



**Monimuotoisuus ja  
inkluisio yrityksissä**

**Tutkimuksen julkistustilaisuus**

**18.11.2022**



# Päivän kulku

# Aikataulu

9:00	<b>Tilaisuuden avaus</b> Kimmo Lipponen, FIBS Terhi Koipijärvi, FIBS Pj, Miltton	10:30	<b>Key note: Dakota Robin</b> <i>Monimuotoisuus osana meitä - Avaimet helpompaan yhteistyöhön</i> Q&A
9:10	<b>Monimuotoisuus ja Inklusio yrityksissä</b> Tulosten esittely, Mea Lakso, FIBS	11:15	<b>Puhujavieras: Sumeet Singh Patpatia</b> <i>Empowering all kind of people in their daily lives</i> Q&A
9:35	<b>Mitä tulokset merkitsevät?</b> Jonna Louvrier, Includia Leadership Q&A	11:45	<b>Yhteenveto ja loppusanat</b> Kimmo Lipponen ja Mea Lakso, FIBS
10:10	<b>Tauko 20 min</b>	12:00	<b>Tilaisuus päättyy</b>



# **Tilaisuuden avaus**

**Terhi Koipijärvi**  
**Puheenjohtaja, FIBS**



# Monimuotoisuus ja inkluisio yrityksissä

# Idea tutkimukseen lähti liikkeelle

## Yritysvastuututkimuksen 2021 tuloksesta:



# Tuloksena FIBSin ensimmäinen laajempi tutkimus Monimuotoisuus ja -inklusiotyön tilasta Suomen suurimmissa yrityksissä

- Monimuotoisuuden ja inklusion olennaisuus
- Monimuotoisuusjohtamisen käytännöt
- Muut D&I:tä tukevat toimenpiteet
- Monimuotoisuuden ja inklusion edistämisen haasteet ja tulevaisuuden näkymät



# Kohderyhmänä Suomen 1000 suurinta yritystä ja muita merkittäviä toimijoita kuten osuuskuntia ja keskinäisiä yhtiötä

Tutkimukseen osallistui

**103** yritystä

**59%** HR-johtajia tai –päälliköitä

**22%** Toimitusjohtajia

**12%** Yritysvastuusta vastaavia johtajia tai päälliköitä



# Toteutuksesta

- Tutkimusaineiston keräsi Innolink puhelinhaastatteluina ja sähköpostikyselynä 6.6.-30.9.2022
- Tutkimustulosten analyysissä FIBSiä konsultoi Includia Leadership
- Kohderyhmästä kerätty aineisto antaa kohtuullisen hyvän yleisen kokonaiskuvan tutkittavista ilmiöistä.
- Ryhmien välisiä tarkkoja eroja tarkastellessa on huomioitava, että erot edustavat ensisijaisesti tutkimukseen osallistuneiden yritysten eroja.

**INNOLINK**



# Tutkimuksessa käytetyt keskeiset määritelmät

## ○ Monimuotoisuus eli diversiteetti

Työelämän monimuotoisuudella eli diversiteetillä viitataan ryhmän koostumukseen: siihen, että **ryhmän jäsenet poikkeavat toisistaan** esimerkiksi sukupuolen, iän, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen, yhteiskuntaluokan, vamman, uskonnon, kansalaisuuden ja kielitaustan mukaan. **Se, mikä monimuotoisuutta lisää, riippuu aina organisaatiokontekstista**: esimerkiksi miesvaltaisella alalla naisten mukaantulo lisää alan monimuotoisuutta ja päinvastoin.

## ○ Inklusiivisuus

Inklusiolla työelämässä tarkoitetaan sitä, että **jokainen organisaation jäsen kokee joukkoon kuulumista, arvostusta ja vaikutusmahdollisuuksia** taustastaan riippumatta.



