

dei
dei

SKOL ry

DEI-strategia

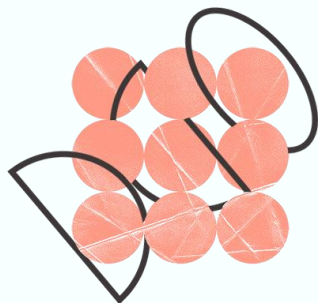
2025—2030

Sisältö

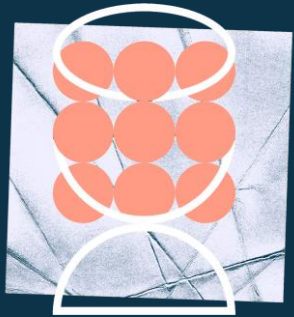
01 DEI & SKOL: taustaymmärrys

02 SKOLin DEI-strategia 2025-2030

03 Liitteet



DEI = monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inklusio



01. DEI & SKOL: Taustaymmärrys

DEI-lyhenne tulee sanoista Diversity eli monimuotoisuus, Equity eli yhdenvertaisuus ja Inclusion eli inkluusio.

Monimuotoisuus

Demografinen
Kokemuksellinen
Kognitiivinen

Yhdenvertaisuus

Esteiden tunnistaminen
Prosessien kehittäminen
→ Tasavertaisten lopputulosten
mahdollistaminen

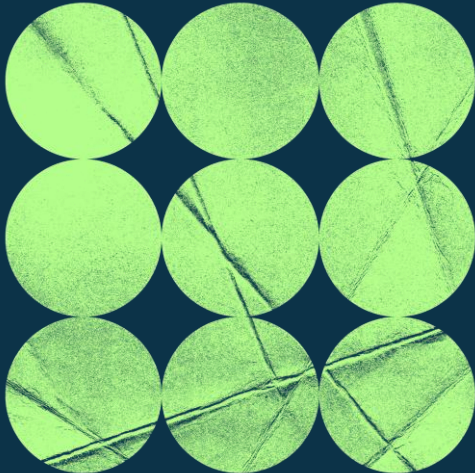
Inkluusio

Aktiivinen toiminta
Psykologinen turvallisuus
→ Yhteenkuuluvuuden tunne

Monimuotoisuus	Monimuotoisuus viittaa ihmisten välisiin eroavaisuuksiin ja erilaisuuden kirjoon tiettyssä 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 kuulua 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 haavoittuvaisia 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.
DEI-kehitystyö	DEI-kehitystyö viittaa strategiseen kehittämiseen ja toimenpiteisiin, joita yrityksissä tehdään sosiaalisen vastuullisuuden saralla monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusion edistämiseksi. Nämä voivat olla lakisääteisten velvoitteiden lisäksi laajempia yrityksen liiketoiminnan ja sen eri osa-alueiden kehittämiseen kuten esimerkiksi johtamiseen, tuote- ja palvelukehitykseen, rekrytointiprosessin tai osaamisen kehittämiseen keskittyviä toimenpiteitä.

DEI-strategia on rakennettu seuraavien kokonaisuuksien pohjalta:

1. **SKOLin strategia 2022-2030.** SKOLin tavoitteet, avaintulokset sekä visio.
2. **SKOLin DEI-projekti syksy 2024.**
 1. **Strategiatyöpaja.** Strategia, tavoitteet, mittarit ja toteutettavuus pohjautuvat lokakuussa 2024 SKOL-jäsenille pidettyyn työpajaan.
 2. **Toimintaympäristön kuvaus.** Katsaus SKOL-alan yritysten toimintaympäristöön DEI-teemojen näkökulmasta. Sisältö pohjautuu DEI-asiantuntijatoimiston tekemään analyysiin sekä syyskuussa 2024 pidetyn SKOLin jäsenille pidetyn työpajan tuloksiin.
 3. **Jäsenyritysten kypsyyskartoitus.** Jäsenyritysten kypsyyskartoitus, joka tarjoaa kokonaiskuvan SKOL-jäsenyritysten DEI-työn lähtötilanteesta, vahvuuksista ja kehittymismahdollisuuksista. Kypsyyskartoitus toteutettiin syksyllä 2024.



Löydät näistä lisätietoa liitteistä sekä SKOLilta.

Tavoitteet

Kestävä kehitys kasvattaa liiketoimintaa

Panostamme vastuulliseen ja kestävästä kehitystä tukevaan liiketoimintaan.

Työelämän kehittäminen luo veto- ja pitovoimaa

Alan yritykset ovat merkityksellisen työn ja työelämän kehittämisen edelläkävijöitä tarjoten Suomen parhaan työnteekijäkokemuksen.

Toimintatapojen yhteiskehittäminen parantaa laatua

Kehitämme jatkuvasti hankintamenettelyjä ja toimintatapoja yhdessä tilaajien ja muiden sidosryhmien kanssa.

