

dei  
dei

SKOLin syysseminaari

Suunnittelu- ja konsultointialan  
DEI-hanke – Alan  
toimintaympäristö ja linjaukset

29.11.2024

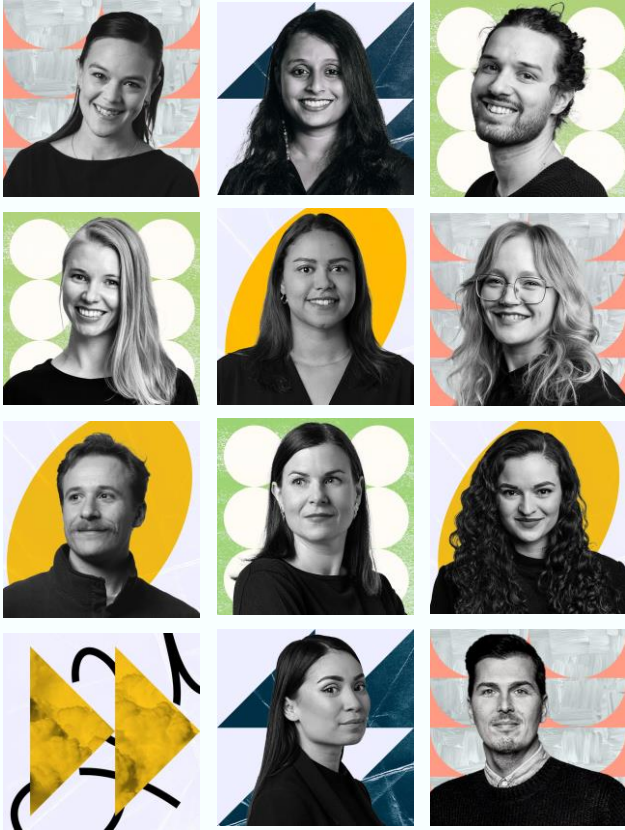
# Puhuja:



Iina Salminen (she/her)

Perustajajäsen  
DEI-konsultti





# deidei on täyden palvelun DEI-toimisto

Autamme yrityksiä käynnistämään ja kiihdyttämään DEI-muutosta strategian, datan, osaamisen kehittämisen sekä muutosjohtamisen avulla.

THE ORIGINAL  
**OATLY!**

**Reaktor**

  
metacore

  
ROVIO

**framery**

OP Group

 H ↓ e

  
Gapps

  
PLAN  
INTERNATIONAL

**LUNAR<sup>®</sup>**

inde  
res.

**BETOLAR**

  
FUTURE  
PLAY

**SITOWISE**



**normet**

  
FUSION ECOSYSTEM

**SUP  
ERC  
ELL**

  
Arla<sup>®</sup>

*Columbia  
Road*

# Sisältö:

01 DEI-projekti pähkinänkuoressa

---

02 Toimintaympäristö nyt

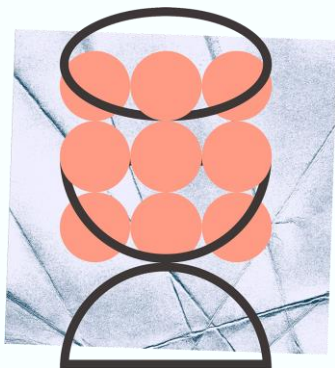
---

03 Suuntaviivat ja linjaukset

---

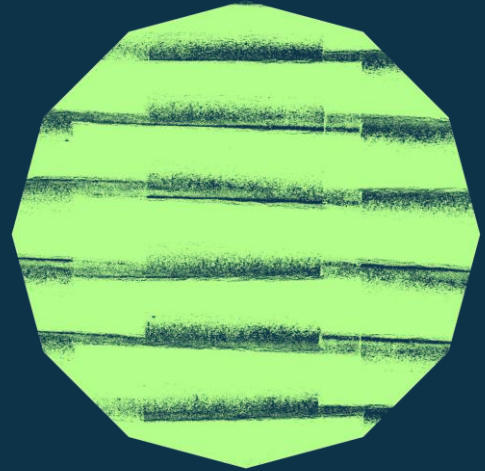
04 Hyödyt jäsenistölle

---



# Nosta käsi, jos

tiedät, mitä monimuotoisuus,  
yhdenvertaisuus ja inkluusio  
tarkoittavat työelämässä?



