, eettisen ohjeiston ja/tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaolosta.

15. Yrityksemme seuraa ja noudattaa Euroopan Unionin saavutettavuus-direktiivin vaatimuksia tuote- ja palvelukehityksessä.

16. Yrityksemme on tietoinen meitä koskevista CSRD-raportointivaatimuksista liittyen sosiaaliseen vastuullisuuteen niin yrityksen arvoketjuissa kuin työntekijöiden suhteen.



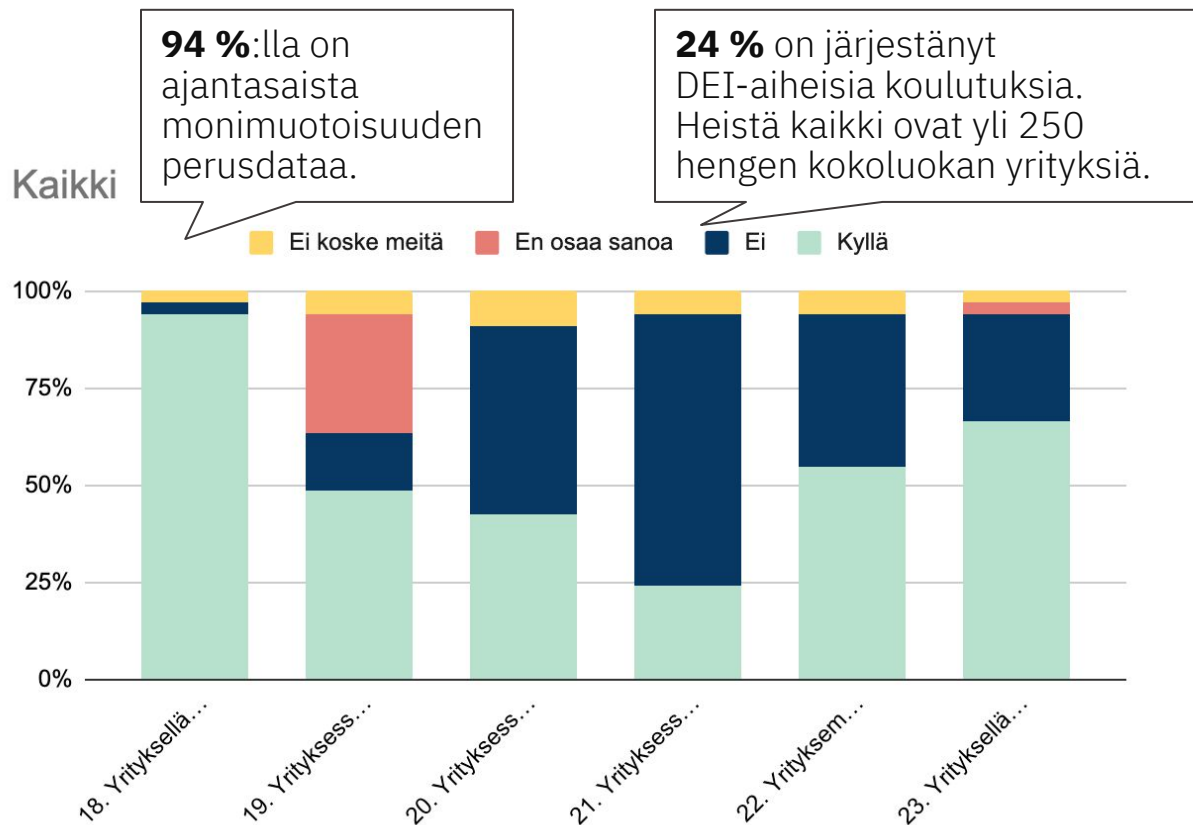
SPOTLIGHT: EPÄASIALLISEN KÄYTÖKSEN RAPORTOINTI

52 %:lla on olemassa tapa raportoida epäasiallisesta käytöksestä.

Lainsäädäntö ei suoranaisesti velvoita kaikenkokoisia yrityksiä luomaan raportointimekanismeja epäasiallisen käytöksen, häirinnän ja syrjinnän varalta. Kuitenkin niin [yhdenvertaisuuslaki](#) kuin [työturvallisuuslakikin](#) velvoittavat työnantajaa aktiivisesti poistamaan syrjintää sekä huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan tulee aktiivisesti seurata, esiintyykö työpaikalla häirintää, ja puuttua työpaikalla ilmenevään häirintään oma-aloitteisesti.

Etenkin anonyymit raportointikanavat ovat toimiva keino edistää syrjimättömyyttä ja tehdä se näkyväksi. Matalin kynnyks on luoda anonyymi raportointimekanismi sekä viestiä sen käyttöönotosta. Vaikuttavalla tasolla raportointimekanismit voivat sisältää häirintäyhdyshenkilö-mallin käyttöönottoa, jossa tietyt työntekijät koulutetaan käytännönläheiseen häirinnän ja syrjinnän vastaiseen työhön sekä mahdollisten epäasiallisten tilanteiden käsittelyyn yhdenvertaisesti ja ratkaisukeskeisesti.

PISTEMÄINEN (KAIKKI VASTAAJAT)



Kysymykset:

Olemme lihavoineet ne kysymykset, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

18. Yrityksellämme on ajankohtaista HR-dataa esim. henkilöstön sukupuolesta, iästä, ja/tai kansallisuudesta.

19. Yrityksessämme on innokkaita työntekijöitä, jotka edistävät DEI-työtä oman roolinsa ohessa.

20. Yrityksessämme on tehty yksittäisiä pistemäisiä toimenpiteitä monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus-, tai inklusioteemojen kehittämiseksi

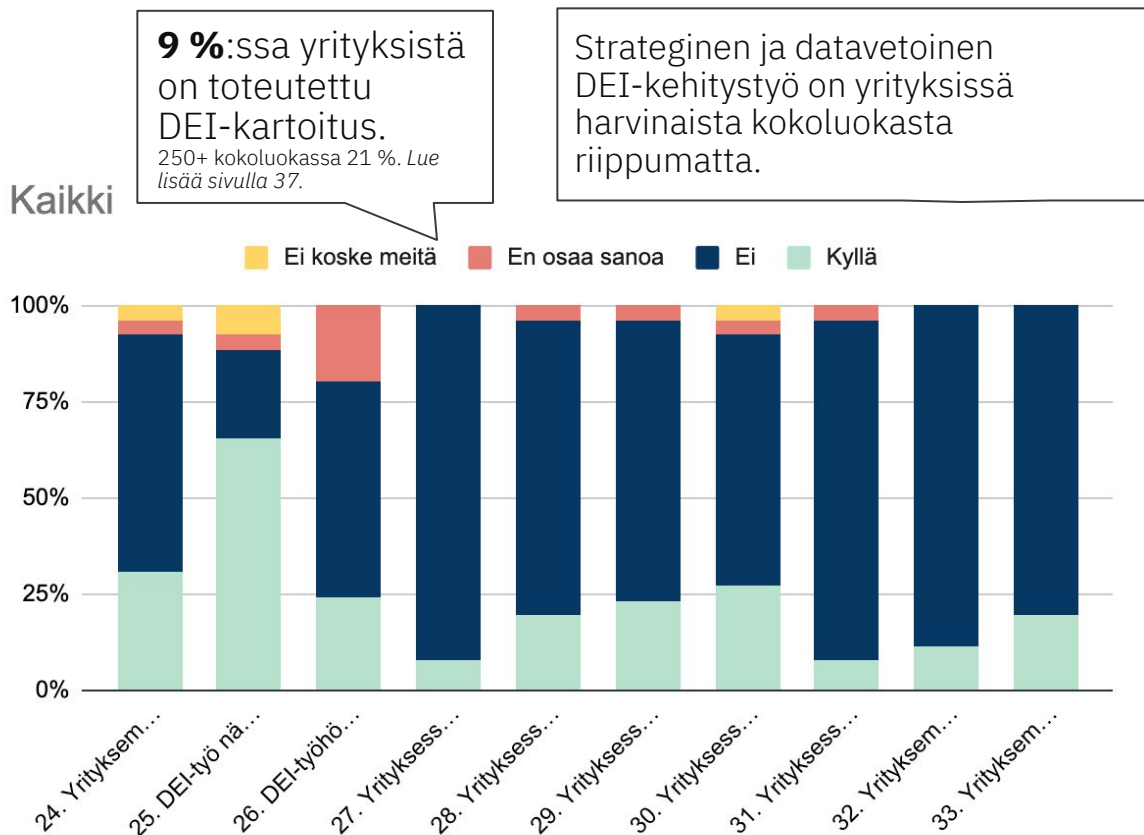
21. Yrityksessämme on järjestetty DEI-aiheisia koulutuksia kuten esim. inklusion tai DEI:n perusteet yrityksissä, inklusiivinen rekrytointi, tiedostamattomat ennako-oletukset, jne.

22. Yrityksemme on integroinut inklusio- ja yhdenvertaisuusaiheisia kysymyksiä olemassa oleviin toistuviin datankeruumenetelmiin, kuten pulssikyselyihin, henkilöstökyselyihin tai vastaaviin.

23. Yrityksellämme on jonkinlaista dataa monimuotoisuuden, inklusion, ja/tai yhdenvertaisuuden nykytilasta.

Katso data kokoluokittain liitteestä 1.

PERUSTUKSIA RAKENTAVA (KAIKKI VASTAAJAT)

**Kysymykset:**

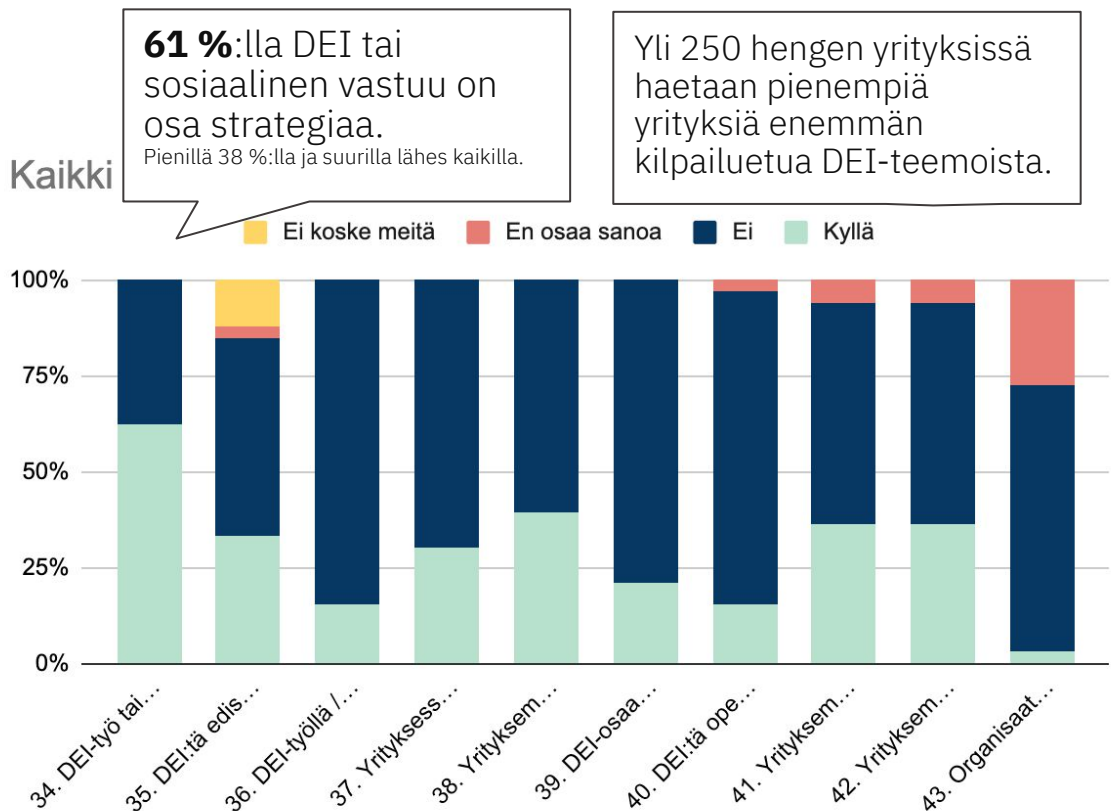
Olemme lihavoineet ne kysymykset, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

24. Yrityksemme on tehnyt toimenpiteitä rekrytointiprosessin inklusion ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

25. DEI-työ nähdään ensisijaisesti osana joko HR:n, vastuullisuuden tai osaamisen kehittämisen funktiota yrityksessämme. (Ei vaikuta tasoarvioon)

26. DEI-työhön investoidaan ensisijaisesti koulutusbudjetin kautta. (Ei vaikuta tasoarvioon)**27. Yrityksessämme on toteutettu DEI-nykytilan kartoitus / inklusion nykytilan kartoitus / yhdenvertaisuuden nykytilan kartoitus / muu vastaava ulkopuolisen kumppanin kanssa.****28. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää ydinliiketoimintamme näkökulmasta.****29. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää osaajien veto- ja pitovoiman näkökulmasta.****30. Yrityksessämme on tietoisesti suunniteltu rekrytointiprosessi, joka mm. käyttää inklusiivista kieltä, vähentää tiedostamattomien ennako-oletusten vaikutuksia päätöksentekoon, hyödyntää erilaisia rekrytointikanavia tavoittaakseen hakijoita monimuotoisista taustoista jne.****31. Yrityksessämme on tehty DEI-strategia tai muu vastaava, joka sisältää selkeät tavoitteet, mittarit ja toimenpiteet.****32. Yrityksemme on kouluttanut keskijohtoa / esihenkilöitä / managereita inklusiivisesta johtamisesta.****33. Yrityksemme on sitouttanut keskijohtoa / esihenkilöitä inklusion edistämiseen omassa esihenkilötyössään.**

KILPAILUKYKYÄ HAKEVA (KAIKKI VASTAAJAT)



Kysymykset:

Olemme lihavoineet ne kysymykset, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

34. DEI-työ tai sosiaalinen vastuullisuus on otettu osaksi yrityksen strategiaa.

35. DEI:tä edistetään systemaattisesti ja yhteneväisesti organisaation kontekstissa (esim. globaalisti johdettu DEI-kehitystyö, jos kansainvälinen yritys).

36. DEI-työllä / inklusiivisuudella / yhdenvertaisuustyöllä on oma budjetti tai se on osa esimerkiksi HR:n tai vastuullisuuden budjettia.

37. Yrityksessämme on allokoitu selkeä vastuu ja/tai resurssit DEI-työn tavoitteiden ja toimenpiteiden edistämiseen.

38. Yrityksemme seuraa säännöllisesti DEI-tavoitteiden ja mittareiden toteutumista.

39. DEI-osaamisen kehittäminen on integroitu osaksi yrityksen laajempaa kehittämisen (learning & development) -työtä systemaattisesti ja pitkäjänteisesti.

40. DEI:tä operationalisoidaan ja implementoidaan osaksi kaikkia yrityksen eri funktioita ja toimintoja

41. Yrityksemme tarjoaa palveluita ja/tai tuotteita, joissa monimuotoisuusteemat on huomioitu esim. Design for All ("kaikille suunnittelu").

42. Yrityksemme tarjoaa suunnittelu- ja konsultointipalveluita, joilla voidaan edistää DEI-teemoja laajasti asiakkaalla ja/tai yhteiskunnassa.

43. Organisaatiossamme DEI-teemat on huomioitu asiakkaalle lähetettävissä myyntimateriaaleissa ja tarjouksissa.

TUTKIMUSTULOKSISTA TARKASTELETIIN SYVEMMIN VIITTÄ ALALLE STRATEGISTA TEEMAA



DEI osana asiakaslähtöistä liiketoimintaa ja tarjoomaa

Noin kolmannes vastaajista on määritellyt DEI:n merkityksen liiketoiminnan näkökulmasta ja tarjoaa palveluita tai tuotteita, joissa DEI- ja monimuotoisuus- teemoja huomioidaan tai edistetään.



Työntekijöiden veto- ja pitovoima

Vastaajat tunnistavat selkeästi DEI:n arvon, erityisesti uusien työntekijöiden houkuttelussa.

DEI:n rooli kilpailukyky- tekijänä tunnistettiin heikoimmin.



Nuorten ja kansainvälisten osaajien houkuttelu

Lähes kaikki vastaajat ovat tunnistaneet nuoret ja vastavalmistuneet tärkeäksi ryhmäksi houkutella.

Kansainvälisten osaajien houkuttelun merkitys korostuu yli 250 hengen yrityksissä.



Monimuotoisuuden fokusulottuvuudet tulevaisuudessa

Vastaajat tunnistivat tulevaisuuden tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi ajattelun monimuotoisuuden.

Tällä hetkellä yritysten arjessa näkyy eniten kokemusten monimuotoisuus.

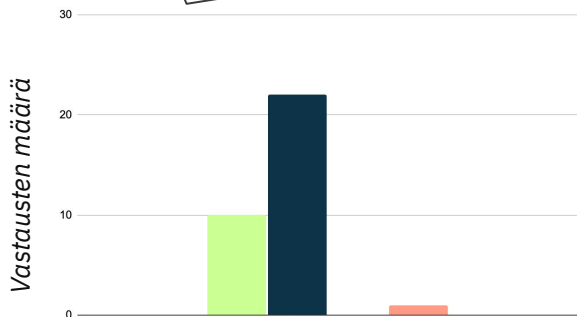


Johdon sitoutuminen DEI-työn edistämiseen

Suurilla yrityksillä (yli 250 hlö) ja kaikilla kilpailuetua hakevan tason yrityksillä johto on sitoutunut DEI-työn edistämiseen.