Fiksut pelisäännöt jakavat hyödyt reilusti

Kehitämme aktiivisesti alaa ja sen yhteisiä pelisääntöjä, jotta suunnittelun arvo tunnustetaan ja hyödyt jaetaan reilusti koko arvoketjussa.

SKOLin strategia 2022 – 2030

Avaintulokset

Ala on hiilineutraali ja kädenjälki tuplaantunut

Ala on nuorten osaajien halutuin työnantaja

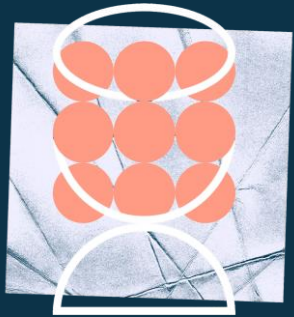
Alan maine on erinomainen

Alan pelisäännöt on päivitetty

asiantuntijuus | vastuullisuus | edelläkävijäisyys

Visio

Yhteiskunnallisesti merkittävä suunnittelu- ja konsultointi ala menestyy luomalla kestävästi arvoa asiakkaille



2. SKOLin DEI-strategia 2025–2030

SKOLin DEI-strategia

Strategian tavoitteena on määrittää ne DEI-työn osa-alueet, jotka ovat SKOLin strategian kannalta kriittisimpiä ja tuottavat eniten lisäarvoa jäsenyryyksille. Tällä varmistetaan, että DEI-työ tukee tehokkaasti alan keskeisiä strategisia tavoitteita.

Strategia määrittää myös selkeät tavoitteet, seurantamittarit ja konkreettiset tavat, joilla SKOL voi parhaiten tukea jäsenyryksiä DEI-työn edistämässä.

DEI-STRATEGIA 2025–2030

2.1 STRATEGIAN YLEISNÄKYMÄ

2.2 YHTEYS SKOL-STRATEGIAAN

2.3 STRATEGIAN KÄRKITEEMAT

2.4 DEI-VISIO

2.5 TAVOITTEET, AVAINTULOKSET JA MITTARIT

2.6 TOTEUTETTAVUUS

STRATEGIAN YLEISNÄKYMÄ

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inklusio (DEI) auttavat SKOL-alaa sekä kehittämään työelämää että luomaan vastuullisuudesta kilpailukykyä myös sosiaalisen vastuun puolella.

Vetovoima: osaajien houkuttelu

DEI-kehitystyö auttaa SKOL-alan yrityksiä laajentamaan potentiaalisten työntekijöiden joukkoa ja kasvattamaan alan tunnettuutta. DEI on keskeinen työkalu positiivisen työnantajamielikuvan luomisessa.

Pitovoima: tyytyväinen henkilöstö

DEI-kehitystyöllä on suora positiivinen vaikutus työntekijäkokemukseen. Inklusioon ja yhdenvertaisuuteen panostaminen edistää muun muassa yksilön hyvinvointia ja motivaatiota sekä kykyä saavuttaa täysi ammatillinen potentiaali.

Syvämpi loppukäyttäjymmärrys

Monimuotoinen henkilöstö ja osaaminen sekä inklusiivinen työympäristö auttavat yrityksiä suunnittelemaan kestävämpää rakennettua ympäristöä ja teollisuutta, jotka aidosti palvelevat monimuotoistuvien loppukäyttäjajoukkojen tarpeita.

Ala houkuttelee yhä monimuotoisempaa osaajajoukkoa ja monipuolisempaa osaamista.

Ala on halutuin työnantaja myös osaajille, jotka tulevat perinteisesti aliedustetuista taustoista.

Alan yritykset tarjoavat Suomen parhaan työntekijäkokemuksen jokaiselle taustasta riippumatta.

Motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö edistää SKOL-alan henkilöstömäärän kasvua.

SKOL-ala tunnetaan teoistaan kestävämmän yhteiskunnan, teknologian ja teollisuuden rakentajana.

Asiakkaat tunnistavat sosiaalisen vastuullisen osaamisen tuoman lisäarvon.

02. DEI-STRATEGIA

Suunnittelu- ja konsultointiala on Suomen edistynein toimiala DEI-tekojen ja -ratkaisujen toteuttajana.

YHTEYS SKOL-
STRATEGIAAN

STRATEGIAN KÄRKITEEMAT

TAVOITTEET JA AVAINTULOKSET

VISIO

Miksi SKOL edistää DEI-teemoja?



Miksi SKOL edistää DEI-teemoja?

