



Monimuotoisuus ja inkluisio yrityksissä 2022

Tutkimusraportti

Lukijalle

Tämä on FIBS:n tutkimusraportti, joka kertoo, miten Suomen suurimmat yritykset johtavat monimuotoisuutta ja inklusiota. Raportissa kerromme myös yritysten monimuotoisuuden ja inklusion käytännöistä ja haasteista sekä tulevaisuuden näkymistä.

Tutkimuksestamme selviää, että suurin osa yrityksistä on kehittänyt joitain monimuotoisuuteen ja inklusioon liittyviä asioita. Esimerkiksi 71 % yrityksistä on järjestänyt koulutuksia, joissa on käsitelty epäasialliseen käytökseen puuttumista. Sen sijaan järjestelmällinen monimuotoisuusjohtaminen ei ole yrityksissä yhtä yleistä. Esimerkiksi vain puolet yrityksistä kertoo, että monimuotoisuuden ja inklusion kehittäminen on kirjoitettu yrityksen strategiaan.

Yritykset siis tekevät jo jotain, vaikka ne eivät tee sitä kovin tavoitteellisesti. Viiden vuoden kuluttua tilanne voi olla jo toinen, sillä suurin osa tutkimukseen osallistuneista yrityksistä arvioi, että tulevaisuudessa monimuotoisuuden ja inklusion merkitys kasvaa työelämässä. Toisaalta, jos yritykset eivät käytä resursseja monimuotoisuuden ja inklusion kehittämiseen, silloin asiat eivät kehity hyvään suuntaan.

Kun yrityksessä on pula työntekijöistä, silloin monimuotoisuuden ja inklusion merkitys korostuu. On tärkeää, että yritykset tunnistavat työnhakijoiden pätevyyden ja osaamisen, vaikka työnhakijat ovat ehkä keskenään erilaisia. Kun yritys on aidosti monimuotoinen ja inklusiivinen, silloin työnhakija kokee yrityksen houkuttelevana työnantajana. Hän haluaa tehdä töitä sellaisessa yrityksessä. Ja kun kaikkien työntekijöiden on hyvä olla yrityksessä, silloin sinne halutaan jäädä töihin.

Tervetuloa lukemaan FIBS:n Monimuotoisuus ja Inklusio yrityksissä 2022 -tutkimusraporttia!

Mea Lakso, koordinaattori, FIBS



Tutkimuksen tärkeimmät määritelmät

○ Monimuotoisuus eli diversiteetti

Työelämän monimuotoisuudella eli diversiteetillä viitataan siihen, millaisia jäseniä ryhmään kuuluu. Ryhmän jäsenet eroavat toisistaan, koska heillä on erimerkiksi eri sukupuoli, ikä, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen, yhteiskuntaluokka, vamma, uskonto, kansalaisuus ja kielitausta.

Yritykset voivat lisätä monimuotoisuutta. Monimuotoisuuden lisäys on aina tapauskohtainen. Esimerkiksi miesvaltaisella alalla naisten mukaantulo lisää alan monimuotoisuutta ja päinvastoin.

○ Inklusiivisuus eli mukaan ottaminen

Inklusiolla eli mukaan ottamisella työelämässä tarkoitetaan sitä, että jokainen yrityksen työntekijä kokee, että hän kuuluu joukkoon. Häntä arvostetaan ja hänellä on vaikutusmahdollisuuksia, vaikka hänen taustansa on erilainen kuin muiden.

- Tässä tiivistelmässä kysymysten muotoilu ”monimuotoisuus ja/tai inklusio” on tiivistetty muotoon ”monimuotoisuus ja inklusio”. Vastaukset voivat siis viitata sekä monimuotoisuuteen että inklusioon tai vain toiseen näistä ellei toisin mainita.

Sisällys

1	Avaintulokset	5	5	Toimenpiteet, jotka edistävät monimuotoisuutta ja inklusiota yrityksissä	36
2	Tutkimuksen tausta, toteutus ja vastaajat	12	6	Monimuotoisuuden ja inklusion edistämisen haasteet	44
3	Monimuotoisuuden ja inklusion tärkeys yrityksille	20	7	Mitä tapahtuu monimuotoisuudelle ja inklusiolle tulevaisuudessa?	50
4	Monimuotoisuusjohtaminen yrityksissä	28	8	Liitteet: Vastaajien taustatiedot ja kysymysrunko	58

Tutkimuksen sisältöä saa lainata, kun lainauksessa mainitaan julkaisija eli FIBS. Julkaisua ei saa julkaista kokonaan tai jakaa edelleen missään kanavassa.



1

Avaintulokset

Monimuotoisuus ja inklusio yrityksissä vuonna 2022

1

Yritykset pitävät monimuotoisuutta ja erityisesti inklusiota **melko tärkeinä asioina** tällä hetkellä. Yritykset arvioivat, että monimuotoisuuden ja inklusion merkitys kasvaa entisestään tulevaisuudessa.

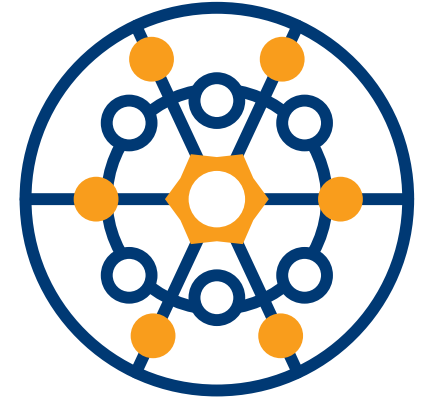
2

Suurimmassa osassa yrityksiä on otettu käyttöön yksittäisiä **toimenpiteitä**, joilla yritykset edistävät monimuotoisuutta ja inklusiota. Järjestelmällinen **monimuotoisuusjohtaminen** ei vielä ole yrityksissä yhtä yleistä.

3

Tällä hetkellä tärkeimpiä monimuotoisuuden ja inklusion edistämisen **haasteita** ovat

- henkilöstön osaaminen
- johdon ja henkilöstön sitoutumista
- monimuotoisuudesta ja inklusiosta viestiminen.



Inklusiivisuus on yrityksille tärkeämpi asia kuin monimuotoisuus.



65%

Inklusiivisuus on melko tai erittäin tärkeä asia suurelle osalle yrityksiä.



54%

Monimuotoisuus on melko tai erittäin tärkeä asia noin joka toiselle yritykselle.

Yritykset tekevät jo joitain monimuotoisuutta ja inklusiota tukevia asioita.

Yritykset tekevät laajasti joitain henkilöstöön liittyviä toimenpiteitä.



71% on tarjonnut henkilökunnalle koulutusta, jossa on käsitelty epäasialliseen käytökseen puuttumista.

66% on huomionnut esteettömyyden toimitiloissaan.

63% on kartoittanut ja poistanut selittämättömiä palkkaeroja.

Yrityksissä käytetään joitain rekrytointiin liittyviä toimenpiteitä yleisemmin ja jotain selvästi harvemmin.

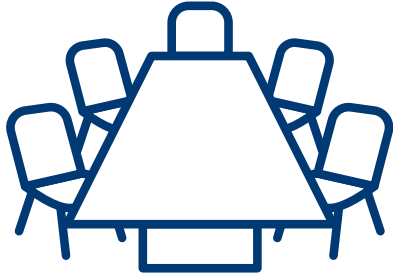


61% soveltaa kriittistä harkintaa, kun he määrittelevät kielitaitoa.

59% käyttää monimuotoisia rekrytointikanavia.

7% on hyödyntänyt anonyymiä rekrytointia eli käsittelee työnhakijoiden hakemuksia ilman heidän tunnistetietojaan kuten nimeä tai syntymäaikaa.

Järjestelmällinen monimuotoisuuden ja inklusion johtaminen ei vielä ole arkipäivää yrityksissä.

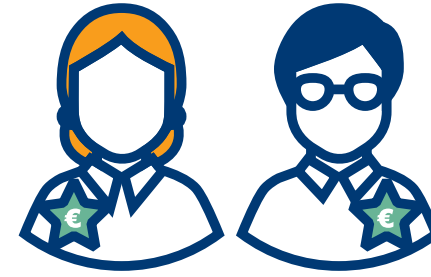


Joka toinen yritys käyttää joitain **monimuotoisuuden ja inklusion johtamisen käytäntöjä.**

53% keskustelee johtoryhmässä säännöllisesti monimuotoisuuden ja inklusion kysymyksistä.

52% seuraa monimuotoisuuden ja inklusion johtamisen edistymistä.

50% on kirjoittanut monimuotoisuuden ja inklusion yrityksen strategiaan.



Monimuotoisuus ja inklusio näkyvät vielä harvoin yritysten **kannustinjärjestelmässä ja palkitsemisjärjestelmässä tai johtoryhmän kokoonpanon tavoitteissa.**

7% huomioi monimuotoisuuden ja inklusion johdon kannustinjärjestelmässä ja palkitsemisjärjestelmässä.

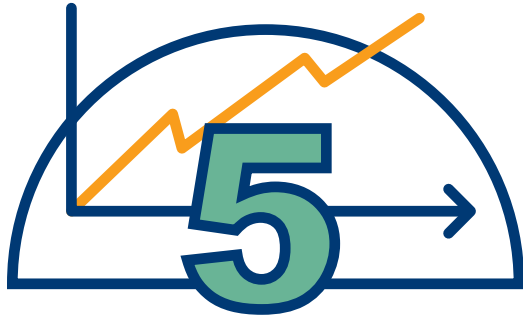
18% on määritellyt johtoryhmän kokoonpanolle monimuotoisuustavoitteet.

Monimuotoisuuden ja inklusion edistämisen suurimmat haasteet ovat osaaminen, sitoutuminen ja viestintä.



Vähintään 40 % yrityksistä haluaa löytää ratkaisun seuraaviin **monimuotoisuuden ja inklusion haasteisiin** seuraavan puolen vuoden aikana:

- Henkilöstön osaaminen ja koulutus
- Henkilöstön sitoutuminen monimuotoisuuden ja inklusion edistämiseen
- Ylimmän johdon sitoutuminen monimuotoisuuden ja inklusion edistämiseen
- Monimuotoisuudesta ja inklusiosta viestiminen



Yritykset arvioivat, että monimuotoisuuden ja inklusion merkitys kasvaa entisestään seuraavan viiden vuoden aikana.

71% arvioi, että monimuotoisuuden merkitys kasvaa hieman tai paljon.

64% arvioi, että inklusiivisuuden merkitys kasvaa hieman tai paljon.



Yritykset eivät kuitenkaan usko, että monimuotoisuuteen ja inklusioon tarkoitetut resurssit kasvavat samassa tahdissa.

63% arvioi, että monimuotoisuuteen ja inklusioon tarkoitetut resurssit pysyvät samana seuraavan viiden vuoden aikana.

2

Tutkimuksen tausta, toteutus ja vastaajat

FIBSin kyselytutkimus suomalaisten yritysten monimuotoisuustyön ja inklusiotyön tilasta

Tutkimuksesta

- Monimuotoisuus ja inklusio yrityksissä -tutkimuksessa selvitettiin suurten suomalaisten yritysten monimuotoisuusjohtamisen eli D&I:n käytäntöjä, haasteita ja tulevaisuuden näkymiä. Inklusio tarkoittaa mukaan ottamista.
- Tutkimus tehtiin ensimmäistä kertaa. Se on Suomen monipuolisin kysely, joka selvittää yritysten D&I-toiminnan tilaa.
- Tutkimukseen vastasi kaikkiaan 103 HR-johtajaa, toimitusjohtajaa ja muuta D&I:sta vastaavaa henkilöä. Tutkimuksen toteutti Innolink puhelinhaastatteluina ja sähköpostikyselynä 6.6.-30.9.2022.

Tulosten hyödyntämisestä

Tutkimus tarjoaa hyödyllistä tietoa D&I-työn nykytilasta yrityksille, elinkeinoelämän vaikuttajille, tutkijoille ja muille, jotka ovat kiinnostuneet D&I-työn tilasta. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:

- Kun halutaan tukea yrityksen D&I -johtamiseen, strategiseen suunnitteluun sekä toiminnan kehittämiseen.
- Kun tehdään itsearviointia yrityksen monimuotoisuusjohtamisesta ja monimuotoisuustoimenpiteiden nykytilasta.
- Kun halutaan tukea sisäisiin vastuullisuuskoulutuksiin tai viestintään, myyntiin ja markkinointiin.
- Kun halutaan tutkia suomalaisten yritysten D&I -toiminnan, D&I -pääpainojen ja tulevaisuuden uusia suuntauksia.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Suomen 1000 suurinta yritystä ja muita tärkeitä toimijoita kuten osuuskuntia ja keskinäisiä yhtiötä.

Vastaajat

Tutkimukseen osallistui

103 yritystä.

Jokaisesta yrityksestä kyselyyn vastasi yksi monimuotoisuudesta ja inklusiosta vastaava henkilö.

Vastaajat jakautuivat seuraavasti:

59% HR-johtajia tai -päälliköitä

22% Toimitusjohtajia

12% Yritysvastuusta vastaavia johtajia tai päälliköitä

17% pörssiyrityksiä

53% yrityksiä, joilla henkilöstöä vain Suomessa

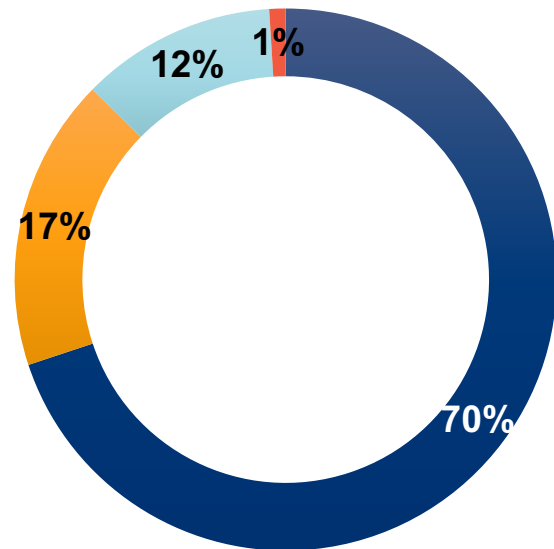
14% FIBSin jäseniä

Katso lisätietoja vastaajista sivulla XX

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Suomen 1000 suurinta yritystä ja muita tärkeitä toimijoita kuten osuuskuntia ja keskinäisiä yhtiötä. 1/2

Yhtiömuoto

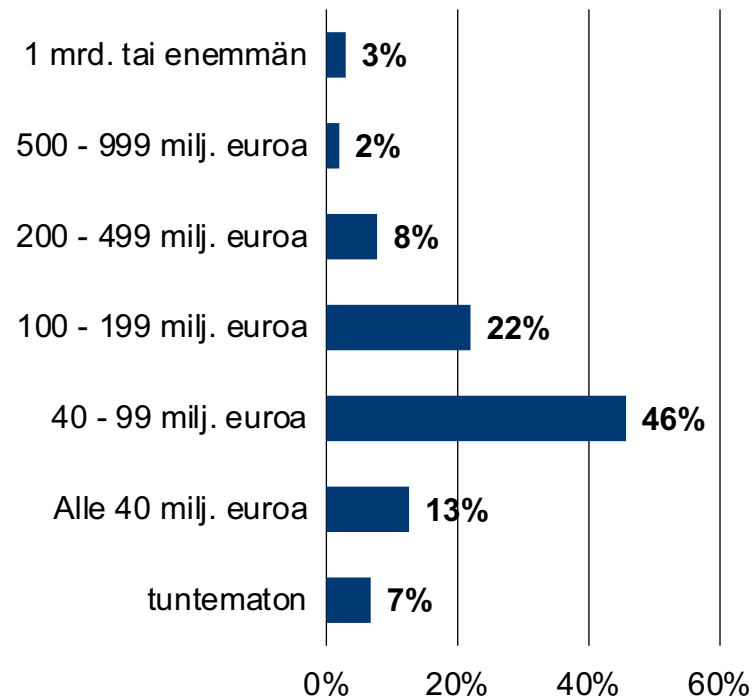
Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.



- Osakeyhtiö (OY)
- Julkinen (=pörssinoteerattu) osakeyhtiö (Oyj)
- Muu
- Osuuskunta

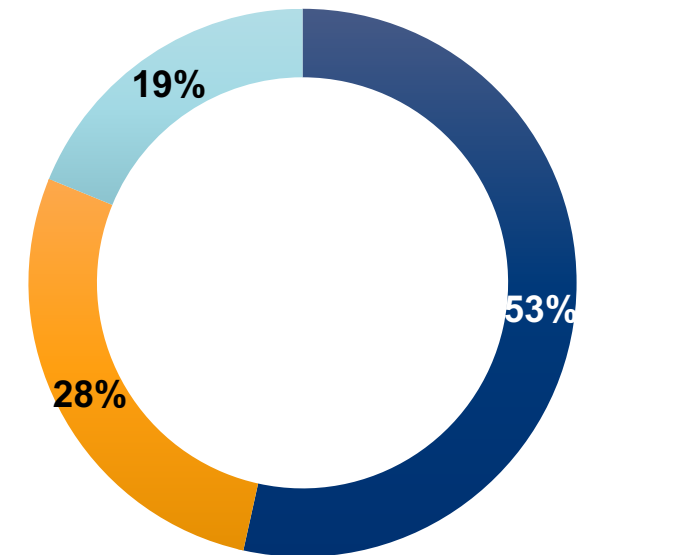
Liikevaihto

Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.



Kansainvälisyys

Kysymykseen vastasi 101 vastaajaa.