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

## Monimuotoisuus

Eroavaisuudet ihmisten välillä  
ja moninaisuus ihmisissä

Demografinen

Kokemuksellinen

Kognitiivinen

## Yhdenvertaisuus

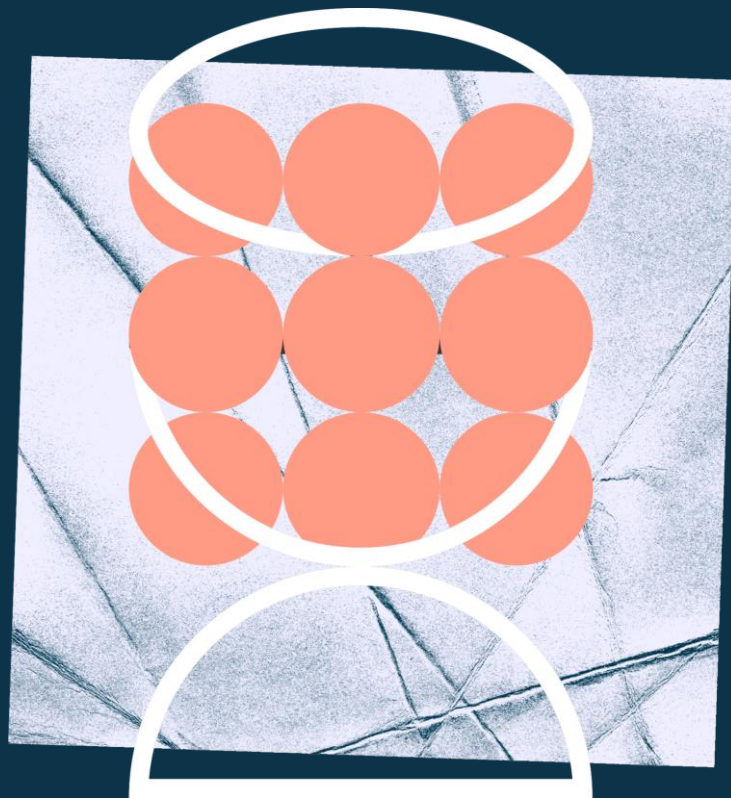
Esteiden tunnistaminen  
Prosessien ja käytäntöjen  
kehittäminen  
→ Tasavertaisten lopputulosten  
mahdollistaminen

## Inkluisio

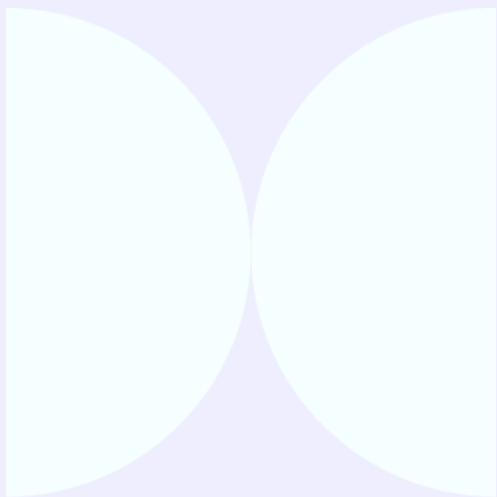
Parempi huomioiminen,  
osallistaminen ja  
mukaanottaminen  
Psykologinen turvallisuus  
→ Yhteenkuuluvuuden  
tunne

01

# SKOLin DEI-projekti pähkinänkuoressa







Projekti ponnisti kunnianhimoisesta tavoitteesta **vahvistaa arvopohjaista kehitystä ihmiskeskeisellä SKOL-alalla.**

Työ päätettiin käynnistää heti alusta alkaen strategisesti ja datavetoisesti.