**VETOVOIMA: OSAAJIEN
HOUKUTTELU**

Laajempi joukko ihmisiä, joista
ammentaa uutta työvoimaa

**PITOVOIMA: TYYTYVÄINEN
HENKILÖSTÖ**

Henkilöstön tyytyväisyys ja
yhteenkuuluvuuden tunne

**SYVEMPI LOPPUKÄYTTÄJÄ-
YMMÄRRYS**

Parantunut kyky huomioida ja
palvella erilaisia asiakas- ja
loppukäyttäjätarpeita

ESG: VASTUULLISUUS JA KESTÄVÄ KASVU

Yritysvastuullisuuden sekä kilpailukyvyyn vahvistaminen sosiaalisen ulottuvuuden näkökulmasta

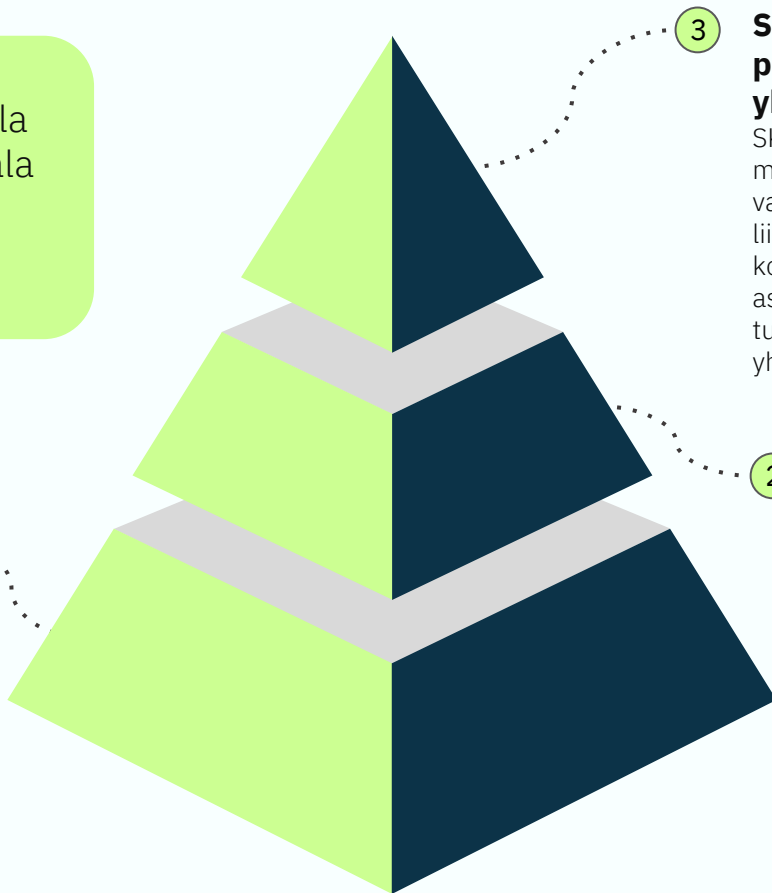
	VETOVOIMA: OSAAJIEN HOUKUTTELU	PITOVOIMA: TYYTYVÄINEN HENKILÖSTÖ	SYVEMPI LOPPUKÄYTTÄJÄ-YMMÄRRYS
Mikä on DEI:n rooli?	<p>DEI-kehitystyö laajentaa potentiaalisten osaajien joukkoa, auttaa luomaan positiivista työnantajamielikuvaa ja kasvattaa alan tunnettuutta.</p> <p>Tärkeiksi tunnistettuja osaajaryhmiä ovat nuoret ammattilaiset, naiset ja kansainväliset osaajat. Heidän kiinnostuksensa lisääminen vahvistaa alan vetovoimaa myös muiden aliedustettujen osaajaryhmien silmissä.</p>	<p>DEI-kehitystyöllä on suora positiivinen vaikutus työntekijäkokemukseen.</p> <p>Inklusioon panostaminen edistää hyvinvointia, motivaatiota ja täyteen ammatillisen potentiaaliin pääsemistä. Tämä vahvistaa sitoutumista työnantajaan ja estää eriarvoisuutta työntekijöiden keskuudessa.</p>	<p>Monimuotoistuva yhteiskunta edellyttää yrityksiltä monimuotoista henkilöstöä ja osaamista sekä inklusiivista työympäristöä.</p> <p>Näin voidaan suunnitella ja kehittää kestävämpää rakennettua ympäristöä, teknologiaa ja teollisuutta, jotka aidosti palvelevat monimuotoisten loppukäyttäjien tarpeita. Tämä mahdollistaa myös tehokkaan liiketoimintamahdollisuuksiin tarttumisen niin Suomessa kuin kansainvälisillä markkinoilla.</p>
Miksi tämä on strategian kärkiteema?	<p>Jotta SKOL-ala voi vastata osaajapulaan, jonka on ennustettu vain vahvistuvan tulevina vuosina.</p> <p>Monimuotoisten osaajajoukon houkuttelu on ratkaisevan tärkeää myös, jotta ala voi vastata tulevaisuuden haasteisiin, kuten vihreään siirtymään ja kansainvälisen kilpailukyvyyn ylläpitämiseen.</p>	<p>Jotta voimme tyytyväisen henkilöstön avulla pitää myös asiakkaat tyytyväisinä.</p> <p>Motivoituneen ja tyytyväisen henkilöstön lisäksi pitovoima auttaa saavuttamaan merkittäviä säästöjä (esim. rekrytointi, perehdytys). SKOL-alalla työntekijöiden sitouttamisen rooli kasvaa myös kasvavan osaajapulnan näkökulmasta.</p>	<p>Jotta SKOL-alan yritykset voivat rakentaa yhteiskunnasta kestävämmän <i>kaikille</i> sen jäsenille.</p> <p>SKOL-alan yritysten työllä on suora yhteys rakennettujen ympäristöjen sekä uusien teknologiaratkaisujen, tuotteiden ja palveluiden inklusiivisuuteen, esteettömyyteen ja turvallisuuteen.</p>