# **Monimuotoisuuden ja inklusion olennaisuus yrityksille**

# Inklusiivisuus on yrityksille monimuotoisuutta olennaisempi tekijä



**65%**

**Inklusiivisuus** on valtaosalle yrityksiä melko tai erittäin olennainen tekijä

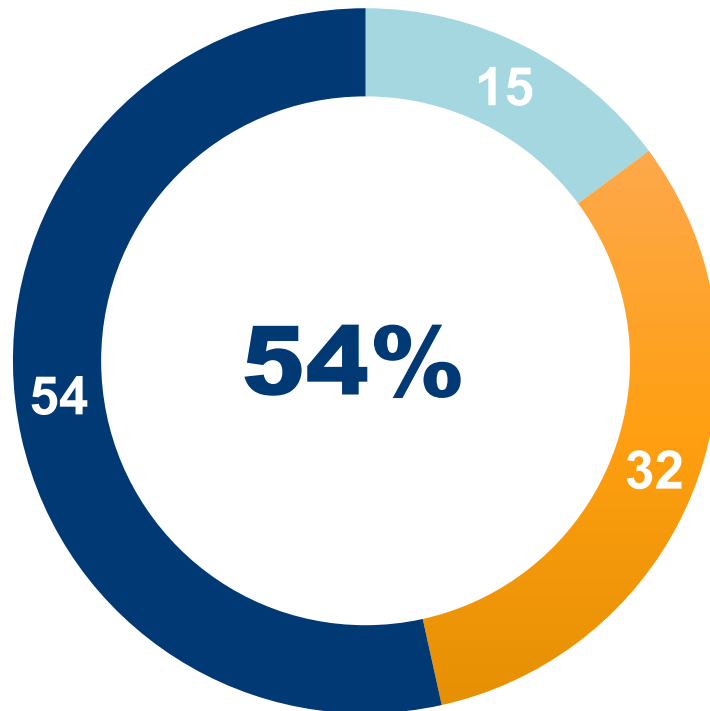


**54%**

**Monimuotoisuus** on noin joka toiselle yritykselle melko tai erittäin olennainen tekijä

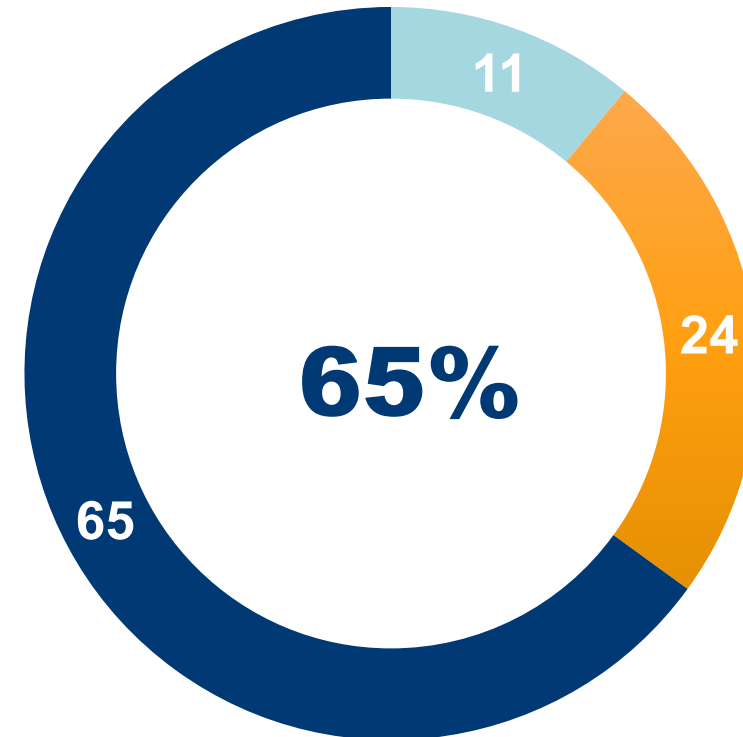
## Monimuotoisuuden olennaisuus

(%) N=103



## Inklusion olennaisuus

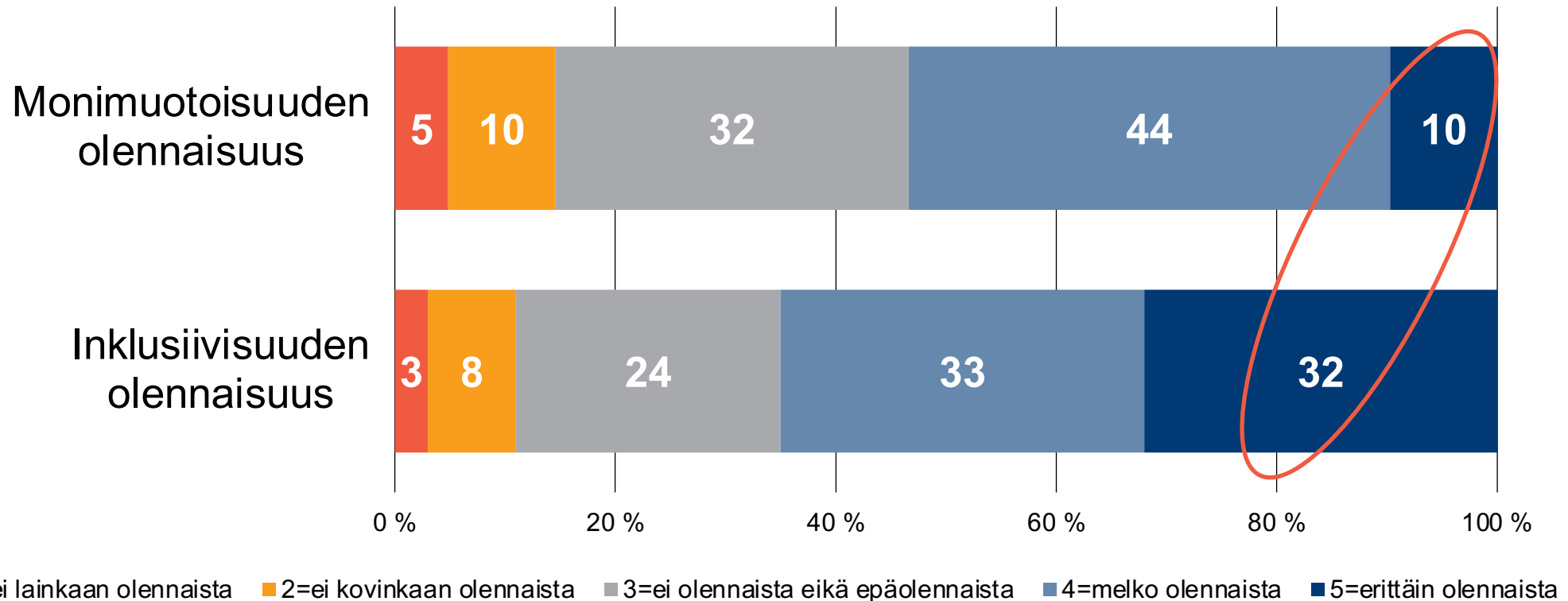
(%) N=103



- 1-2=Ei lainkaan tai kovinkaan olennaista
- 3= Ei olennaista eikä epäolennaista
- 4-5=Melko olennaista tai erittäin olennaista

# Vain pienelle osalle yrityksiä monimuotoisuus tai inklusiivisuus on erittäin olennaista

Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden olennaisuus (%) N=103 / N=100



# Kansainvälisille yrityksille sekä D&I-teemat ovat olennaisempia kuin vain Suomessa toimiville yrityksille

## Kansainväliset yritykset vs. vain Suomessa toimivat

Monimuotoisuus olennaista:

**64%** vs. **45%**

Inkluusio olennaista:

**76%** vs. **55%**

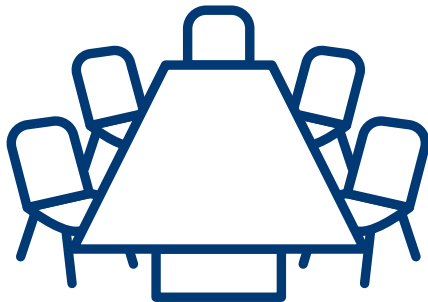




# **Monimuotoisuusjohtamisen käytännöt**



**Joka toinen yritys  
hyödyntää jo joitain D&I-  
johtamisen käytäntöjä.**



**Systemaattinen D&I:n  
johtaminen ei kuitenkaan  
vielä ole valtavirtaa  
yrityksissä**



# Joka toinen yritys hyödyntää jo joitain D&I-johtamisen käytäntöjä

**53 %**

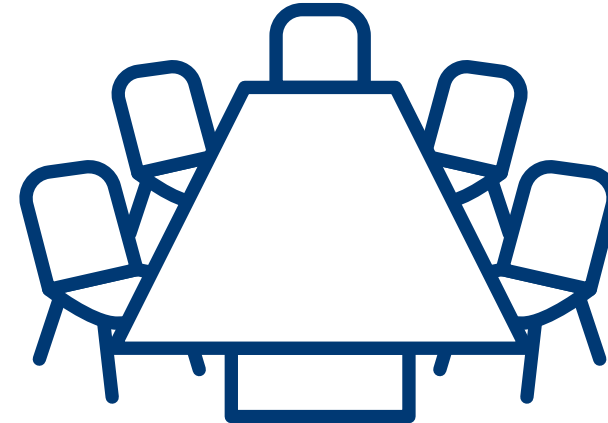
**keskustelee säännöllisesti johtoryhmässä D&I kysymyksistä**

**52 %**

**seuraa D&I -johtamisen edistymistä säännöllisesti**

**45%**

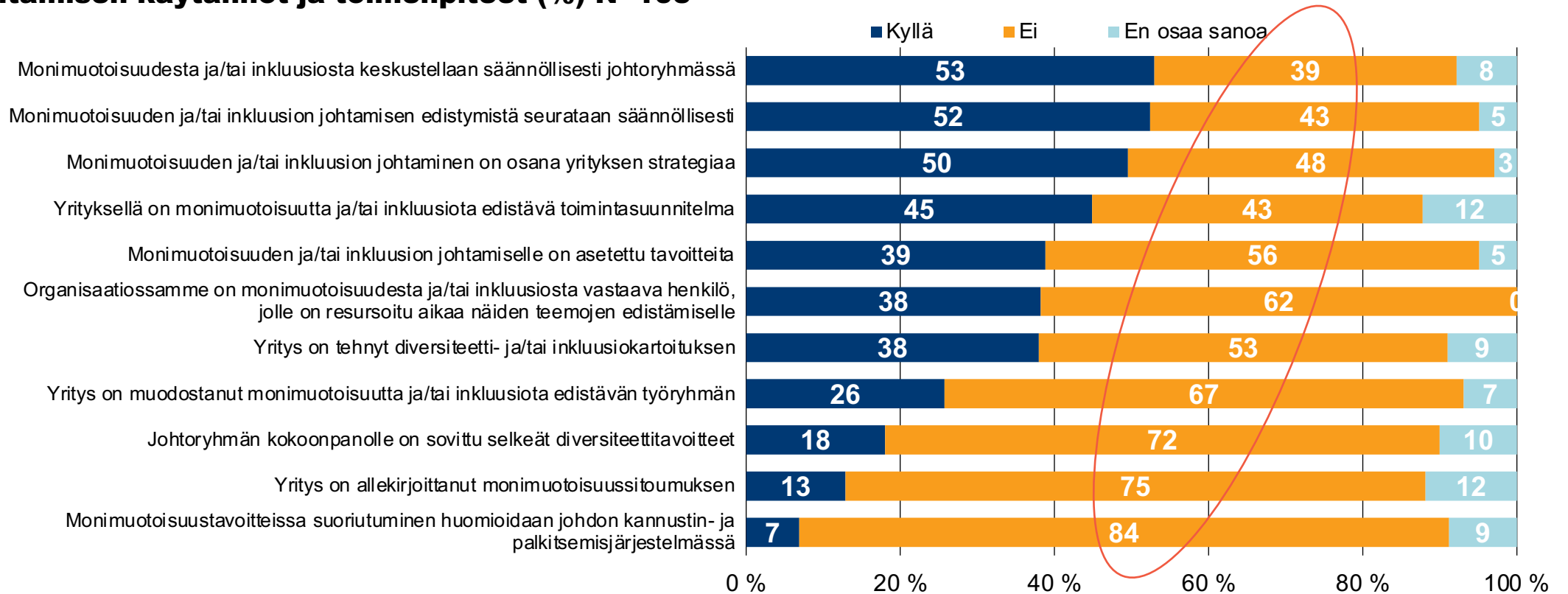
**on laatinut toimintasuunnitelman D&I:n edistämistä varten.**