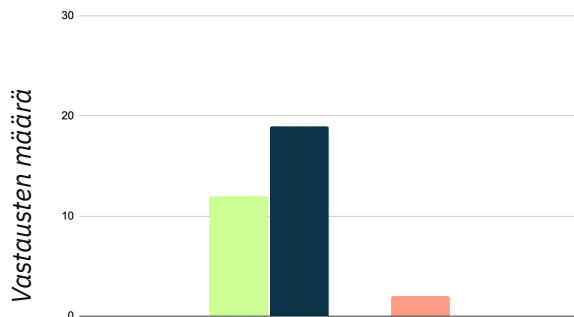
DEI OSANA ASIAKASLÄHTÖISTÄ LIIKETOIMINTAA: KOLMANNEKSELLA VASTAAJISTA DEI-TEEMAT NÄKYVÄT LAAJALTI YDINLIIKETOIMINNASSA TAI TARJOOMAN KAUTTA LOPPUKÄYTTÄJILLE

30 % vastaajista on määritellyt DEI:n merkityksen liiketoiminnan näkökulmasta.

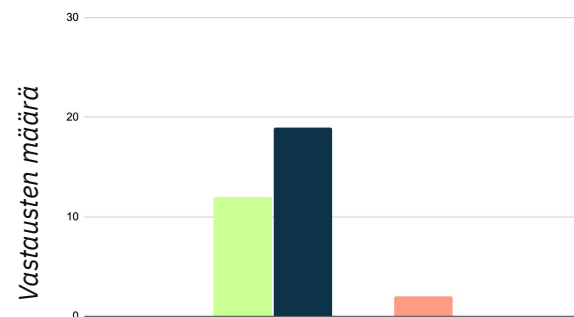


28. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää ydinliiketoimintamme näkökulmasta.

36 % vastaajista tarjoaa palveluita tai tuotteita, joissa monimuotoisuusteemat on huomioitu tai joilla edistetään DEI-teemoja tavalla, joka näkyy esim. loppukäyttäjille.



41. Yrityksemme tarjoaa palveluita ja/tai tuotteita, joissa monimuotoisuusteemat on huomioitu.



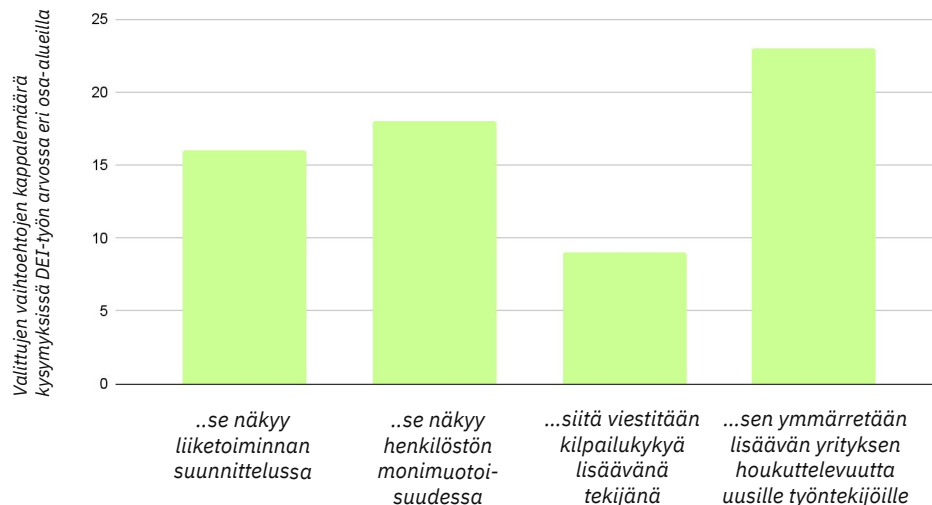
42. Yrityksemme tarjoaa suunnittelu- ja konsultointipalveluita, joilla voidaan edistää DEI-teemoja laajasti asiakkaalla ja/tai yhteiskunnassa.

TYÖNTEKIJÖIDEN VETO- JA PITOVOIMA: VASTAAJAT TUNNISTAVAT SELKEÄSTI DEI:N ARVON, ERITYISESTI UUSIEN TYÖNTEKIJÖIDEN HOUKUTTELUSSA

33 % vastanneista yrityksistä on määritellyt selkeästi, miksi DEI on tärkeää osaajien veto- ja pitovoiman näkökulmasta.

70 % vastanneista yrityksistä tunnistaa DEI-työn arvon yrityksen vetovoimassa, erityisesti uusien työntekijöiden houkuttelussa.

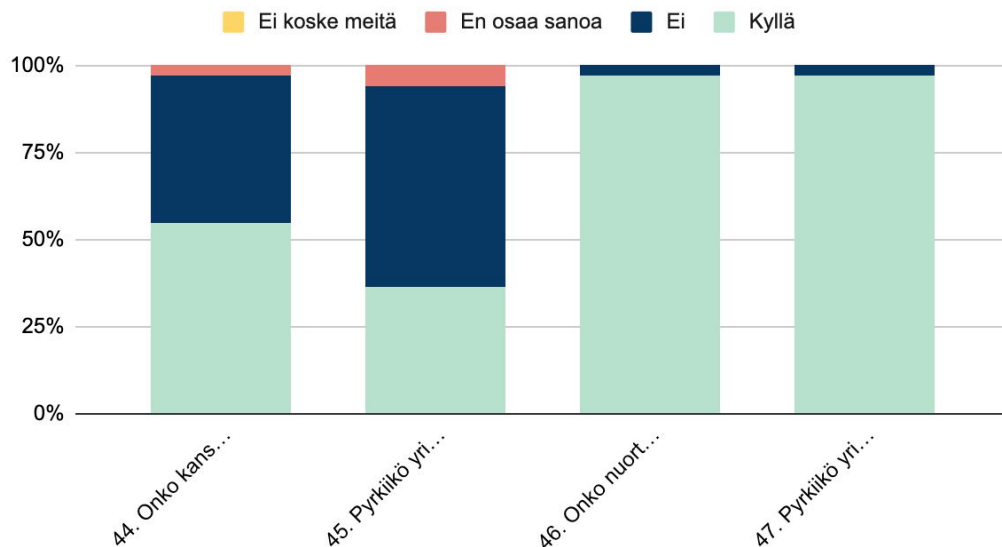
8. Ylin johto ymmärtää DEI työn arvon yrityksessämme, ja...



NUORTEN JA KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN HOUKUTTELU: VASTAAJAT OVAT TUNNISTANEET NUORET JA VASTAVALMISTUNEET ERITYISEN TÄRKEÄKSI RYHMÄKSI HOUKUTELLA

97 % vastaajista pyrkii houkuttelemaan nuoria/ vasta-
valmistuneita ja pitää tätä tärkeänä teemana yritykselle.

Kaikki



42 % vastanneista yrityksistä on jo tehnyt toimenpiteitä rekrytointiprosessin inklusion kehittämiseksi.

44. Onko kansainvälisten osajien rekrytointi tarve/houkuttelu alalle tunnistettu relevantiksi tai tärkeäksi teemaksi yrityksessänne?

45. Pyrkiikö yrityksenne tällä hetkellä houkuttelemaan kansainvälisiä osajia?

46. Onko nuorten tai vasta valmistuneiden rekrytointitarve tai heidän houkuttelu alalle tunnistettu relevantiksi tai tärkeäksi teemaksi yrityksessänne?

47. Pyrkiikö yrityksenne houkuttelemaan nuoria tai vasta valmistuneita osajia?

Katso data kokoluokittain liitteestä 1.

**NUORTEN JA KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN HOUKUTTELU:
NUORET JA VASTAVALMISTUNEET OVAT TÄRKEITÄ KAIKILLE KOKOLUOKILLE.
KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN REKRYTOINTI ON TUNNISTETTU TÄRKEÄKSI ERITYISESTI YLI
250 HENGEN YRITYKSISSÄ.**

Kansainväliset osaajat		Nuoret osaajat
250+ henkilöä	<p>86 % vastaajista on tunnistanut kansainvälisten osaajien rekrytointitarpeen/houkuttelun tärkeäksi yritykselle.</p> <p>75 % heistä on pyrkinyt erilaisilla toimenpiteillä houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia yritykseen.</p>	<p>100 % vastaajista on tunnistanut nuorten osaajien rekrytointitarpeen/houkuttelun tärkeäksi yritykselle.</p> <p>100 % vastaajayrityksistä on pyrkinyt erilaisilla toimenpiteillä houkuttelemaan nuoria osaajia yritykseen.</p>
30-250 henkilöä	<p>29 % vastaajista on tunnistanut kansainvälisten osaajien rekrytointitarpeen/houkuttelun tärkeäksi yritykselle.</p> <p>Ainoastaan yksi vastaajayrityksistä on pyrkinyt erilaisilla toimenpiteillä houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia yritykseen.</p>	<p>100 % vastaajista on tunnistanut nuorten osaajien rekrytointitarpeen/houkuttelun tärkeäksi yritykselle.</p> <p>100 % vastaajayrityksistä on pyrkinyt erilaisilla toimenpiteillä houkuttelemaan nuoria osaajia yritykseen.</p>
1-30 henkilöä	<p>33 % vastaajista on tunnistanut kansainvälisten osaajien rekrytointitarpeen/houkuttelun tärkeäksi yritykselle.</p> <p>Kaksi vastaajayritystä ei ole toteuttanut toimenpiteitä houkutellessaan kansainvälisiä osaajia yritykseen.</p>	<p>92 % vastaajista on tunnistanut nuorten osaajien rekrytointitarpeen/houkuttelun tärkeäksi yritykselle.</p> <p>92 % näistä yrityksistä on pyrkinyt erilaisilla toimenpiteillä houkuttelemaan nuoria osaajia yritykseen.</p>

NUORTEN JA KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN HOUKUTTELU: YRITYSTEN TEKEMÄT KONKREETTISET TOIMENPITEET JA PARHAAT KÄYTÄNNÖT

Kansainvälisten osaajien houkuttelu ja sitouttaminen yritykseen

Vain muutamat yritykset ilmoittivat tehneensä konkreettisia toimenpiteitä kansainvälisten osaajien houkutteluun. **Toimet ovat enemmän pistemäisiä kuin systemaattisia.** Haasteet työvoiman saatavuuden suhteen Suomessa on kuitenkin tunnistettu.

Toimenpiteet ja käytännöt:

- Kv-osaajille kohdennettu rekrytointiviestintä
- Kielivaatimuksena on rekrytoinnissa ilmoitettu jonkin muu kieli kuin suomi esim. englanti, viro, venäjä
- Kv-osaajille kohdennetut yritysinfotilaisuudet
- Globaalisti toimivassa yrityksessä on mahdollisuus rekrytoida paikallisesti kansainvälisiin positioihin

Tunnitettuja esteitä kansainvälisten osaajien rekrytoinnille ja sitouttamiselle ovat olleet mm. asiakkaiden kielivaatimukset, rajalliset perehdytysresurssit esim. työmenetelmiin ohjeistuksessa, työyhteisöön sopeutuminen ja Suomeen integroituminen.

Nuorten ja vastavalmistuneiden osaajien houkuttelu ja sitouttaminen yritykseen

Nuorten ja vastavalmistuneiden rekrytointiin on panostettu paljon, mikä korreloi kysymysdatan kanssa. **Toimet ovat enemmän systemaattisia kuin pistemäisiä.**

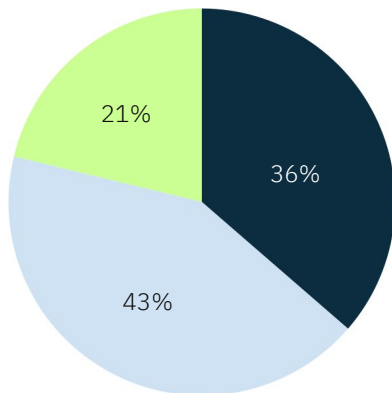
Toimenpiteet ja käytännöt:

- Tiivis oppilaitosyhteistyö ja opiskelijakiltayhteistyö
- Jatkuvat opinnäytetyötilaukset
- Yritysvierailut
- Nuorten osaajien lähestyminen sosiaalisen median eri kanavien kautta → Aktiivinen uratarinoiden avaaminen
- Tunnettuuden kasvattaminen → Yrityksen vahva läsnäolo vastavalmistuneille ja opiskelijoille suunnatuissa rekrytointi- ja messutapahtumissa
- Laajat työsuhte-etuudet houkuttimena ja sitouttamisen työkaluna
- Kansainvälisten opiskelijoiden huomioiminen oppilaitosyhteistyössä
- Nuorillekin osaajille tarjotaan monipuolisia, haastavia ja motivoivia työtehtäviä

Suurin tunnistettu haaste nuorten osaajien ja vastavalmistuneiden rekrytoinnissa on kasvavan osaajapulan kirittävä yritysten välinen kilpailu osaajista.

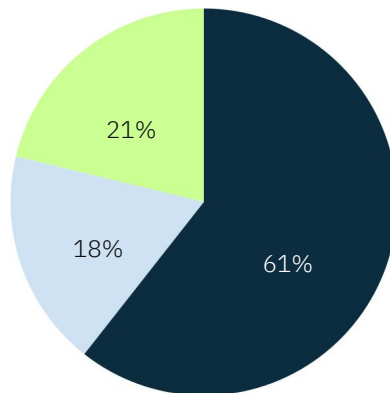
MONIMUOTOISUUDEN ULOTTUVUUDET: TULEVAISUUDEN TÄRKEIN KEHITTÄMISKOHDE ON AJATTELUN MONIMUOTOISUUS

Vastaajat tunnistivat tulevaisuuden tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi ajattelun monimuotoisuuden (esim. neuromoninaisuus sekä oppimis- ja päätöksenteon tyyli). Tällä hetkellä yritysten arjessa näkyy eniten kokemusten monimuotoisuus.



Monimuotoisuus nyt

(5. Mikä monimuotoisuuden ulottuvuuksista on tällä hetkellä tärkein tai näkyvin yrityksenne arjessa? Valitse yksi.)



Monimuotoisuus tulevaisuudessa

(6. Minkä moninaisuuden ulottuvuuden luulet olevan tärkein kehittämiskohde yrityksellenne tulevaisuudessa? Valitse yksi)

- Ajattelun monimuotoisuus
- Kokemusten monimuotoisuus
- Demografinen monimuotoisuus



SPOTLIGHT: AJATTELUN MONIMUOTOISUUS

60 % kaikista kyselyyn vastanneista yrityksistä vastasi ajattelun monimuotoisuuden tulevaisuuden tärkeimmäksi monimuotoisuuden ulottuvuudeksi. Siksi on tärkeää, että yrityksessä on jaettu terminologia ja ymmärrys ajattelun monimuotoisuuden merkityksestä.

Ajattelun monimuotoisuus (kognitiivinen monimuotoisuus) on yksi kolmesta monimuotoisuuden alakategoriasta ja kattaa esimerkiksi neuromoninaisuuden, päätöksenteko- ja oppimistyyliä sekä työskentelytavat. Muut monimuotoisuuden ulottuvuudet ovat demografinen ja kokemusten monimuotoisuus.

Toisaalta ajattelun monimuotoisuus voi viitata myös lopputulokseen siitä, kun eri taustoista – kuten erilaisista kognitiivisista, demografisista ja kokemuksellisista lähtökohdista – tulevat ihmiset työskentelevät yhdessä ratkoakseen haasteita. Näin saadaan aikaan rikkaampi näkökulmien kirjo ja innovatiivisempia ratkaisuja, jotka eivät olisi mahdollisia homogeenisessä ryhmässä.

Projektissa tarvittava ajattelun monimuotoisuus on aina tilanne- ja kontekstisidonnaista. Tarvittava monimuotoisuus riippuu siis siitä, millaista kokemusta, tietoa tai näkökulmaa esimerkiksi kyseisessä projektissa tarvitaan.

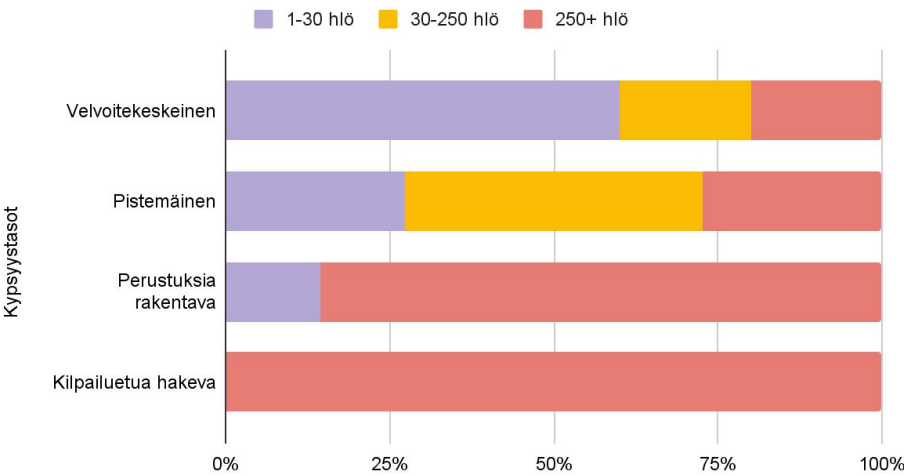
Olennaista on myös huomata, että pelkän ajattelun eli kognitiivisen monimuotoisuuden korostaminen esimerkiksi rekrytoinnissa voi tahattomasti johtaa syrjiviin käytäntöihin.