Suunnittelu- ja konsultointiala on Suomen edistynein toimiala DEI-tekojen ja -ratkaisujen toteuttajana.

Mukaanottavat ja psykologisesti turvalliset työyhteisöt

SKOL-alan yritykset ovat tietoisien inklusiivisuuden avulla rakentaneet työyhteisöjä, joissa jokainen taustastaan riippumatta voi loistaa omilla taidoillaan ilman rakenteellisia esteitä.

1



3

SKOL-alalla on merkittävä positiivinen rooli kestävämmän yhteiskunnan rakentamisessa

SKOL-ala tunnetaan edelläkävijänä siinä, miten DEI-teemat ja sosiaalinen vastuullisuus on integroitu koko liiketoimintaan ja miten ne ovat johtaneet konkreettisiin ratkaisuihin ja lisäarvoon asiakkaille. SKOL-alan yritysten panos turvallisemman ja yhdenvertaisemman yhteiskunnan rakentamisessa on kasvanut.

2

Kasvanut vetovoima on monimuotoistanut ajattelua ja osaamista

Monimuotoinen osaajapooli varmistaa, että SKOL-ala pystyy vastaamaan tulevaisuudessakin monimuotoistuvan yhteiskunnan ja asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin.

KÄRKI-TEEMAT	Vetovoima: osaajien houkuttelu	Pitovoima: tyytyväinen henkilöstö	Syvempi loppukäyttäjäymmärrys
TAVOITE	Ala houkuttelee yhä monimuotoisempaa osaajajoukkoa ja monipuolisempaa osaamista.	Alan yritykset tarjoavat Suomen parhaan työntekijäkokemuksen jokaiselle taustasta riippumatta.	SKOL-ala tunnetaan teoistaan sosiaalisesti kestävämmän yhteiskunnan, teknologian ja teollisuuden rakentajana.
AVAIN-TULOKSET	SKOL-jäsenyritykset ovat halutuin tekniikan alan työnantaja myös osaajille, jotka tulevat perinteisesti aliedustetuista taustoista.	Motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö edistää SKOL-alan henkilöstömäärän kasvua.	Asiakkaat tunnistavat sosiaalisen vastuullisen osaamisen tuoman lisäarvon.
STRATEGIAN SEURANTA-MITTARIT	<p>Suunnittelualan yritysten määrä nuorten työnantajamielikuvamittausten TOP-listoilla (YPAI ja Universum), tavoitteena olla ”halutuin”.</p> <p>Naisten osuus SKOL-jäsenyritysten henkilöstöstä kasvaa 36 %:iin v. 2030 mennessä.</p> <p>Kansainvälisen henkilöstön osuus kasvaa 3,9 %:sta 8 %:iin v. 2030 mennessä.</p> <p>Luottamus ja maine -tutkimuksen arvosanat ovat erinomaisella tasolla.</p>	<p>Alan henkilöstön määrän kasvu 53 100 54 500:een v. 2030 mennessä.</p> <p>Luottamus ja maine -tutkimuksen arvosanat ovat erinomaisella tasolla Työpaikka ja johto -osioissa.</p> <p>60 % SKOL-jäsenyrityksistä sijoittuu vähintään Perustuksia rakentavalle tasolle DEI-kypsyyskartoituksessa.</p>	<p>60 % SKOL-jäsenyrityksistä sijoittuu vähintään Perustuksia rakentavalle tasolle DEI-kypsyyskartoituksessa.</p> <p>Alan ESG-mielikuvat -tutkimuksen arvosanat ovat erinomaisella tasolla.</p>

TOTEUTETTAVUUS: Mitä SKOL voi tehdä, jotta strategian toteuttaminen on mahdollista ja se voi tukea jäsenistöään?

