

Teknolohiateollisuus



Monimuotoisuus teknologiateollisuudessa

WiM Suomi Ry:n vuosikokous

2.2.2024

Jenni Pitkänen

Teknoliateollisuus Suomessa



- Yli **50 %** koko viennistä.
- Työllisyysvaikutus suoraan yli **300 000**, välilliset vaikutukset mukaan lukien yli **700 000** ihmistä.
- Vaikutus arvonlisään yhteensä **57 mrd. € eli 28 %** BKT:n arvonlisäyksestä.
- Tuo Suomeen **18 mrd. €:n** verotulot vuosittain.
- Investoinnit vuosittain **5 mrd. €**.
- **70 %** elinkeinoelämän t&k -investoinneista.



Teknologiaeteollisuus on viiden toimialan kokonaisuus



ELEKTRONIIKKA- JA SÄHKÖTEOLLISUUS

ABB, Ensto, Murata Electronics, Nokia, Planmeca, Polar Electro, Suunto, Vacon, Vaisala...



METALLIEN JALOSTUS

Boliden, Componenta, Kuusakoski, Luvata, Outokumpu, Outotec, Ovako, Sacotec, SSAB ...



KONE- JA METALLITUOTETEOLLISUUS

Abloy, Cargotec, Prima Power, Fiskars, Glaston, Kone, Konecranes, Metso, Meyer Turku, Normet, Oras, Patria, Pemamek, Ponsse, Stala, Valmet, Valtra, Wärtsilä...



TIETOTEKNIikka-ALA

Affecto, Basware, Bilot, CGI, Comptel, Digia, Efecte, Enfo, F-Secure, Fujitsu Finland, IBM, Innofactor, Knowit, Microsoft, Nixu, Tieto...



SUUNNITTELU JA KONSULTOINTI

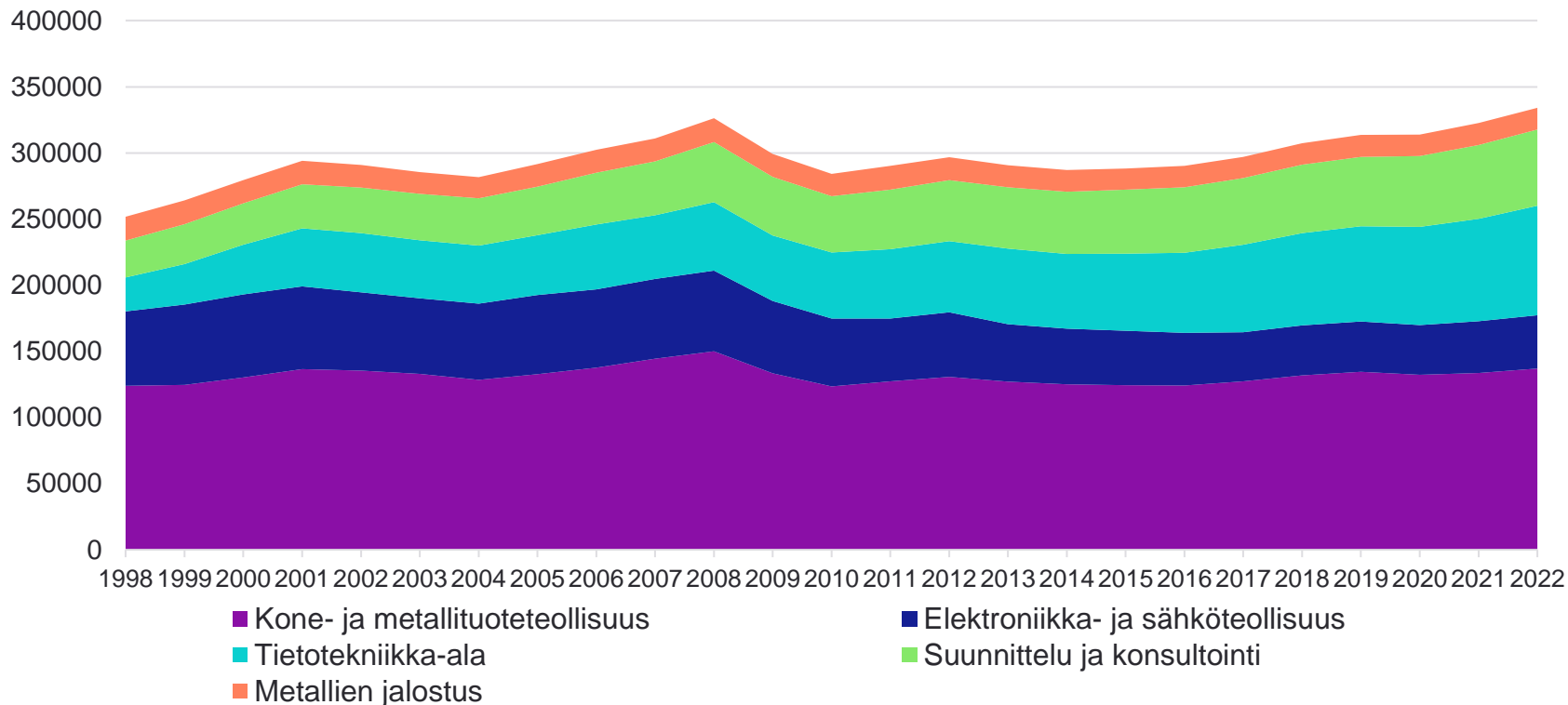
A-Insinöörit, Citec, Elomatic, Etteplan, FCG, Granlund, Neste Jacobs, Pöyry, Ramboll, Rejlers, SITO, SWECO, WSP...