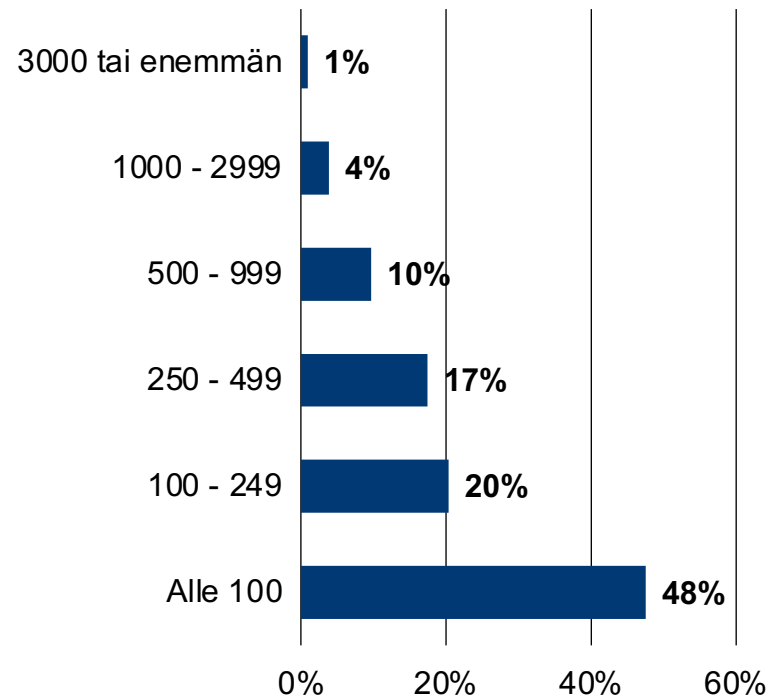


- Suomalainen yritys, jolla on henkilöstöä vain Suomessa
- Suomalainen yritys, jolla on henkilöstöä Suomessa ja ulkomailla
- Kansainvälisen yrityksen Suomen tytäryhtiö

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Suomen 1000 suurinta yritystä ja muita tärkeitä toimijoita kuten osuuskuntia ja keskinäisiä yhtiötä. 2/2

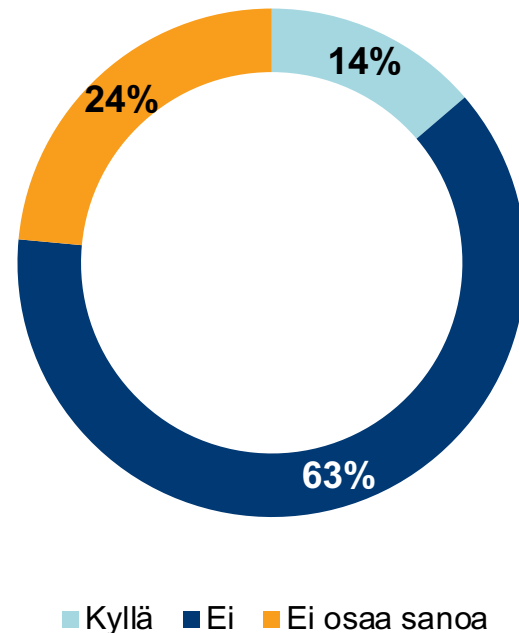
Henkilöstömäärä

Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.



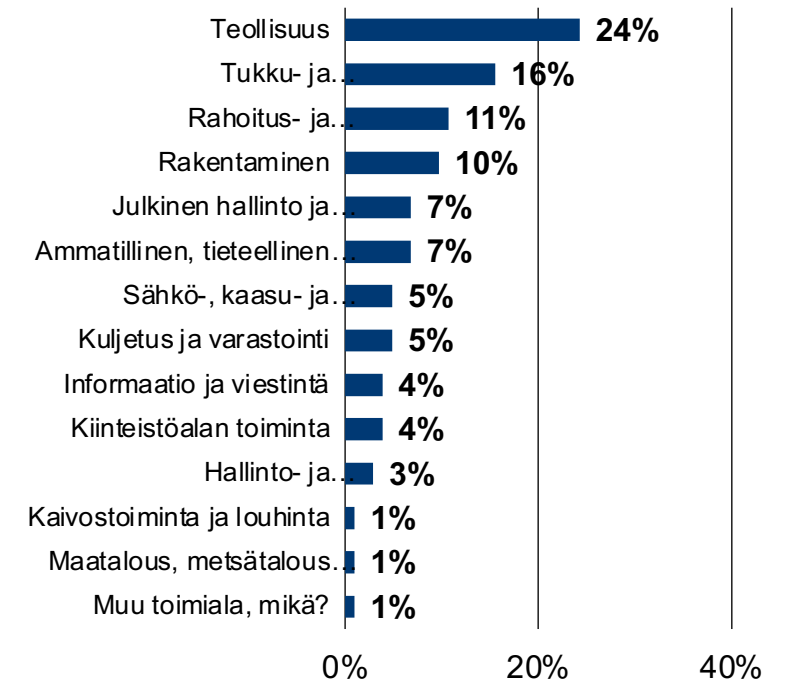
FIBSin jäsenyys

Kysymykseen vastasi 102 vastaajaa.



Toimiala

Kysymyksen vastasi 103 vastaajaa.



Tutkimuksen kohderyhmät ja tiedonkeruu 1/2

Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmiä oli kolme:

- Yritykset, jotka kuuluvat liikevaihdoltaan Suomen 1000 suurimpaan yritykseen.
- Muita tärkeitä toimijoita, kuten osuuskuntia ja keskinäisiä yhtiöitä.
- Yrityksiä, joilla on vaatimaton liikevaihto, mutta merkittävä tase. Tällaisia yrityksiä ovat esimerkiksi eläkevakuutusyhtiöt.

Otanta

- Tutkimus perustuu 103 vastaukseen.
- Vastaajat jakautuivat seuraavasti:
 - 70 % osakeyhtiöitä
 - 17 % julkisesti noteerattuja pörssiyhtiöitä
 - 13 % muita organisaatioita.
- Kysymyksiin vastasivat henkilöt, jotka vastasivat yrityksen monimuotoisuuteen ja/tai inklusioon liittyvistä asioista.
- Jokaisesta organisaatiosta otettiin aineistoon vain yksi vastaaja.
- Kerätty aineisto antaa kohtuullisen hyvän yleisen kokonaiskuvan tutkittavista ilmiöistä. Lisäksi vastaukset edustavat hyvin kohderyhmän kokonaisvaltaista rekisteripointintaa taustamuuttujien suhteen.
- Kun tarkastellaan ryhmien välisiä eroja, on hyvä huomioida, että erot edustavat ensisijaisesti tutkimukseen osallistuneiden yritysten eroja.

Tutkimuksen kohderyhmät ja tiedonkeruu 2/2

Yhteydenotot vastaajiin ja tiedonkeruu

- Innolink teki tutkimuksen puhelinhaastatteluna ja sähköpostikyselynä suomeksi. Kyselyyn oli mahdollista vastata myös englanniksi.
- Tietoa kerättiin ensisijaisesti puhelinhaastattelussa. Jos vastaajalla ei ollut aikaa vastata kysymyksiin puhelimesta, hänelle tarjottiin sähköistä tutkimuslomaketta.
- Tutkimuksesta kerrottiin myös FIBSin markkinointikanavissa, jossa jaettiin myös linkki vastauslomakkeeseen.
- 93 % vastaajista vastasi kyselyyn puhelimesta. 4 % vastaajista vastasi sähköisellä lomakkeella.
- Haastattelut tehtiin 6.6.-30.9.2022.

Muuta

- Tutkimuksen virhemarginaali on +/-9,2 % luottamusvälillä 95.
- Tästä tutkimusraportin tiivistelmästä löytyvät vain tutkimuksen tärkeimmät tulokset. Laajemmat ja tarkemmat tutkimustulokset löytyvät varsinaisesta tutkimusraportista. FIBSin jäsenet voivat ladata raportin FIBSin verkkosivuilta osoitteesta fibsry.fi > uutishuone
- Innolink teki tutkimuksen haastattelut.
- Includia Leadership auttoi FIBSiä tutkimustulosten analyysissä.



Tutkimuksen toteutti FIBS – Pohjoismaiden suurin yritysvastuuverkosto



412

jäsentä (10/2022)



78%

Yritykset

22%

Muut



Tarkoituksemme on vauhdittaa vastuullisuuden tekijöitä kohti kestävämpää maailmaa

Tarjoamme parhaat keinot kehittää vastuullista ja kestävää liiketoimintaa

- ✓ Pysy ajan tasalla
- ✓ Syvennä osaamista
- ✓ Löydä vertaistukea
- ✓ Verkostoidu

Lisätietoa osoitteesta fibsry.fi

Seuraa meitä [LinkedIn](#) | [Twitter](#)

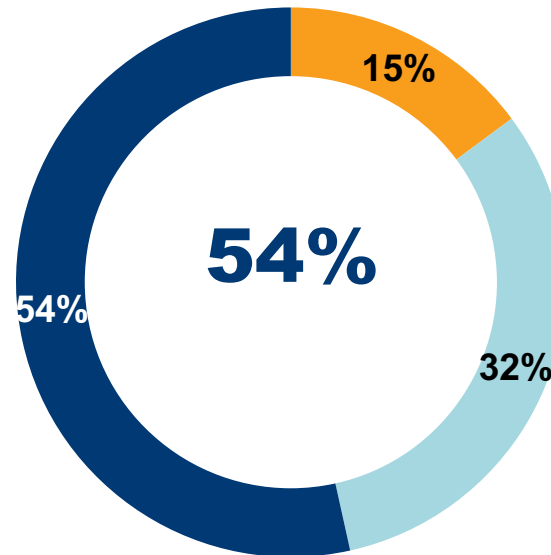
3

Monimuotoisuuden ja inklusion tärkeys yrityksille

Yritysten mielestä inklusiivisuus on tällä hetkellä tärkeämpää kuin monimuotoisuus.

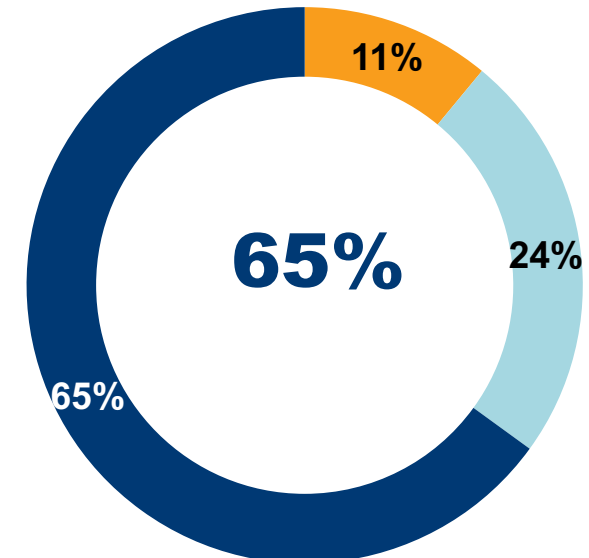
Monimuotoisuuden tärkeys

Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.



Inklusion tärkeys

Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.



- Kaksi kolmesta vastaajasta sanoi, että inklusio on juuri nyt tärkeä asia omalle yritykselle.
- Joka toiselle yritykselle monimuotoisuus on tärkeä asia.
- Iso osa vastaajista ei osannut ottaa kantaa siihen, ovatko monimuotoisuus tai inklusio tärkeitä.

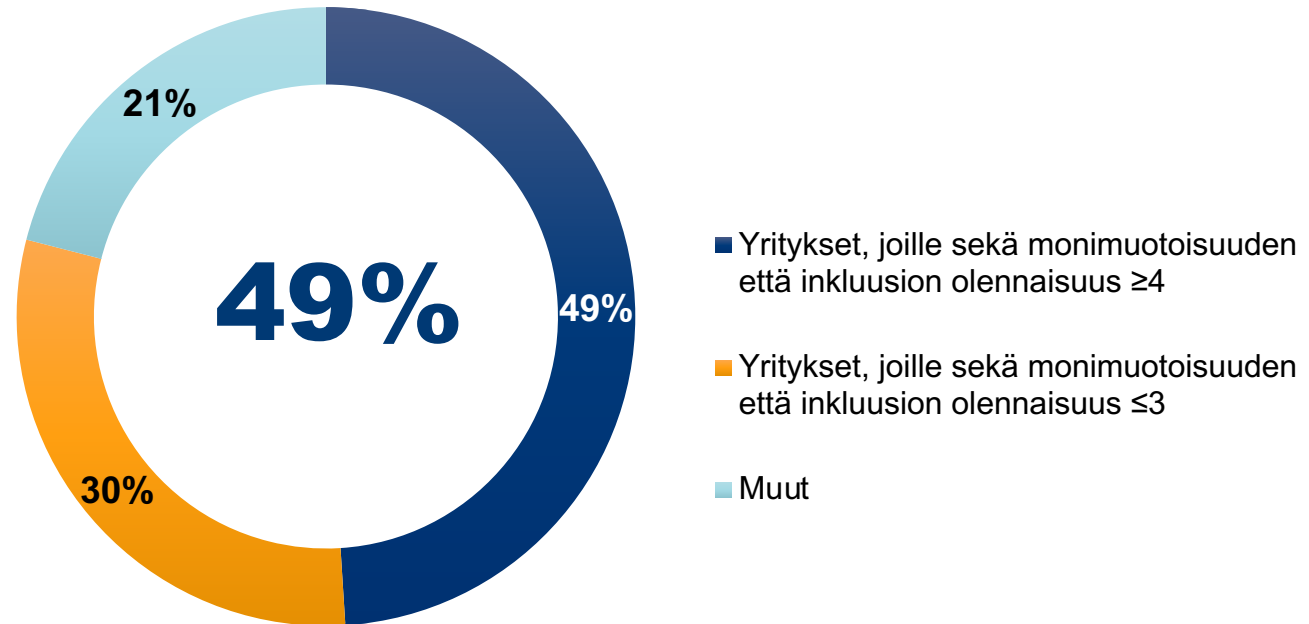
■ 1-2= Ei lainkaan tai kovinkaan olennaista
■ 3= Ei olennaista eikä epäolennaista
■ 4-5= Melko olennaista tai erittäin olennaista

Puolet yrityksistä sanoi, että sekä monimuotoisuus että inkluusio ovat heille tärkeitä asioita.

Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden tärkeys

Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.

- Joka toinen vastaaja arvioi, että sekä monimuotoisuus että inkluusio ovat melko tai erittäin tärkeitä asioita yritykselle.

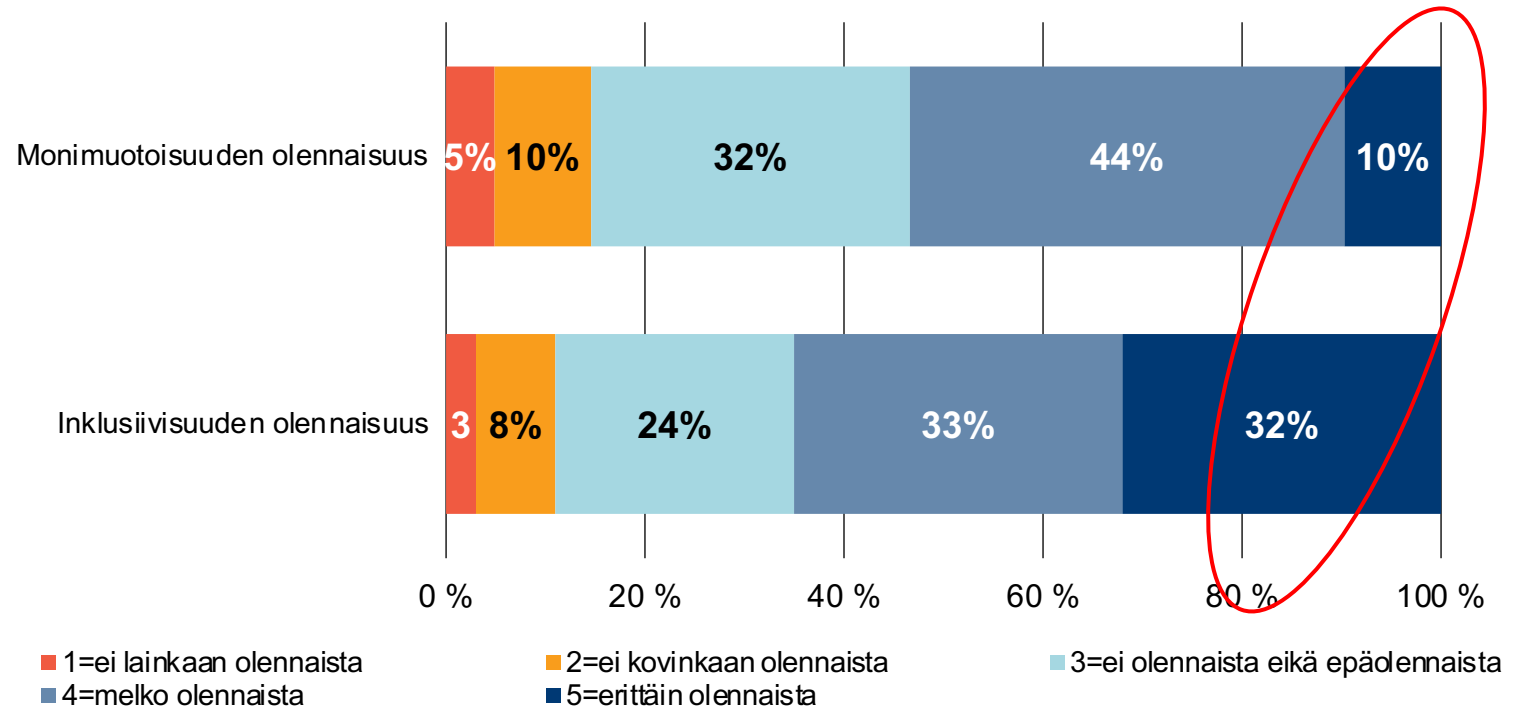


Vain pienelle osalle yrityksiä monimuotoisuus tai inkluusio on erittäin tärkeää.

- Yritykset arvioivat inklusiivisuuden kolme kertaa monimuotoisuutta useammin erittäin tärkeäksi asiaksi omalle yritykselle.

Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden tärkeys

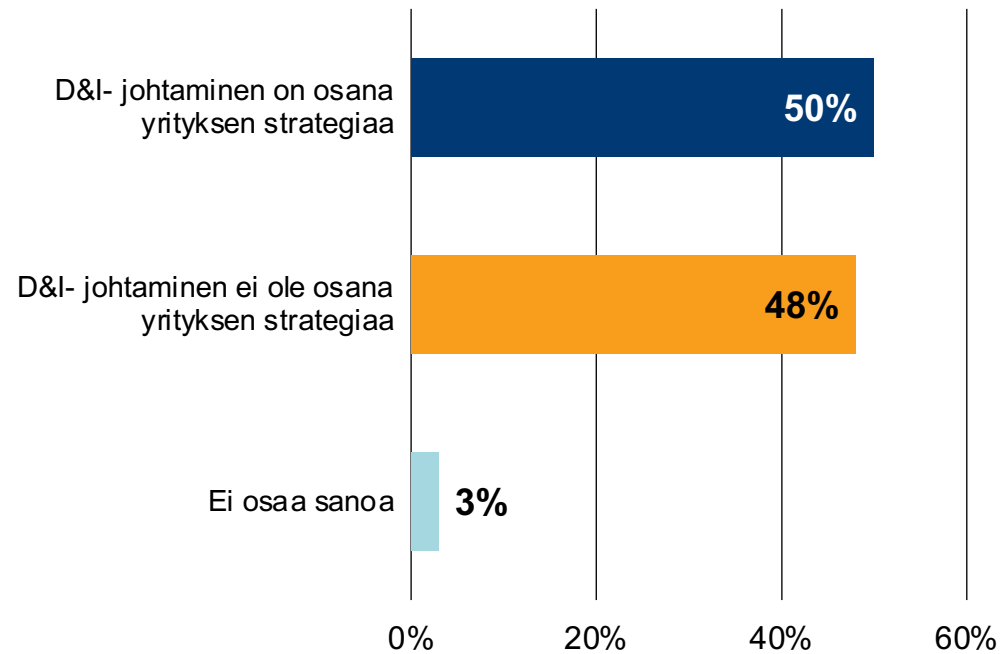
Kysymykseen monimuotoisuudesta vastasi 103 vastaajaa.
Kysymykseen inklusiivisuudesta vastasi 100 vastaajaa.



Erityisesti ne yritykset pitävät monimuotoisuutta ja inkluusiota tärkeänä, joiden strategiaan ne on kirjoitettu 1/2

Monimuotoisuuden ja inklusion johtaminen osana yrityksen strategiaa

Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.

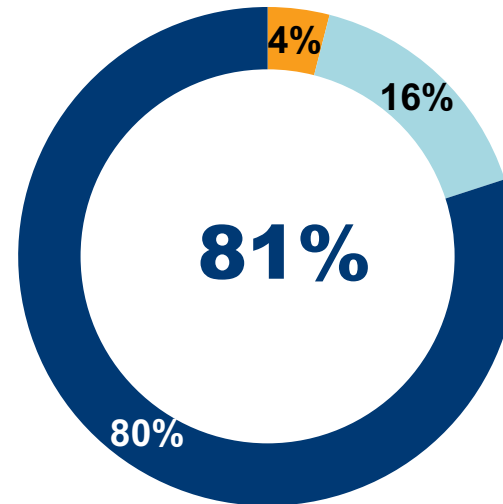


Erityisesti ne yritykset pitävät monimuotoisuutta ja inklusiota tärkeänä, joiden strategiaan ne on kirjoitettu 2/2.

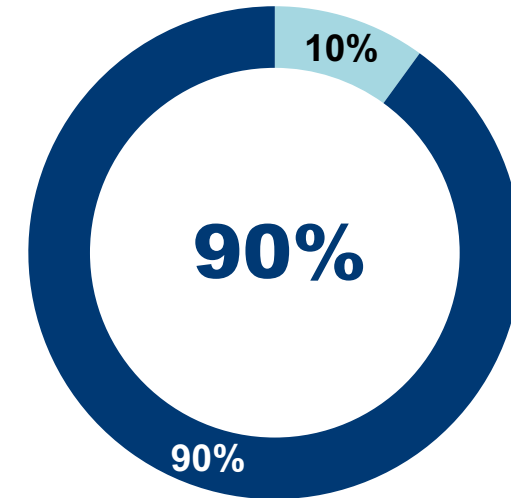
Monimuotoisuuden ja inklusion johtaminen osana yrityksen strategiaa

- Näistä yrityksistä jopa 90 % pitää inklusiota melko tai erittäin tärkeänä.

Monimuotoisuuden tärkeys
Kysymykseen vastasi 51 vastaajaa.



Inklusion tärkeys
Kysymykseen vastasi 50 vastaajaa.



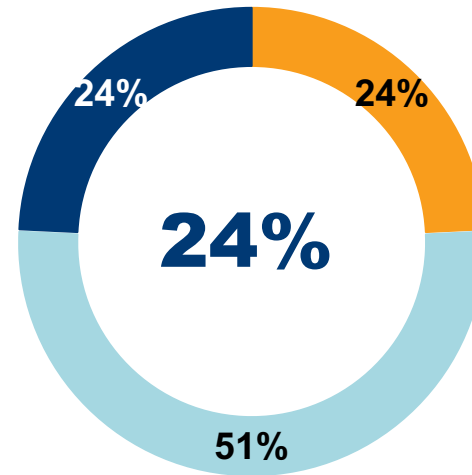
■ 1-2= Ei lainkaan tai kovinkaan olennaista ■ 3= Ei olennaista eikä epäolennaista ■ 4-5= Melko olennaista tai erittäin olennaista

Ero on merkittävä verrattuna niihin yrityksiin, joilla monimuotoisuuden ja inklusion johtaminen ei ole osana strategiaa.

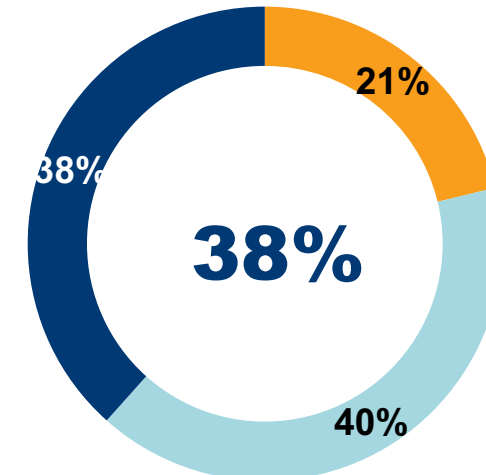
Monimuotoisuuden ja inklusion johtaminen ei ole osana yrityksen strategiaa.

- Näistä yrityksistä vähemmistö pitää monimuotoisuutta ja inklusiota tärkeinä.
- Ero on yli 50 % kummankin teeman kohdalla.

Monimuotoisuuden tärkeys
Kysymykseen vastasi 49 vastaajaa.



Inklusion tärkeys
Kysymykseen vastasi 47 vastaajaa.



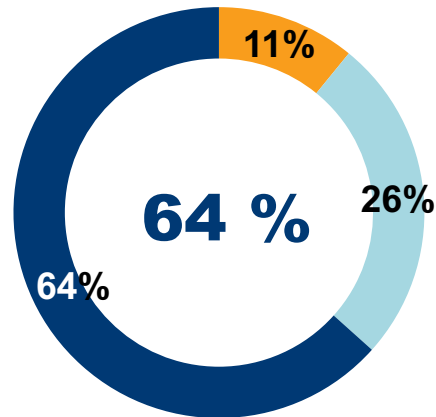
■ 1-2=Ei lainkaan tai kovinkaan olennaista ■ 3= Ei olennaista eikä epäolennaista ■ 4-5=Melko olennaista tai erittäin olennaista

Kansainväliset yritykset pitävät monimuotoisuutta ja inkluusiota tärkeämpinä kuin ne yritykset, jotka toimivat vain Suomessa.

Kansainväliset yritykset

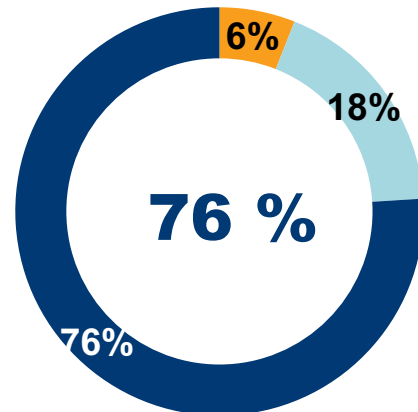
Monimuotoisuuden tärkeys

Kysymykseen vastasi 47 vastaajaa.



Inklusion tärkeys

Kysymykseen vastasi 45 vastaajaa.

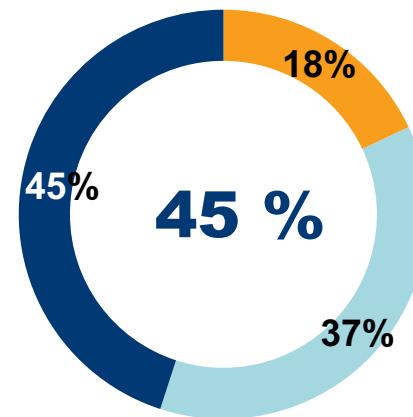


■ 1-2=El iankaan tai kovinkaan olennaista ■ 3= Ei olennaista eikä epäolennaista ■ 4-5=Melko olennaista tai erittäin olennaista

Suomalaiset yritykset, joilla henkilöstöä vain Suomessa

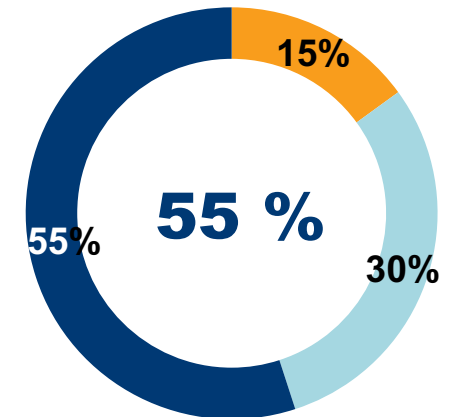
Monimuotoisuuden tärkeys

Kysymykseen vastasi 54 vastaajaa.



Inklusion tärkeys

Kysymykseen vastasi 54 vastaajaa.



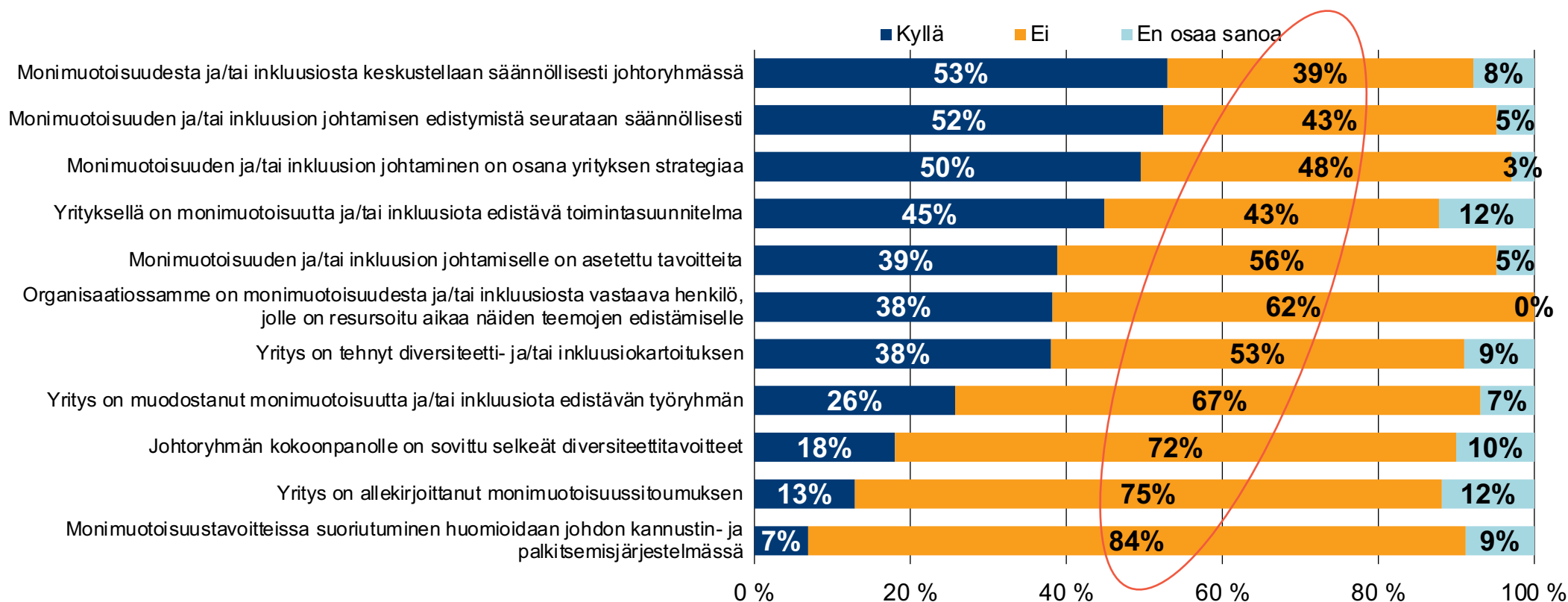
■ 1-2=El iankaan tai kovinkaan olennaista ■ 3= Ei olennaista eikä epäolennaista ■ 4-5=Melko olennaista tai erittäin olennaista

4

Monimuotoisuusjohtamisen käytännöt

Monimuotoisuusjohtamisen tavat ja toimenpiteet eivät vielä ole kovin yleisiä yrityksissä.

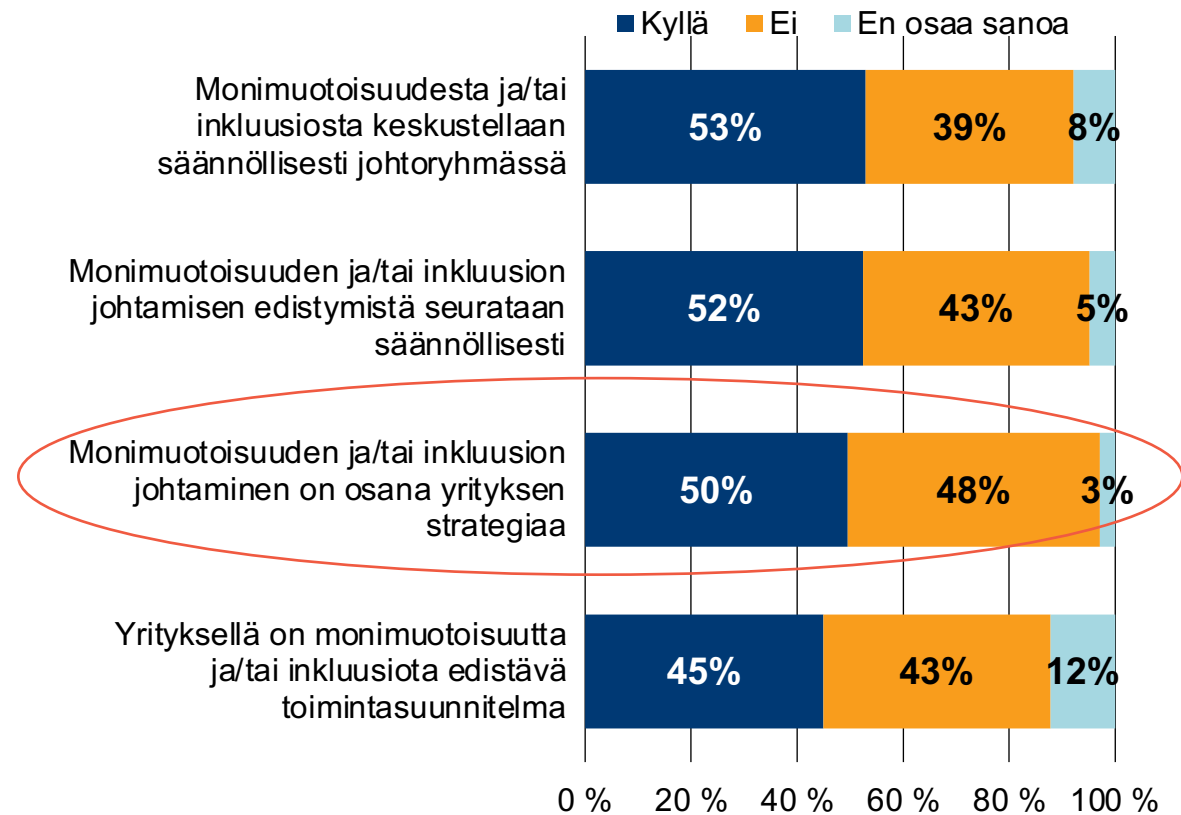
Monimuotoisuusjohtamisen ja inklusiojohtamisen käytännöt ja toimenpiteet



Kuitenkin jo joka toinen tutkimukseen osallistunut yritys käyttää joitain monimuotoisuusjohtamisen tapoja.

Jopa puolella kyselyyn vastanneista yrityksistä monimuotoisuuden ja inklusion johtaminen on osana yrityksen strategiaa.

Monimuotoisuusjohtamisen ja inklusiojohtamisen käytännöt ja toimenpiteet

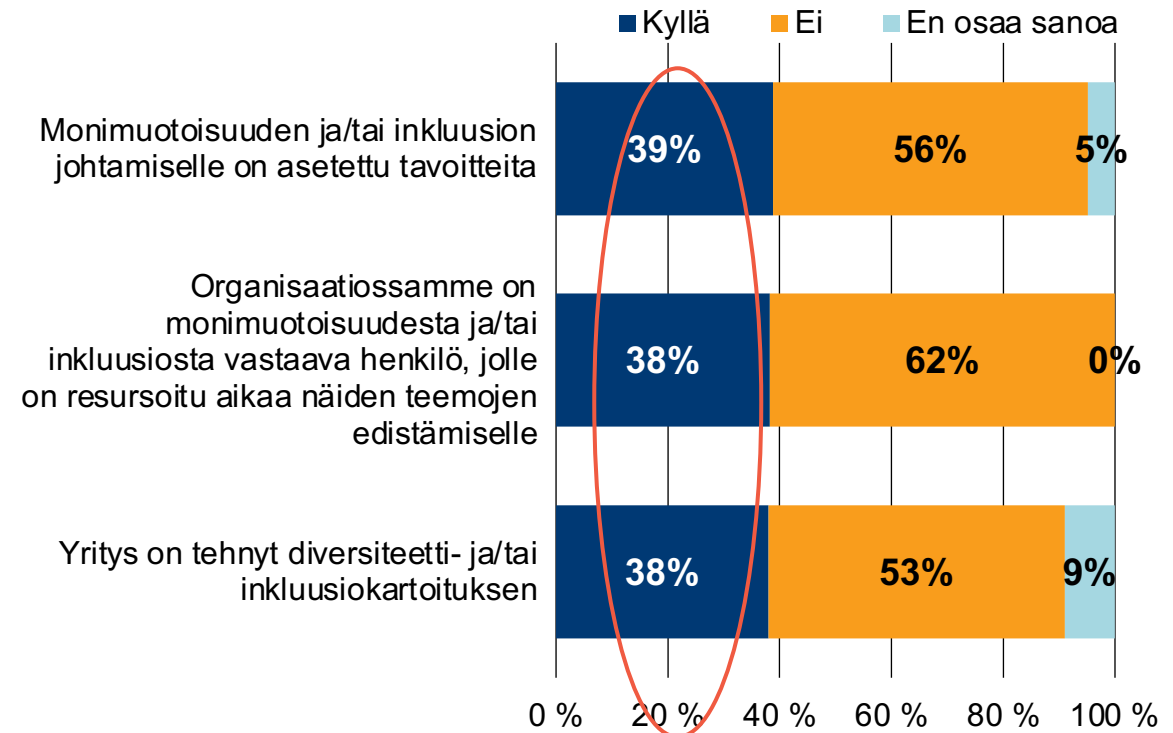


Monimuotoisuusjohtaminen ja inklusiojohtaminen on järjestelmällistä silti vain harvassa yrityksessä.