02. DEI-STRATEGIA

<p>Vetovoima: Osaajien houkuttelu</p> <p><i>Jo SKOL-strategiassa nuorille suunnattujen toimien lisäksi</i></p>	<p>DEI-teemat ovat huomioitu SKOLin vetovoimatyössä</p> <p>Sosiaalisen vastuullisuuden ja DEI-teemojen sisällyttäminen viestintästrategioihin ja -suunnitelmiin</p> <p>Rohkea osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun osaajien yhdenvertaisuudesta sekä osaajapulasta</p> <p>Inklusiivisen rekrytoinnin prosessikuvauksen ja ohjeistuksen tuottaminen jäsenistölle</p> <p>Sidosryhmien osallistaminen: esim. järjestöyhteistyö nuorille, nais- sekä kv-osaajille relevanttien järjestöjen kanssa</p> <p>Kohdennettuja tapahtumia ja tilaisuuksia valituille osaajaryhmille (nuoret ja vastavalmistuneet, naiset ja kv-osaajat)</p>
<p>Pitovoima: Tyytyväinen henkilöstö</p>	<p>DEI-teema otetaan huomioion päivitetessä Konsulttinuorten toimintakonseptissa</p> <p>DEI-kriteerit sisällytetään Vuoden Nuori Konsultti -kilpailun kriteeristöihin</p> <p>Sosiaalisen vastuullisuuden ja DEI-teemojen sisällyttäminen viestintä- ja henkilöstöstrategioihin sekä -suunnitelmiin</p> <p>Tuki- ja infopaketteja jäsenistön DEI-kehitystyöhön (esim. Inklusiivinen tiimityöskentely, esihenkilötyö, viestintä)</p> <p>Kohdennettujen materiaalien tarjoaminen tai erillisen oppimisalustan kehittäminen DEI-osaamisen vahvistamiseksi</p> <p>Parhaiden DEI-käytäntöjen benchmarkaus SKOL-alalta sekä muualta</p> <p>SKOL seuraa ja raportoi vuosittain alan DEI-ohjelman toteutumista valittujen kypsyysmittareiden avulla</p>
<p>Syvempi loppukäyttäjätymmärrys</p>	<p>Sidosryhmäyhteistyö hankinta- ja tarjousmenettelyjen henkilöryhmittelyvaatimusten arvioimiseksi monimuotoisuuden, inklusion ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta (esim. kielipolitiikat ja kokemusvuodet)</p> <p>Loppukäyttäjien osallistaminen: esim. SKOL-jäsenistön ydinliiketoiminnalle relevantit loppukäyttäjätutkimukset</p> <p>Tulevaisuuden ennakointityö liiketoiminnan ja yhteiskunnan monimuotoistumisen näkökulmasta</p> <p>Lisäarvoa ja liiketoimintahyötyjä CSRD-kehityksestä -tukipaketti</p> <p>Asiakastarpeiden tunnistaminen sosiaalisen vastuullisuuden saralla</p>

MITTARIT JÄSENYRITYKSILLE: Miten jäsenyritykset voivat *esimerkiksi* mitata kyseisiä teemoja?

02. DEI-STRATEGIA

KÄRKI-TEEMAT

Vetovoima: osaajien houkuttelu

Pitovoima: tyytyväinen henkilöstö

Syvempi loppukäyttäjymmärrys

Palkattujen nuorten ja vastavalmistuneiden osuus kasvanut xx % v. 2030 mennessä.

Aliedustetuista taustoista tulevien harjoittelijoiden siirtymä vakituisiin tehtäviin on xx% v. 2030 mennessä.

Naisten osuus henkilöstöstä xx% v. 2030 mennessä.

Aliedustetun sukupuolen osuus johtoryhmässä xx% v. 2030 mennessä.

Kansainvälisten osaajien (kieli ja/tai kansallisuus) osuus kasvanut palkattujen työntekijöiden keskuudessa xx % v. 2030 mennessä.

Kansainvälisten osaajien ja/tai muista aliedustetuista kulttuuris-etnisistä taustoista tulevien osaajien osuus esihenkilö- ja johtotehtävissä xx% v. 2030 mennessä.

Inklusion ja/tai yhteenkuuluvuuden kokemus (aina tai useimmiten) kasvaa xx%:iin v. 2030 mennessä.

Yrityksen ENPS-tulokset nousevat xx% v. 2030 mennessä.

Yrityksen henkilöstön vaihtuvuus laskee xx% vuoteen 2030 mennessä.

Yrityksen henkilöstön sitoutuneisuus ja/tai motivaatio ja/tai hyvinvointi kasvavat xx % v. 2030 mennessä.

100% esihenkilöistä on käynyt inklusiivisen johtajuuden koulutuksen

Nuorten, naisten sekä kv-osaajien vaihtuvuus laskenut xx% v. 2030 mennessä.

Reilun kohtelun kokemus työpaikalla paranee xx % vuoteen 2030 mennessä.