JOHDON SITOUTUMINEN DEI-TYÖN EDISTÄMISEEN: SUURILLA YRITYKSILLÄ JA KAIKILLA KILPAILUKYKYÄ HAKEVAN TASON YRITYKSILLÄ JOHTO ON SITOUTUNUT DEI-TYÖN EDISTÄMISEEN

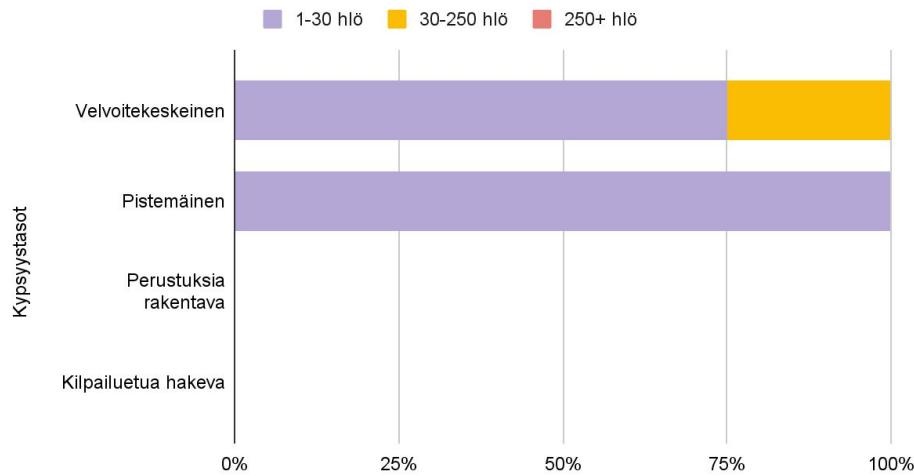
100 % yli 250 hengen yritysten johdosta on sitoutunut DEI-työn edistämiseen

Yritykset, joissa johto ei ole sitoutunut DEI-työn edistämiseen, ovat velvoitekeskeisellä tai pistemäisellä kypsyytasolla

Ylin johto on sitoutunut (kypsyytasoinnain)

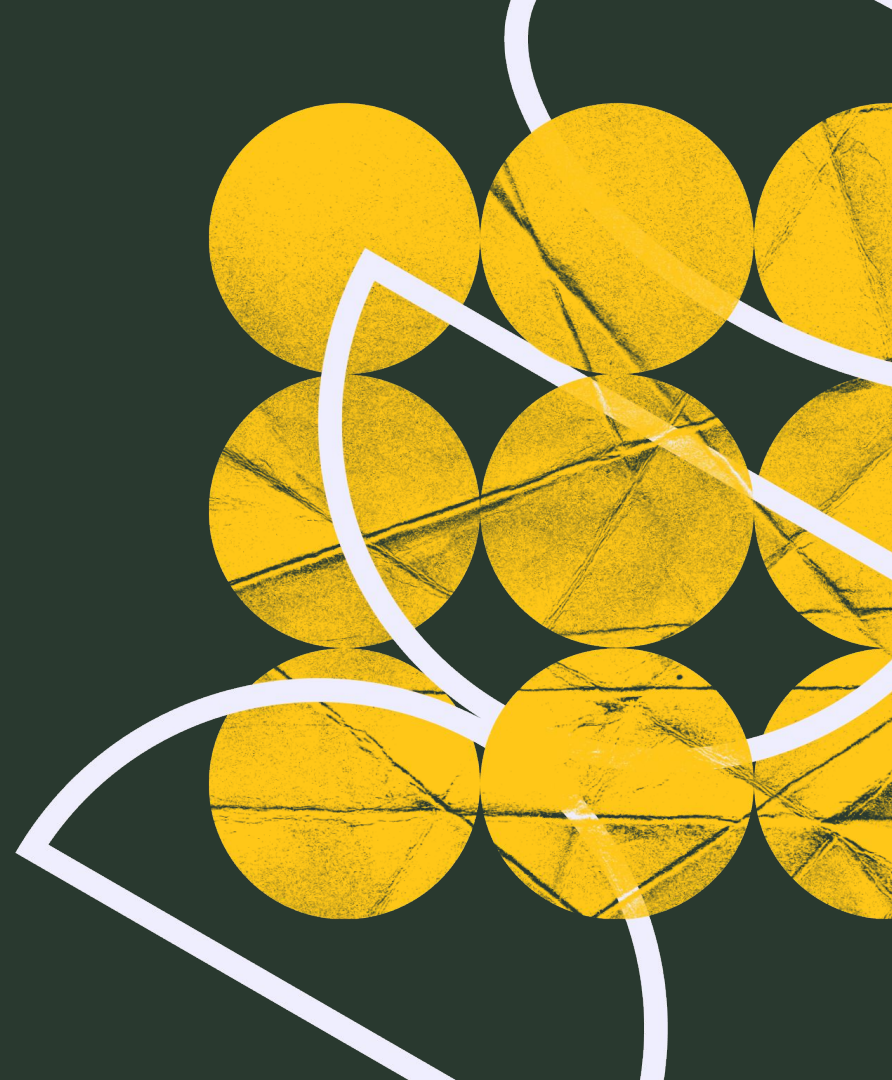


Ylin johto ei ole sitoutunut (kypsyytasoinnain)





05


Johtopäätökset kokoluokittain




VAHVUUDET


 Osa vastaajista on ottanut DEI-työn tai sosiaalisen vastuullisuuden osaksi yrityksen strategiaa ja tarjoaa palveluita, joilla voidaan edistää DEI-teemoja asiakkaalla.

 Osa vastaajista on sitouttanut esihenkilöitä inklusion edistämiseen.


 Vastaajilla on ajankohtaista HR-dataa henkilöstön monimuotoisuudesta (esim. sukupuoli, ikä ja kansalaisuus).

 Monet yritykset ovat vastuullisuustyössään ylittäneet kokonsa mukaiset lainsäädännön vaatimukset ja toteuttaneet käyttöön suurempien yritysten velvoitteita. Enemmistöllä vastaajista on olemassa epäasiallisen käytöksen raportointimekanismit.


KEHITYSALUEET




1. Yritysten kannattaa tietoisesti sisällyttää DEI-teemoja asiakasviestintään, kuten esim. myyntimateriaaleihin.
2. DEI-kehitystyö kannattaa jatkossa viedä käytäntöön osana yritysten eri ydintoimintoja (esim. tuote- ja palvelukehitys, suunnittelu, rekry, johtajuus).




1. DEI-teemoja kannattaa jatkossa kehittää strategisesti, pistemäisten toimenpiteiden sijaan.
2. Jotta DEI-kehitystyö voi tukea liiketoimintaa, ei sitä kannata lähestyä vain HR- tai vastuullisuusteemana.





1. DEI-osaamista kannattaa kehittää, jotta se tukee henkilöstön käytännön inklusiotaitojen ja pitovoiman kasvua.
2. Rekrytointiprosessien inklusiota kannattaa kehittää monimuotoisen henkilöstön vetovoiman vahvistamiseksi.


 Kasvuorientoituneet 1–30 hlön yritykset voivat vapaaehtoisesti aloittaa suurempia yrityksiä velvoittavien toimenpiteiden valmistelun. Näin ne voivat varmistaa, että nykyiset prosessit tukevat myös tulevaisuuden kestäväää kasvua.

VAHVUUDET


 Osa vastaajista on ottanut DEI-työn tai sosiaalisen vastuullisuuden osaksi yrityksen strategiaa ja tarjoaa palveluita, joilla voidaan edistää DEI-teemoja asiakkaalla.

 Osa vastaajista on tietoisesti tehnyt toimenpiteitä rekrytointiprosessin inklusiivisuuden kehittämiseksi.


 Vastaajilla on ajankohtaista HR-dataa henkilöstön monimuotoisuudesta (esim. sukupuoli, ikä ja kansalaisuus) sekä jonkinlaista dataa yhdenvertaisuuden ja inklusion nykytilasta.

 Lähes kaikilla vastaajilla on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, eettinen ohjeisto sekä raportointimekanismit epäasialliseen käytökseen.
Yllä mainitut toimet ovat vain osalle yrityksistä lain asettamia velvoitteita ja osalle vapaaehtoisuuteen perustuvia toimia.


KEHITYSALUEET




1. Jotta kilpailukykyinen DEI-kehitys on mahdollista, tulee DEI-työ vastuuttaa, resursoida ja budjetoida.
2. DEI-kehitystyö kannattaa jatkossa viedä käytäntöön osana yritysten eri ydintoimintoja (esim. tuote- ja palvelukehitys, suunnittelu, rekry, johtajuus).
3. DEI-osaamista kannattaa kehittää, jotta se tukee henkilöstön käytännön inklusiotaitojen ja pitovoiman kasvua.




1. Yritysten kannattaa toteuttaa DEI-nykytilan kartoitus ulkopuolisen kumppanin kanssa datalähtöisen kehittämisen mahdollistamiseksi.
2. Keskijohtoa kannattaa kouluttaa inklusiivisesta johtamisesta ja sitouttaa DEI-teemojen edistämiseen.
3. Yritysten kannattaa luoda tavoitteellisia ja mitattavia DEI-strategioita.





1. DEI-osaamista kannattaa kehittää, jotta se tukee henkilöstön käytännön inklusiotaitojen ja pitovoiman kasvua.
2. Rekrytointiprosessien inklusiota kannattaa kehittää monimuotoisen henkilöstön vetovoiman vahvistamiseksi.


 Yritysten kannattaa panostaa proaktiiviseen sisäiseen viestintään yhdenvertaisuutta edistävästä käytännöistä.

VAHVUUDET


 DEI ja sosiaalinen vastuullisuus on otettu osaksi yritysten strategiaa, ja teemaa edistetään systemaattisesti ja yhteneväisesti esimerkiksi seuraamalla tavoitteiden ja mittareiden toteutumista.

 Monet vastaajista ovat määrittäneet, miksi DEI-teemat ovat tärkeitä oman yrityksen ydinliiketoiminnalle.


 Vastaajat keräävät DEI-dataa säännöllisesti ja heillä on myös jonkinlaista dataa inklusion, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden nykytilasta. Monet yritykset ovat tehneet ensimmäisiä toimenpiteitä rekrytointiprosessin inklusiivisuuden kehittämiseksi.

 Suurin osa vastaajista ovat tietoisia CSRD-direktiivin velvoitteista ja ovat aloittaneet toimenpiteet siihen liittyen. Suurimmalla osalla yrityksistä on eettinen ohjeisto ja raportointikanava epäasialliseen käytökseen puuttumiseen.


KEHITYSALUEET




1. DEI-kehitystyö kannattaa jatkossa viedä käytäntöön osana yritysten eri ydintoimintoja (esim. tuote- ja palvelukehitys, suunnittelu, rekry, johtajuus).
2. Jotta kilpailukykyinen DEI-kehitys on mahdollista, tulee DEI-työ vastuuttaa, resursoida ja budjetoida.



1. Yritysten kannattaa toteuttaa DEI-nykytilan kartoitus ulkopuolisen kumppanin kanssa datalähtöisen kehittämisen mahdollistamiseksi.
2. Keskijohtoa kannattaa kouluttaa inklusiivisesta johtamisesta ja sitouttaa DEI-teemojen edistämiseen.

 DEI-osaamista kannattaa kehittää, jotta se tukee henkilöstön käytännön inklusiivisuuksien ja pitovoiman kasvua.



1. Yritysten tulee selvittää ja ymmärtää EU:n esteettömyysdirektiivin tuote- ja palvelukehityksen vaatimukset.
2. Mitattavien tavoitteiden lisääminen lakisääteisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin parantaa niiden vaikuttavuutta.

06

Suosituksset kypsyystasoinnain ja kokoluokittain



Suosituksat velvoitekeskeisellä tasolla

Kehitysalueet

1–30 hlöä:

- ❑ Kasvuorientoituneet 1–30 hlön yritykset voivat vapaaehtoisesti aloittaa suurempia yrityksiä velvoittavien toimenpiteiden valmistelun. Näin ne voivat varmistaa, että nykyiset prosessit tukevat myös tulevaisuuden kestäväää kasvua.

30–250 hlöä:

- ❑ Yritysten kannattaa panostaa proaktiiviseen sisäiseen viestintään yhdenvertaisuutta edistäviä käytännöistä.

250+ hlöä:

- ❑ Yritysten tulee selvittää ja ymmärtää EU:n esteettömyysdirektiivin tuote- ja palvelukehityksen vaatimukset.
- ❑ Mitattavien tavoitteiden lisääminen lakisääteisiin tasa-arvo -ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin parantaa niiden vaikuttavuutta.

Vaikuttavat toimenpiteet tällä kypsyystasolla:



1–30 henkilöä

- ❑ Tutustu SKOL:n DEI-toimintaympäristön kuvaus -raportin (2024) *Yrityksiin vaikuttava lainsäädäntö* -osioon ja Teknologiateollisuuden [CSR](#)- ja [Olennaisuusarvio](#)-infopaketteihin. *Infopaketit saatavilla Teknologiateollisuuden kirjautumista vaativilla jäsenivuilla.*
- ❑ Panosta tuotteiden, palveluiden ja verkkosivujen esteettömyyteen.



30–250 henkilöä

- ❑ Yhdenvertaisuuslaki vaatii organisaatioilta edistämistoimenpiteitä henkilöstön yhdenvertaisuuden varmistamiseksi. Varmista, että viestit esimerkiksi yhdenvertaisuus- suunnitelmasta, eettisestä ohjeistuksesta nykyisille ja uusille työntekijöille.



250+ henkilöä

- ❑ Toteuta esteettömyys- ja saavutettavuusselvitys palveluillenne ja tuotteillenne sekä esimerkiksi verkkosivuille ja muille visuaalisille materiaaleille.
- ❑ Kehitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta entistä vaikuttavampi lisäämällä siihen tavoitteet ja mittarit. Seuraa ja päivitä suunnitelmaa säännöllisesti, esim. 1–2 vuoden välein.

Suosituks

Kehitysalueet

1–30 hlöä:

- ❑ DEI-osaamista kannattaa kehittää, jotta se tukee henkilöstön käytännön inklusiotaitojen ja pitovoiman kasvua.
- ❑ Rekrytointiprosessien inklusiota kannattaa kehittää monimuotoisen henkilöstön vetovoiman vahvistamiseksi.

30–250 hlöä:

- ❑ DEI-osaamista kannattaa kehittää, jotta se tukee henkilöstön käytännön inklusiotaitojen ja pitovoiman kasvua.
- ❑ Rekrytointiprosessien inklusiota kannattaa kehittää monimuotoisen henkilöstön vetovoiman vahvistamiseksi.

250+ hlöä:

- ❑ DEI-osaamista kannattaa kehittää, jotta se tukee henkilöstön käytännön inklusiotaitojen ja pitovoiman kasvua.

Vaikuttavat toimenpiteet tällä kypsyystasolla:



1–30 henkilöä ja 30–250 henkilöä

- ❑ Selvitä yrityksenne rekrytointiprosessin nykytila inklusion näkökulmasta ja toteuta selvityksestä nousevat toimenpiteet. Esim. kehittä työpaikkailmoitusten kieltä inklusiivisemmaksi, ehkäise ajatusvinoumien vaikutusta päätöksiin sekä moninaista käytettyjä rekrytointikanavia.
- ❑ Vahvista organisaation sisäistä DEI-osaamisen kehittämistä peruskoulutuksilla sekä sisällytä DEI-teemat myös osaksi uusien työntekijöiden perehdytystä.



250+ henkilöä

- ❑ Vahvista organisaation sisäistä DEI-osaamista skaalattavalla ja resurssiviisaalla tavalla. Tarjoa DEI-teemaisia verkkokursseja nykyiselle henkilöstölle sekä osana uusien työntekijöiden perehdytystä.

Suosituks

Kehitysalueet

1–30 hlöä:

- ❑ DEI-teemoja kannattaa jatkossa kehittää strategisesti, pistemäisten toimenpiteiden sijaan.
- ❑ Jotta DEI-kehitystyö voi tukea liiketoimintaa, ei sitä kannata lähestyä vain HR- tai vastuullisuusteemana.

30–250 hlöä:

- ❑ Yritysten kannattaa toteuttaa DEI-nykytilan kartoitus ulkopuolisen kumppanin kanssa datalähtöisen kehittämisen mahdollistamiseksi.
- ❑ Keskijohtoa kannattaa kouluttaa inklusiivisesta johtamisesta ja sitouttaa DEI-teemojen edistämiseen.
- ❑ Yritysten kannattaa luoda tavoitteellisia ja mitattavia DEI-strategioita.

250+ hlöä:

- ❑ Yritysten kannattaa toteuttaa DEI-nykytilan kartoitus ulkopuolisen kumppanin kanssa datalähtöisen kehittämisen mahdollistamiseksi.
- ❑ Keskijohtoa kannattaa kouluttaa inklusiivisesta johtamisesta ja sitouttaa DEI-teemojen edistämiseen.

Vaikuttavat toimenpiteet tällä kypsyystasolla:



1–30 henkilöä ja 30–250 henkilöä

- ❑ Luokaa yrityksellenne räätälöity DEI-strategia tai kehitysmalli, joka määrittelee strategiset kytkökset yrityksenne liiketoimintaan ja tavoitteisiin sekä painopistealueet, joihin teidän tulisi seuraavaksi keskittyä.



30–250 henkilöä ja 250+ henkilöä

- ❑ Varmistakaa dataan perustuva ymmärrys organisaationne monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusion nykytilasta ulkopuolisen kumppanin tuottaman DEI-kartoituksen avulla. Datavetoisuus auttaa yritystänne priorisoimaan oikeat toimet ja resurssiviisaasti.
- ❑ Kouluttakaa esihenkilöitä sekä keskijohtoa inklusiivisesta johtajuudesta ja sen merkityksestä esihenkilötyössä. Yhdistäkää inklusiivinen johtajuus osaksi yrityksenne olemassaolevia johtamisen ja esihenkilötyön periaatteita. Kannustakaa keskijohtoa ja esihenkilöitä edistämään inklusiota oman roolinsa kautta.