# Osallistava sosiaalisen vastuullisuuden projekti

VAIHE 1:

Toimintaympäristön  
kuvaus

Työpaja 9/2024

VAIHE 2:

Jäsenten  
kypsyysarviointi

Kysely 10/2024

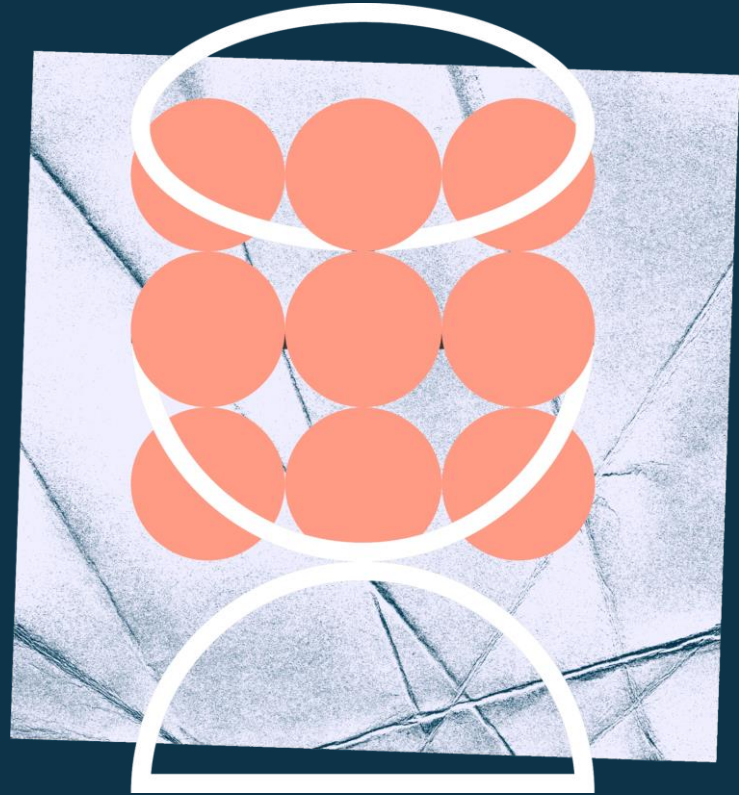
VAIHE 3:

Strategiatyö:  
tulevaisuuden suunta

Työpaja 10/2024

02

# Toimintaympäristö



# Toimintaympäristön kuvaus

DEI-kehitys suunnittelu- ja konsultointialan yrityksissä

## Nykytila ja erityispiirteet

Vahvuudet

Kehitysalueet

Riskit & uhkakuvat

## Arvo ja hyödyt SKOL-alalle

## Tunnistetut vahvuudet

Henkilöstön  
ikäjakauma

Monipuoliset  
työtehtävät ja  
roolit

DEI-työ on jo  
aloitettu

Konkreettisten  
ratkaisujen  
kehittäjä

## Tunnistetut kehitysalueet

DEI:n hyötyjen  
määrittäminen alalle ja  
jäsenyrityksille

DEI-työn parempi  
resurssointi

Strateginen  
lähestyminen DEI-  
työhön

VASTAAJAT TUNNISTAVAT  
SELKEÄSTI DEI:N ARVON,  
ERITYISESTI UUSIEN  
TYÖNTEKIJÖIDEN  
HOUKUTTELUSSA.