Työntekijöiden psykologisen turvallisuuden kokemus paranee xx% v. 2030 mennessä

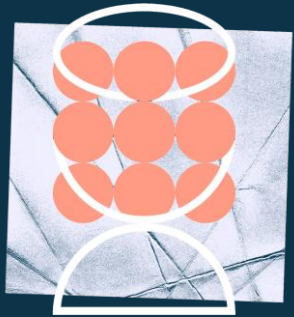
Sosiaalista vastuullisuutta edistäviksi arvioitujen tuotteiden ja palveluiden osuus yrityksen kokonaismyynnistä kasvaa xx%:in v. 2030 mennessä.

Sosiaalisten haasteiden ratkaisuun ja vastuullisuuteen keskittyvien innovaatioprojektien määrä kasvaa xx% v. 2030 mennessä.

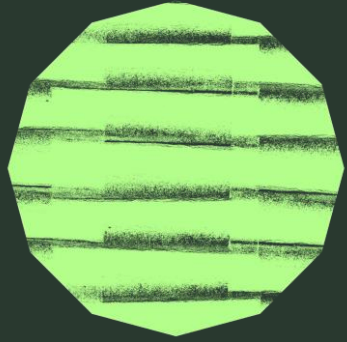
Innovaatioprojektien, jotka keskittyvät sosiaalisten haasteiden ratkaisuun ja vastuullisuuteen, tuottamat tulot kasvavat xx% v. 2030 mennessä.

Asiakkaiden kokemus yrityksen sosiaalisen vastuullisuuden osaamisen tuomasta lisäarvosta paranee xx% v. 2030 mennessä.

ESIMERKKI-MITTARISTOT JÄSENYRITYKSILLE



3. Liitteet



Osallistava toiminta- ympäristön kuvaus

SKOL-alan ja sen yritysten nykytila DEI-työn näkökulmasta

Tunnistettut vahvuudet

Henkilöstön ikäjakauma

Suuri ikäjakauma työntekijäpoolissa rikastuttaa kokemusten monimuotoisuutta iän näkökulmasta ja auttaa palvelemaan eri-ikäisiä asiakkaita ja loppukäyttäjiä entistä paremmin.

Monipuoliset työtehtävät ja roolit

Alan työtehtävät eivät edellytä työntekijöiltä tiettyä opintopolkua. Tämä näkyy nyt jo erilaisina ja moninaisina koulutustaustoina ja urapolkuina.

DEI-työ on jo aloitettu

Osa SKOL-jäsenyrityksistä on DEI-kehitystyön edelläkävijöitä. Jäsenyritysten kannalta tämä tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden verkoston sisäiselle sparraukselle ja kirittämiselle.

Mahdollisuus kehittää konkreettisia ratkaisuja

SKOL-alan yritysten työllä on suora yhteys esim. kaupunkien ja rakennettujen ympäristöjen sekä uusien teknologiaratkaisujen, tuotteiden ja palveluiden inklusiivisuuteen, esteettömyyteen ja turvallisuuteen.

SKOL-alan ja sen yritysten nykytila DEI-työn näkökulmasta

Tunnistettut kehitysalueet

DEI:n hyötyjen määrittäminen SKOL-alalle ja omalle yritykselle

Yhteisesti muodostettu ymmärrys DEI-työn hyödyistä sekä arvosta SKOL-alalle auttaa yksittäisiä jäsenyrityksiä määrittämään tarkemmat DEI-linkit oman yrityksen liiketoimintaan, ihmisiin, strategiaan ja organisaatioon.

DEI-työn parempi resurssointi

Vaikuttava DEI-työ vaatii riittävästi resursseja läpi organisaation. Muutoin DEI-työ jää pistemäiseksi ja usein esimerkiksi vain HR:n työpöydälle eikä DEI-työn vaikuttavuutta saada valjastettu koko yrityksen hyödyksi.

Strateginen lähestyminen DEI-työhön

Vaikuttavuus edellyttää strategista lähestymistapaa, jossa päätökset ja resurssien allokointi perustuvat huolellisesti kerättyyn dataan. Tämä varmistaa, että organisaation DEI-kehitys todella vastaa sen tarpeita sekä tavoitteita.

DEI-työn laiminlyönti voi aiheuttaa merkittäviä riskejä tai uhkakuvia SKOL-
alan yrityksille:

Mahdolliset mainehaitat alalle ja yrityksille

Esimerkki: Maine eriarvoisena
alana, mikä johtaa vaikeuteen
houkuttella esim. nuoria tai
aliedustettuihin ryhmiin
kuuluvia osaajia alalle



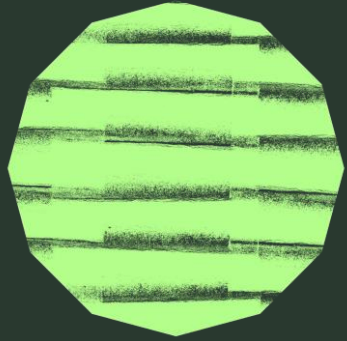
Osaajien menettäminen

Esimerkki: Yritysten
vanhentuneet käytännöt
estävät esim. kansainvälisten
osaajien houkuttelun tai
aliedustetut työntekijät jättävät
yritykset.