SPOTLIGHT: MIKSI TEHDÄ DEI-KARTOITUS ULKOPUOLISEN KUMPPANIN KANSSA?

Suurin osa kyselyyn vastanneista yrityksistä ei ollut käyttänyt ulkopuolista kumppania DEI-kartoitukseensa. Tässä keskeiset syyt harkita kolmannen osapuolen käyttöä:

Kestävä DEI-kehitys edellyttää datalähtöistä lähestymistapaa, jotta vältetään virheellisten oletusten aiheuttamat sudenkuopat ja vääristymät.

DEI-kartoituksia on tärkeää toteuttaa erityisesti DEI-kehitystyön alkuvaiheessa. Kartoitustapoja ovat sekä säännölliset sisäisesti tehtävät pulssi-tyyliset mittaukset että laajemmat tutkimukset.

Sisäisen datankeruun rajallisuus

Aliedustettuihin ryhmiin kuuluvat työntekijät eivät aina vastaa sisäisiin kyselyihin, joissa selvitetään DEI-teemoja, koska tunnistamisen riski voi olla korkea.

Sisäiset DEI-kyselyt ovat myös rajallisia, sillä lupa kerätä tietoa monimuotoisuudesta henkilöstöltä on erittäin rajattu. Ulkopuolinen kumppani pystyy keräämään ja analysoimaan DEI-dataa kokonaisvaltaisemmin.

Inklusion oletukset homogeenisissa yrityksissä

Homogeenisemmissa yrityksissä syntyy joskus oletus, ettei inklusion tai yhdenvertaisuuden kanssa ole ongelmia.

Johto saattaa olettaa tuntevansa kaikkien, myös aliedustettujen ryhmien, tarpeet riittävän hyvin, jolloin kartoituksia ja datalla johtamista ei pidetä välttämättöminä.

Piilossa oleva eriarvoisuus

Näkyviin tai näkymättömiin aliedustettuihin ryhmiin kuuluvat työntekijät *voivat* kokea, etteivät he esimerkiksi voi olla omia itsejään työpaikalla tai heitä kohdellaan eriarvoisesti. Nämä kokemukset voivat jäädä piiloon ja käsittelemättä ilman kartoituksia.

Aliedustettuihin ryhmiin kuuluvat saattavat tuntea tarvetta mukautua ja piilottaa osia itsestään tai kokemuksistaan sopiakseen joukkoon, mikä voi vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa tai suoritukseensa.

Suosituks

Kehitysalueet

1–30 hlöä:

- ❑ Yritysten kannattaa tietoisesti sisällyttää DEI-teemoja asiakasviestintään, kuten esim. myyntimateriaaleihin.
- ❑ DEI-kehitystyö kannattaa jatkossa viedä käytäntöön osana yritysten eri ydintoimintoja (esim. tuote- ja palvelukehitys, suunnittelu, rekry, johtajuus).

30–250 hlöä:

- ❑ Jotta kilpailukykyinen DEI-kehitys on mahdollista, tulee DEI-työ vastuuttaa, resursoida ja budjetoida.
- ❑ DEI-kehitystyö kannattaa jatkossa viedä käytäntöön osana yritysten eri ydintoimintoja (esim. tuote- ja palvelukehitys, suunnittelu, rekry, johtajuus).
- ❑ DEI-osaamista kannattaa kehittää, jotta se tukee henkilöstön käytännön inklusiotaitojen ja pitovoiman kasvua.

250+ hlöä:

- ❑ DEI-kehitystyö kannattaa jatkossa viedä käytäntöön osana yritysten eri ydintoimintoja (esim. tuote- ja palvelukehitys, suunnittelu, rekry, johtajuus).
- ❑ Jotta kilpailukykyinen DEI-kehitys on mahdollista, tulee DEI-työ vastuuttaa, resursoida ja budjetoida.

Vaikuttavat toimenpiteet tällä kypsyystasolla:



1–30 henkilöä

- ❑ Kehittää tapoja viestiä inklusio- ja monimuotoisuustyöstä myös asiakkailleen myynnin- ja markkinointiviestinnän keinoin. *Miksi? Osa koko luokan organisaatioista tarjoaa jo palveluita, joilla voidaan edistää DEI-teemoja yhteiskunnassa, mutteivät viesti niistä asiakkailleen.*



30–250 henkilöä ja 250+ henkilöä

- ❑ Luokaa strategiaan selkeät vastuutukset DEI-työlle ja allokoikaa tarvittavat resurssit (aika ja budjetti) tavoitteiden saavuttamiseksi.
- ❑ Räätelöikää organisaatiolenne ja eri tiimeilenne sopivat osaamisen kehittämisen polut, jotka vahvistavat henkilöstön inklusiotaitoja niin sisäisesti kuin asiakastyössä.



Kaikki kokoluokat

- ❑ Jos mahdollista, vastuuta tai resurssoi DEI osaksi jonkun henkilön toimenkuvaa. Jos tämä ei ole mahdollista, vastuuttakaa jokaisesta funktiosta yksi henkilö edistämään DEI-teemojen integroimista osaksi funktion ydintoimintaa.
- ❑ Määrittäkää myös käytännölliset inklusiotaidot yrityksen eri rooleille sekä funktioille: mitä inklusiotaitoja vaaditaan esim. HR:ssä, palvelu- ja tuotekehityksessä, viestinnässä ja markkinoinnissa, johtajuudessa, fasilitoinnissa tai tiimityössä?

07

Liitteet

Liite 1: Kysymyskohtainen data
kokoluokittain



ANALYYSIÄ KOSKEVAT HUOMIOT

Kysely suunniteltiin yhdessä SKOLin edustajien kanssa. Se oli auki 7.10 - 25.10, ja siihen vastasi 33 SKOLin jäsenyritystä (31%).

Kaikki prosenttimäärät raportissa on pyöristetty lähimpään tasalukuun.
47 kysymyksistä oli määrällisiä.

Vastaajat asetettiin lähtökohtaisesti tasolle Velvoitekeskeinen ja siirrettiin aina seuraavalle kypsyystasolle, mikäli tasolle pääsulle tai siltä eteenpäin etenemiselle asetetut raja-arvot ylittyivät.

Avoimia vastauksia on analysoitu temaattisella sisällönanalyysillä.



Huomioitavaa:
Kyselyn aukioloajan loppupuolella 22.10.24 EU:n komissio laski CSRD-regulaation henkilöstömäärärajaa 200 henkilöön.

Vastauksia on käsitelty sillä oletuksella, että kyselyyn vastanneet yritykset eivät ole tienneet heitä mahdollisesti koskettavasta muutoksesta.

Kaikkien kokoluokkaan 50-250 hlö kuuluvien yritysten maturiteettitason määräyksessä on käytetty kyselyn avautumishetkellä voimassa ollutta regulaation mukaista velvoitetasoa.

Kartoituksen 48 kysymyksellä mitattiin vastaajien DEI-kysyyttä neljällä kysymysteemalla: velvoitekeskeinen, pistemäinen, perustuksia rakentava ja kilpailukykyä hakeva.

1 avoin kysymys, jossa kartoitettiin vastaajayritysten parhaita käytäntöjä kansainvälisten osaajien sekä nuorten/vastavalmistuneiden osaajien rekrytointiin ja sitouttamiseksi.



Kartoituksen kysymykset ja data

Tässä osiossa esitetään kartoituksen kysymyskohtainen data sellaisenaan. Kysymykset on jaettu neljään eri kysymysteemaan seuraavassa järjestyksessä: velvoitekeskeinen, pistemäinen, perustuksia rakentava ja kilpailukykyä hakeva.

Graafit esittävät kaikkien 33 vastaajan vastaukset per kysymys, sekä vastaukset kolmessa eri henkilöstömäärän kokoluokassa: 1-30 hlö, 30-250 hlö ja 250+ hlö.

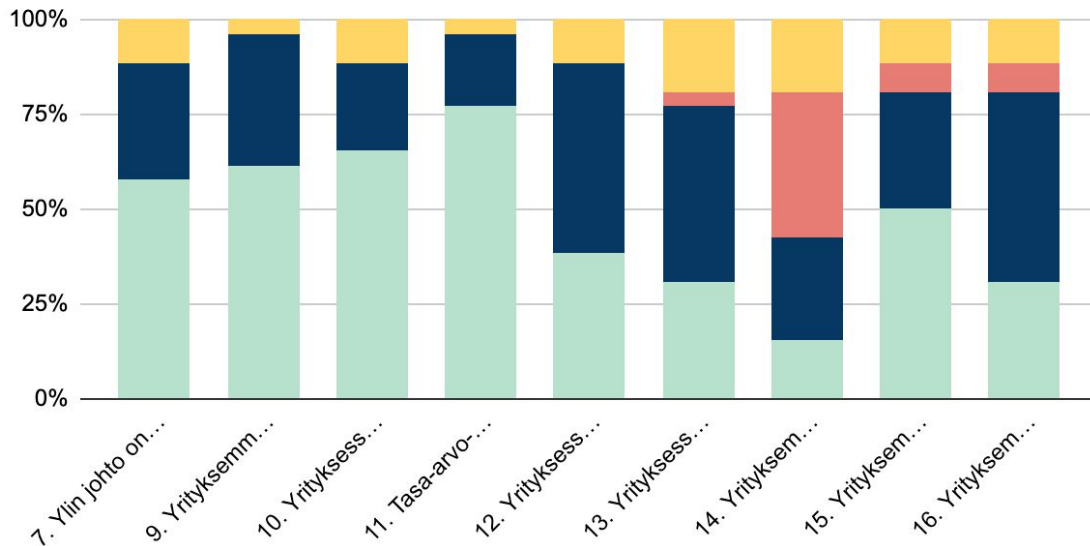
KYSYMYSTEEMA: VELVOITEKESKEISYYS (KAIKKI VASTAAJAT)

66 %:lla on DEI-työn edistämiseen sitoutunut johto

52 %:lla on olemassa tapa raportoida epäasiallisesta käytöksestä

Kaikki

■ Ei koske meitä
 ■ En osaa sanoa
 ■ Ei
 ■ Kyllä



85 % vastaajista täytti tutkitut lakisääteiset velvoitteensa

Viisi yritystä (33:sta) ei täyttänyt kyselyssä tutkittuja oman kokoluokkansa lakisääteisiä velvoitteita. Velvoitepuutteet koskivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja/tai sen edellyttämää palkkakartoitusta. Näiden viiden yrityksen joukossa oli sekä 30-250 hengen että yli 250 hengen yrityksiä.

Kysymykset:

Olemme lihavoineet ne kysymykset, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

7. Ylin johto on sitoutunut DEI-työn edistämiseen yrityksessämme.

9. Yrityksemme on toteuttanut sukupuolten välisen tasa-arvon palkka-analysin.

10. Yrityksessämme on käytössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

11. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on mitattavia, aikaan sidottuja ja tuloslähtöisiä tavoitteita, joita seuraamme säännöllisesti.

12. Yrityksessämme on voimassa oleva eettinen ohjeisto, joka sisältää selkeän prosessin mahdollisiin epäkohtiin tai epäasialliseen käytökseen kuten häirintään tai syrjintään puuttumiseen.

13. Yrityksessämme on olemassa jonkin näköinen tapa raportoida epäasiallisesta käytöksestä.

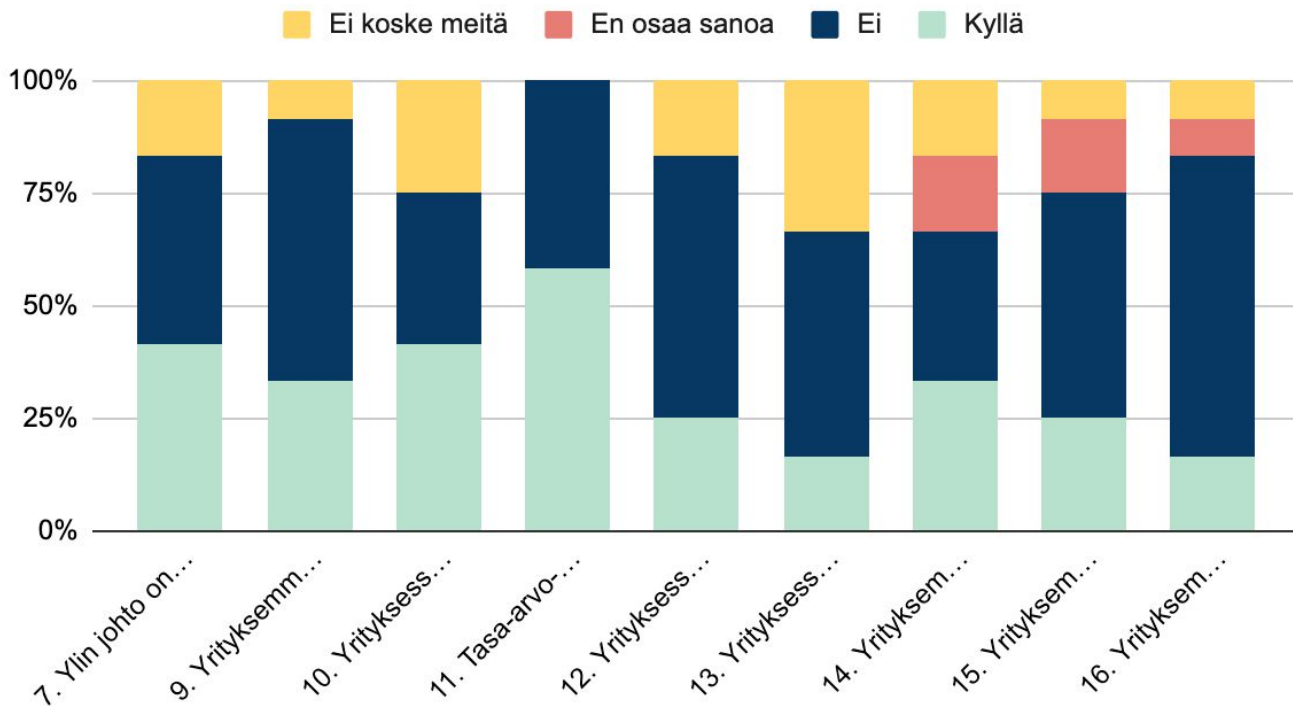
14. Yrityksemme viestii proaktiivisesti organisaatiossa käytössä olevista konkreettisista yhdenvertaisuutta edistävästä käytännöistä, kuten Whistleblowing-kanavan, eettisen ohjeiston ja/tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaolosta.

15. Yrityksemme seuraa ja noudattaa Euroopan Unionin saavutettavuus-direktiivin vaatimuksia tuote- ja palvelukehityksessä.

16. Yrityksemme on tietoinen meitä koskevista uudistuneista CSRD-raportointivaatimuksista liittyen sosiaaliseen vastuullisuuteen niin yrityksen arvoketjuissa kuin työntekijöiden suhteen.

KYSYMYSTEEMA: VELVOITEKESKEISYYS (KOKOLUOKKAKOHTAINEN)

1-30 hlö



7. Ylin johto on sitoutunut DEI-tyon edistamiseen yrityksessämme.

9. Yrityksemme on toteuttanut sukupuolten välisen tasa-arvon palkka-analysin.

10. Yrityksessämme on käytössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

11. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on mitattavia, aikaan sidottuja ja tuloslähtöisiä tavoitteita, joita seuraamme säännöllisesti.

12. Yrityksessämme on voimassa oleva eettinen ohjeisto, joka sisältää selkeän prosessin mahdollisiin epäkohtiin tai epäasialliseen käytökseen kuten häirintään tai syrjintään puuttumiseen.

13. Yrityksessämme on olemassa jonkin näköinen tapa raportoida epäasiallisesta käytöksestä.

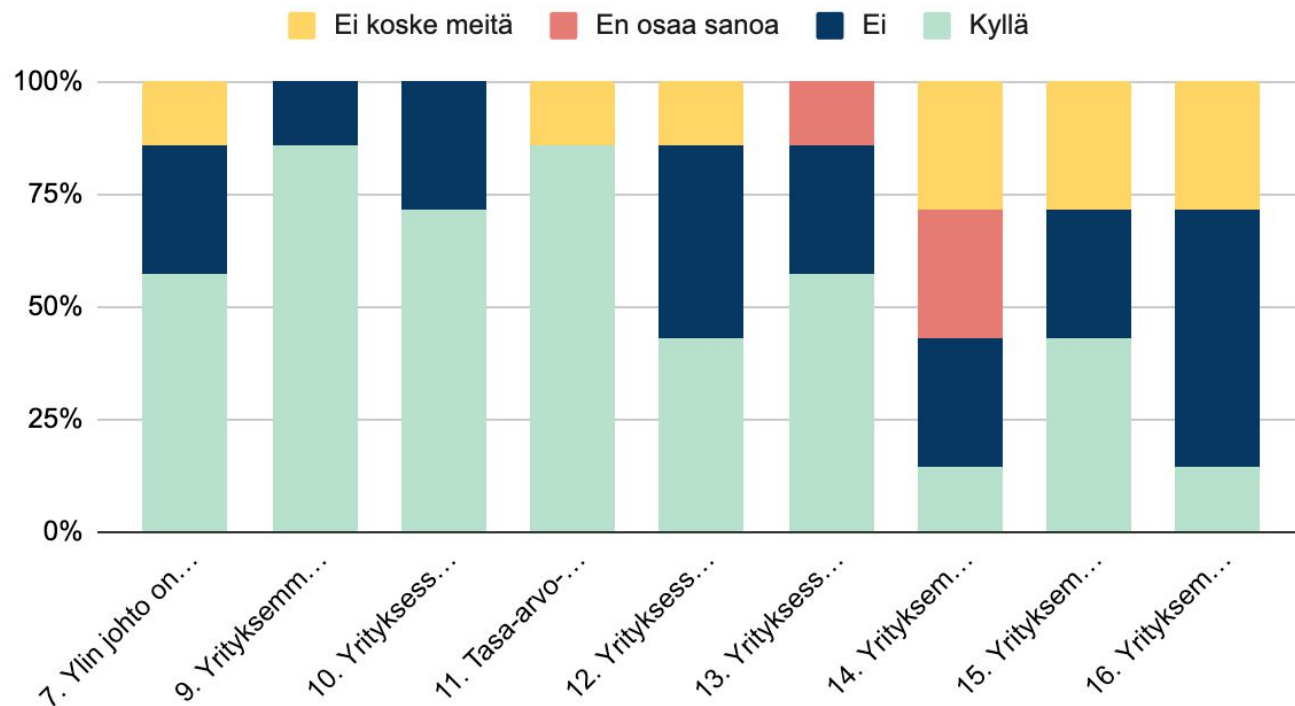
14. Yrityksemme viestii proaktiivisesti organisaatiossa käytössä olevista konkreettisista yhdenvertaisuutta edistävästä käytännöistä, kuten Whistleblowing-kanavan, eettisen ohjeiston ja/tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaolosta.

