



FIBSin Yritysvastuupulssi 2/2021

Monimuotoisen rekrytoinnin pullonkaulat ja parhaat keinot edistää monimuotoisuutta yrityksissä

Kyselyn yhteenveto



Kyselyn tausta ja toteutus

- Yritysvastuuverkosto FIBSin Yritysvastuupulssi-kyselyiden tarkoituksena on tarjota medialle ja muille sidosryhmille FIBSin suurten jäsenyritysten näkemys ajankohtaisiin yritysvastuukysymyksiin.
- Kyselyitä tehdään 4-5 kertaa vuodessa uutisissa ja julkisessa keskustelussa esille nousevista yritysten vastuullisuuteen liittyvistä teemoista. Lisäksi mukana on muita yleisesti kiinnostavia vastuullisuuskysymyksiä, esimerkiksi uusimpien tutkimusten tai innovaatioiden valossa.
- Kyselyn vastaajaraadissa on mukana kaikkiaan 45 FIBSin suurten jäsenyritysten vastuullisuusjohtajaa ja –asiantuntijaa:

Ahlstrom-Munksjö Oyj, Algol Oy, Alko Oy, Atria Oyj, Berner Oy, Caruna Networks Oy, Citycon Oyj, Fazer Group Oy Ab, Finnair Oyj, Gasum Oy, Huhtamäki Oyj, Ilmarinen, Kesko Oyj, Kotipizza Group, Kuntarahoitus Oyj, Lassila & Tikanoja Oyj, Lidl Suomi, Mehiläinen, Meira Oy, Metso Outotec Oyj, Metsä Group, Neste Oyj, Nokian Renkaat Oyj, Nordea Pankki Oyj, OP Ryhmä, Orion Oyj, Paulig Group Oy, Posti Group Oyj, PwC Suomi, Raisio Oyj, Reima Oy, Saint-Gobain Finland Oy, Sanoma Oyj, Sitowise Oy, SOK, Stora Enso Oyj, Suominen Oyj, Tamro Oyj, Telia Company, Tokmanni Group Oyj, Transmeri Oy Ab, Työeläkeyhtiö Elo, Valio Oy, Veikkaus Oy, YIT Oyj

- Yritysvastuupulssin suunnittelussa ja viestinnässä FIBSin yhteistyökumppanina on Avidly.

AVIDLY

FIBSin Yritysvastuupulssi 2/2021

- Kysely tehtiin sähköisenä kyselynä Survey Monkey -työkalulla 4.5.2021. Tulokset julkaistiin 6.5.2021
- Kyselyn aiheena oli monimuotoisuuden pullonkaulat ja parhaat keinot edistää monimuotoisuutta yrityksissä. Kysymyksiä oli kolme:
 - Millaisia henkilöstön ja asiakkuuksien monimuotoisuutta edistäviä käytäntöjä yrityksessänne on?
 - Mitkä ovat näkemyksesi tai kokemuksesi mukaan yleisesti suurimmat monimuotoisen rekrytoinnin esteet yrityksissä?
 - Mitkä ovat näkemyksesi tai kokemuksesi mukaan parhaat keinot edistää monimuotoisuutta yrityksissä?
- Kyselyyn vastasi 21 FIBSin suurten jäsenyritysten vastuullisuusjohtajaa ja –asiantuntijaa
- Vastauksia ei yksilöidä yrityskohtaisesti, mutta raatilaiset voivat kunkin kyselyn yhteydessä ilmoittautua kommentaattoriksi median suuntaan

K1. Millaisia henkilöstön ja asiakkuuksien monimuotoisuutta edistäviä käytäntöjä yrityksessänne on? (Avoimet vastaukset)

- **Ohjeet, kyselyt ja yleiset käytännöt**
 - Työpajat ja kampanjat, henkilöstökäytännöt- ja ohjeet, code of conduct, monimuotoisuustoimintasuunnitelma, tasy-ryhmä (yleisesti sisäinen viestintä ja tietoisuuden kasvattaminen)
 - Kyselyt ja mittarit (tasa-arvomittari, sukupuolten palkkaerojen raportointi, yhdenvertaisuuskyselyt, yhdenvertaisuussuunnitelma)
 - Saavutettavat ja monikanavaiset palvelut, yhteistyökumppaneille julkaistut toimintaperiaatteet
- **Monimuotoisuutta edistävät rekrytointikäytännöt**
 - Esim. anonyymin rekrytoinnin pilotointi, työkalu sukupuolineutraalien työpaikkailmoitusten laatimiseen, avoimet tehtävät myös sisäisessä haussa, sukulaisia/perheenjäseniä ei palkata samaan organisaatioon
- **Työyhteisöön ja asiakkaisiin vaikuttaminen erilaisten toimien pohjalta**
 - Monimuotoisen työyhteisön vahvistaminen (globaalissa työyhteisössä yhteinen työkieli on englanti, puheesta poistettu ”mies”-alkuiset termit, sukupuolen poistaminen eri järjestelmistä)
 - Asiakkaiden asenteisiin vaikuttaminen erilaisten toimenpiteiden kautta (erilaisuuden hyväksyminen arjessa)
 - Sisällöt: osatyökykyisten työllistämiseen liittyvä teemakokonaisuus verkkosivuilla, tapahtumat, artikkelit, ikäjohtamiseen liittyvä viestintä