**61 %**:lla DEI tai  
sosiaalinen vastuu on  
jo osa strategiaa.

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

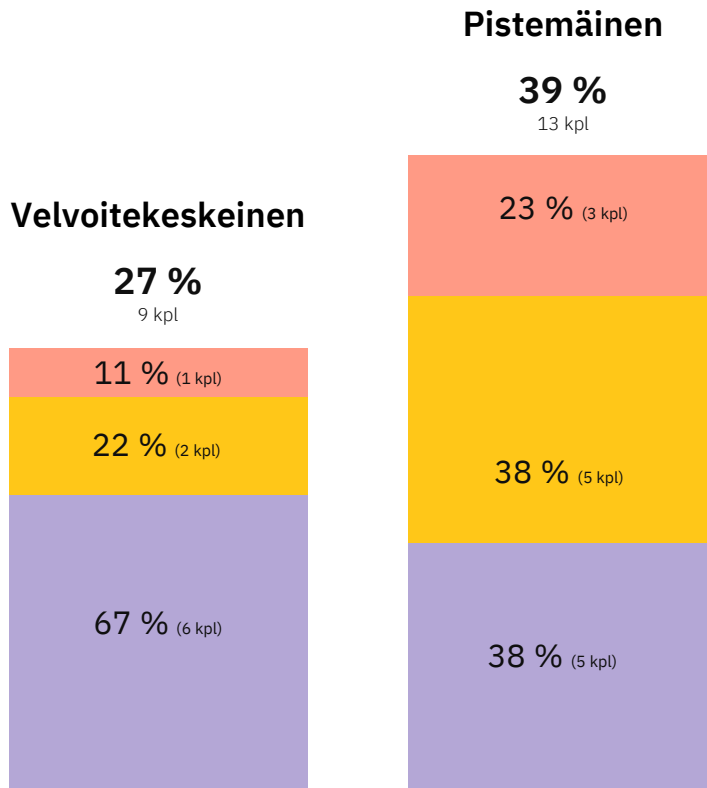
**30 %** vastaajista on määritellyt  
DEI:n merkityksen oman  
liiketoiminnan näkökulmasta.

**30 %** on allokoanut selkeät resurssit  
ja/tai vastuut DEI-työn tavoitteiden  
ja toimenpiteiden edistämiseen.

**15 %** on tehnyt DEI-strategian tai  
muun vastaavan, joka sisältää selkeät  
tavoitteet, mittarit ja toimenpiteet.

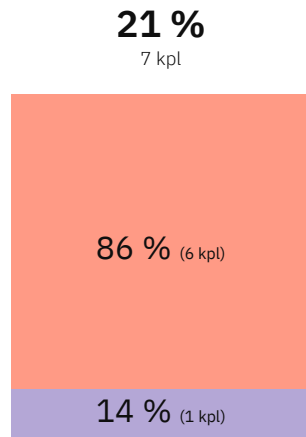
# JÄSENISTÖN KYPSYYSKARTOITUS: SUURIN OSA YRITYKSISTÄ ON VELVOITEKESKEISELLÄ TAI PISTEMÄISELLÄ TASOLLA, JOSSA NE TÄYTTÄVÄT SOSIAALISEN VASTUUN VELVOITTEET JA TEKEVÄT VAPAAEHTOISIA TOIMIA. OSALLA DEI-TYÖ ON JO EDISTÄNYT KILPAILUKYKYÄ.

Jakauma tason sisällä



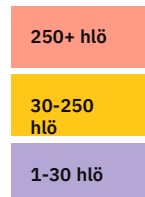
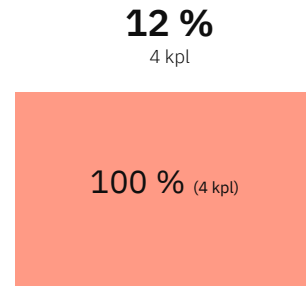
Systemaattisempi DEI-työ voisi nostaa yritysten kypsyyttä ja kilpailukykyä.