15. Yrityksemme seuraa ja noudattaa Euroopan Unionin saavutettavuus-direktiivin vaatimuksia tuote- ja palvelukehityksessä.

16. Yrityksemme on tietoinen meitä koskevista uudistuneista CSRD-raportointivaatimuksista liittyen sosiaaliseen vastuullisuuteen niin yrityksen arvoketjuissa kuin työntekijöiden suhteeseen.

KYSYMYSTEEMA: VELVOITEKESKEISYYS (KOKOLUOKKAKOHTAINEN)

30-250 hlö



7. Ylin johto on sitoutunut DEI-työn edistämiseen yrityksessämme.

9. Yrityksemme on toteuttanut sukupuolten välisen tasa-arvon palkka-analysin.

10. Yrityksessämme on käytössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

11. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on mitattavia, aikaan sidottuja ja tuloslähtöisiä tavoitteita, joita seuraamme säännöllisesti.

12. Yrityksessämme on voimassa oleva eettinen ohjeisto, joka sisältää selkeän prosessin mahdollisiin epäkohtiin tai epäasialliseen käytökseen kuten häirintään tai syrjintään puuttumiseen.

13. Yrityksessämme on olemassa jonkin näköinen tapa raportoida epäasiallisesta käytöksestä.

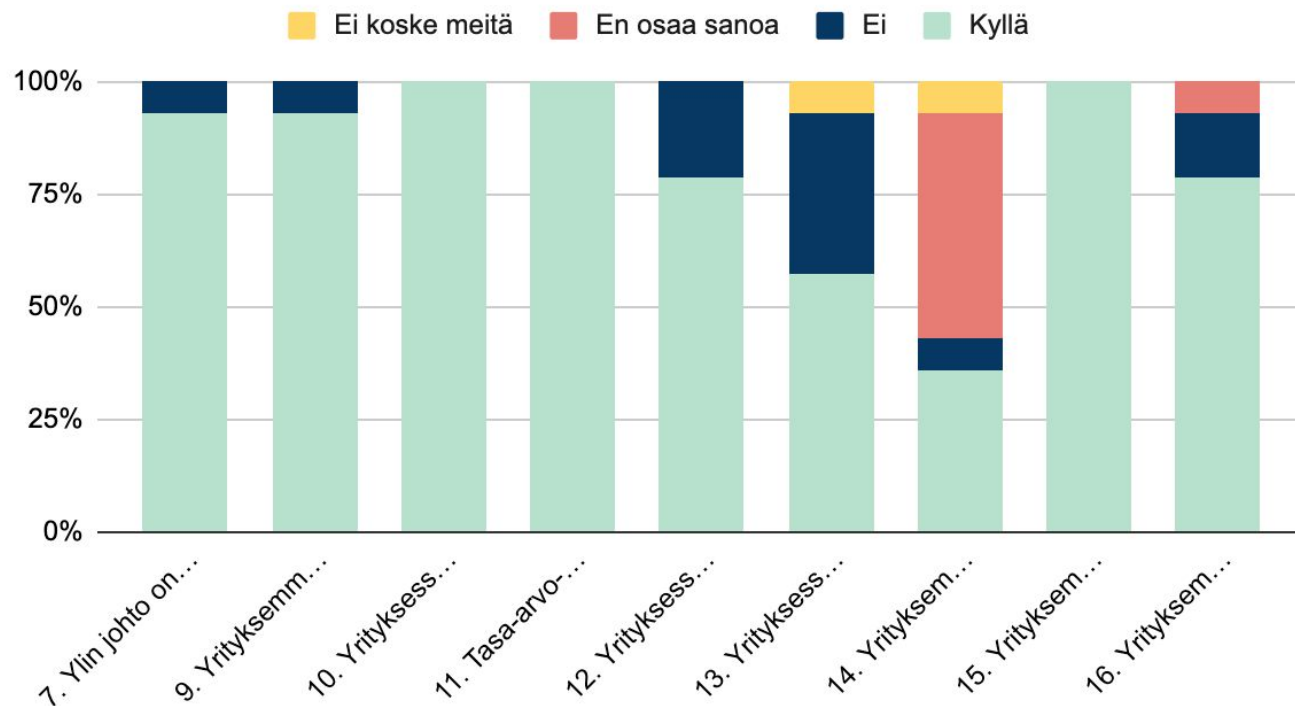
14. Yrityksemme viestii proaktiivisesti organisaatiossa käytössä olevista konkreettisista yhdenvertaisuutta edistävästä käytännöistä, kuten Whistleblowing-kanavan, eettisen ohjeiston ja/tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaolosta.

15. Yrityksemme seuraa ja noudattaa Euroopan Unionin saavutettavuus-direktiivin vaatimuksia tuote- ja palvelukehityksessä.

16. Yrityksemme on tietoinen meitä koskevista uudistuneista CSRD-raportointivaatimuksista liittyen sosiaaliseen vastuullisuuteen niin yrityksen arvoketjuissa kuin työntekijöiden suhtein.

KYSYMYSTEEMA: VELVOITEKESKEISYYS (KOKOLUOKKAKOHTAINEN)

250+ hlö



7. Yliin johto on sitoutunut DEI-työn edistämiseen yrityksessämme.

9. Yrityksemme on toteuttanut sukupuolten välisen tasa-arvon palkka-analyysin.

10. Yrityksessämme on käytössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

11. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on mitattavia, aikaan sidottuja ja tuloslähtöisiä tavoitteita, joita seuraamme säännöllisesti.

12. Yrityksessämme on voimassa oleva eettinen ohjeisto, joka sisältää selkeän prosessin mahdollisiin epäkohtiin tai epäasialliseen käytökseen kuten häirintään tai syrjintään puuttumiseen.

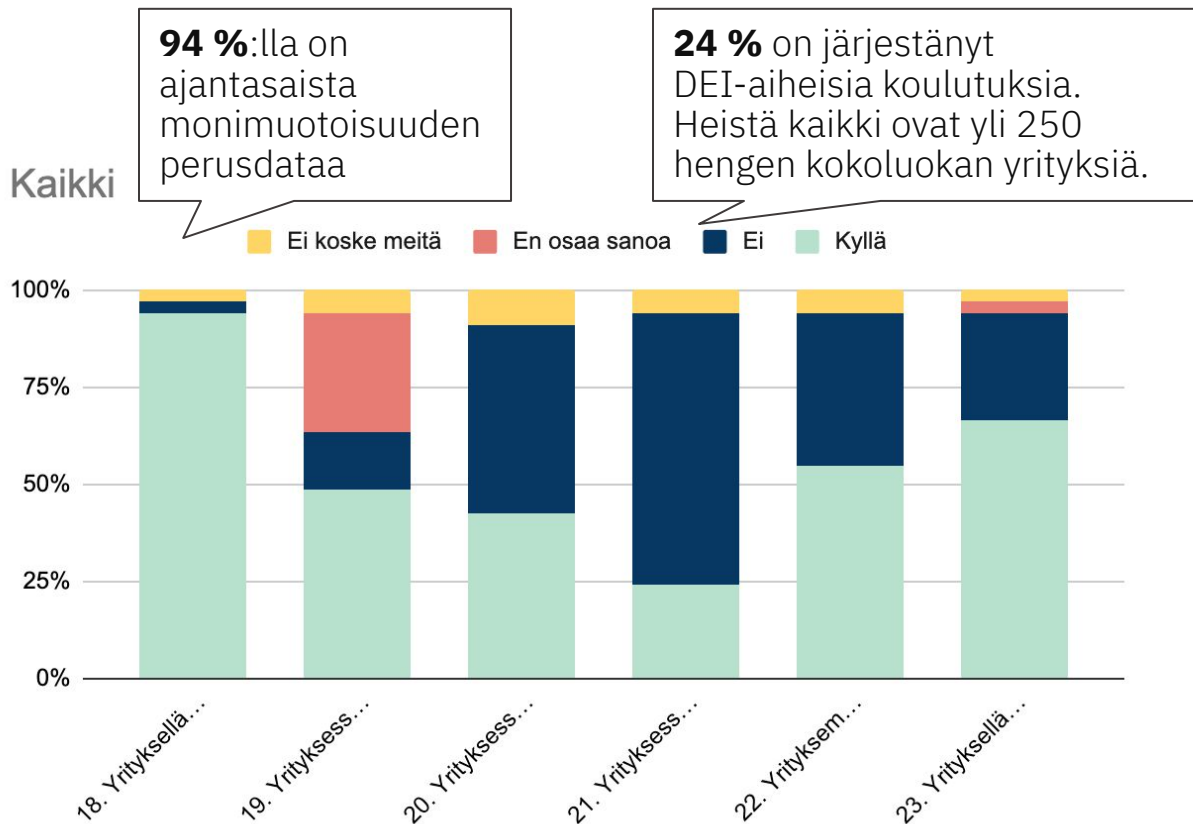
13. Yrityksessämme on olemassa jonkin näköinen tapa raportoida epäasiallisesta käytöksestä.

14. Yrityksemme viestii proaktiivisesti organisaatiossa käytössä olevista konkreettisista yhdenvertaisuutta edistävästä käytännöistä, kuten Whistleblowing-kanavan, eettisen ohjeiston ja/tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman olemassaolosta.

15. Yrityksemme seuraa ja noudattaa Euroopan Unionin saavutettavuus-direktiivin vaatimuksia tuote- ja palvelukehityksessä.

16. Yrityksemme on tietoinen meitä koskevista uudistuneista CSRD-raportointivaatimuksista liittyen sosiaaliseen vastuullisuuteen niin yrityksen arvoketjuissa kuin työntekijöiden suhteen.

KYSYMYSTEEMA: PISTEMÄINEN (KAIKKI VASTAAJAT)



Kysymykset:

Olemme lihavoineet ne kysymykset, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

18. Yrityksellämme on ajankohtaista HR-dataa esim. henkilöstön sukupuolesta, iästä, ja/tai kansallisuudesta.

19. Yrityksessämme on innokkaita työntekijöitä, jotka edistävät DEI-työtä oman roolinsa ohessa.

20. Yrityksessämme on tehty yksittäisiä pistemäisiä toimenpiteitä monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus-, tai inklusioteemojen kehittämiseksi

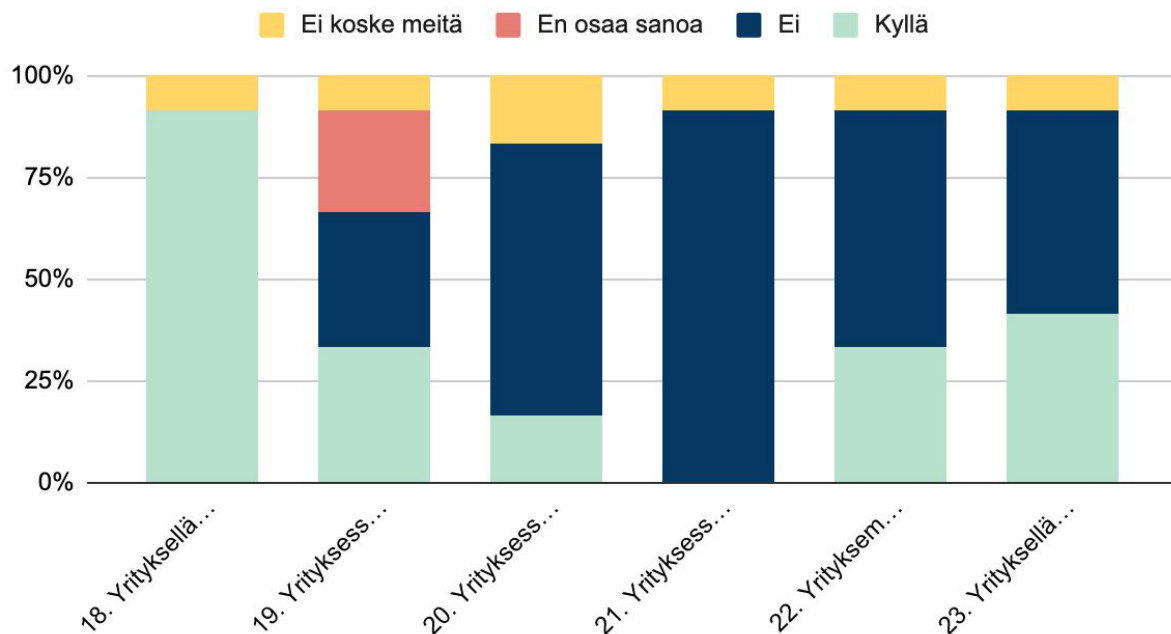
21. Yrityksessämme on järjestetty DEI-aiheisia koulutuksia kuten esim. inklusion tai DEI:n perusteet yrityksissä, inklusiivinen rekrytointi, tiedostamattomat ennako-oletukset, jne.

22. Yrityksemme on integroinut inklusio- ja yhdenvertaisuusaiheisia kysymyksiä olemassa oleviin toistuviin datankeruumenetelmiin, kuten pulssikyselyihin, henkilöstökyselyihin tai vastaaviin.

23. Yrityksellämme on jonkinlaista dataa monimuotoisuuden, inklusion, ja/tai yhdenvertaisuuden nykytilasta.

KYSYMYSTEEMA: PISTEMÄINEN (KOKOLUOKKAKOHTAINEN)

1-30 hlö



18. Yrityksellämme on ajankohtaista HR-dataa esim. henkilöstön sukupuolesta, iästä, ja/tai kansallisuudesta.

19. Yrityksessämme on innokkaita työntekijöitä, jotka edistävät DEI-työtä oman roolinsa ohessa.

20. Yrityksessämme on tehty yksittäisiä pistemäisiä toimenpiteitä monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus-, tai inklusioteemojen kehittämiseksi

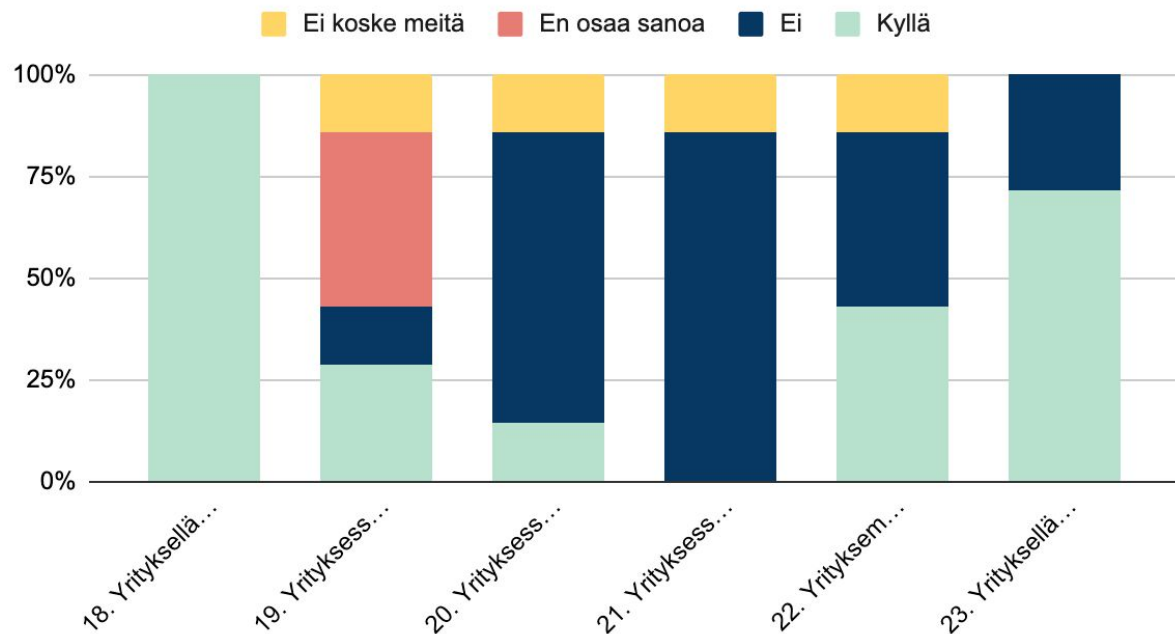
21. Yrityksessämme on järjestetty DEI-aiheisia koulutuksia kuten esim. inklusion tai DEI:n perusteet yrityksissä, inklusiivinen rekrytointi, tiedostamattomat ennakko-oletukset, jne.

22. Yrityksemme on integroinut inklusio- ja yhdenvertaisuusaiheisia kysymyksiä olemassa oleviin toistuviin datankeruumenetelmiin, kuten pulssikyselyihin, henkilöstökyselyihin tai vastaaviin.