Monimuotoisuusjohtamisen ja inklusiojohtamisen käytännöt ja toimenpiteet

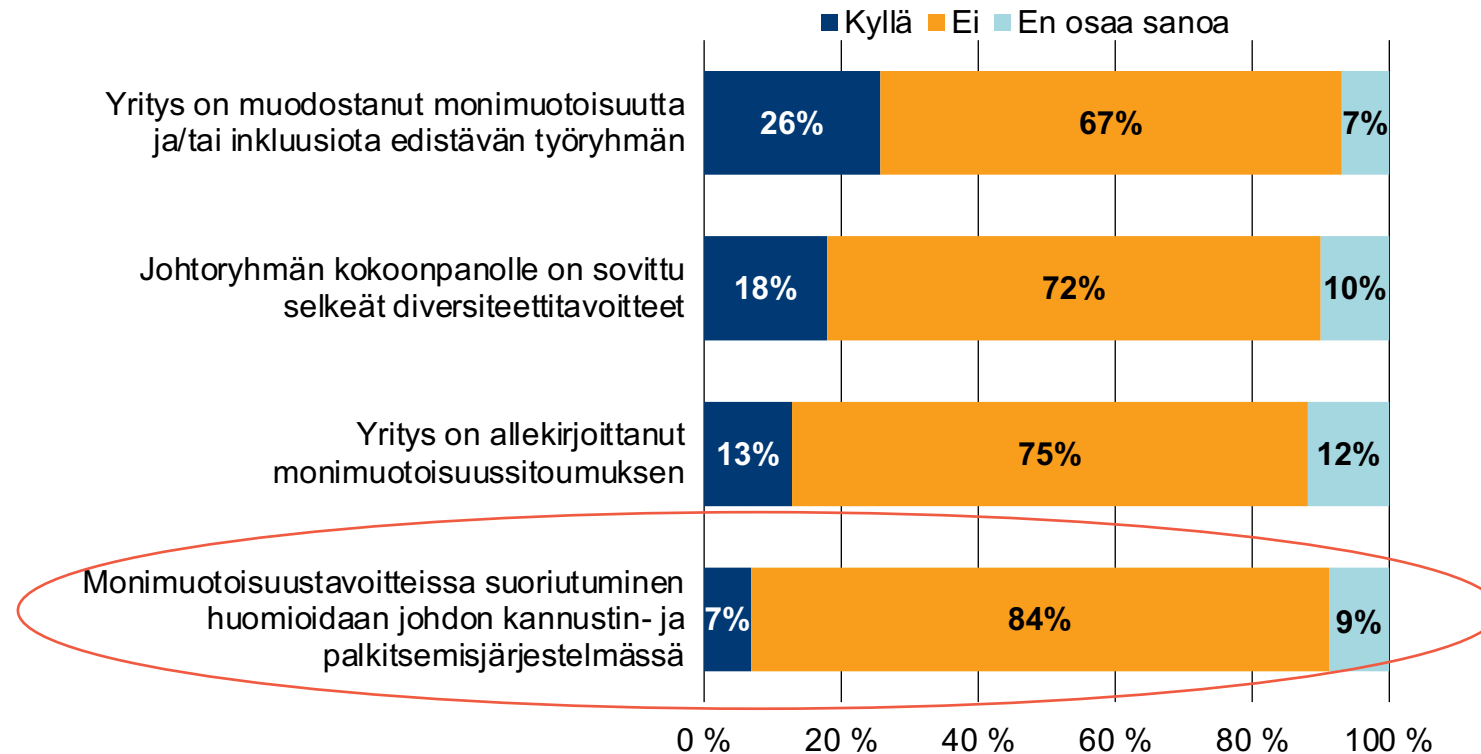
Vain kaksi viidestä kyselyyn vastanneesta yrityksestä on asettanut monimuotoisuusjohtamiselle ja inklusiojohtamiselle tavoitteita tai selvittänyt yrityksen monimuotoisuuden ja inklusion tilaa.

Yhtä harvoissa yrityksissä on nimetty henkilö, joka vastaa monimuotoisuudesta ja inklusiosta, ja jolle on resursoitu aikaa monimuotoisuuden ja inklusion kehittämiseen yrityksessä.



Monimuotoisuus ja inklusio on sisällytetty hyvin harvoin johdon kannustinjärjestelmään ja palkitsemisjärjestelmään.

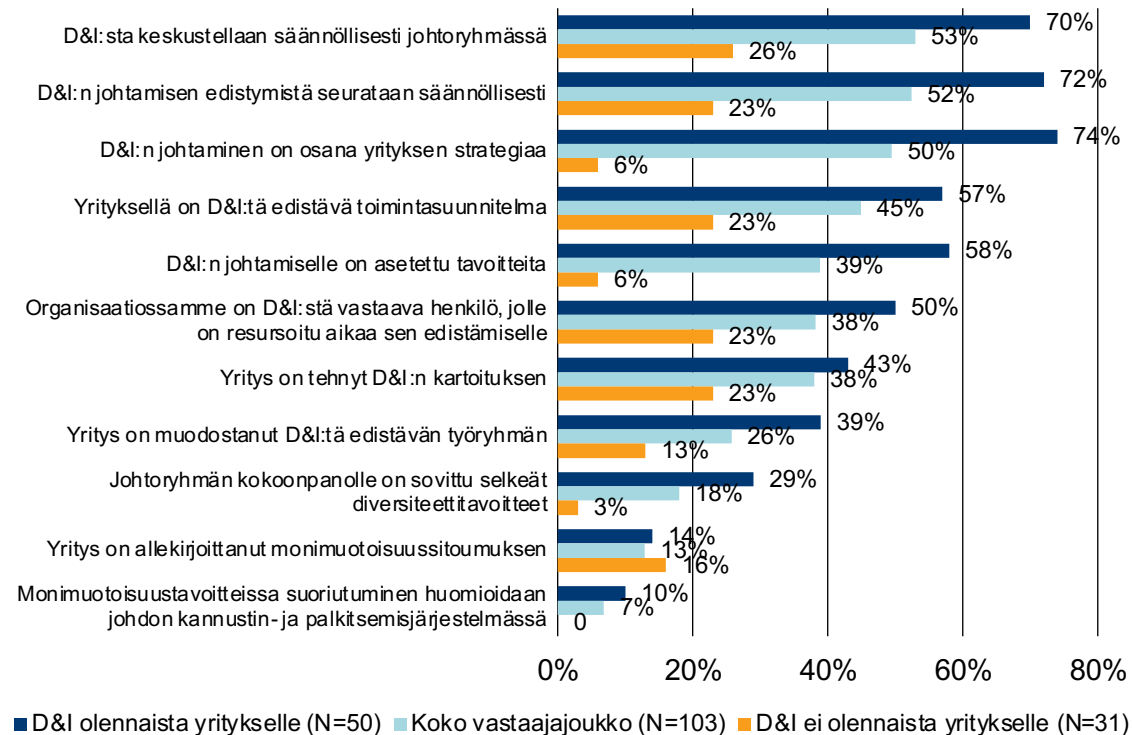
Monimuotoisuusjohtamisen ja inklusiojohtamisen käytännöt ja toimenpiteet



Kun monimuotoisuus ja inkluusio on yritykselle tärkeää, se näkyy myös useammin yrityksen strategiassa ja teoissa – ja kääntäen.

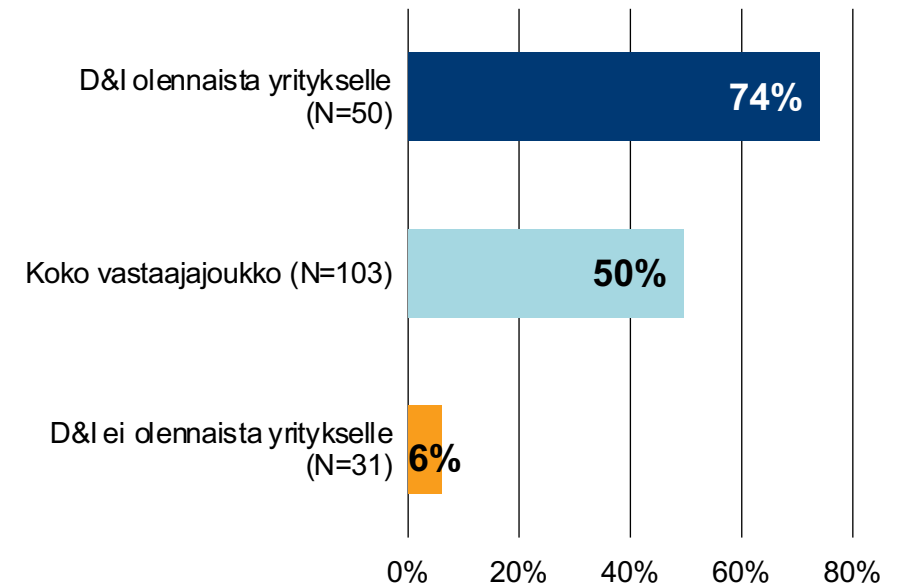
Monimuotoisuusjohtamisen ja inklusiojohtamisen käytäntöjen ja toimenpiteiden yleisyys

Kysymykseen vastasi 103 vastasi.



Monimuotoisuusjohtaminen ja inklusiojohtaminen osana yrityksen strategiaa

Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.





Näkökulma Selvitys antaa suuntaviivoja ja mittareita vaikuttavaan monimuotoisuustyöhön ja inklusiotyöhön

Monimuotoisuus näyttää erilaiselta eri yrityksissä. Jokaisella yrityksellä on omat haasteet ja mahdollisuudet edistää inklusiota. Yrityksen on tärkeää selvittää ensin nuo haasteet ja mahdollisuudet, jotta se onnistuu monimuotoisuustyössä ja inklusiotyössä. Vain 38 % FIBSin tutkimukseen osallistuneista yrityksistä on selvittänyt, mikä on yrityksen monimuotoisuuden ja inklusion nykytila.

Jos yritys ei ole selvittänyt nykytilaa, silloin monimuotoisuustyö ja inklusiotyö perustuu arvauksille. Lisäksi resursseja on vaikeaa kohdistaa parhaalla mahdollisella tavalla. Siksi selvitys tuo yritykselle monia hyötyjä.

Ensinnäkin selvitys auttaa tunnistamaan ne käytännöt, toimintatavat ja yrityskulttuurin osat, jotka haastavat monimuotoisuutta ja inklusiota. Kun yritys tietää, mitä asioista on hyvä kehittää, silloin rajalliset monimuotoisuustyön ja inklusiotyön resurssit on mahdollista kohdistaa tehokkaasti.

Toisekseen kun asioita selvitetään säännöllisesti, silloin yrityksen on helpompi seurata ja mitata monimuotoisuustyön ja inklusiotyön edistymistä. Säännöllinen selvitystyö tuo varmuutta siitä, että työ tuottaa tulosta ja suunta on oikea. Koska monimuotoisuuden ja inklusion johtaminen on pitkäjänteistä ja usein haastavaa työtä, on tärkeää myös iloita onnistumisista. Silloin henkilöstön motivaatio ja tahto säilyvät parhaiten.

Kolmanneksi selvitystyö osallistaa ja sitouttaa koko henkilöstöä monimuotoisuustyöhön ja inklusiotyöhön. On tärkeää, että henkilöstöltä kysytään monimuotoisuudesta ja inklusiosta. Silloin syntyy tärkeitä keskusteluita, joita ei ehkä muuten syntyisi. Tutkimusten mukaan henkilöstö on sitoutuneempi monimuotoisuustyöhön ja inklusiotyöhön, kun he ymmärtävät työn merkityksen omassa työyhteisössään.

FIBSin tutkimus osoittaa, että kun suomalaiset yritykset ottavat käyttöön monimuotoisuusjohtamisen ja inklusiojohtamisen toimenpiteitä, niiden on mahdollista ottaa suuria harppauksia monimuotoisuuden ja inklusion edistämiseksi. Nykytilan selvityksestä on hyvä aloittaa.



Piia Pentti, D&I-konsultti, Includia Leadership

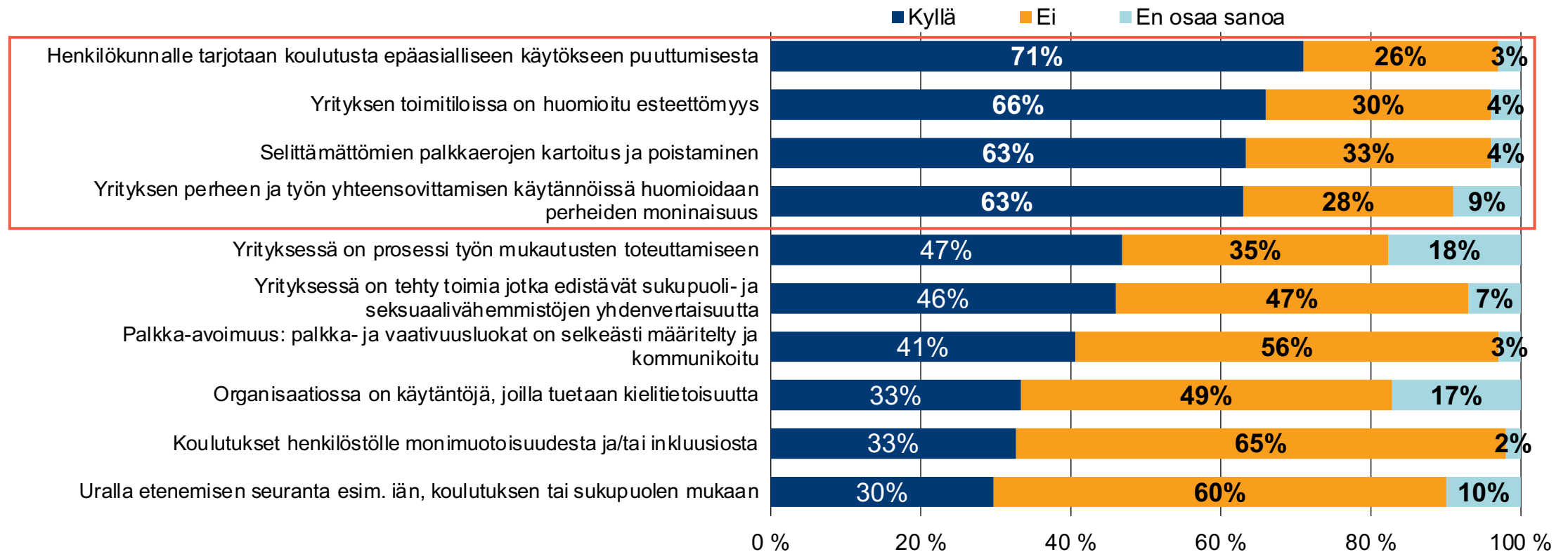
5

**Toimenpiteet,
jotka edistävät monimuotoisuutta
ja inklusiota yrityksissä**

Yrityksissä on jo käytössä joitain sellaisia toimenpiteitä, jotka tukevat henkilöstön monimuotoisuutta ja inklusiota.

Henkilöstöön liittyvät toimenpiteet

Kysymykseen vastasi 101 vastaajaa.

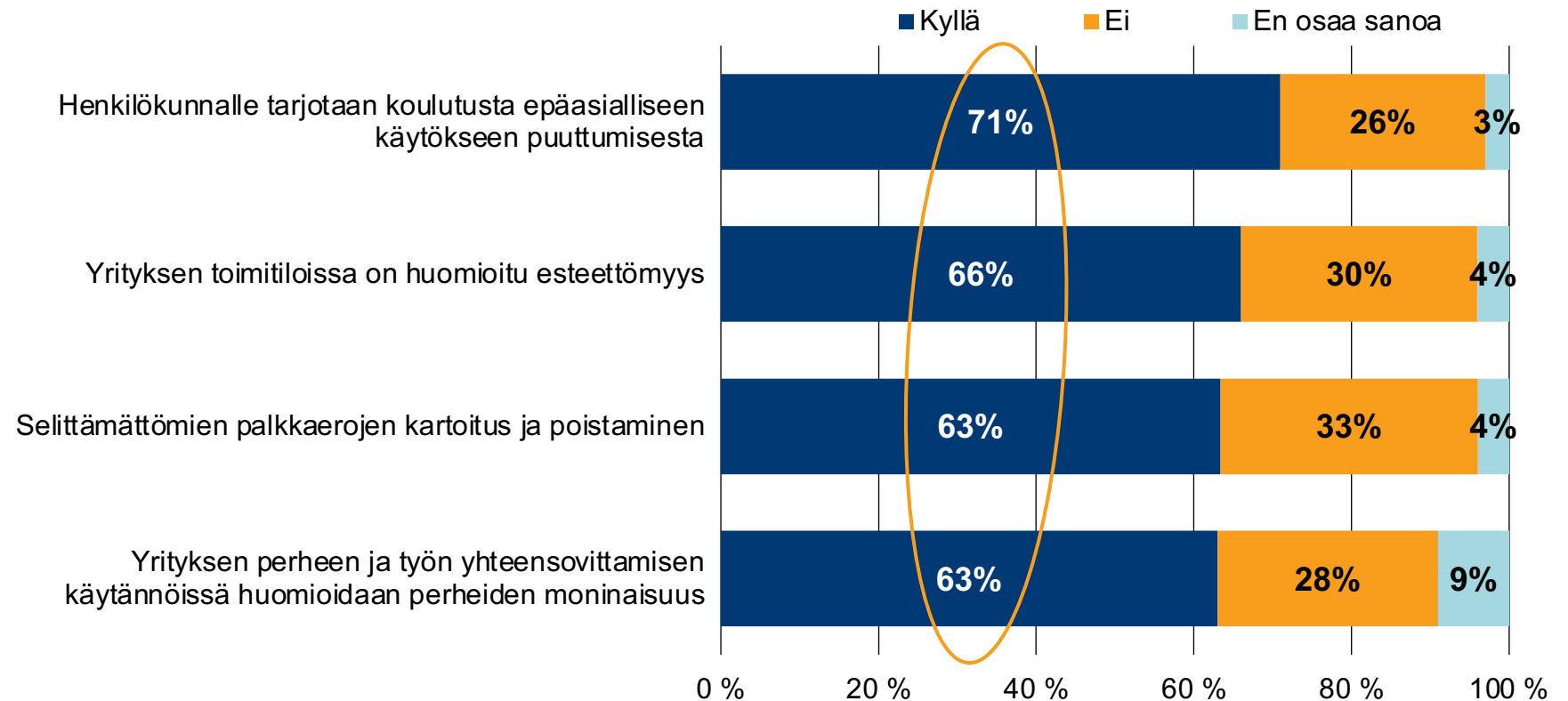


Yrityksissä kiinnitetään huomiota erityisesti epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseen, esteettömyyteen sekä palkkaerojen poistamiseen.