Kyvyttömyys sopeutua muuttuvaan toimintaympäristöön

Esimerkki: Monimuotoisuuden,
inklusion ja psykologisen
turvallisuuden puute estää
organisaatioita hyödyntämästä
täyttä luovaa potentiaaliaan.



Kypsyyskartoitus: nostoja strategian kärkiteemoista



DEI osana asiakaslähtöistä liiketoimintaa ja tarjoomaa

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



Työntekijöiden veto- ja pitovoima

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

DEI:n rooli kilpailukykytekijänä tunnistettiin heikoimmin.



Nuorten ja kansainvälisten osaajien houkuttelu

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

Kansainvälisten osaajien houkuttelun merkitys korostuu yli 250 hengen yrityksissä.

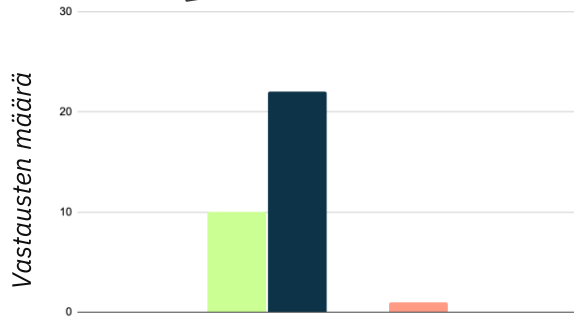


Johdon sitoutuminen DEI-työn edistämiseen

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

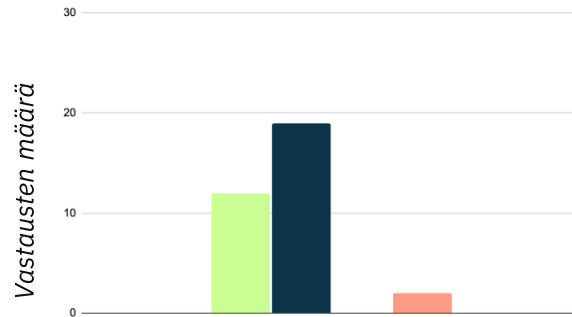
DEI OSANA ASIAKASLÄHTÖISTÄ LIIKETOIMINTAA: KOLMANNEKSELLA VASTAAJISTA DEI-TEEMAT NÄKYVÄT LAAJALTI YDINLIIKETOIMINNASSA TAI TARJOOMAN KAUTTA LOPPUKÄYTTÄJILLE

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

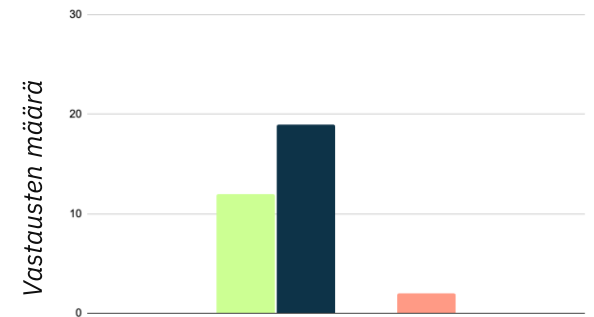


28. Yrityksessämme on määritelty selkeästi, miksi DEI on tärkeää ydinliiketoimintamme näkökulmasta.

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.



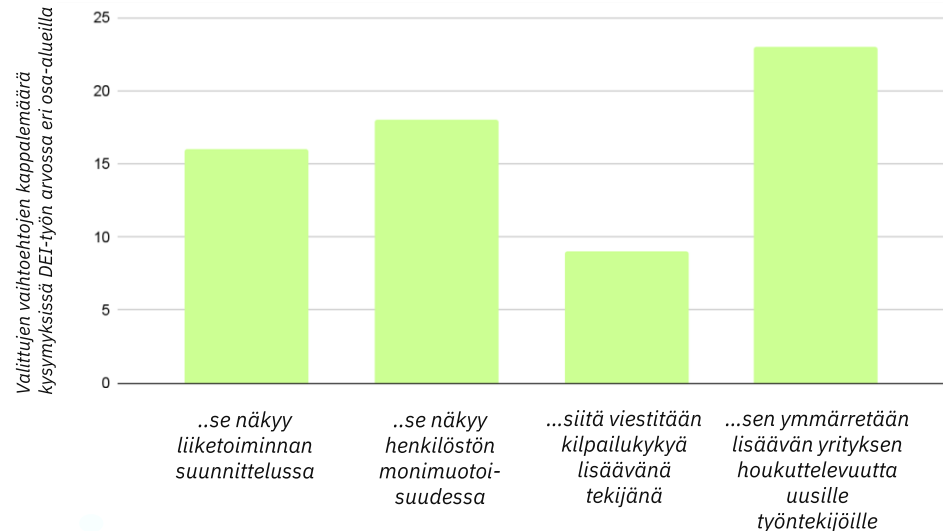
42. Yrityksemme tarjoaa suunnittelu- ja konsultointipalveluita, joilla voidaan edistää DEI-teemoja laajasti asiakkaalla ja/tai yhteiskunnassa.