23. Yrityksellämme on jonkinlaista dataa monimuotoisuuden, inklusion, ja/tai yhdenvertaisuuden nykytilasta.

KYSYMYSTEEMA: PISTEMÄINEN (KOKOLUOKKAKOHTAINEN)

30-250 hlö



18. Yrityksellämme on ajankohtaista HR-dataa esim. henkilöstön sukupuolesta, iästä, ja/tai kansallisuudesta.

19. Yrityksessämme on innokkaita työntekijöitä, jotka edistävät DEI-työtä oman roolinsa ohessa.

20. Yrityksessämme on tehty yksittäisiä pistemäisiä toimenpiteitä monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus-, tai inklusioteemojen kehittämiseksi

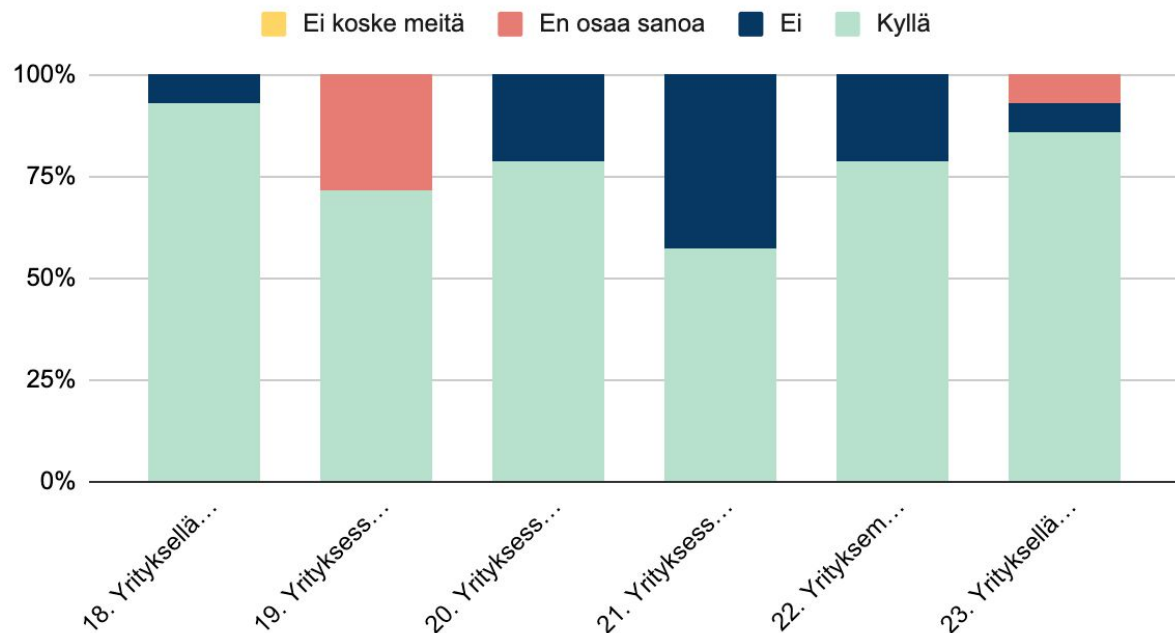
21. Yrityksessämme on järjestetty DEI-aiheisia koulutuksia kuten esim. inklusion tai DEI:n perusteet yrityksissä, inklusiivinen rekryointi, tiedostamattomat ennakko-oletukset, jne.

22. Yrityksemme on integroinut inklusiio- ja yhdenvertaisuusaiheisia kysymyksiä olemassa oleviin toistuviin datankeruumenetelmiin, kuten pulssikyselyihin, henkilöstökyselyihin tai vastaaviin.

23. Yrityksellämme on jonkinlaista dataa monimuotoisuuden, inklusion, ja/tai yhdenvertaisuuden nykytilasta.

KYSYMYSTEEMA: PISTEMÄINEN (KOKOLUOKKAKOHTAINEN)

250+ hlö



18. Yrityksellämme on ajankohtaista HR-dataa esim. henkilöstön sukupuolesta, iästä, ja/tai kansallisuudesta.

19. Yrityksessämme on innokkaita työntekijöitä, jotka edistävät DEI-työtä oman roolinsa ohessa.

20. Yrityksessämme on tehty yksittäisiä pistemäisiä toimenpiteitä monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus-, tai inklusioteemojen kehittämiseksi

21. Yrityksessämme on järjestetty DEI-aiheisia koulutuksia kuten esim. inklusion tai DEI:n perusteet yrityksissä, inklusiivinen rekrytointi, tiedostamattomat ennakko-oletukset, jne.

22. Yrityksemme on integroinut inklusiio- ja yhdenvertaisuusaiheisia kysymyksiä olemassa oleviin toistuviin datankeruumenetelmiin, kuten pulssikyselyihin, henkilöstökyselyihin tai vastaaviin.

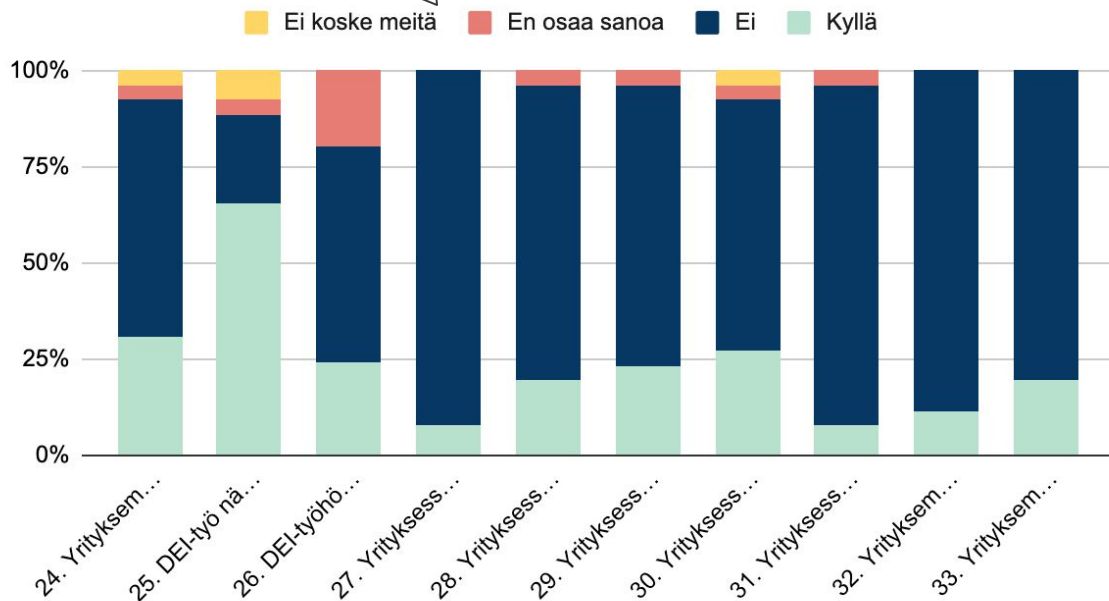
23. Yrityksellämme on jonkinlaista dataa monimuotoisuuden, inklusion, ja/tai yhdenvertaisuuden nykytilasta.

KYSYMYSTEEMA: PERUSTEIDEN RAKENNUKSEN (KAIKKI VASTAAJAT)

9 % :ssa yrityksistä on toteutettu DEI-kartoitus.
(250+ kokoluokassa 21 %)

DEI:n perusteiden rakennus on yrityksissä harvinaista kokoluokasta riippumatta

Kaikki

**Kysymykset:**

Olemme lihavoineet ne kysymykset, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

24. Yrityksemme on tehnyt toimenpiteitä rekrytointiprosessin inklusion ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

25. DEI-työ nähdään ensisijaisesti osana joko HR:n, vastuullisuuden tai osaamisen kehittämisen funktiota yrityksessämme. (Ei vaikuta tasoarvioon)

26. DEI-työhön investoidaan ensisijaisesti koulutusbudjetin kautta. (Ei vaikuta tasoarvioon)

27. Yrityksessämme on toteutettu DEI-nykytilan kartoitus / inklusion nykytilan kartoitus / yhdenvertaisuuden nykytilan kartoitus / muu vastaava ulkopuolisen kumppanin kanssa.

28. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää ydinliiketoimintamme näkökulmasta.

29. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää osajien veto- ja pitovoiman näkökulmasta.

30. Yrityksessämme on tietoisesti suunniteltu rekrytointiprosessi, joka mm. käyttää inklusiivista kieltä, vähentää tiedostamattomien ennako-oletusten vaikutuksia päätöksentekoon, hyödyntää erilaisia rekrytointikanavia tavoittaakseen hakijoita monimuotoisista taustoista jne.

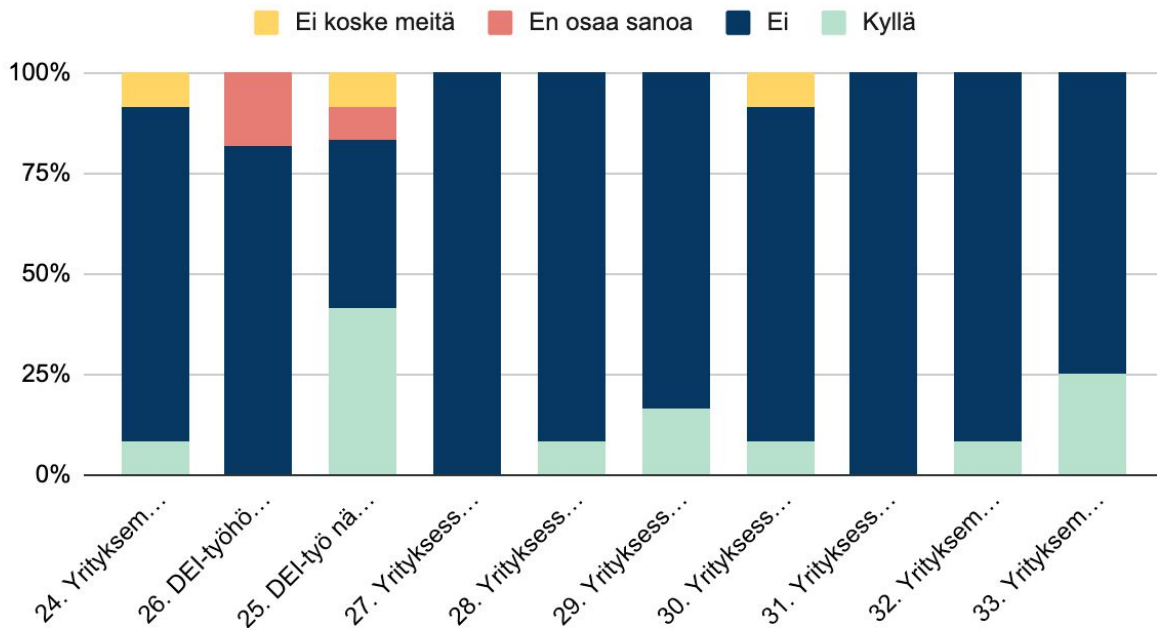
31. Yrityksessämme on tehty DEI-strategia tai muu vastaava, joka sisältää selkeät tavoitteet, mittarit ja toimenpiteet.

32. Yrityksemme on kouluttanut keskijohtoa / esihenkilöitä / managereita inklusiivisesta johtamisesta.

33. Yrityksemme on sitouttanut keskijohtoa / esihenkilöitä inklusion edistämiseen omassa esihenkilötyössään.

KYSYMYSTEEMA: PERUSTEIDEN RAKENNUS (KOKOLUOKKAKOHTAINEN)

1-30 hlö



24. Yrityksemme on tehnyt toimenpiteitä rekrytointiprosessin inklusion ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

25. DEI-työ nähdään ensisijaisesti osana joko HR:n, vastuullisuuden tai osaamisen kehittämisen funktiota yrityksessämme. (Ei vaikuta tasoarvioon)

26. DEI-työhön investoidaan ensisijaisesti koulutusbudjetin kautta. (Ei vaikuta tasoarvioon)

27. Yrityksessämme on toteutettu DEI-nykytilan kartoitus / inklusion nykytilan kartoitus / yhdenvertaisuuden nykytilan kartoitus / muu vastaava ulkopuolisen kumppanin kanssa.

28. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää ydinliiketoimintamme näkökulmasta.

29. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää osajien veto- ja pitovoiman näkökulmasta.

30. Yrityksessämme on tietoisesti suunniteltu rekrytointiprosessi, joka mm. käyttää inklusiivista kieltä, vähentää tiedostamattomien ennako-oletusten vaikutuksia päätöksentekoon, hyödyntää erilaisia rekrytointikanavia tavoittaakseen hakijoita monimuotoisista taustoista jne.

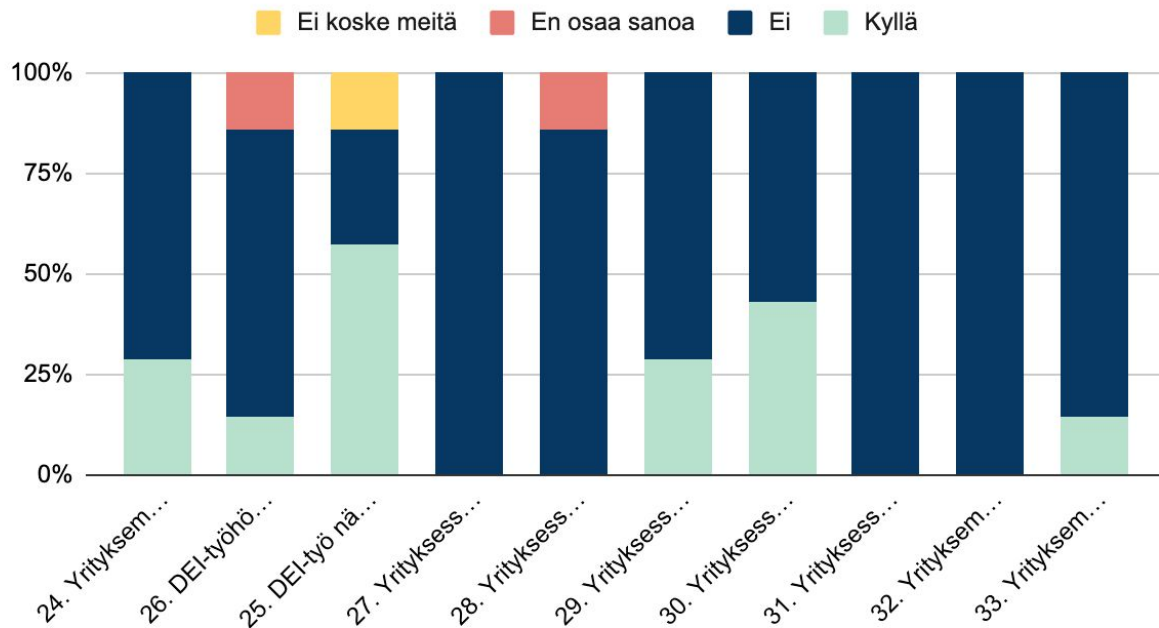
31. Yrityksessämme on tehty DEI-strategia tai muu vastaava, joka sisältää selkeät tavoitteet, mittarit ja toimenpiteet.

32. Yrityksemme on kouluttanut keskijohtoa / esihenkilöitä / managereita inklusiivisesta johtamisesta.

33. Yrityksemme on sitouttanut keskijohtoa / esihenkilöitä inklusion edistämiseen omassa esihenkilötyössään.

KYSYMYSTEEMA: PERUSTEIDEN RAKENNUS (KOKOLUOKKAKOHTAINEN)

30-250 hlö



24. Yrityksemme on tehnyt toimenpiteitä rekrytointiprosessin inklusion ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

25. DEI-työ nähdään ensisijaisesti osana joko HR:n, vastuullisuuden tai osaamisen kehittämisen funktiota yrityksessämme. (Ei vaikuta tasoarvioon)

26. DEI-työhön investoidaan ensisijaisesti koulutusbudjetin kautta. (Ei vaikuta tasoarvioon)

27. Yrityksessämme on toteutettu DEI-nykytilan kartoitus / inklusion nykytilan kartoitus / yhdenvertaisuuden nykytilan kartoitus / muu vastaava ulkopuolisen kumppanin kanssa.

28. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää ydinliiketoimintamme näkökulmasta.

29. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää osajien veto- ja pitovoiman näkökulmasta.

30. Yrityksessämme on tietoisesti suunniteltu rekrytointiprosessi, joka mm. käyttää inklusiivista kieltä, vähentää tiedostamattomien ennako-oletusten vaikutuksia päätöksentekoon, hyödyntää erilaisia rekrytointikanavia tavoittaakseen hakijoita monimuotoisista taustoista jne.