Moni yritys huomioi myös perheiden moninaisuuden ja tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia yhteensovittaa perhe ja työ.

Henkilöstöön liittyvät toimenpiteet

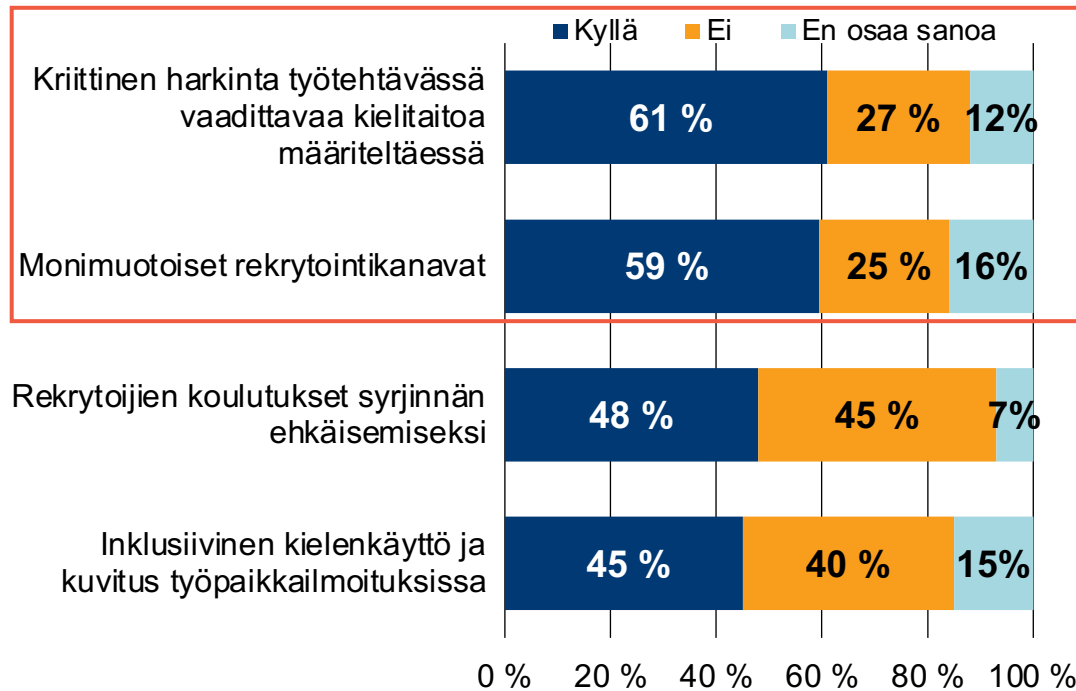
Kysymykseen vastasi 101 vastaajaa.



Joitain rekrytointiin liittyviä toimenpiteitä käytetään yleisemmin ja joitain selvästi harvemmin.

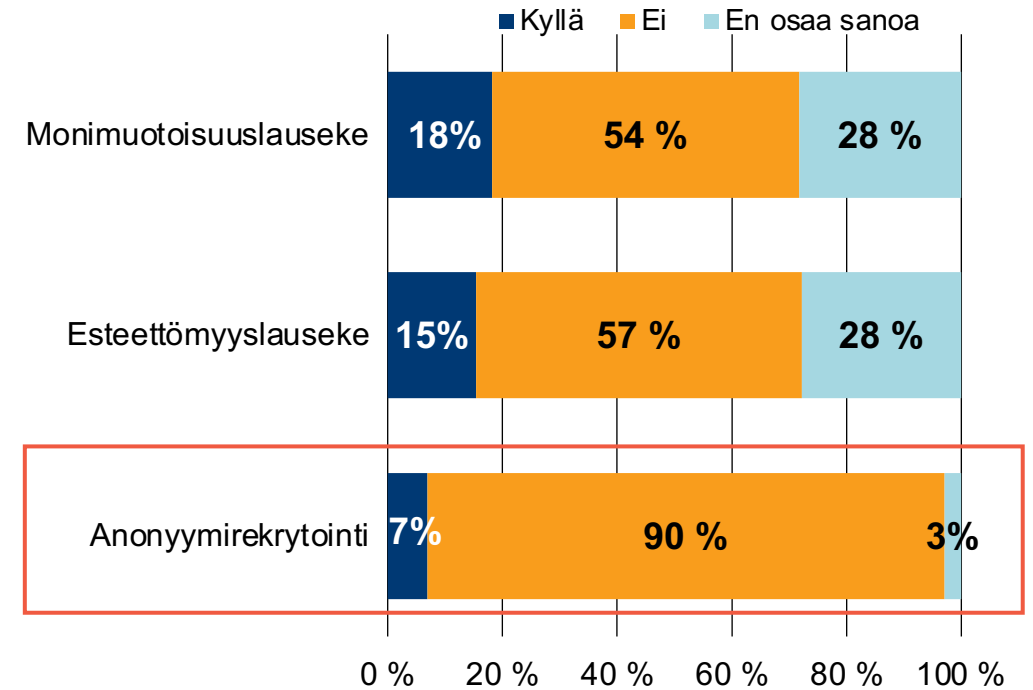
Useimmin käytettyjä toimenpiteitä rekrytoinnissa

Kysymykseen vastasi 101 vastaajaa.



Harvemmin käytettyjä toimenpiteitä rekrytoinnissa

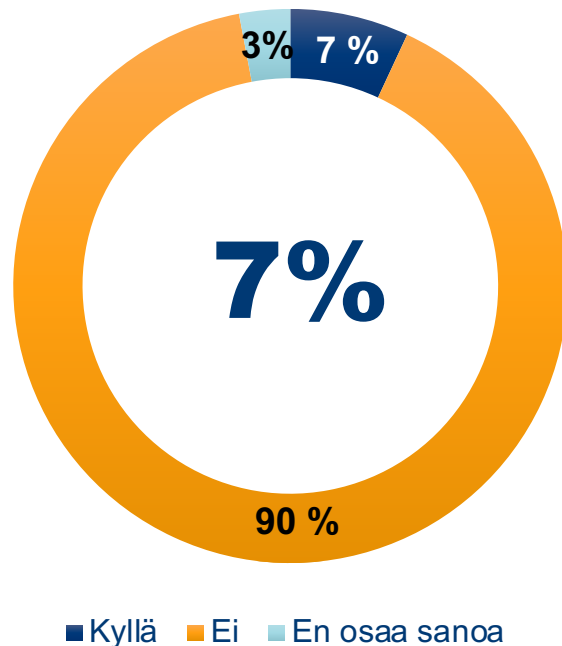
Kysymykseen vastasi 101 vastaajaa.



7% yrityksistä on käyttänyt anonyymia rekrytointia. Vain 3% yrityksistä sanoo, että se on pysyvä käytäntö.

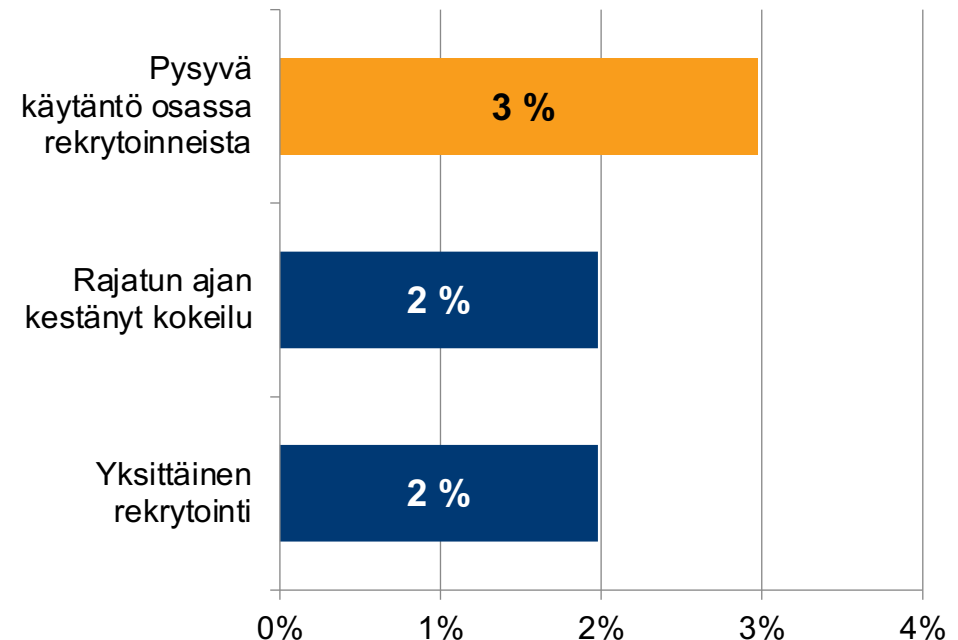
Anonyymien rekrytoinnin hyödyntäminen

Kysymykseen vastasi 101 vastaajaa.



Anonyymien rekrytoinnin hyödyntäminen

Yritykset ovat hyödyntäneet anonyymia rekrytointia seuraavasti:

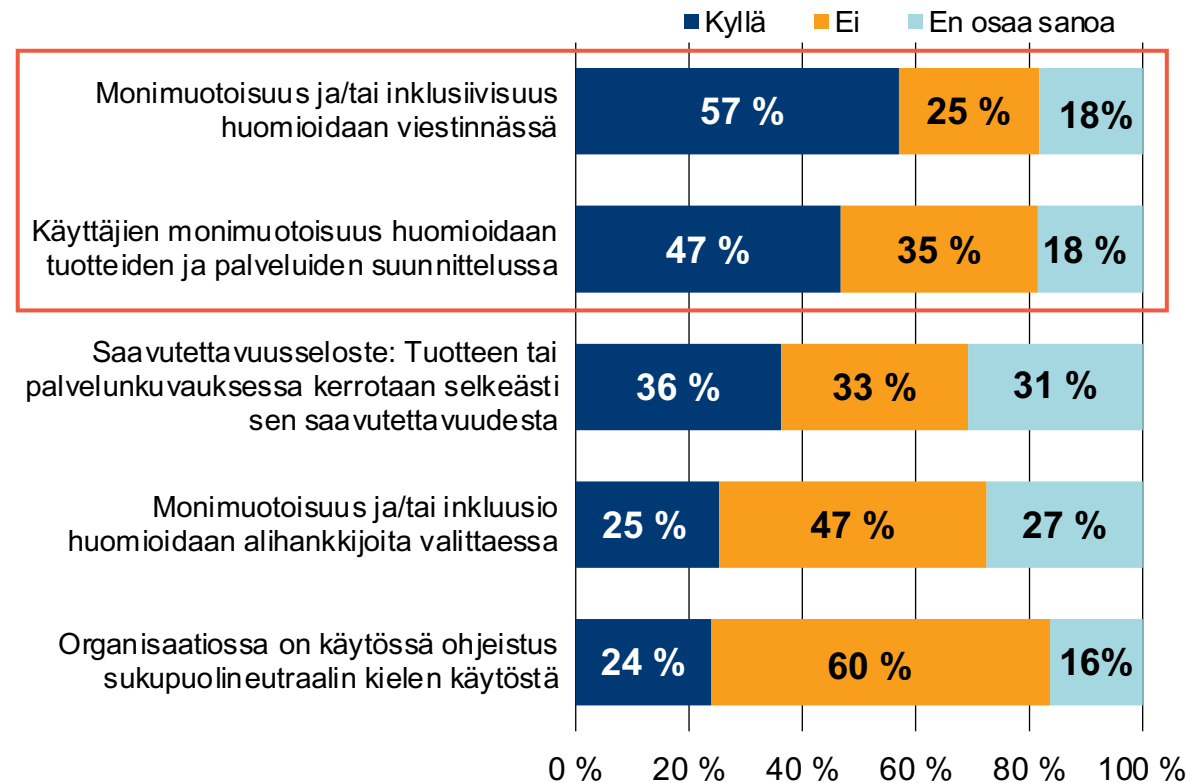


Kun yritykset työskentelevät sidosryhmien kanssa, ne huomioivat monimuotoisuuden ja inklusion useimmiten viestinnässä sekä tuotteen tai palvelun suunnittelussa.

Vain neljännes yrityksistä huomioi monimuotoisuuden ja inklusion, kun se valitsee alihankkijoita.

Sidosryhmiin liittyvät käytännöt

Kysymykseen vastasi 94 vastaajaa.





Näkökulma Kirittävää riittää vielä, kun asiaa katsotaan lain velvoitteiden näkökulmasta.

Työnantajalla on monia lakisääteisiä velvoitteita, jotka liittyvät yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Osa näistä velvoitteista on hyvin yksiselitteisiä. Laki esimerkiksi edellyttää, että yli 30 hengen yrityksissä tehdään palkkakartoitus ja selittämättömät palkkaerot poistetaan. Osa velvoitteista on taas monitulkintaisempia. Esimerkiksi työnantajan täytyy edistää aktiivisesti yhdenvertaisuutta. Tämän velvoitteen täyttämistä voidaan lähestyä eri keinoilla, joista vain osa on pakollisia kuten yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen.

On huolestuttavaa, että laki ei toteudu kaikkien tutkimukseen osallistuneiden yritysten kohdalla. Kolmannes yrityksistä ei ole tehnyt lainmukaista palkkakartoitusta. Tulosta ei selitä se, että kyseiset yritykset olisivat alle 30 hengen yrityksiä. Kun aineistoa tutkii tarkemmin, selviää, että yli 100 hengen yrityksistäkin 29 % ei ole tehnyt kartoitusta. Kirittävää siis riittää vielä, kun asiaa katsotaan lain velvoitteiden näkökulmasta.

Muita lakiin kirjoitettuja velvoitteita ovat yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon aktiivinen edistäminen, kohtuullisten työn mukautusten tarjoaminen, sekä perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen helpottaminen työjärjestelyillä.

Kyselymme muotoilun vuoksi emme voi varmuudella sanoa, että osa yrityksistä ei noudata näitä velvoitteitaan.

Jotain me kuitenkin tiedämme. Esimerkiksi jos 28 % yrityksistä ei huomioi perheiden moninaisuutta perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa, voimme tulkita, että nämä työnantajat toteuttavat vain osittain velvoitettaan helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Monimuotoisuusjohtamisella ja inklusiojohtamisella voidaan edistää inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden lisäksi myös yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Nyt viimeistään on hyvä aika aloittaa työ tällä saralla - myös lain vaatimusten näkökulmasta katsottuna.

Mea Lakso, koordinaattori, FIBS



6

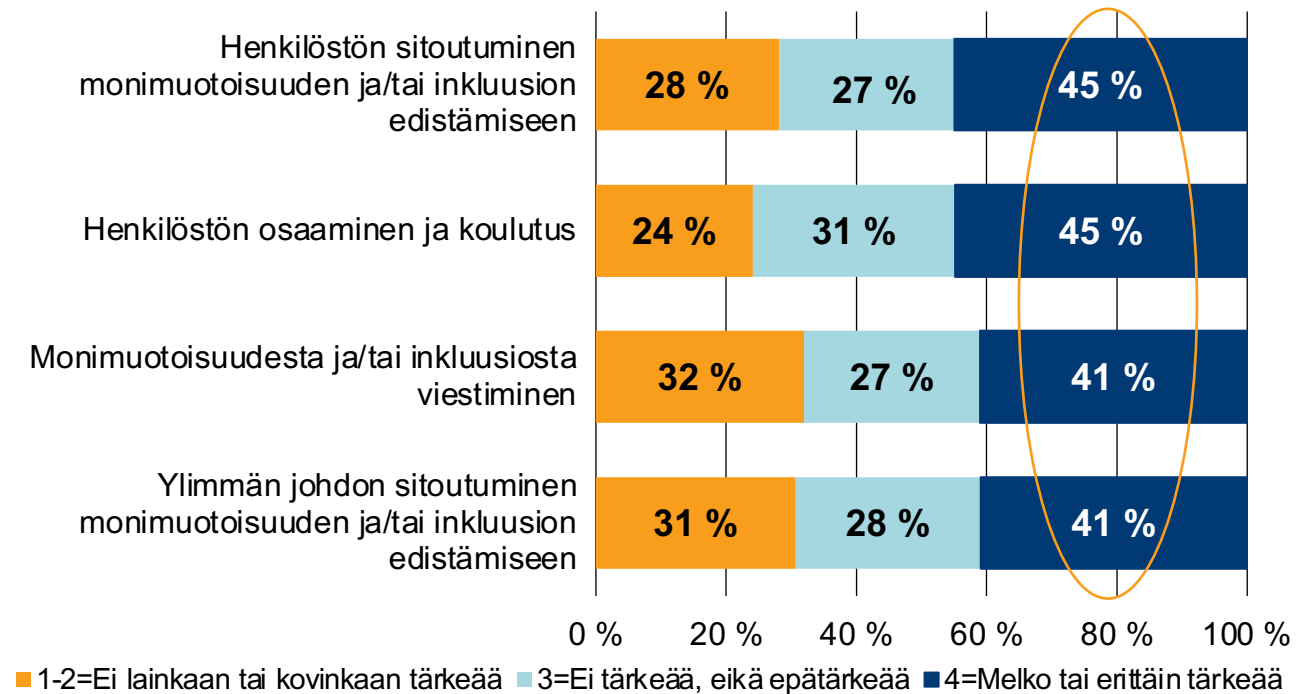
Monimuotoisuuden ja inklusion edistämisen haasteet

Yritysten mielestä tämän hetken suurimmat monimuotoisuuden ja inklusion edistämisen haasteet liittyvät osaamiseen, sitoutumiseen ja viestintään.