N=21

◎ **Yleisesti suurin este (62%)
monimuotoiselle
rekrytoinnille on osaamisen
puute monimuotoisuus- ja
yhdenvertaisuuskäytännöistä.**

N=21

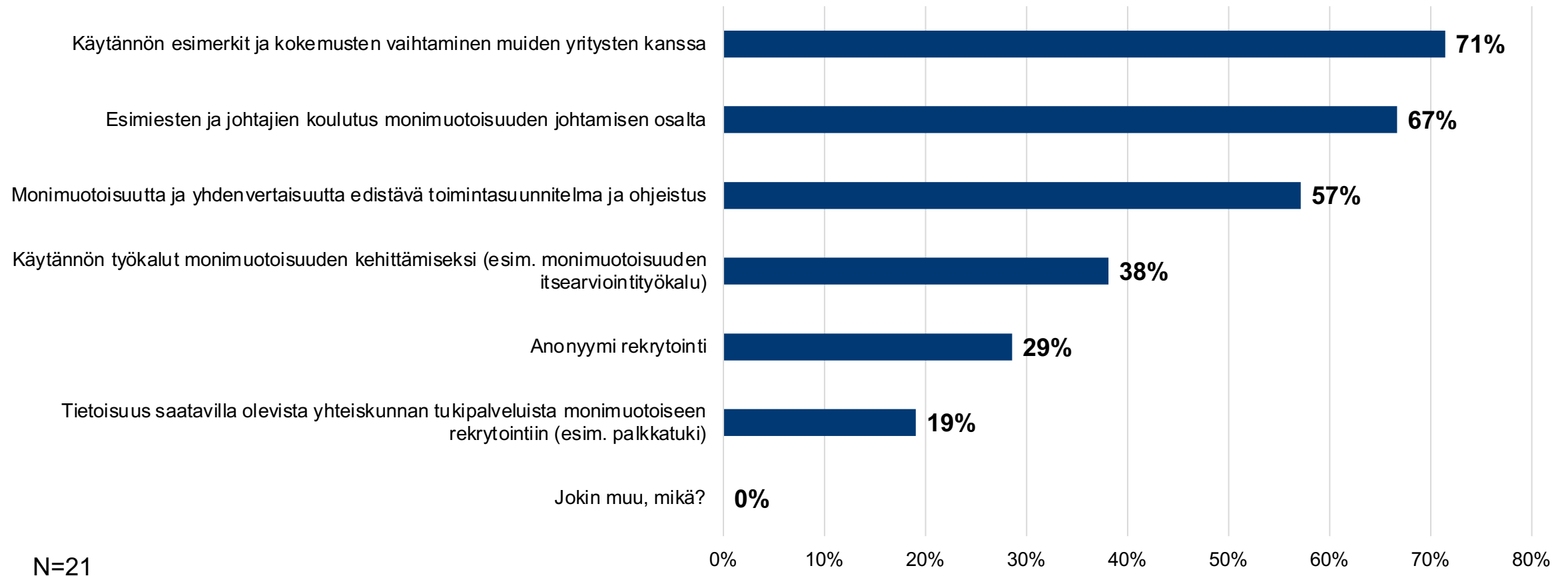
K2. Mitkä ovat näkemyksesi tai kokemuksesi mukaan yleisesti suurimmat monimuotoisen rekrytoinnin esteet yrityksissä? (Valitse 3 merkittävintä estettä)



Käytännön esimerkit ja kokemusten vaihtaminen muiden yritysten kanssa nähdään parhaana (71%) keinona edistää yritysten monimuotoisuutta.

N=21

K3. Mitkä ovat näkemyksesi tai kokemuksesi mukaan parhaat keinot edistää monimuotoisuutta yrityksissä? (Valitse 3 parasta keinoa)



K4. Muut vastaajien terveiset aiheeseen liittyen

“Monimuotoista rekrytointia hankaloittaa monimuotoisten kandidaattien puute. Vinoumia syntyy jo kouluttautumisolunnoissa.”

“Liputan tätä vahvasti strategiseksi teemaksi: monimuotoisuus, ihmisoikeudet, erityisryhmien työllistäminen”



FIBS on Pohjoismaiden suurin yritys vastuverkosto, johtava kestävän liiketoiminnan vauhdittaja ja yritysten asiantuntijuuden kehittäjä.

Tavoitteemme on saada yhä useammat suomalaisyritykset innovoimaan tuottavia ratkaisuja paikallisiin ja maailmanlaajuisiin ongelmiin yhteistyössä muiden yritysten ja organisaatioiden kanssa, ja nousemaan näin kestävän liiketoiminnan huipulle globaalisti.

Tarjoamme räätälöityä palvelua eri jäsenryhmillemme, autamme yrityksiä pysymään kartalla yritys vastuussa, syventämään koko organisaation vastuullisuusosaamista sekä kasvattamaan mainetta yritys vastuun aktiivisena kehittäjänä ja huippuosaajana.

FIBSillä on yli 350 jäsentä, näiden joukossa mm. Suomen 10 suurinta yritystä. FIBSin jäseneksi voivat liittyä kaikki yritykset ja organisaatiot, jotka haluavat edistää kestävää ja vastuullista liiketoimintaa.



Lisätietoa

Kimmo Lipponen, toimitusjohtaja, FIBS
040 758 7247, kimmo.lipponen@fibsry.fi

fibsry.fi



[Twitter](#)



[LinkedIn](#)