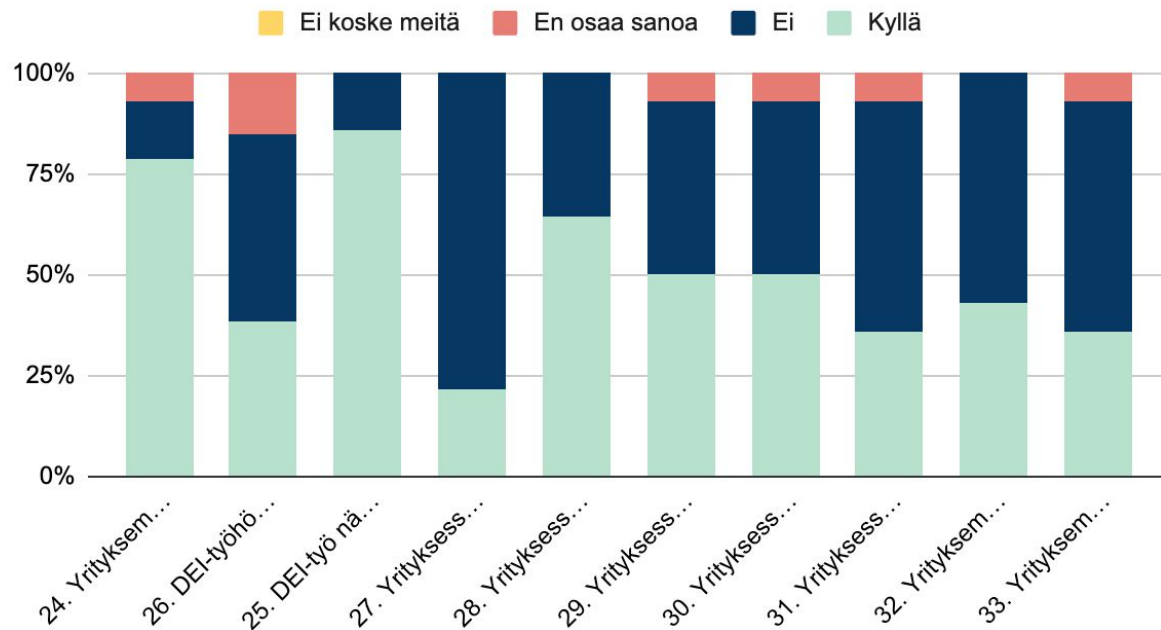
31. Yrityksessämme on tehty DEI-strategia tai muu vastaava, joka sisältää selkeät tavoitteet, mittarit ja toimenpiteet.

32. Yrityksemme on kouluttanut keskijohtoa / esihenkilöitä / managereita inklusiivisesta johtamisesta.

33. Yrityksemme on sitouttanut keskijohtoa / esihenkilöitä inklusion edistämiseen omassa esihenkilötyössään.

KYSYMYSTEEMA: PERUSTEIDEN RAKENNUS (KOKOLUOKKAKOHTAINEN)

250+ hlö



24. Yrityksemme on tehnyt toimenpiteitä rekrytointiprosessin inklusion ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

25. DEI-työ nähdään ensisijaisesti osana joko HR:n, vastuullisuuden tai osaamisen kehittämisen funktiota yrityksessämme. (Ei vaikuta tasoarvioon)

26. DEI-työhön investoidaan ensisijaisesti koulutusbudjetin kautta. (Ei vaikuta tasoarvioon)

27. Yrityksessämme on toteutettu DEI-nykytilan kartoitus / inklusion nykytilan kartoitus / yhdenvertaisuuden nykytilan kartoitus / muu vastaava ulkopuolisen kumppanin kanssa.

28. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää ydinliiketoimintamme näkökulmasta.

29. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää osajien veto- ja pitovoiman näkökulmasta.

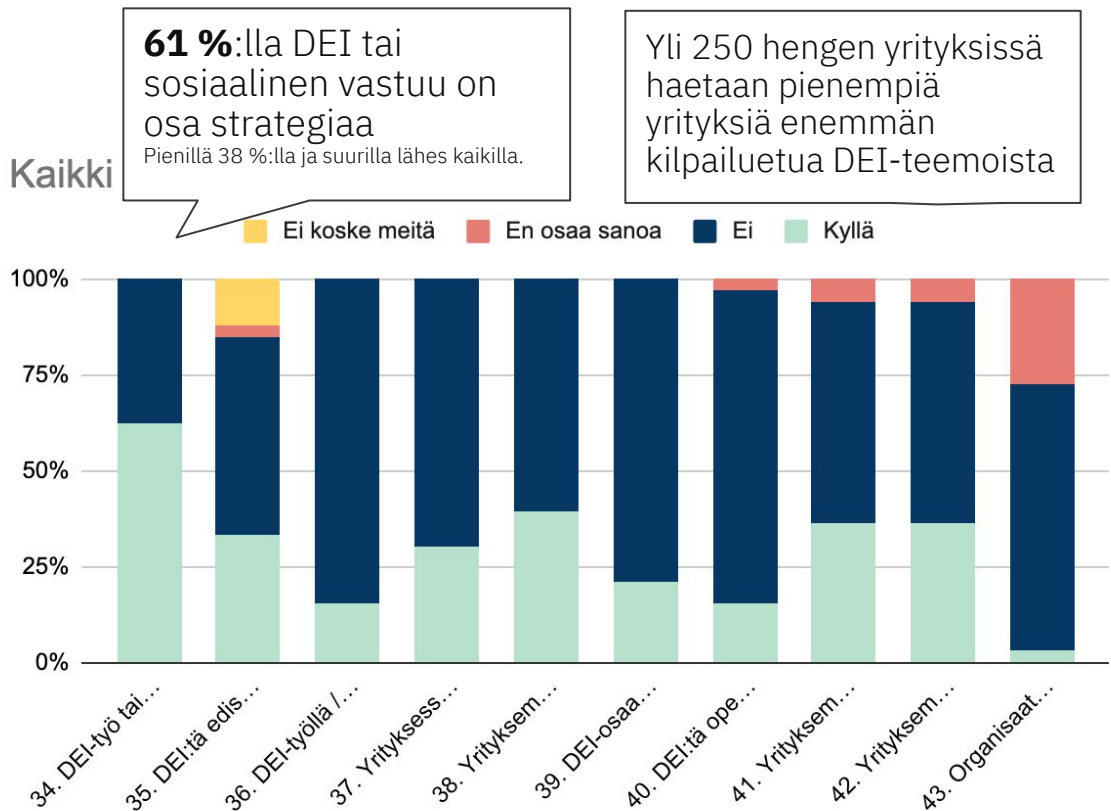
30. Yrityksessämme on tietoisesti suunniteltu rekrytointiprosessi, joka mm. käyttää inklusiivista kieltä, vähentää tiedostamattomien ennako-oletusten vaikutuksia päätöksentekoon, hyödyntää erilaisia rekrytointikanavia tavoittaakseen hakijoita monimuotoisista taustoista jne.

31. Yrityksessämme on tehty DEI-strategia tai muu vastaava, joka sisältää selkeät tavoitteet, mittarit ja toimenpiteet.

32. Yrityksemme on kouluttanut keskijohtoa / esihenkilöitä / managereita inklusiivisesta johtamisesta.

33. Yrityksemme on sitouttanut keskijohtoa / esihenkilöitä inklusion edistämiseen omassa esihenkilötyössään.

KYSYMYSTEEMA: KILPAILUKYKYÄ HAKEVA (KAIKKI VASTAAJAT)



Kysymykset:

Olemme lihavoineet ne kysymykset, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

34. DEI-työ tai sosiaalinen vastuullisuus on otettu osaksi yrityksen strategiaa.

35. DEI:tä edistetään systemaattisesti ja yhteneväisesti organisaation kontekstissa (esim. globaalisti johdettu DEI-kehitystyö, jos kansainvälinen yritys).

36. DEI-työllä / inklusiotyöllä / yhdenvertaisuustyöllä on oma budjetti tai se on osa esimerkiksi HR:n tai vastuullisuuden budjettia.

37. Yrityksessämme on allokoitu selkeä vastuu ja/tai resurssit DEI-työn tavoitteiden ja toimenpiteiden edistämiseen.

38. Yrityksemme seuraa säännöllisesti DEI-tavoitteiden ja mittareiden toteutumista.

39. DEI-osaamisen kehittäminen on integroitu osaksi yrityksen laajempaa kehittämisen (learning & development) -työtä systemaattisesti ja pitkäjänteisesti.

40. DEI:tä operationalisoidaan ja implementoidaan osaksi kaikkia yrityksen eri funktioita ja toimintoja

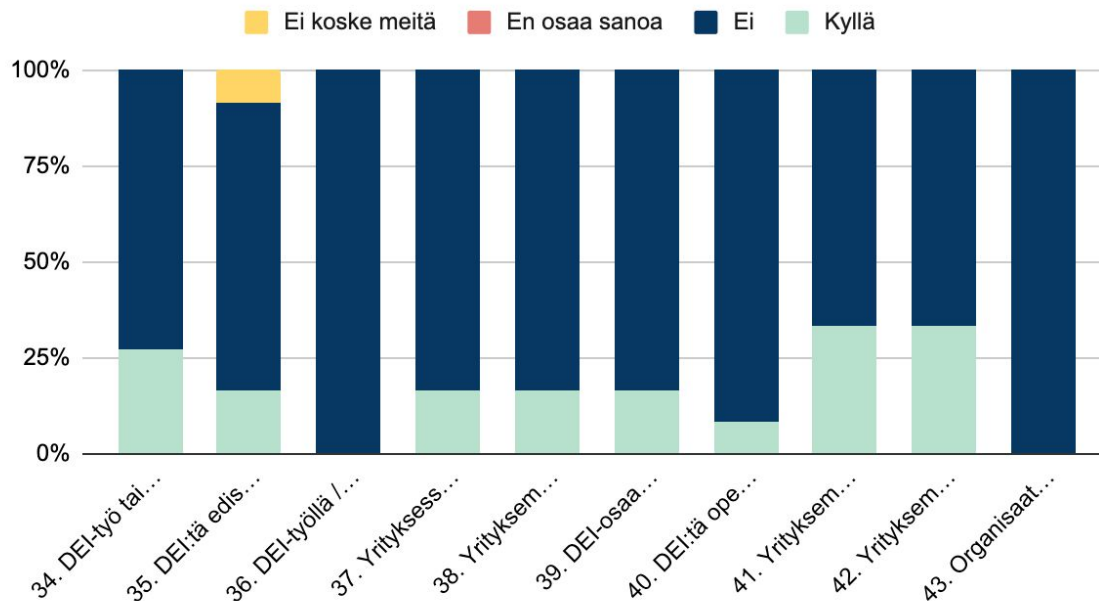
41. Yrityksemme tarjoaa palveluita ja/tai tuotteita, joissa monimuotoisuusteemat on huomioitu esim. Design for All ("kaikille suunnittelu").

42. Yrityksemme tarjoaa suunnittelu- ja konsultointipalveluita, joilla voidaan edistää DEI-teemoja laajasti asiakkaalla ja/tai yhteiskunnassa.

43. Organisaatiossamme DEI-teemat on huomioitu asiakkaalle lähetettävissä myyntimateriaaleissa ja tarjouksissa.

KYSYMYSTEEMA: KILPAILUKYKYÄ HAKEVA (KOKOLUOKITTAIN)

1-30 hlö



34. DEI-työ tai sosiaalinen vastuullisuus on otettu osaksi yrityksen strategiaa.

35. DEI:tä edistetään systemaattisesti ja yhteneväisesti organisaation kontekstissa (esim. globaalisti johdettu DEI-kehitystyö, jos kansainvälinen yritys).

36. DEI-työllä / inklusiotyöllä / yhdenvertaisuustyöllä on oma budjetti tai se on osa esimerkiksi HR:n tai vastuullisuuden budjettia.

37. Yrityksessämme on allokoitu selkeä vastuu ja/tai resurssit DEI-työn tavoitteiden ja toimenpiteiden edistämiseen.

38. Yrityksemme seuraa säännöllisesti DEI-tavoitteiden ja mittareiden toteutumista.

39. DEI-osaamisen kehittäminen on integroitu osaksi yrityksen laajempaa kehittämisen (learning & development) -työtä systemaattisesti ja pitkäjänteisesti.

40. DEI:tä operationalisoidaan ja implementoidaan osaksi kaikkia yrityksen eri funktioita ja toimintoja

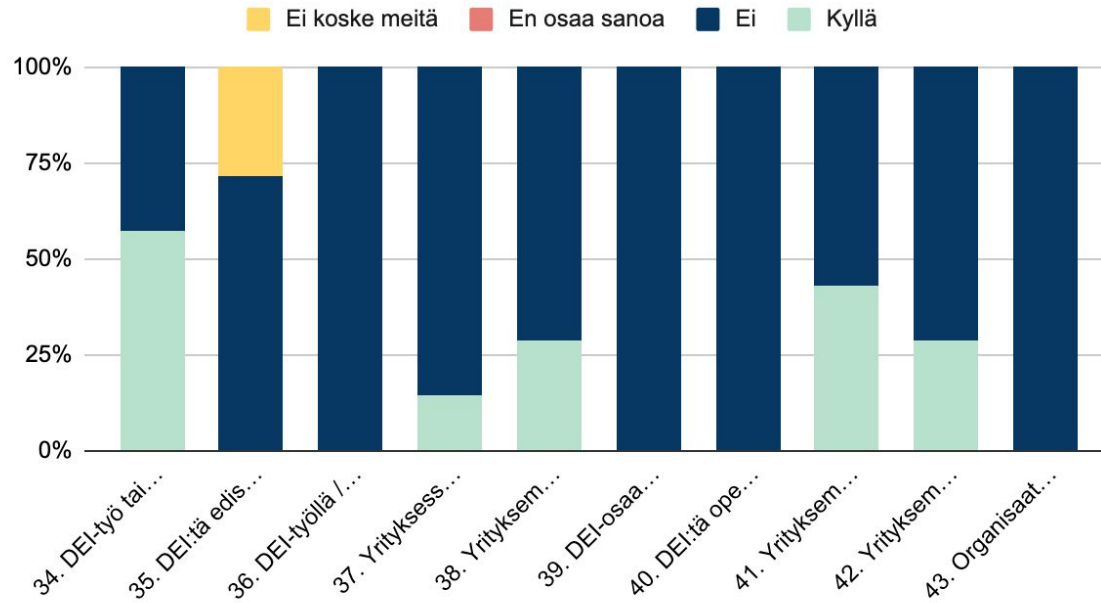
41. Yrityksemme tarjoaa palveluita ja/tai tuotteita, joissa monimuotoisuusteemat on huomioitu esim. Design for All ("kaikille suunnittelu").

42. Yrityksemme tarjoaa suunnittelu- ja konsultointipalveluita, joilla voidaan edistää DEI-teemoja laajasti asiakkaalla ja/tai yhteiskunnassa.

43. Organisaatiossamme DEI-teemat on huomioitu asiakkaille lähetettävissä myyntimateriaaleissa ja tarjouksissa.

KYSYMYSTEEMA: KILPAILUKYKYÄ HAKEVA (KOKOLUOKITTAIN)

30-250 hlö



34. DEI-työ tai sosiaalinen vastuullisuus on otettu osaksi yrityksen strategiaa.

35. DEI:tä edistetään systemaattisesti ja yhteneväisesti organisaation kontekstissa (esim. globaalisti johdettu DEI-kehitystyö, jos kansainvälinen yritys).

36. DEI-työllä / inklusiotyöllä / yhdenvertaisuustyöllä on oma budjetti tai se on osa esimerkiksi HR:n tai vastuullisuuden budjettia.

37. Yrityksessämme on allokoitu selkeä vastuu ja/tai resurssit DEI-työn tavoitteiden ja toimenpiteiden edistämiseen.

38. Yrityksemme seuraa säännöllisesti DEI-tavoitteiden ja mittareiden toteutumista.

39. DEI-osaamisen kehittäminen on integroitu osaksi yrityksen laajempaa kehittämisen (learning & development) -työtä systemaattisesti ja pitkäjänteisesti.

40. DEI:tä operationalisoidaan ja implementoidaan osaksi kaikkia yrityksen eri funktioita ja toimintoja

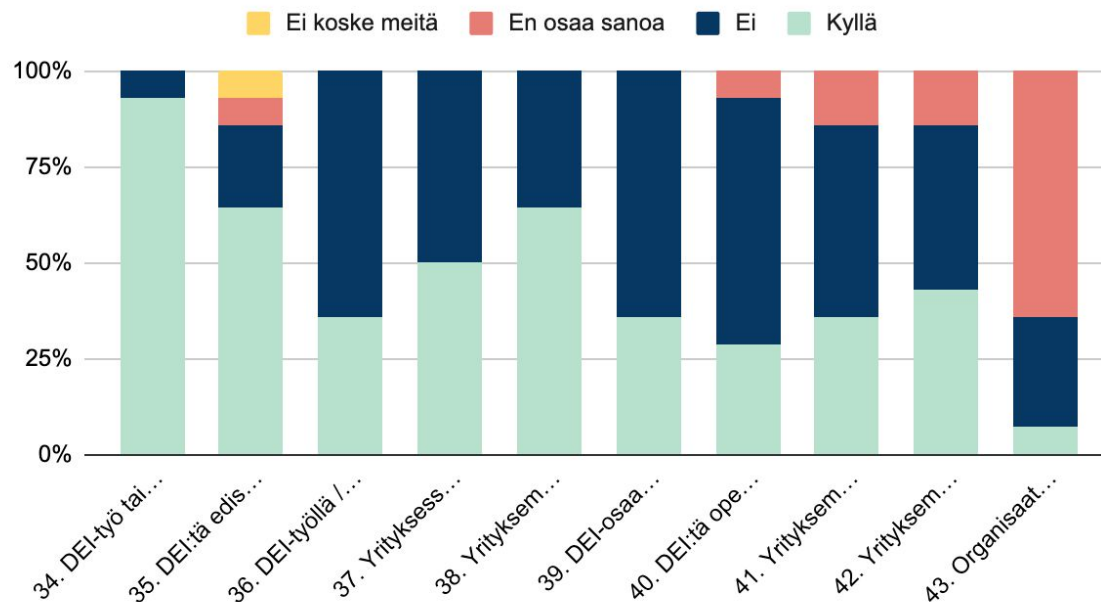
41. Yrityksemme tarjoaa palveluita ja/tai tuotteita, joissa monimuotoisuusteemat on huomioitu esim. Design for All ("kaikille suunnittelu").