## Perustuksia rakentava



Korkeammille maturiteettitasoille yltävistä lähes kaikki ovat yli 250 hengen yrityksiä

## Kilpailukykyä hakeva



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

### Alan ja yritysten mainehaitat

Esimerkki:

Maine eriarvoisena alana, mikä johtaa vaikeuteen houkutella esim. Nuoria ja naisia tai muita aliedustettuihin ryhmiin kuuluvia osaajia alalle.



### Osaajien menettäminen

Esimerkki:

Yritysten vanhentuneet käytännöt voivat tahattomasti estää esim. kansainvälisten osaajien houkuttelun.



### Kyvyttömyys sopeutua muuttuvaan toimintaympäristöön

Esimerkki:

Monimuotoisuuden, inklusion ja psykologisen turvallisuuden puute estää organisaatioita hyödyntämästä täyttää luovaa potentiaaliaan.



# DEI-teemojen tunnistettu arvo SKOL-alan yrityksille

## IHMISET

Tyytyväinen  
henkilöstö:  
pitovoima

Osaajien  
houkuttelu:  
vetovoima

## LIIKETOIMINTA

Syvempi  
loppukäyttäjä-  
ymmärrys

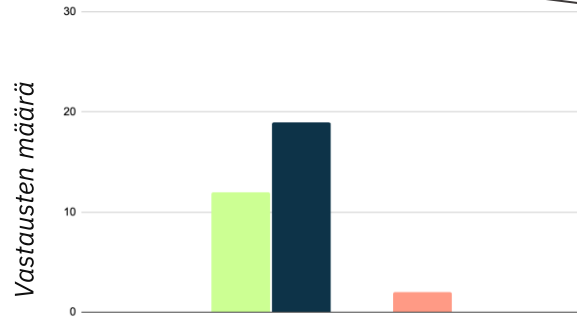
Innovaatiot ja  
luovuus

Kansain-  
välistyminen

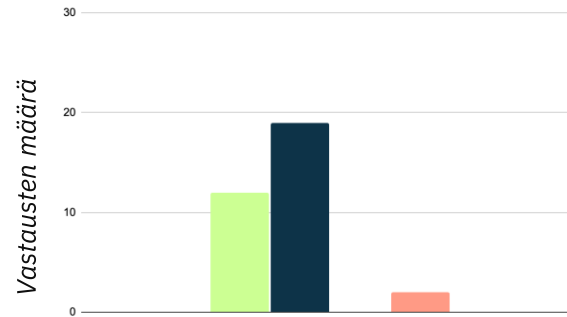
**KILPAILUETU JA KESTÄVÄ KASVU**

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

**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.



## VETOVOIMA: NUORET JA KANSAINVÄLISET OSAAJAT

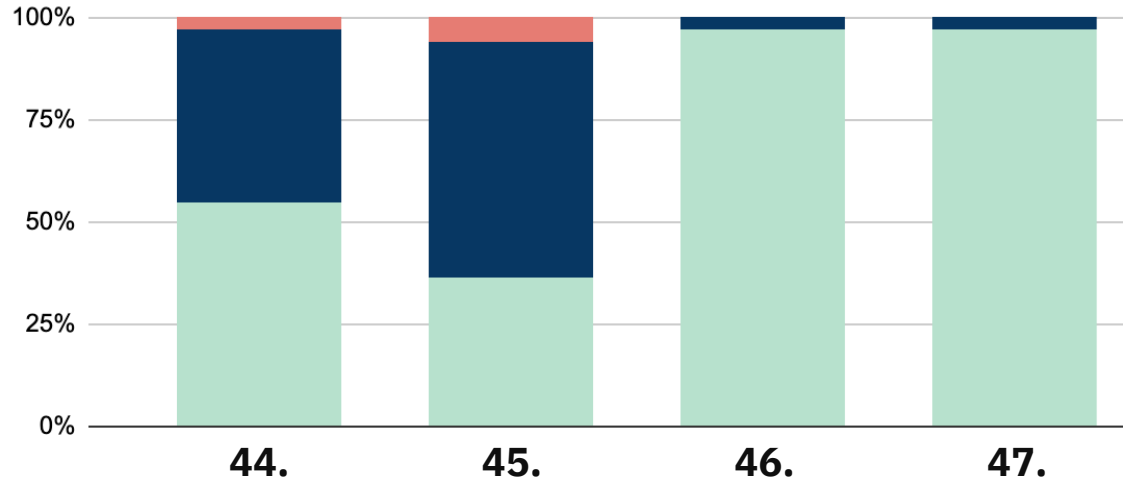
**55 %** vastaajista pitää kv-osaajien rekrytointia tärkeänä teemana yritykselle ja **36 %** pyrkii tällä hetkellä houkuttelemaan heitä.