**Jopa puolella on D&I:n johtaminen on osana yrityksen strategiana.**

# Monimuotoisuusjohtamisen käytännöt ja toimenpiteet eivät kuitenkaan vielä ole valtavirtaa

## D&I-johtamisen käytännöt ja toimenpiteet (%) N=103



# D&I-johtaminen on vain harvassa yrityksessä systemaattisella tasolla



**Vain kaksi viidestä on asettanut D&I-johtamiselle tavoitteita tai kartoittanut yrityksen D&I:n tilaa.**

**Yhtä harvoilla on monimuotoisuudesta ja inklusiosta vastaava henkilö, jolle on resursoitu aikaa D&I:n edistämiseksi.**

# Kun monimuotoisuus ja inkluusio on yritykselle tärkeää, D&I näkyy myös useammin yrityksen strategiassa ja teoissa – ja kääntäen



**D&I:n johtaminen on osana yrityksen strategiaa:**

**74%** yrityksistä, joille teemat ovat olennaisia D&I-johtaminen on osa strategiaa

**6%** yrityksistä, joille D&I-teemat olennaisia



# **D&I:tä edistävät toimenpiteet**

# Yksittäisiä D&I:ta tukevia toimenpiteitä on jo yleisesti yrityksissä käytössä – erityisesti henkilöstöön liittyen



**71%** on tarjonnut henkilökunnalle koulutusta epäasialliseen käytökseen puuttumisesta

**66%** on huomionnut esteettömyyden toimitiloissaan

**63%** on kartoittanut ja poistanut selittämättömiä palkkaeroja

**63%** huomioi perheiden moninaisuuden perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen käytännöissä

# Rekrytointiin liittyvistä toimenpiteistä osaa käytetään yleisemmin ja osaa selvästi harvemmin



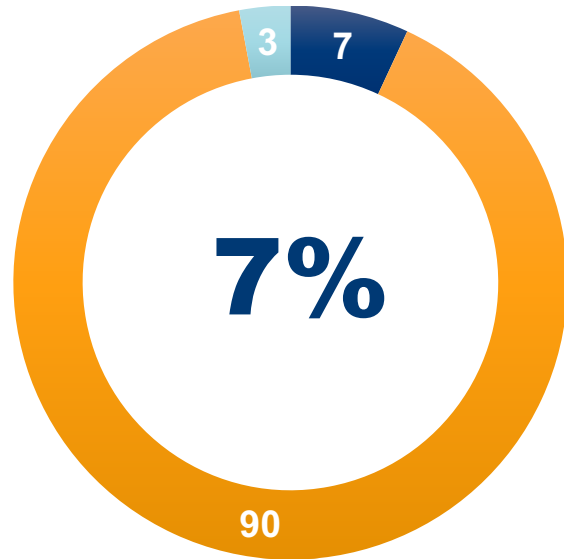
**61%** soveltaa kriittistä harkintaa työtehtävän **kielitaitoa** määriteltäessä