42. Yrityksemme tarjoaa suunnittelu- ja konsultointipalveluita, joilla voidaan edistää DEI-teemoja laajasti asiakkaalla ja/tai yhteiskunnassa.

43. Organisaatiossamme DEI-teemat on huomioitu asiakkaille lähetettävissä myyntimateriaaleissa ja tarjouksissa.

KYSYMYSTEEMA: KILPAILUKYKYÄ HAKEVA (KOKOLUOKITTAIN)

250+ hlö



34. DEI-työ tai sosiaalinen vastuullisuus on otettu osaksi yrityksen strategiaa.

35. DEI:tä edistetään systemaattisesti ja yhteneväisesti organisaation kontekstissa (esim. globaalisti johdettu DEI-kehitystyö, jos kansainvälinen yritys).

36. DEI-työllä / inklusiotyöllä / yhdenvertaisuustyöllä on oma budjetti tai se on osa esimerkiksi HR:n tai vastuullisuuden budjettia.

37. Yrityksessämme on allokoitu selkeä vastuu ja/tai resurssit DEI-työn tavoitteiden ja toimenpiteiden edistämiseen.

38. Yrityksemme seuraa säännöllisesti DEI-tavoitteiden ja mittareiden toteutumista.

39. DEI-osaamisen kehittäminen on integroitu osaksi yrityksen laajempaa kehittämisen (learning & development) -työtä systemaattisesti ja pitkäjänteisesti.

40. DEI:tä operationalisoidaan ja implementoidaan osaksi kaikkia yrityksen eri funktioita ja toimintoja

41. Yrityksemme tarjoaa palveluita ja/tai tuotteita, joissa monimuotoisuusteemat on huomioitu esim. Design for All ("kaikille suunnittelu").

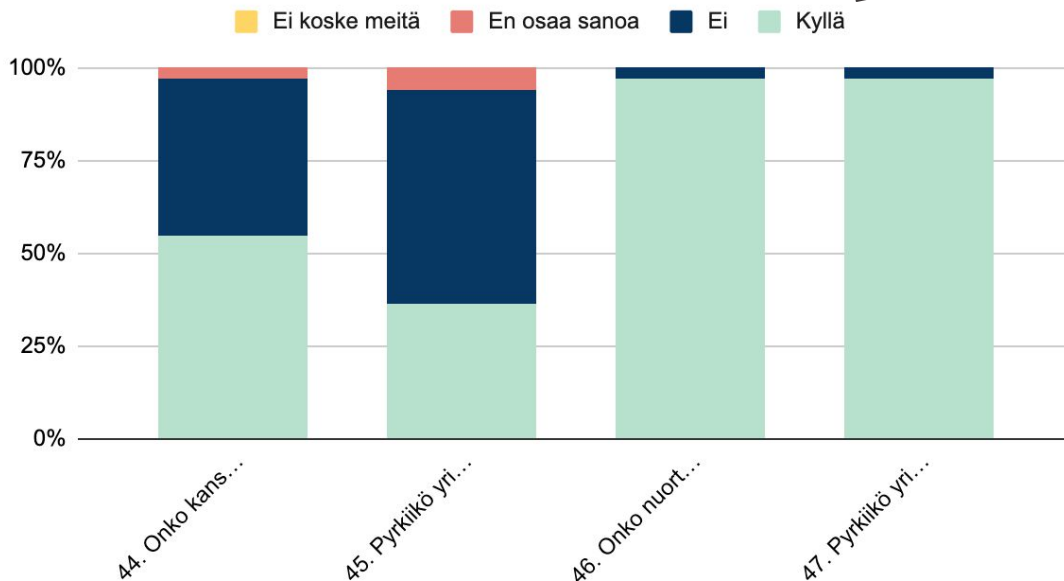
42. Yrityksemme tarjoaa suunnittelu- ja konsultointipalveluita, joilla voidaan edistää DEI-teemoja laajasti asiakkaalla ja/tai yhteiskunnassa.

43. Organisaatiossamme DEI-teemat on huomioitu asiakkaille lähetettävissä myyntimateriaaleissa ja tarjouksissa.

KYSYMYSTEEMA: NUORTEN JA KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN TUNNISTUS JA HUOMIOINTI (KAIKKI VASTAAJAT)

97 % vastaajista pyrkii houkuttelemaan nuoria/ vastavalmistuneita ja pitää tätä tärkeänä teemana yritykselle

Kaikki



Kysymykset:

Olemme lihavoineet ne kysymykset, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

44. Onko kansainvälisten osaajien rekrytointi tarve/houkuttelu alalle tunnistettu relevantiksi tai tärkeäksi teemaksi yrityksessänne?

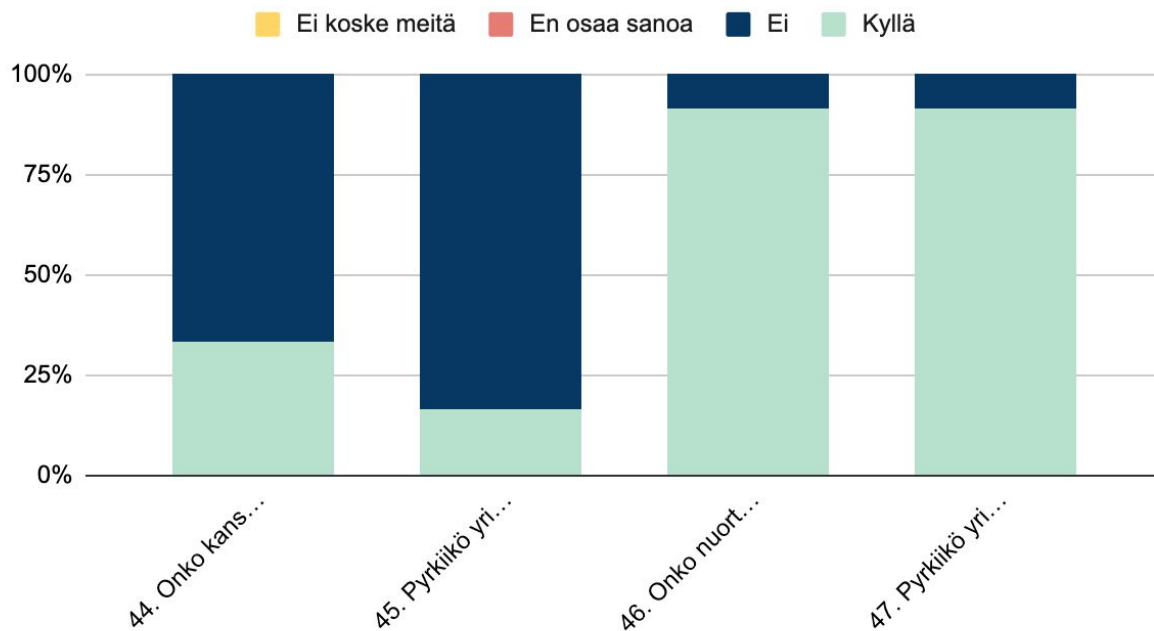
45. Pyrkiikö yrityksenne tällä hetkellä houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia?

46. Onko nuorten tai vastavalmistuneiden rekrytointitarve tai heidän houkuttelu alalle tunnistettu relevantiksi tai tärkeäksi teemaksi yrityksessänne?

47. Pyrkiikö yrityksenne houkuttelemaan nuoria tai vastavalmistuneita osaajia?

KYSYMYSTEEMA: NUORTEN JA KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN TUNNISTUS JA HUOMIOINTI
(KOKOLUOKITTAIN)

1-30 hlö



44. Onko kansainvälisten osaajien rekrytointi tarve/houkuttelu alalle tunnistettu relevantiksi tai tärkeäksi teemaksi yrityksessänne?

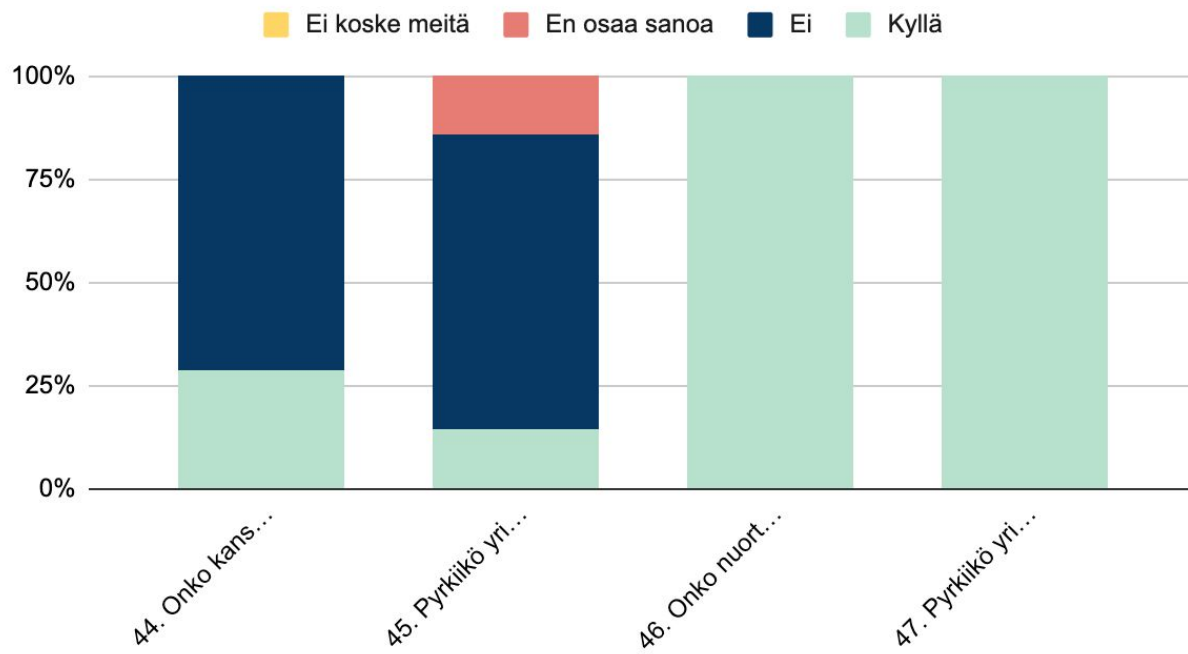
45. Pyrkiikö yrityksenne tällä hetkellä houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia?

46. Onko nuorten tai vastavalmistuneiden rekrytointitarve tai heidän houkuttelu alalle tunnistettu relevantiksi tai tärkeäksi teemaksi yrityksessänne?

47. Pyrkiikö yrityksenne houkuttelemaan nuoria tai vastavalmistuneita osaajia?

KYSYMYSTEEMA: NUORTEN JA KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN TUNNISTUS JA HUOMIOINTI (KOKOLUOKITTAIN)

30-250 hlö



44. Onko kansainvälisten osaajien rekrytointi tarve/houkuttelu alalle tunnistettu relevantiksi tai tärkeäksi teemaksi yrityksessänne?

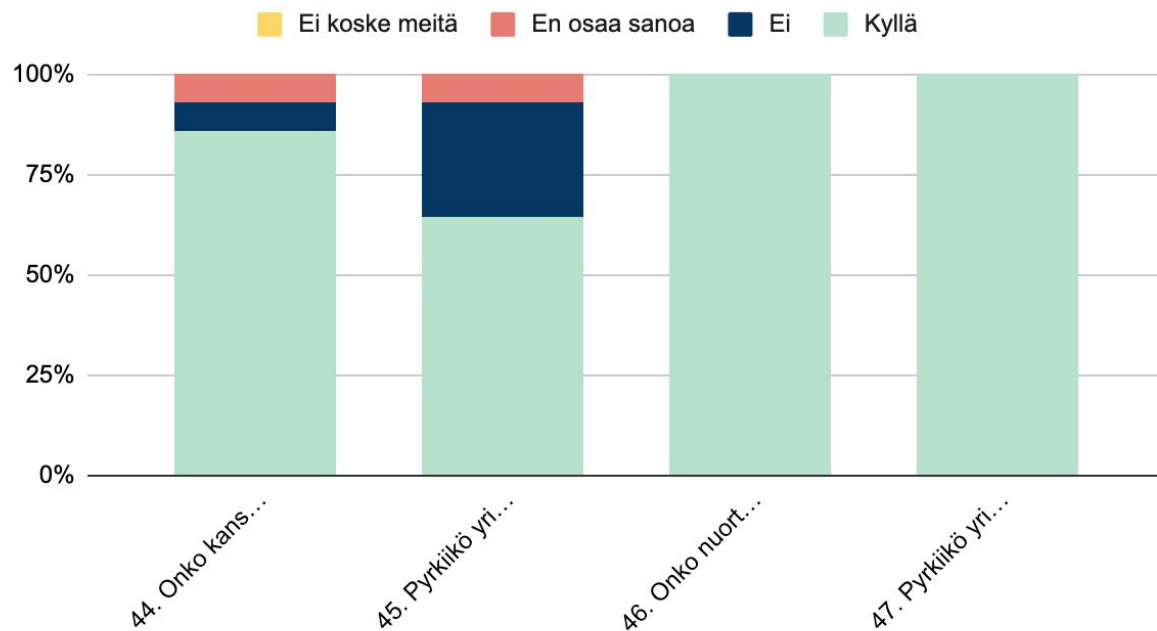
45. Pyrkiikö yrityksenne tällä hetkellä houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia?

46. Onko nuorten tai vastavalmistuneiden rekrytointitarve tai heidän houkuttelu alalle tunnistettu relevantiksi tai tärkeäksi teemaksi yrityksessänne?

47. Pyrkiikö yrityksenne houkuttelemaan nuoria tai vastavalmistuneita osaajia?

KYSYMYSTEEMA: NUORTEN JA KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN TUNNISTUS JA HUOMIOINTI (KOKOLUOKITTAIN)

250+ hlö



44. Onko kansainvälisten osaajien rekrytointi tarve/houkuttelu alalle tunnistettu relevantiksi tai tärkeäksi teemaksi yrityksessänne?

45. Pyrkiikö yrityksenne tällä hetkellä houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia?

46. Onko nuorten tai vastavalmistuneiden rekrytointitarve tai heidän houkuttelu alalle tunnistettu relevantiksi tai tärkeäksi teemaksi yrityksessänne?

47. Pyrkiikö yrityksenne houkuttelemaan nuoria tai vastavalmistuneita osaajia?

08

Liitteet

Liite 2: Sanasto



Monimuotoisuus	Monimuotoisuus viittaa ihmisten välisiin eroavaisuuksiin ja erilaisuuden kirjoon tietyssä kontekstissa – esimerkiksi organisaatioissa ja tiimeissä. Nämä voivat olla esimerkiksi demografisia, kokemuksellisia ja kognitiivisia eroavaisuuksia. On tärkeää huomata, että kaikki monimuotoisuuden aspektit eivät ole ulospäin havaittavissa. Jotkut monimuotoisuuden ulottuvuudet ovat meillä jo syntyessämme ja osan taas omaksumme myöhemmin.
Inklusio	Inklusio viittaa viittaa aktiiviseen ja tietoiseen toimintaan, jossa erilaisuutta ymmärretään ja toivotetaan tervetulleeksi. Inklusion keskiössä on ihmisten parempi osallistaminen ja mukaan ottaminen organisaatioissa. Inklusio vaatii psykologista turvallisuutta tiimitasolla ja tuottaa yhteenkuuluvuuden tunnetta yksilötasolla.
Yhteenkuuluvuus	Yhteenkuuluvuus on subjektiivinen tunne siitä, että sinut hyväksytään työyhteisöön ja olet osa sitä. Se on inhimillinen, tunnetason perustarve. Tarpeemme kuuluu johonkin toimii sisäänrakennettuna motivaationa sille, miksi haemme sosiaalista hyväksyntää meille oleellisilta ryhmiltä – esimerkiksi tiimissämme.
Psykologinen turvallisuus	Psykologinen turvallisuus viittaa sellaiseen ympäristöön ja tilaan, jossa voimme kokea olevamme haavoittuvia ja uskallamme ottaa sosiaalisia riskejä. Sosiaaliset riskit viittaavat siihen, että voimme avoimesti ilmaista omia mielipiteitämme tai keskeneräisiä ideoita ja jakaa epäonnistumisia ilman pelkoa siitä, että joudumme naurunalaisiksi, rangaistuksi tai nöyryytetyiksi.
Yhdenvertaisuus	Yhdenvertaisuus on prosessi, joka pyrkii mahdollistamaan tasa-arvoiset mahdollisuudet ja lopputulokset organisaation monimuotoiselle henkilöstölle. Tämä vaatii niiden esteiden tunnistamista ja purkamista, jotka saattavat asettaa ihmisiä eriarvoisiin asemiin organisaatioissa.
Syrjintä	Syrjintä viittaa tilanteisiin, joissa ihmistä kohdellaan huonommin kuin toista ihmistä vastaanlaisessa tilanteessa jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Näitä voivat olla esimerkiksi sukupuoli, kulttuurinen tai etninen tausta, uskonto tai muu vakaumus, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, ikä, kansalaisuus, alkuperä, kieli, ulkonäkö jne. Syrjintä voi olla suoraa tai epäsuoraa.
Häirintä	Häirintä viittaa yhteen syrjinnän muotoon, joka voi liittyä yhteen tai useampaan syrjinnän perusteeseen. Häirinnän ytimessä on ei toivottu käytös. Häirintää voi olla esimerkiksi maalittaminen, uhkailu, vihapuhe, kiusaaminen, systemaattinen poissulkeminen, epäasialliset kommentit ja/tai seksuaalinen häirintä. Häirintä voi olla fyysistä, sanallista tai sanatonta.

dei
dei

Kiitos!

Iina Salminen

Perustajaosakas ja DEI-konsultti

iina@deidei.co

www.deidei.co