Vähintään 40 % yrityksistä sanoo, että näihin haasteisiin olisi tärkeää löytää ratkaisu omassa yrityksessä seuraavan puolen vuoden aikana.

D&I haasteiden tärkeys yrityksille

Kysymykseen vastasi 89 vastaajaa.

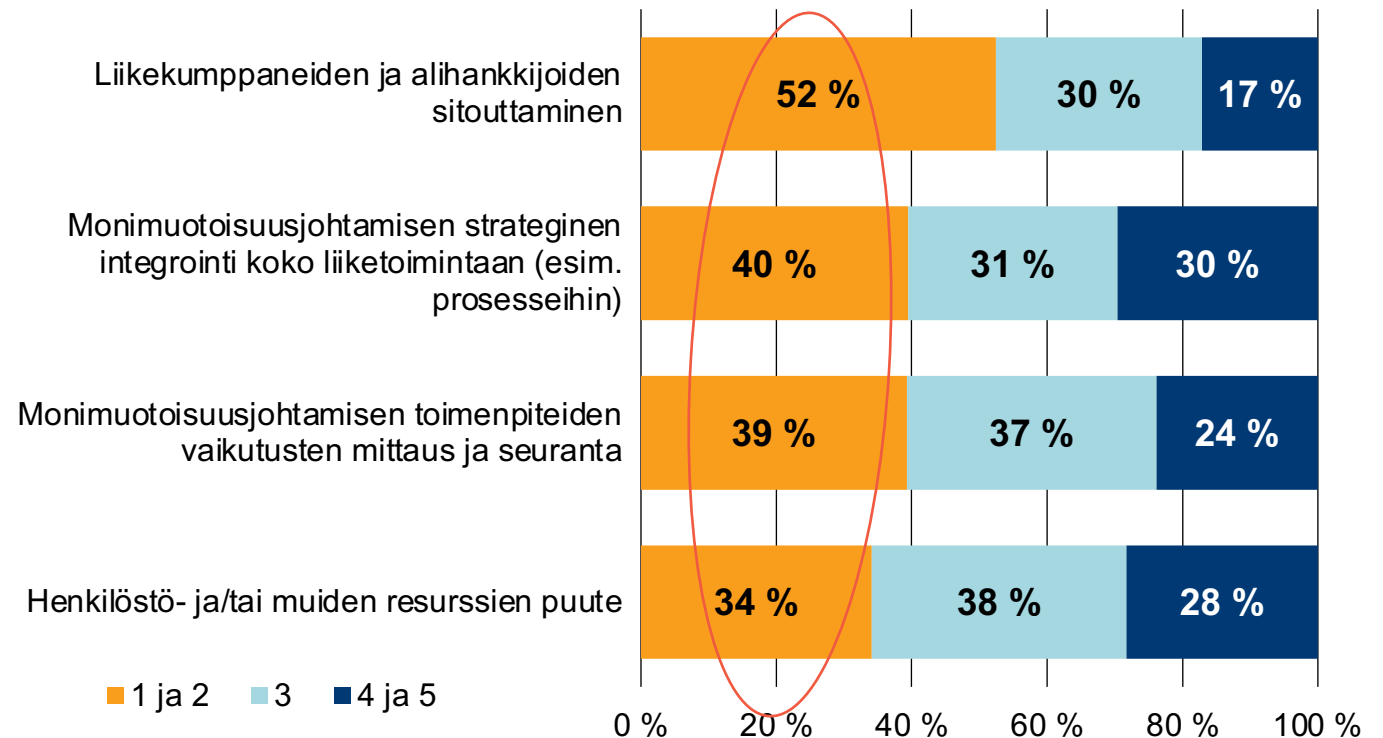


Yritysten mielestä liikekumppaneiden ja alihankkijoiden sitouttaminen monimuotoisuuteen ja inklusioon ei ole erityisen ajankohtaista.

Moni yritys sanoo, ettei sille ole vielä ajankohtaista tarttua myöskään monimuotoisuusjohtamiseen ja inklusiojohtamiseen liittyviin haasteisiin, kuten vaikutusten seurantaan.

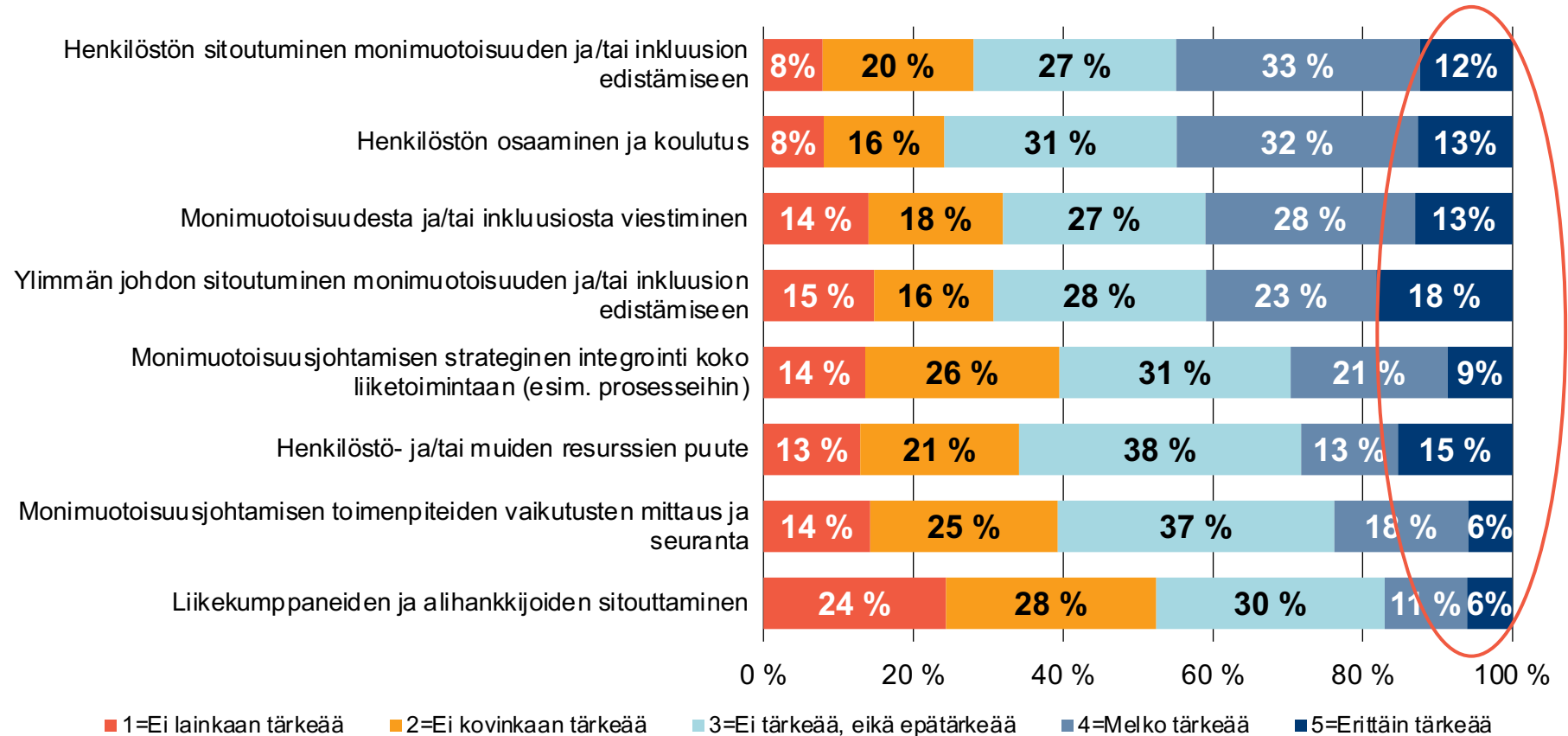
Monimuotoisuuden ja inklusion tärkeys yrityksille

Kysymykseen vastasi 89 vastaajaa.



Monimuotoisuuteen ja inklusioon liittyvät haasteet ovat vielä harvalle yritykselle erittäin ajankohtaisia. Näkemykset kuitenkin jakautuvat.

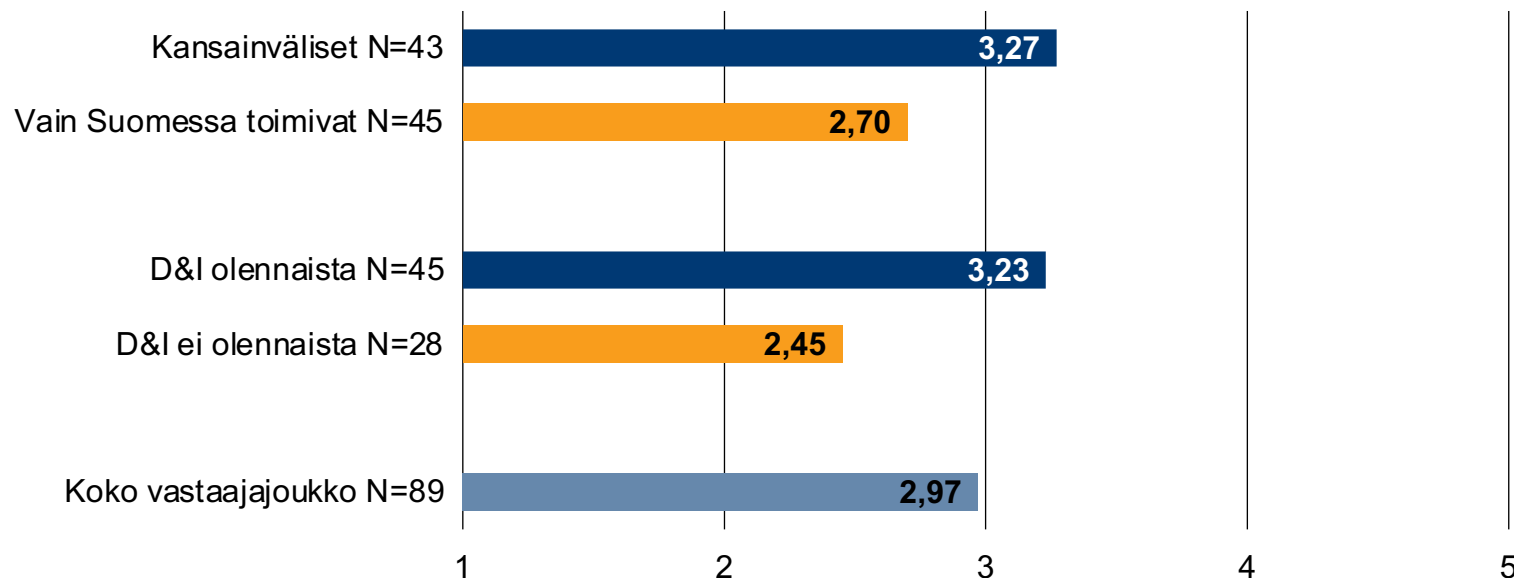
Monimuotoisuuden ja inklusion haasteiden merkitys yrityksille
Kysymykseen vastasi 89 vastaajaa.



Kansainväliset yritykset sekä yritykset, joille monimuotoisuus ja inkluusio ovat tärkeitä, pitävät erityisen tärkeänä sitä, että monimuotoisuuden ja inklusion haasteet ratkaistaan.

Monimuotoisuuden ja inklusion haasteiden tärkeys keskiarvona asteikolla 1-5

Kysymykseen vastasi 89 vastaajaa.



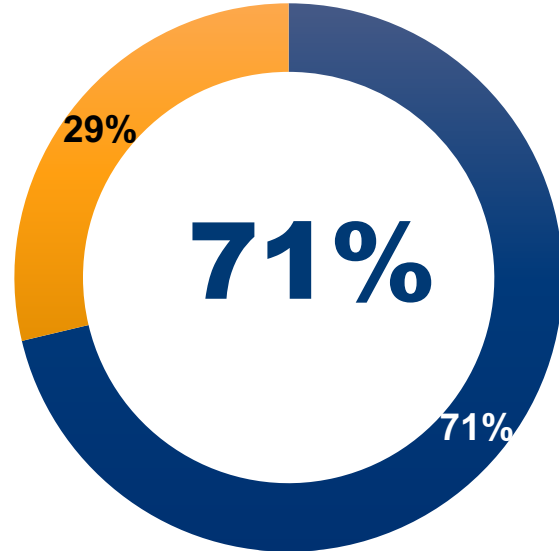
7

**Mitä tapahtuu monimuotoisuudelle ja
inkluusiolle tulevaisuudessa?**

Yritykset arvioivat, että monimuotoisuuden ja inklusion merkitys kasvaa tulevaisuudessa.

Monimuotoisuuden merkitys

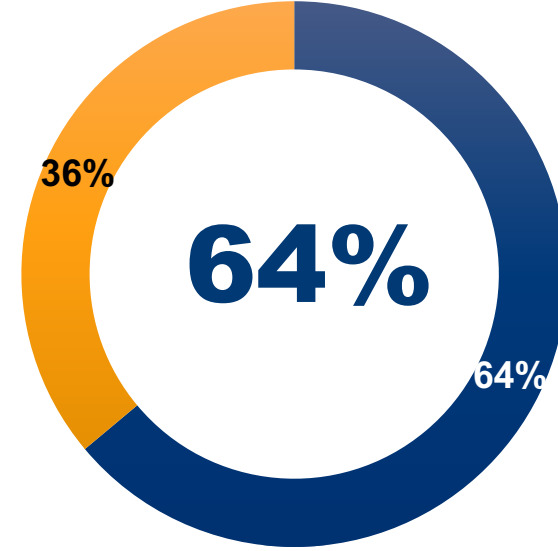
Kysymykseen vastasi 101 vastaajaa.



■ kasvaa (hieman tai paljon) ■ pysyy ennallaan

Inklusion merkitys

Kysymykseen vastasi 97 vastaajaa.



■ kasvaa (hieman tai paljon) ■ pysyy ennallaan

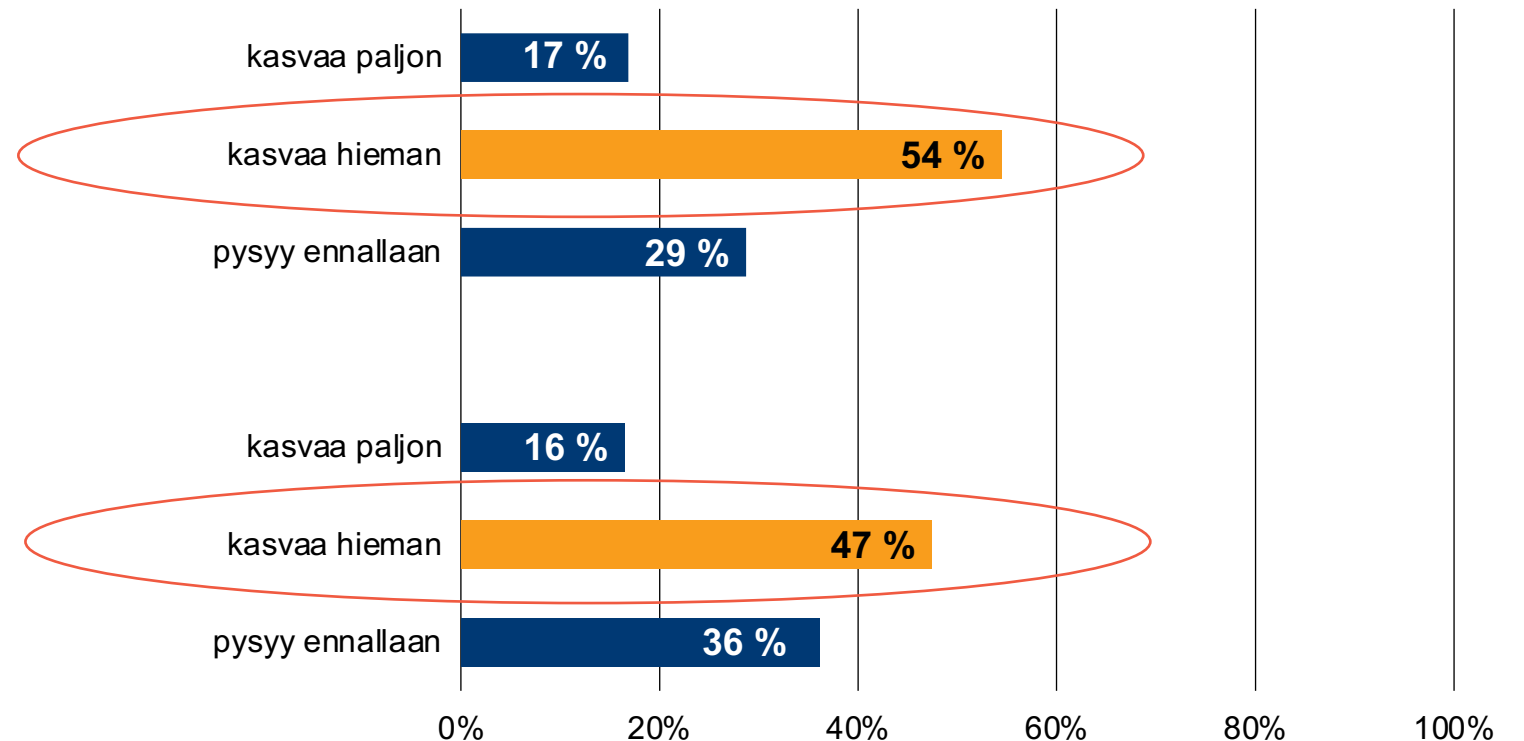
Useampi yritys kuitenkin ennustaa, että monimuotoisuuden ja inklusion merkitys kasvaa jonkin verran.

