



Monimuotoisuus ja inkluusio yrityksissä

Tiivistelmä

Kyselytutkimus suomalaisten yritysten monimuotoisuus- ja inklusiotyön tilasta

Tutkimuksesta

- Monimuotoisuus ja inklusio yrityksissä -tutkimuksessa selvitettiin suurten suomalaisten yritysten monimuotoisuusjohtamisen (D&I) käytäntöjä, haasteita ja tulevaisuuden näkymiä.
- Tutkimus tehtiin ensimmäistä kertaa ja se on Suomen monipuolisin yritysten D&I-toiminnan tilaa kartoittava kysely.
- 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 D&I-työn tilasta kiinnostuneille. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi:

- yrityksen D&I -johtamisen, strategisen suunnittelun sekä toiminnan kehittämisen tukena
- yrityksen monimuotoisuusjohtamisen ja -toimenpiteiden nykytilan itsearvioinnissa
- sisäisissä vastuullisuuskoulutuksissa tai viestinnän, myynnin ja markkinoinnin tukena
- suomalaisten yritysten D&I -toiminnan, -prioriteettien ja tulevaisuuden trendien analysoinnissa.

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.

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

Monimuotoisuus ja inkluusio yrityksissä 2022

1

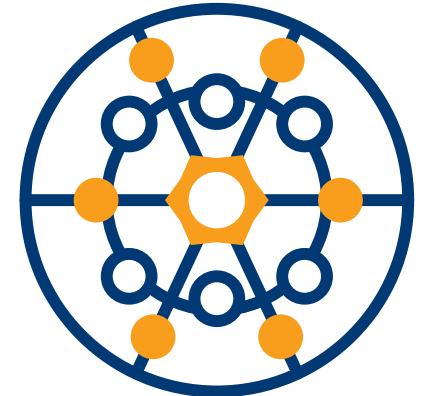
Monimuotoisuus ja erityisesti inkluusio nähdään yrityksissä tällä hetkellä **melko olennaisina teemoina**. Yritykset arvioivat, että D&I:n merkitys kasvaa tulevaisuudessa entisestään.

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.



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

Joitain D&I:ta tukevia toimenpiteitä on jo yleisesti yrityksissä käytössä

Osa **henkilöstöön** liittyvistä toimenpiteistä on laajasti käytössä yrityksissä.



71% on tarjonnut henkilökunnalle koulutusta epäasialliseen käytökseen puuttumisesta

66% on huomionnut esteettömyyden toimitiloissaan

63% on kartoittanut ja poistanut selittämättömiä palkkaeroja

Rekrytointiin liittyvistä toimenpiteistä osaa käytetään yleisemmin ja osaa selvästi harvemmin.

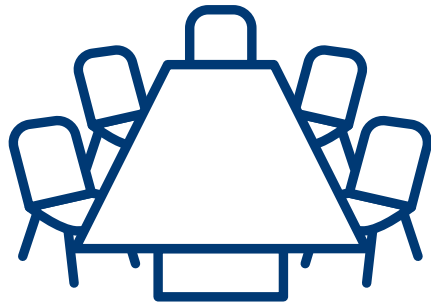


61% soveltaa kriittistä harkintaa työtehtävän kielitaitoa määriteltäessä

59% hyödyntää monimuotoisia rekrytointikanavia

7% on hyödyntänyt anonyymiä rekrytointia

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

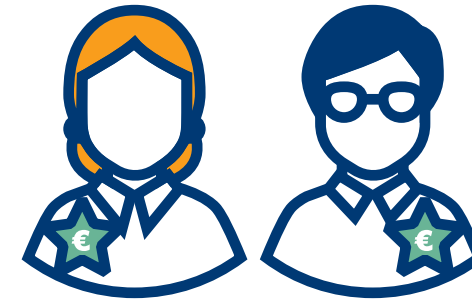


Joka toinen yritys hyödyntää joitain **D&I-johtamisen käytäntöjä.**

53% keskustelee johtoryhmässä säännöllisesti D&I-kysymyksistä

52% seuraa D&I-johtamisen edistymistä

50% on sisällyttänyt D&I:n strategiaan



D&I näkyy vielä harvoin yritysten **kannustin- ja palkitsemisjärjestelmässä tai johtoryhmän kokoonpanon tavoitteissa.**

7% huomioi D&I:n johdon kannustin- ja palkitsemisjärjestelmässä

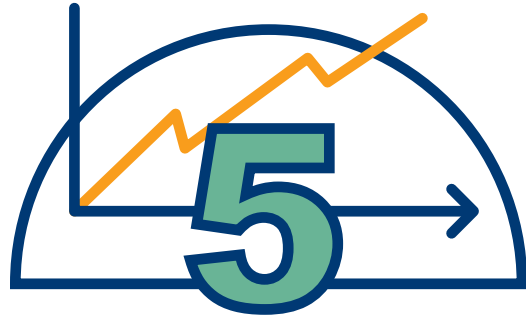
18% on määritellyt johtoryhmän kokoonpanolle diversiteettitavoitteet

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 merkityksen arvioidaan kasvavan entisestään seuraavan viiden vuoden aikana.