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

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

Kaikki

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



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

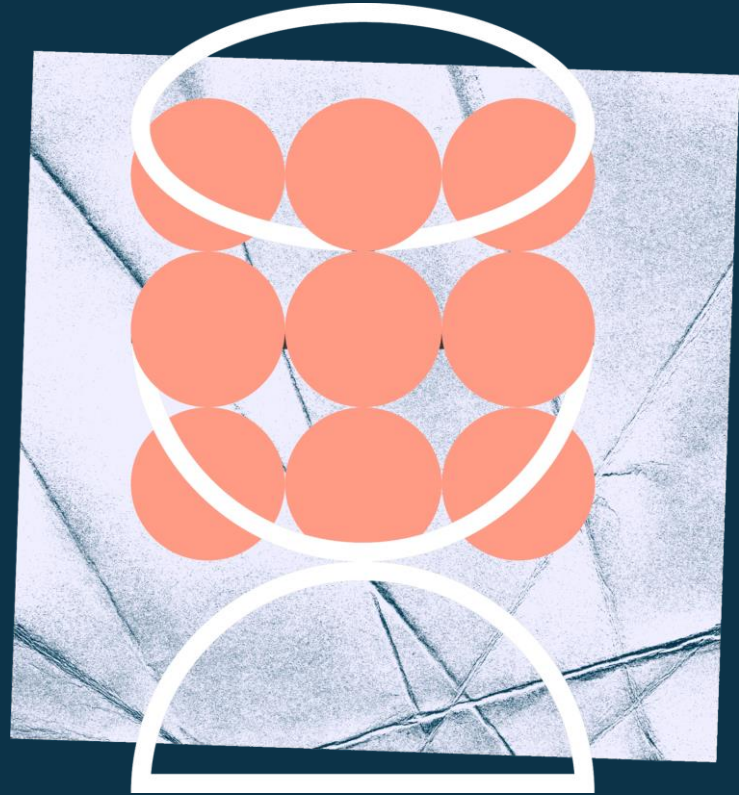
45. Pyrkiikö yrityksenne tällä hetkellä houkuttelemaan kansainvälisiä osaajia?

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

47. Pyrkiikö yrityksenne houkuttelemaan nuoria tai vastavalmistuneita osaajia?

03

# Strategiset suuntaviivat ja linjaukset



## 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 työntekijäkokemuksen.

### **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

### Visio

Yhteis-kunnallisesti merkittävä suunnittelu- ja konsultointi ala menestyy luomalla kestävästi arvoa asiakkaille

asiantuntijuus | vastuullisuus | edelläkävijyys

## Miksi SKOL-ala edistää DEI-teemoja?

Kestävä kehitys kasvattaa liike-toimintaa

Ala on hiilineutraali ja kädenjälki tuplaantunut

Työelämän kehittäminen luo veto- ja pitovoima

Ala on nuorten osaajien halutuin työnantaja

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

# STRATEGIAN YLEISNÄKYMÄ

## **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.

Ala houkuttelee yhä monimuotoisempaa osaajajoukkoa ja monipuolisempaa osaamista.

Alan yritykset tarjoavat Suomen parhaan työntekijäkokemuksen jokaiselle taustasta riippumatta.