Monimuotoisuuden merkitys

Kysymykseen vastasi 101 vastaajaa.

Inklusion merkitys

Kysymykseen vastasi 97 vastaajaa.



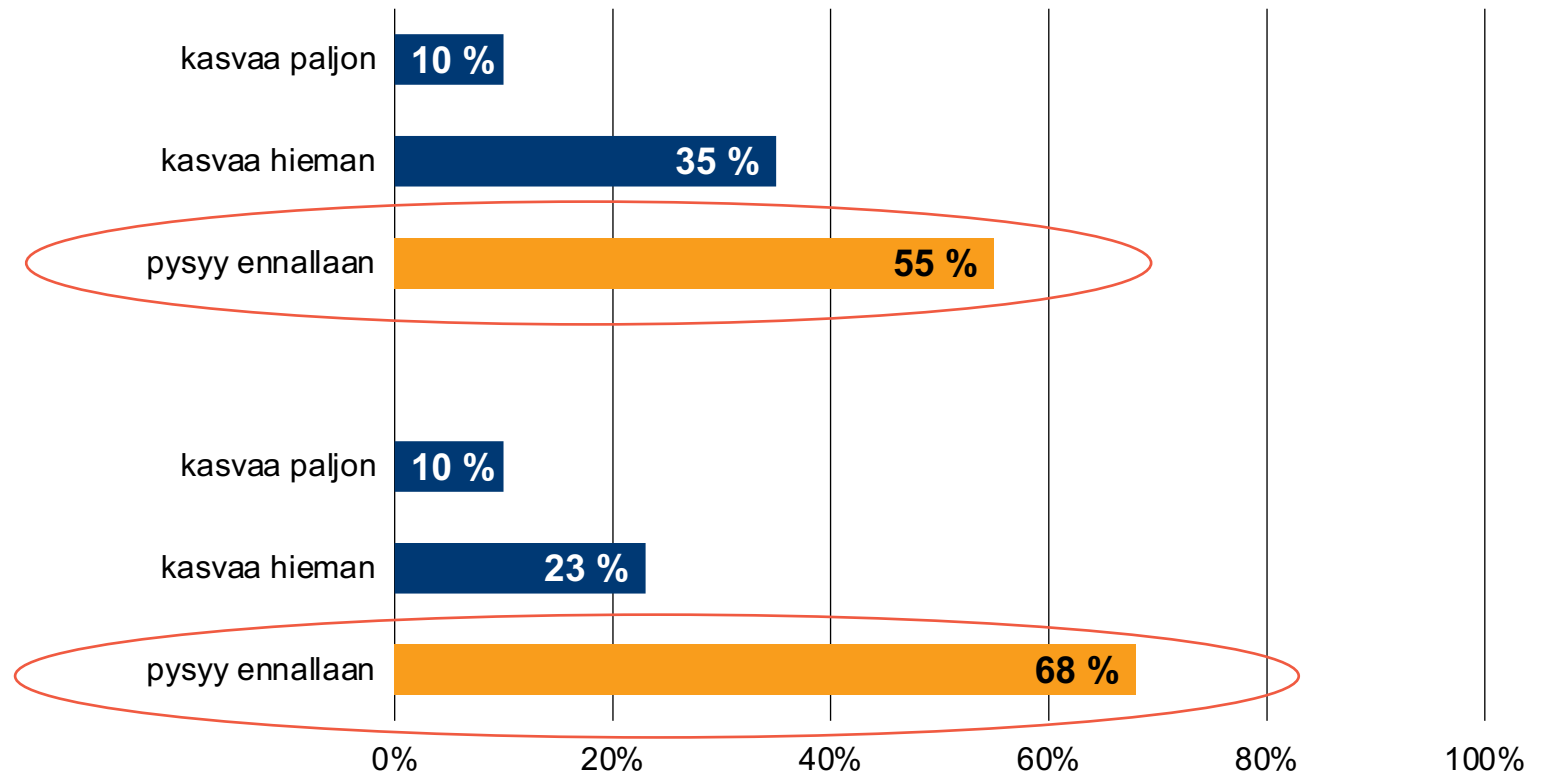
Poikkeus: Jos yritys ei pidä monimuotoisuutta ja inklusiota tärkeinä juuri nyt, se uskoo harvemmin, että niiden merkitys kasvaa tulevaisuudessakaan.

Monimuotoisuuden merkitys

Kysymykseen vastasi 31 vastaajaa.

Inklusion merkitys

Kysymykseen vastasi 31 vastaajaa.

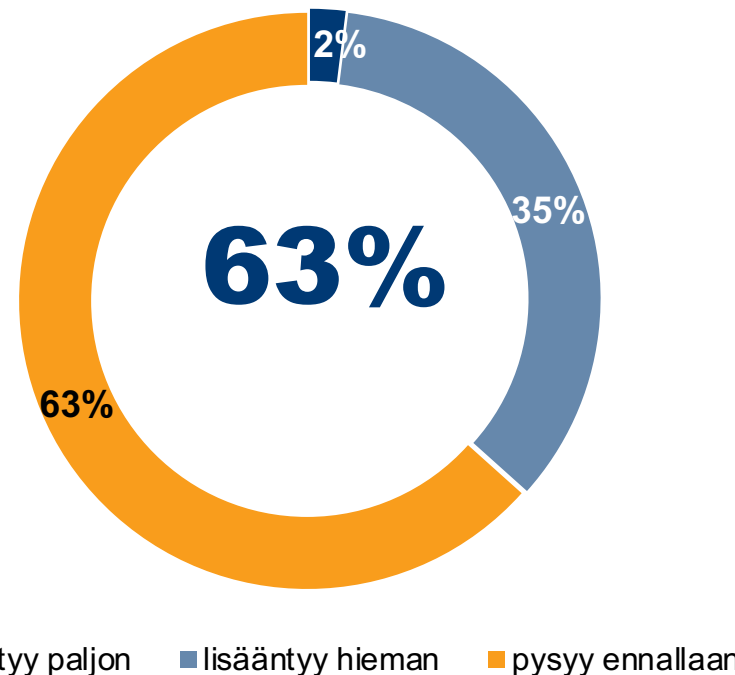


Yrityksissä ei uskota, että seuraavan viiden vuoden aikana monimuotoisuuteen ja inklusioon käytetään resursseja enemmän kuin nykyään.

Monimuotoisuuden ja inklusion resurssit tulevaisuudessa.

Kysymykseen vastasi 101 vastaajaa.

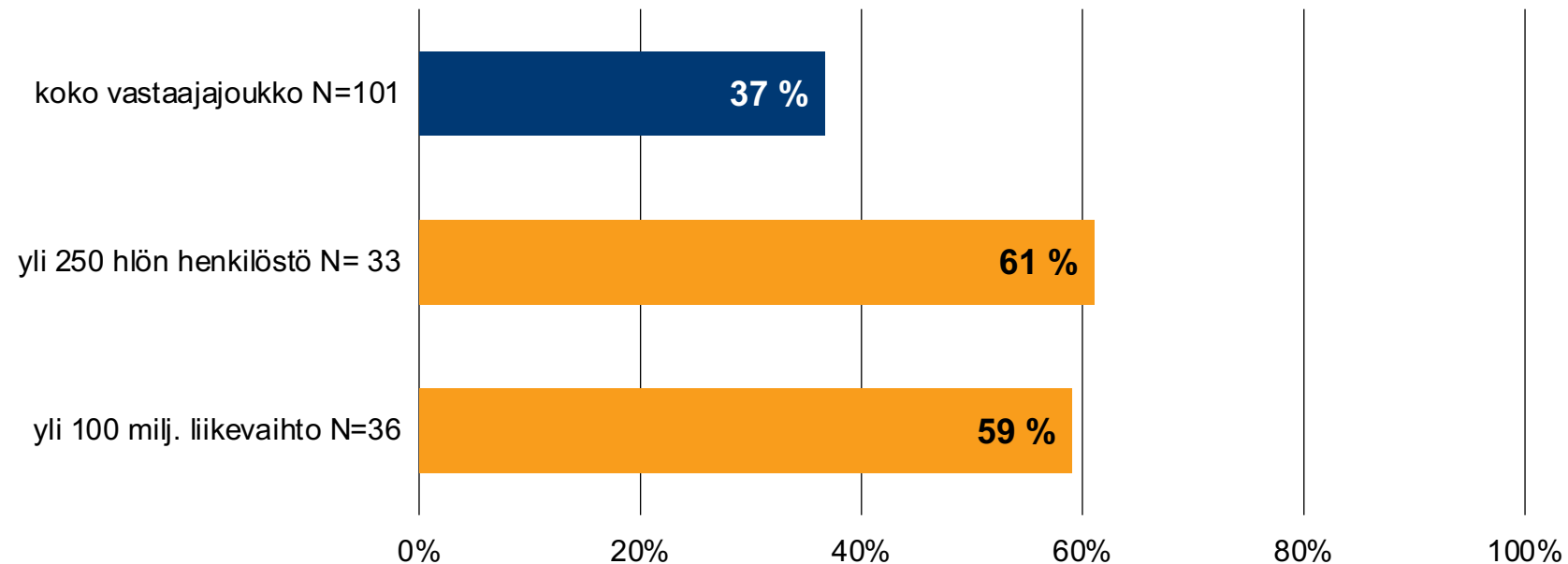
Suurin osa eli 63 % yrityksistä arvioi, että tulevaisuudessa monimuotoisuuteen ja inklusioon käytetään resursseja yhä paljon kuin nykyään.



Poikkeus: Yli puolet suurista yrityksistä uskoo, että monimuotoisuuden ja inklusion resurssit kasvavat hieman tai paljon seuraavan viiden vuoden aikana.

Monimuotoisuuden ja inklusion resurssit lisääntyvät hieman tai paljon

Kysymykseen vastasi 101 vastaajaa.





Näkökulma Tulevaisuuden monimuotoisuustyö ja inklusiotyö tarvitsevat resursseja

FIBSin tutkimus osoittaa, että viime vuosina monimuotoisuudessa ja inklusiossa on menty paljon eteenpäin. Jo 40%:lla yrityksistä on henkilö, joka vastaa monimuotoisuudesta ja inklusiosta. Hänelle on myös resursoitu aikaa, jotta hän voi edistää monimuotoisuutta ja inklusiota. Lisäksi 38% yrityksistä on selvittänyt, mikä on monimuotoisuuden ja inklusion nykytila yrityksessä. Mutta ovatko nämä luvut ilahduttavia vai huolestuttavia? Vastaus riippuu siitä, miten katsomme asiaa.

Jos katsomme ajassa taaksepäin, silloin nämä tulokset ovat todella ilahduttavia. Vaikka meillä ei ole tutkittua tietoa, niin uskallan väittää, että viisi vuotta sitten enemmistö yrityksistä ei ollut vielä edes miettinyt monimuotoisuuden ja inklusion selvityksiä yrityksessään. Lisäksi väitän, että viisi vuotta sitten Suomessa ei ollut yhtään johtajaa, joka vastasi monimuotoisuudesta ja inklusiosta.

Mutta meidän täytyy katsoa tulevaisuuteen. Kun ajattelemme tulevaisuutta, silloin luvut ovat huolestuttavia.

Tutkimuksista tiedämme, että monimuotoisuuden edistämiseen vaikuttaa myönteisesti se, että yrityksessä on selkeät vastualueet monimuotoisuustyölle ja inklusiotyölle. Lisäksi on tärkeää, että edistymistä seurataan, aiheelle nimetään oma johtaja sekä perustetaan oma työryhmä. Vaikka 71% tutkimukseen osallistuneista yrityksistä arvioi, että monimuotoisuuden merkitys omalle yritykselle kasvaa seuraavan viiden vuoden aikana, monimuotoisuuden ja inklusion edistämiseksi varatut resurssit eivät kasva samassa tahdissa.

Jos monimuotoisuustyön ja inklusiotyön resurssit eivät kasva, on riskinä, että muutoksen hitaus näyttää alan tehottomuudelta. Silloin työ jää irralliseksi yritysten liiketoiminnasta. Yrityksiin tarvitaan nimettyjä monimuotoisuuden ja inklusion asiantuntijoita. Yrityksessä kaikkien täytyy oppia uusia asioita ja kehittää uusia toimintatapoja. Se ei tapahdu ilman tietoa, taitoja, työkaluja ja aikaa. Monimuotoisuustyössä ja inklusiotyössä menestyminen vaatii resursseja ja johtajan, joka vastaa työstä.

Jonna Louvrier, perustaja & toimitusjohtaja, Includia Leadership



8

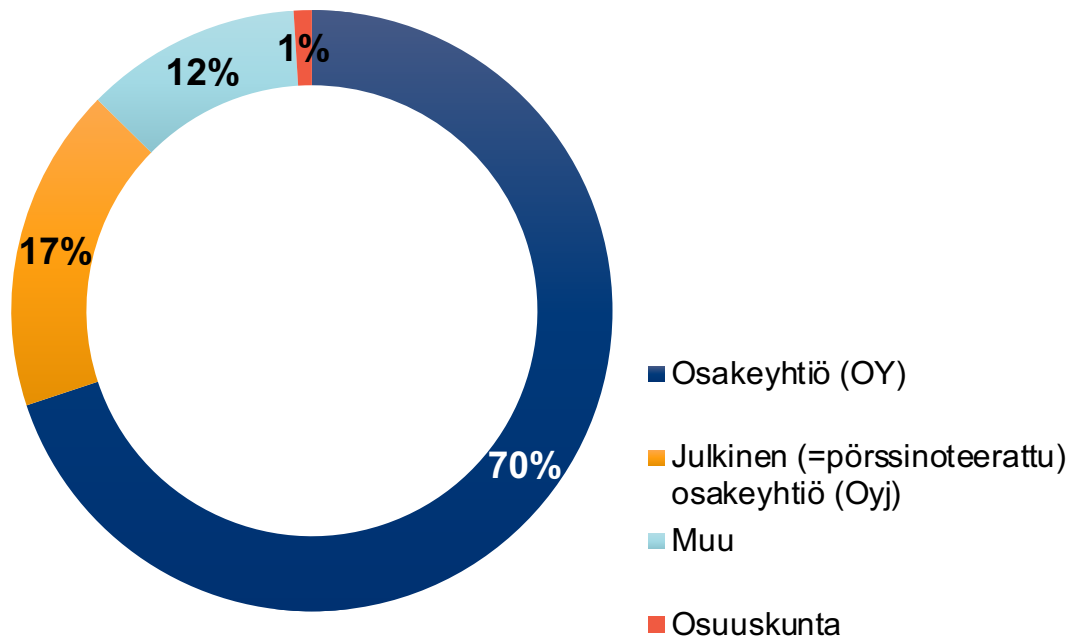
Liitteet

Vastaajien taustatiedot ja kysymysrunko

Vastaajien taustatiedot 1/4

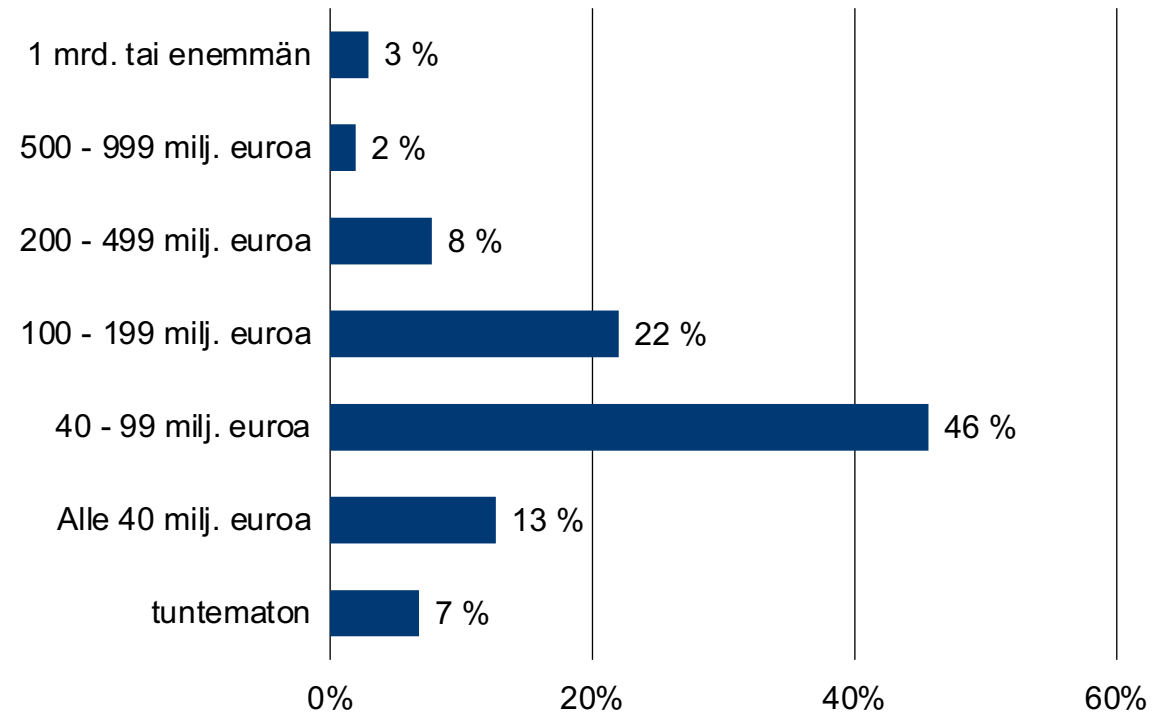
Yrityksen yhtiömuoto

Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.