**59%** hyödyntää monimuotoisia **rekrytointikanavia**



# Vain hyvin harva yrityksistä on hyödyntänyt anonyymia rekrytointia

**Anonyymien rekrytoinnin hyödyntäminen (%) N=101**



■ Kyllä ■ Ei ■ En osaa sanoa

**Ja vielä harvemmallalla se on pysyvä käytäntö:**

**3%**



# **Haasteet ja tulevaisuudennäkymät**

# Monimuotoisuuden ja inklusion edistämisen suurimmat haasteet liittyvät osaamiseen, sitoutumiseen ja viestintään

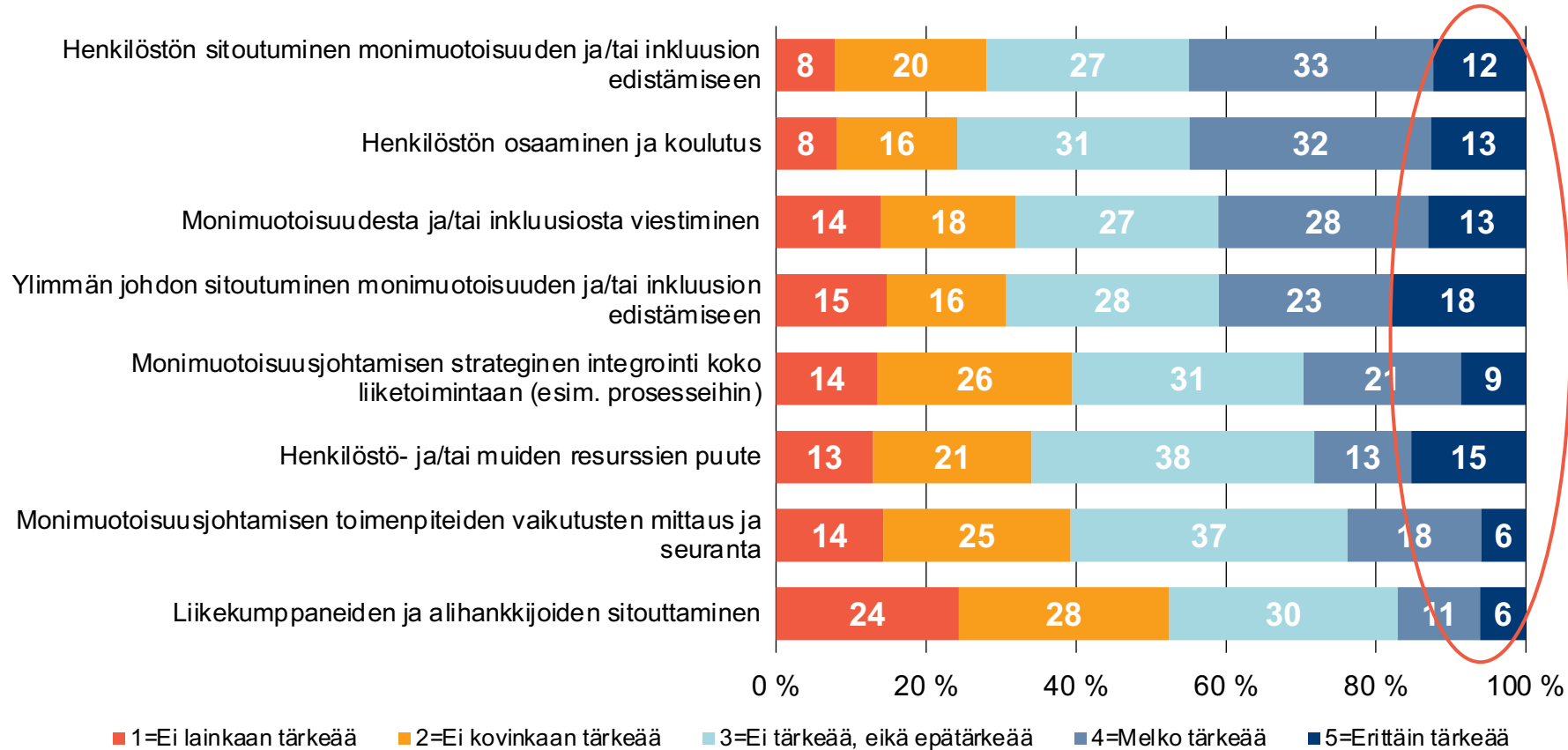


**D&I-haasteet, joihin vähintään 40 % yrityksistä haluaa löytää ratkaisun seuraavan puolen vuoden aikana:**

- Henkilöstön osaaminen ja koulutus
- Henkilöstön sitoutuminen D&I:n edistämiseen
- Ylimmän johdon sitoutuminen D&I:n edistämiseen
- D&I:sta viestiminen