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

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

STRATEGIAN  
KÄRKITEEMAT

TAVOITTEET

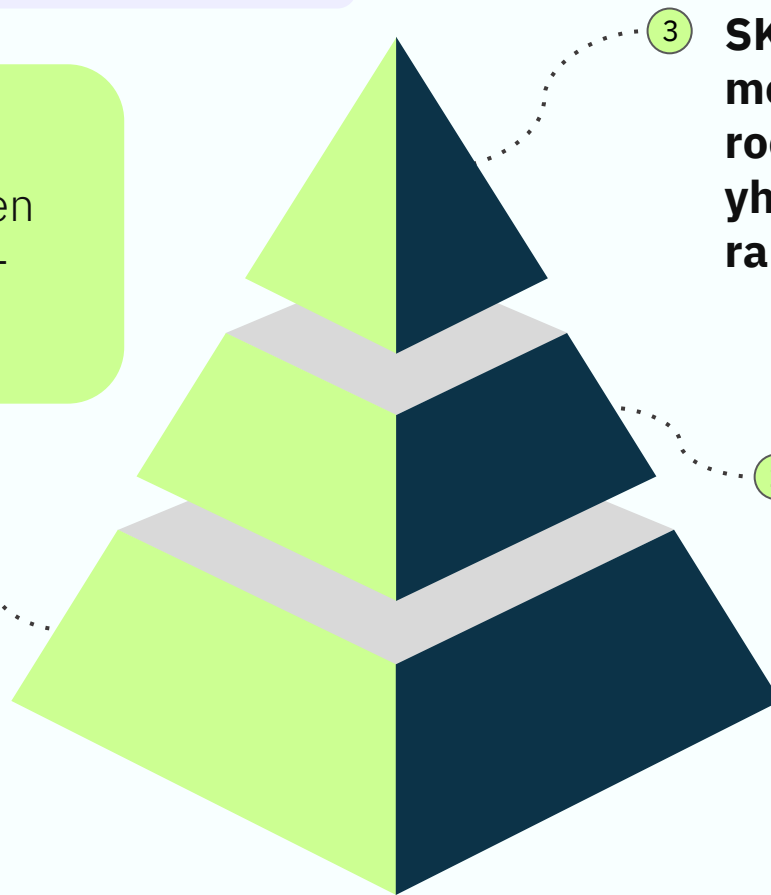
VISIO

DEI-visio on pidemmän matkan lopputulos

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

**Mukaanottavat ja psykologisesti turvalliset työyhteisöt**

1



3

**SKOL-alalla on merkittävä positiivinen rooli kestävämmän yhteiskunnan rakentamisessa**

2

**Kasvanut vetovoima on monimuotoistanut ajattelua ja osaamista**



Mitä strategiasta  
vielä löytyy?

**Strategian kärkiteemat avattuina  
tarkemmin**

**Avaintulokset ja seurantamittarit  
jokaiselle kärkiteemalle**

**Strategian toteutettavuus: mitä  
SKOL voi tehdä?**

**Mittariesimerkkejä jäsenyrityksille**

# Miten jäsenistö hyötyy projektista?

## Toimintaympäristön kuvaus -raportti

Sosiaalisen vastuullisuuden lainsäädäntö, tutkimus-dataa & SKOL-alalle räätälöityä näkemystä DEI:n merkityksestä

## Jäsenten kypsyys-kartoituksen raportti

Katsaus alan yritysten DEI-kypsyteen, vahvuuksiin ja kehitysalueisiin sekä niiden pohjalta annetut toimenpiteet (*anonyymi*)

## SKOL:n DEI-strategia 2025–2030

SKOL-jäsenistölle räätälöidyt esimerkkimittarit DEI-työn mittaamiseen ja esimerkki laadukkaaseen DEI-tavoitteenasetantaan.

SKOL ry:n sitoutuneisuus asian edistämiseen ja jäsenistön tukemiseen

# Kiitos!