Yrityksen liikevaihto

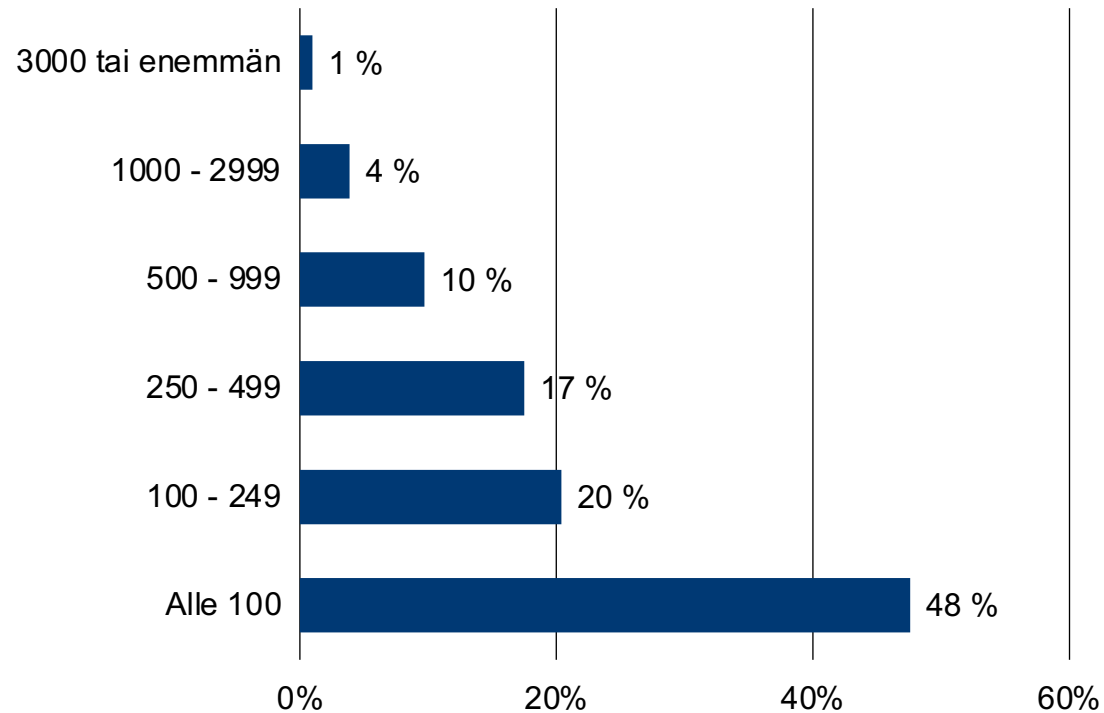
Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.



Vastaajien taustatiedot 2/4

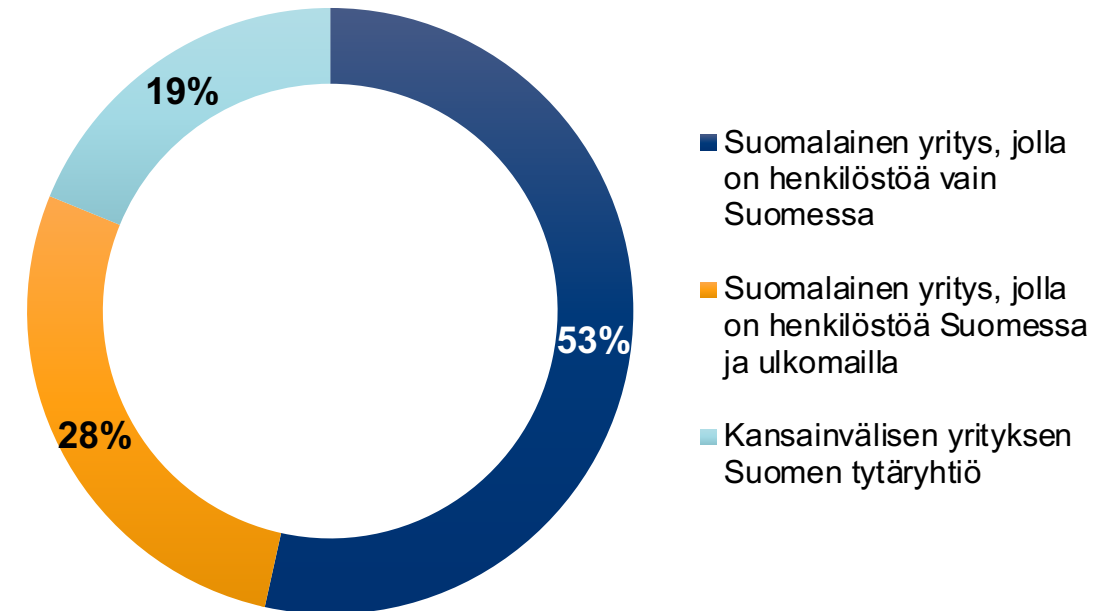
Yrityksen henkilöstömäärä

Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.



Yrityksen kansainvälisyys

Kysymykseen vastasi 101 vastaajaa.



Vastaajien taustatiedot 3/4

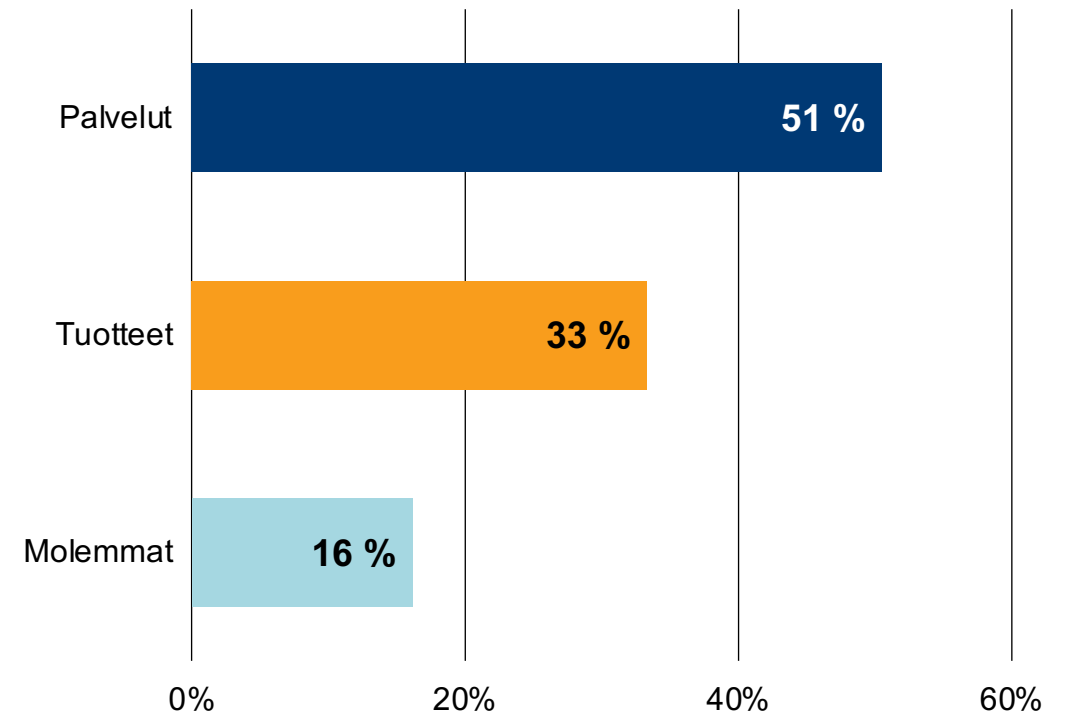
Toimiala

Kysymykseen vastasi 103 vastaajaa.



Mitä yritys tuottaa?

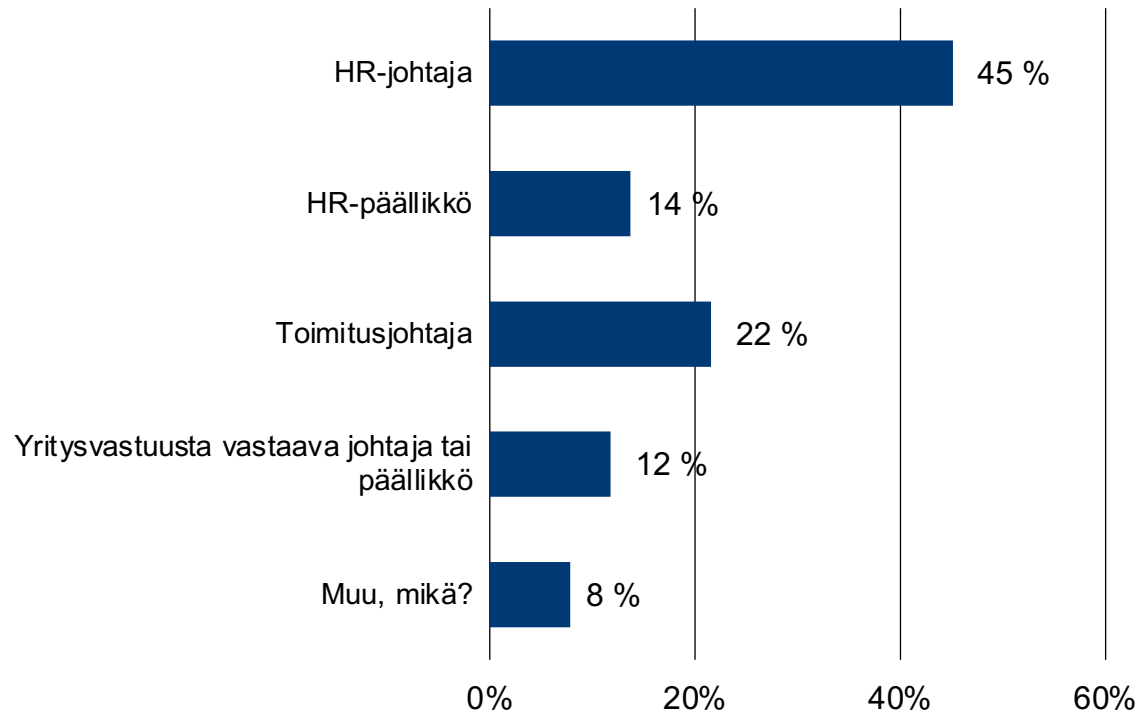
Kysymykseen vastasi 99 vastaajaa.



Vastaajien taustatiedot 4/4

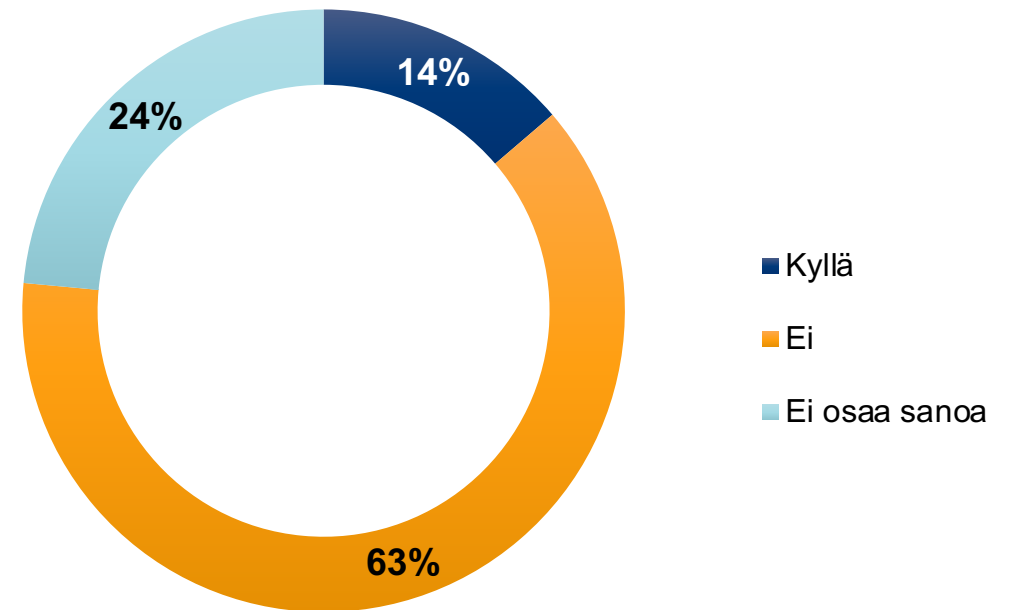
Mikä on vastaajan asema organisaatiossa?

Kysymykseen vastasi 102 vastaajaa.



Onko yritys FIBSin jäsen?

Kysymykseen vastasi 102 vastaajaa.



Kysymysrunko 1/7

- ”Miten olennainen tekijä/teema monimuotoisuus on yrityksenne kannalta juuri nyt?
 - Tähän kysymykseen vastattiin asteikolla 1-5, jossa vastausvaihtoehdot olivat
 - 1 = ei lainkaan olennainen
 - 2 = ei kovinkaan olennainen
 - 3 = ei olennaista eikä epäolennaista
 - 4 = melko olennainen
 - 5 = erittäin olennainen.”
- ”Miten olennainen tekijä/teema inklusiivisuus on yrityksenne kannalta juuri nyt?
 - Tähän kysymykseen vastattiin asteikolla 1-5, jossa vastausvaihtoehdot olivat
 - 1 = ei lainkaan olennainen
 - 2 = ei kovinkaan olennainen
 - 3 = ei olennaista eikä epäolennaista
 - 4 = melko olennainen
 - 5 = erittäin olennainen.”

Kysymysrunko 2/7

- Onko yrityksessänne seuraavia monimuotoisuusjohtamisen käytäntöjä?
 - Vastausvaihtoehdot
 - Kyllä, Ei, En osaa sanoa
- Jos vastaaja vastasi ”kyllä” kohtaan: ”Monimuotoisuustavoitteissa suoriutuminen huomioidaan johdon kannustin- ja palkitsemisjärjestelmässä”, silloin hänen täytyi vastata jatkokysymykseen: ”Mitkä monimuotoisuus- ja/tai inklusionäkökulmat sisältyvät yrityksenne johdon kannustin- ja palkitsemisjärjestelmiin? Esimerkiksi anonyymi rekrytointi, henkilöstön kokemus inklusiivisuudesta, tasa-arvon tila. Jatkokysymys oli avoin kysymys.

Kysymysrunko 3/7

- ”Mitä monimuotoisuuteen ja inklusioon liittyviä toimenpiteitä olette tehneet? Johtamiseen liittyvät toimenpiteet”
 - Vastausvaihtoehdot
 - Kyllä, Ei, En osaa sanoa
- ”Mitä monimuotoisuuteen ja inklusioon liittyviä toimenpiteitä olette tehneet? Rekrytointiin liittyvät toimenpiteet”
 - Vastausvaihtoehdot
 - Kyllä, Ei, En osaa sanoa
 - Jos vastasi kyllä: ”Anonyymi rekrytointi”, niin jatkokysymys: ”Kuinka olette hyödyntäneet anonyymiä rekrytointia?”
 - Vastausvaihtoehdot
 - Yksittäinen rekrytointi, Rajatun ajan kestänyt kokeilu, Pysyvä käytäntö osassa rekrytoinneista, Pysyvä käytäntö kaikissa rekrytoinneissa

Kysymysrunko 4/7

- “Mitä monimuotoisuuteen ja inklusioon liittyviä toimenpiteitä olette tehneet? Viestintään, asiakkaisiin ja muihin sidosryhmiin liittyvät käytännöt.”
 - Vastausvaihtoehdot
 - Kyllä, Ei, En osaa sanoa
- “Onko vielä jotain muita monimuotoisuuden ja/tai inklusion edistämiseen liittyviä toimenpiteitä, joita olette tehneet?” Tämä kysymys oli avoin kysymys.
- ”Seuraavassa luetellaan mahdollisia monimuotoisuusjohtamiseen liittyviä haasteita. Kuinka tärkeää näille haasteille olisi löytää ratkaisu yrityksessänne seuraavan puolen vuoden aikana?”
 - Tähän kysymykseen vastattiin asteikolla 1-5, jossa vastausvaihtoehdot olivat
 - 1 = ei lainkaan tärkeää
 - 2 = ei kovinkaan tärkeää
 - 3 = ei tärkeää eikä epätärkeää
 - 4 = melko tärkeää
 - 5 = erittäin tärkeää.”

Kysymysrunko 5/7

- “Miten arvioitte monimuotoisuuden merkityksen muuttuvan yrityksenne osalta seuraavan 5 vuoden sisällä?”
 - Vastausvaihtoehdot
 - vähenee paljon
 - vähenee hieman
 - pysyy ennallaan
 - kasvaa hieman
 - kasvaa paljon

Kysymysrunko 6/7

- “Miten arvioitte inklusion merkityksen muuttuvan yrityksenne osalta seuraavan 5 vuoden sisällä?”
 - Vastausvaihtoehdot
 - vähenee paljon
 - vähenee hieman
 - pysyy ennallaan
 - kasvaa hieman
 - kasvaa paljon
 - Jos vastaaja vastasi, että laskee tai kasvaa, silloin hänellä oli mahdollisuus vastata myös seuraavaan kysymykseen: Kerrothan vielä tarkemmin, miten ja miksi monimuotoisuuden ja/tai inklusion merkitys tulee muuttumaan yrityksessänne lähivuosina?”

Tämä kysymys oli avoin kysymys

Kysymysrunko 7/7

- “Miten arvioitte yrityksenne monimuotoisuuteen ja/tai inklusioon käytettävien resurssien kuten rahallisten investointien tai henkilöresurssien määrän kehittyvän seuraavan 5 vuoden aikana?”
 - Vastausvaihtoehdot
 - vähenee paljon
 - vähenee hieman
 - pysyy ennallaan
 - lisääntyy hieman
 - lisääntyy paljon

Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointi –työkalun avulla pääset alkuun ja eteenpäin monimuotoisuustyössä ja inklusiotyössä



- ✓ Saat kokonaiskuvan mitä kaikkea sisältyy monimuotoisuuden johtamiseen.
- ✓ Voit arvioida millä tasolla monimuotoisuustyönne on ja tunnistat omalle organisaatiolenne tärkeät kehittämiskohteet.
- ✓ Voit suunnitella ja johtaa monimuotoisuutta ja inklusiota strategisesti myös pitkällä aikavälillä.
- ✓ Maksuton työkalu sopii kaikille yrityksille koosta ja toimialasta riippumatta.

Tutustu ja ota käyttöösi osoitteessa monimuotoisuusarviointi.fi



Monimuotoisuussitoumus



FIBSin Monimuotoisuussitoumuksen avulla voit kehittää monimuotoisuuden johtamista ja palvelukäytäntöjä. Sitoumuksen avulla voit viestiä helposti työntekijöille ja ulkoisille sidosryhmille siitä, että tahdotte olla monimuotoinen ja inklusiivinen yritys.

Sitoumuksen on allekirjoittanut jo lähes 100 yrityksen ja organisaation toimitusjohtajaa.

Monimuotoisuussitoumus sisältyy FIBSin jäsenetuihin.

Tutustu ja ota työkalu käyttöösi.



Kysy lisää tutkimuksesta!

**Lähetä meille postia osoitteeseen:
fibs@fibsry.fi**