# D&I:n liittyvät haasteet ovat vielä harvalle yritykselle erittäin ajankohtaisia – näkemykset kuitenkin jakautuvat

## D&I haasteiden tärkeys yrityksille (%) N=89



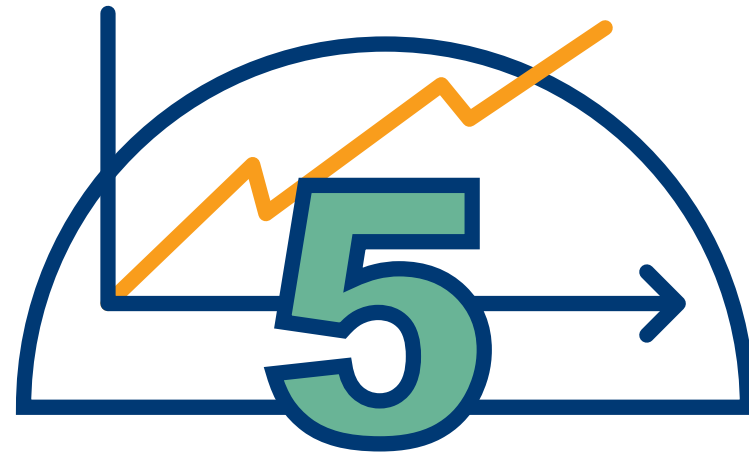
# D&I:n merkityksen arvioidaan kasvavan entisestään seuraavan viiden vuoden aikana