**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:
 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 rekryointitarpeen/houkuttelun tärkeäksi yritykselle.</p> <p>75 % heistä on pyrkinyt erilaisilla toimenpiteillä houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia yritykseen.</p>	<p>100 % vastaajista on tunnistanut nuorten osaajien rekryointitarpeen/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 rekryointitarpeen/houkuttelun tärkeäksi yritykselle.</p> <p>Ainoastaan yksi vastaajayrityksistä on pyrkinyt erilaisilla toimenpiteillä houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia yritykseen.</p>	<p>100 % vastaajista on tunnistanut nuorten osaajien rekryointitarpeen/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 rekryointitarpeen/houkuttelun tärkeäksi yritykselle.</p> <p>Kaksi vastaajayritystä ei ole toteuttanut toimenpiteitä houkutellakseen kansainvälisiä osaajia yritykseen.</p>	<p>92 % vastaajista on tunnistanut nuorten osaajien rekryointitarpeen/houkuttelun tärkeäksi yritykselle.</p> <p>92 % näistä yrityksistä on pyrkinyt erilaisilla toimenpiteillä houkuttelemaan nuoria osaajia yritykseen.</p>

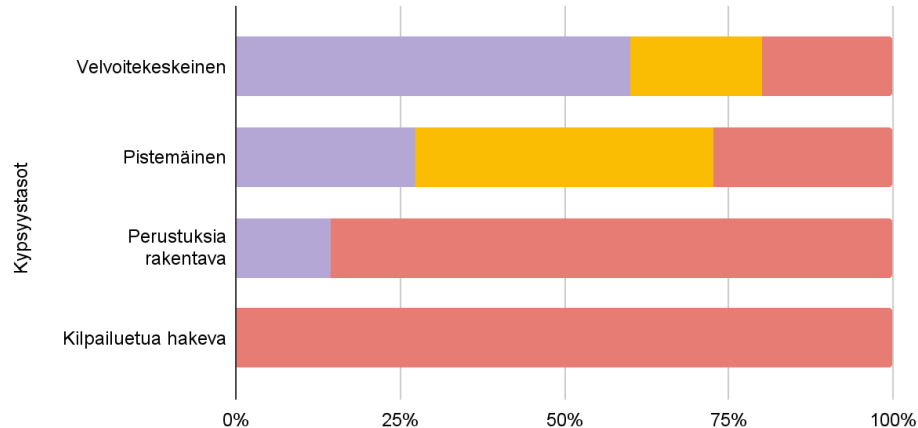
JOHDON SITOUTUMINEN DEI-TYÖN EDISTÄMISEEN: SUURILLA YRITYKSILLÄ JA KAIKILLA KILPAILUKYKYÄ HAKEVAN TASON YRITYKSILLÄ JOHTO ON SITOUTUNUT DEI-TYÖN EDISTÄMISEEN

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

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

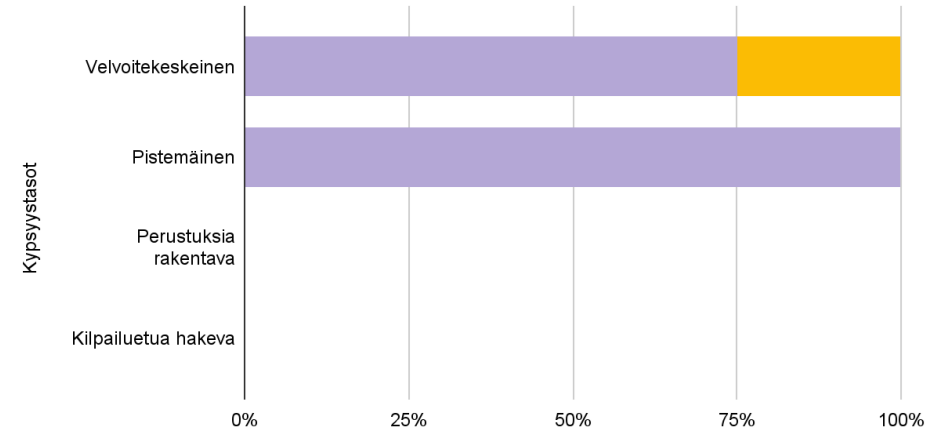
Ylin johto on sitoutunut (kypsyystasoinnain)

1-30 hlö 30-250 hlö 250+ hlö



Ylin johto ei ole sitoutunut (kypsyystasoinnain)

1-30 hlö 30-250 hlö 250+ hlö





Kiitos!

Iina Salminen (She/Her)
Perustajajäsen & DEI-konsultti
iina@deidei.co
www.deidei.co