71% Monimuotoisuuden merkitys kasvaa hieman tai paljon

64% Inklusiivisuuden merkitys kasvaa hieman tai paljon



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

63% arvioi, että D&I-toimintaan kohdennettavat resurssit tulevat pysymään samana seuraavan viiden vuoden aikana.

Tutkimusotos ja tiedonkeruu 1/2

Kohderyhmä

- Tutkimuksen kohderyhmänä oli liikevaihdoltaan Suomen 1000 suurinta yritystä.
- Lisäksi kohderyhmään kuului muita merkittäviä toimijoita, kuten osuuskuntia ja keskinäisiä yhtiöitä. Mukaan otettiin myös yrityksiä, joilla on vaatimaton liikevaihto, mutta merkittävä tase (esim. eläkevakuutusyhtiöt).

Otanta

- Tutkimus perustuu 103 vastaukseen. Vastaaajista 70 % oli osakeyhtiöitä, 17 % julkisesti noteerattuja pörssiyrityksiä ja 13 % muita. Vastaaajiksi hyväksyttiin sellaiset henkilöt, jotka vastasivat organisaation monimuotoisuuteen ja/tai inklusioon liittyvistä asioista, kuten HR-johtajat ja –päälliköt, toimitusjohtajat tai yritys vastuusta vastaavat johtajat. Kustakin vastaajaorganisaatiosta otettiin aineistoon vain yksi vastaaja.
- Kohderyhmästä kerätty aineisto antaa kohtuullisen hyvän yleisen kokonaiskuvan tutkittavista ilmiöistä. Lisäksi vastaukset edustavat hyvin kohderyhmän kokonaisvaltaista rekisteripöimintää taustamuuttujien suhteen.
- Ryhmien välisiä eroja tarkastellessa on huomioitava, että erot edustavat ensisijaisesti tutkimukseen osallistuneiden yritysten eroja.

Tutkimusotos ja tiedonkeruu 2/2

Vastaajien kontaktointi ja tiedonkeruu

- Tutkimus toteutettiin puhelin- ja sähköpostikyselynä suomeksi. Kyselyyn oli myös mahdollista vastata myös englanniksi.
- Tiedonkeruu pyrittiin tekemään ensisijaisesti puhelinhaastattelujen avulla. Mikäli vastaajalla ei ollut aikaa vastata puhelimitse, hänelle tarjottiin mahdollisuutta vastata sähköisen tutkimuslomakkeen avulla. Kohderyhmään kuuluville yrityksille viestittiin tutkimuksesta myös FIBSin markkinointikanavien kautta ja jakamalla linkki vastauslomakkeeseen.
- 93 % vastaajista kontaktoitiin puhelimitse, 4 % vastasi sähköisen lomakkeen kautta.
- Haastattelut tehtiin 6.6.-30.9.2022.

Muuta

- Tutkimuksen virhemarginaali on +/-9,2 % luottamusvälillä 95.
- Tästä tiivistelmästä löytyvät vain tutkimuksen avaintulokset. Varsinaisessa tutkimusraportissa on laajemmin ja tarkemmin eritelty tutkimuksen tuloksia. FIBSin jäsenet voivat ladata raportin FIBSin verkkosivuilta: fibsry.fi > uutishuone
- Tutkimuksen käytännön toteutuksesta vastasi Innolink.
- Tutkimustulosten analyysissä FIBSiä konsultoi Includia Leadership



Tutkimuksen toteutti FIBS – Pohjoismaiden suurin yritysvastuuverkosto



412

jäsentä (10/2022)



78%

Yritykset

22%

Muut

Tarjoamme parhaat keinot kehittää vastuullista ja kestävää liiketoimintaa

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



Tarkoituksemme on vauhdittaa vastuullisuuden tekijöitä kohti kestävämpää maailmaa

Lisätietoa: fibsry.fi

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

Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointi –työkalun avulla pääset alkuun ja eteenpäin D&I-työssä



- ✓ Saat kokonaiskuvan mitä kaikkea monimuotoisuuden johtamiseen sisältyy.
- ✓ Voit arvioida millä tasolla monimuotoisuustyönne on ja tunnistat omalle organisaatiolenne olennaiset 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:
monimuotoisuusarviointi.fi**



Monimuotoisuussitoumus



FIBS:n Monimuotoisuussitoumuksen avulla voit kehittää monimuotoisuuden johtamista ja palvelukäytäntöjä sekä viestiä helposti niin työntekijöille kuin ulkoisille sidosryhmillekin tahtotilastanne monimuotoisuuden ja inklusion osalta.

Sitoumuksen on allekirjoittanut jo lähes 100 yrityksen ja organisaation toimitusjohtajaa.

Monimuotoisuussitoumus sisältyy FIBS:n jäsenetuihin.

Tutustu ja ota työkalu käyttöönne: <http://bit.ly/3X0ZinY>



Kysy lisää tutkimuksesta!

Lähetä meille postia: fibs@fibsry.fi