**71%**

Näkee, että monimuotoisuuden merkitys kasvaa hieman tai paljon

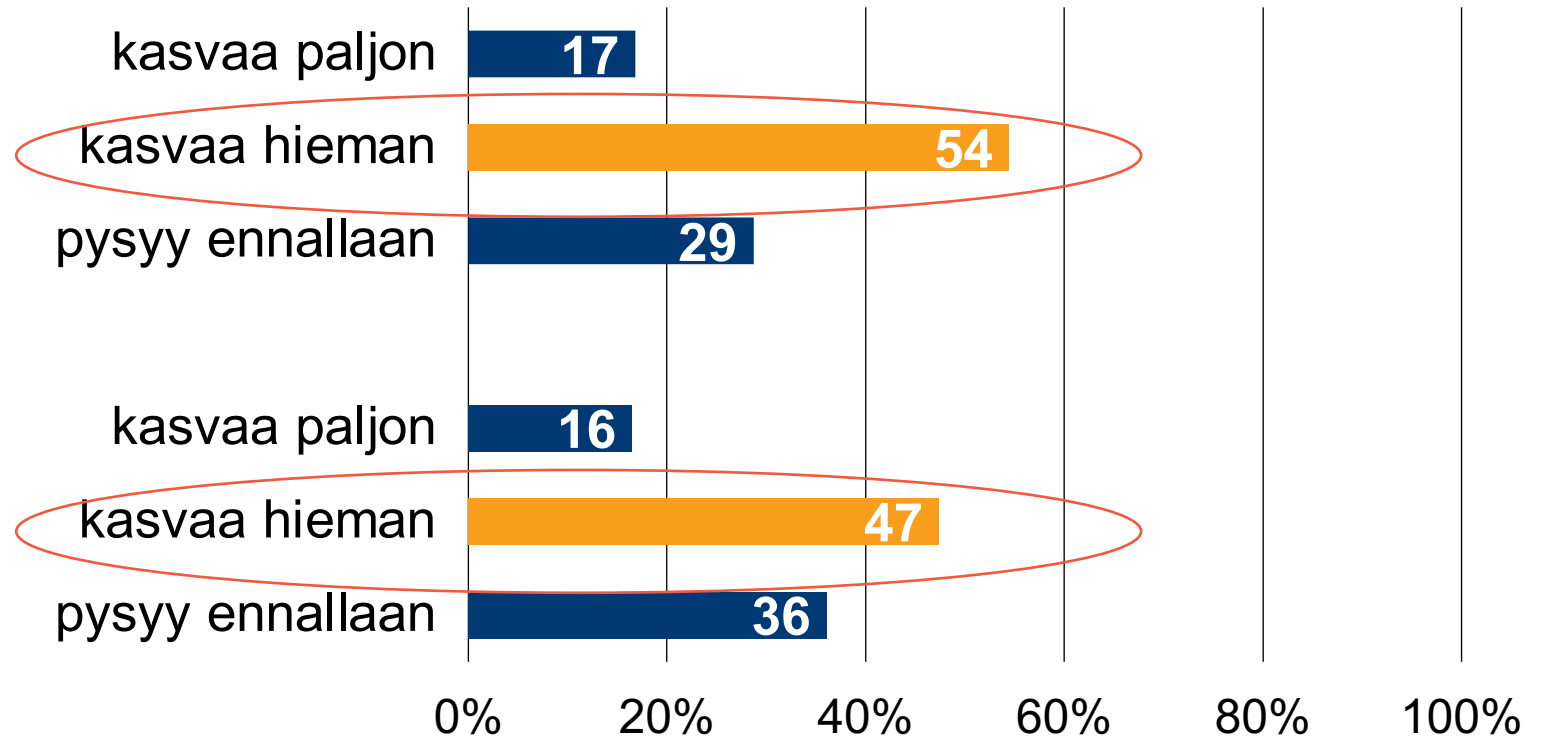
**64%**

Näkee, että Inklusiivisuuden merkitys kasvaa hieman tai paljon



# Useampi yritys kuitenkin ennustaa, että D&I:n merkitys kasvaa maltillisesti

**Monimuotoisuuden merkitys (%)**  
**N=101**



**Inklusion merkitys (%)**  
**N=97**

# D&I-kohdennettujen **resurssien** ei kuitenkaan uskota lisääntyvän samassa tahdissa



# 63%

yrityksistä arvioi, että D&I-työhön kohdennettavat resurssit **tulevat pysymään samana** seuraavan viiden vuoden aikana.



**Vielä pähkinänkuoressa**



# Monimuotoisuus ja inkluusio yrityksissä 2022

1

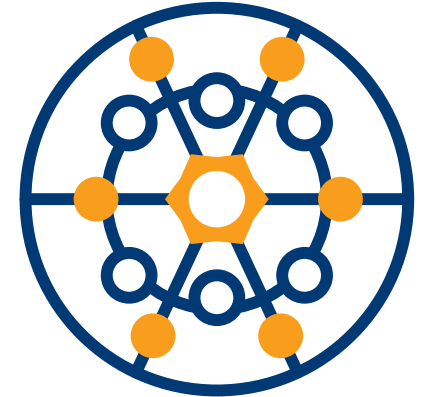
Monimuotoisuus ja erityisesti inkluusio nähdään yrityksissä tällä hetkellä **melko olennaisina teemoina**. Yritykset arvioivat, että D&I:n merkitys tulee tulevaisuudessa kasvamaan entisestään.

2

Yksittäisiä monimuotoisuutta ja inklusiota edistäviä **toimenpiteitä** on otettu käyttöön suurimmassa osassa yrityksiä. Systemaattinen **monimuotoisuusjohtaminen** ei vielä ole yhtä yleistä.

3

Tällä hetkellä merkittävimpinä monimuotoisuuden ja inklusion edistämiseen liittyvinä **haasteina** pidetään henkilöstön osaamistasoa, johdon ja henkilöstön sitoutumista sekä D&I:sta viestimistä.





**Kiitos!**

**Kysy lisää tutkimuksesta:  
fibs@fibsry.fi**



**Tauko**  
**Jatkamme 10:30**



**#monimuotoisuus2022**

**@FIBSry**



# Lopuksi

# Mitä seuraavaksi?

## ○ 1. Perusasiat kuntoon!

- Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointi –[työkalu](#)
- FIBS tallenne: [Monimuotoisuusjohtamisen alkeet: mitä, miksi ja miten?](#)
- Lain velvoitteet haltuun: mm. [tasa-arvo](#), [yhdenvertaisuus](#)



## ○ 2. Monimuotoisuusjohtaminen systemaattiseksi

- Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointi –[työkalu](#)
- FIBS materiaalit: [D&I –datasta](#) ja [vaikutusten mittaamisesta](#)
- [Monimuotoisuussitoumus](#)





**Kiitos!**