TEKNOLOGIAETEOLLISUUDEN TOIMIALAYHDISTYKSET:

- Kaapeliteollisuusyhdistys
- Kyberala
- Metallinjalostajat
- Puolustus- ja Ilmailuteollisuus PIA
- Sähköinen liikenne
- Valimoteollisuus
- Kaivosteollisuus
- Meriteollisuus
- MTHL:n työnantajat
- SKOL
- Terveysteknologia

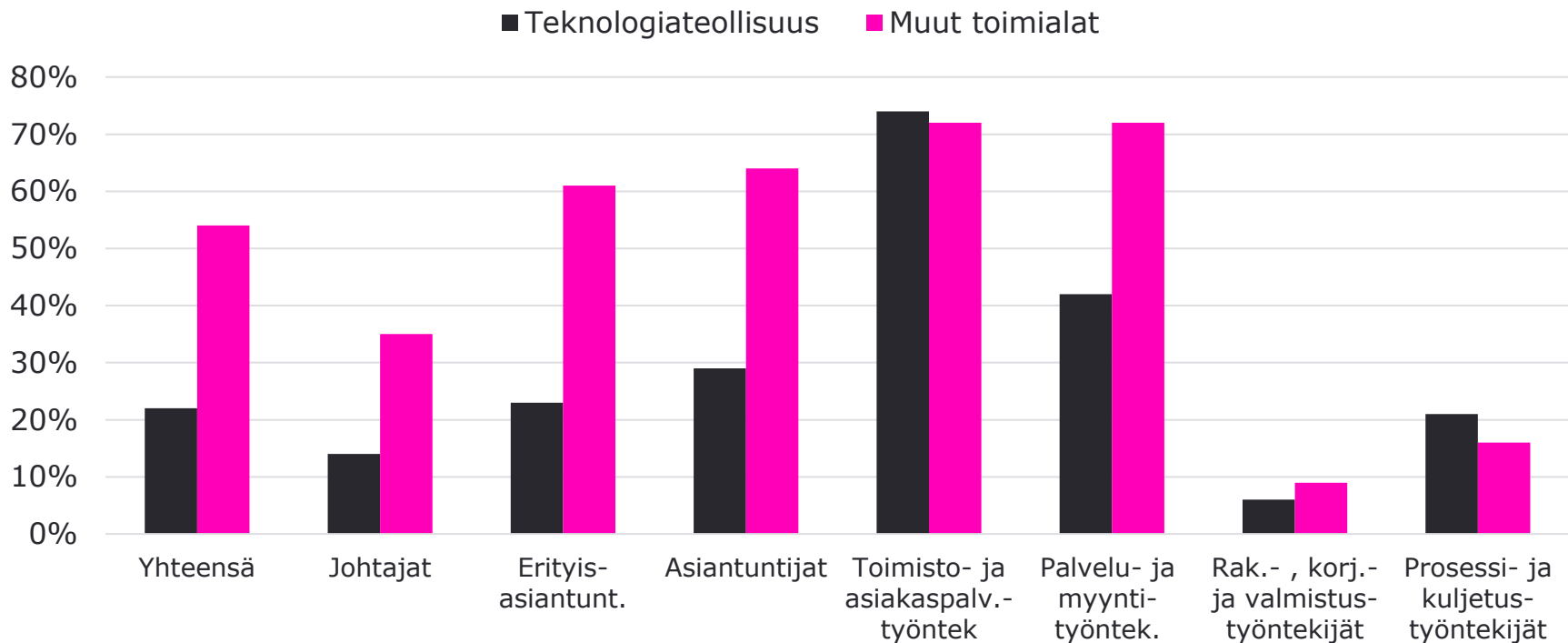
Teknologiатеollisuus on merkittävä työllistäjä

Teknologiayritykset työllistävät suoraan noin 338 000 ja välillisesti 720 000 henkilöä

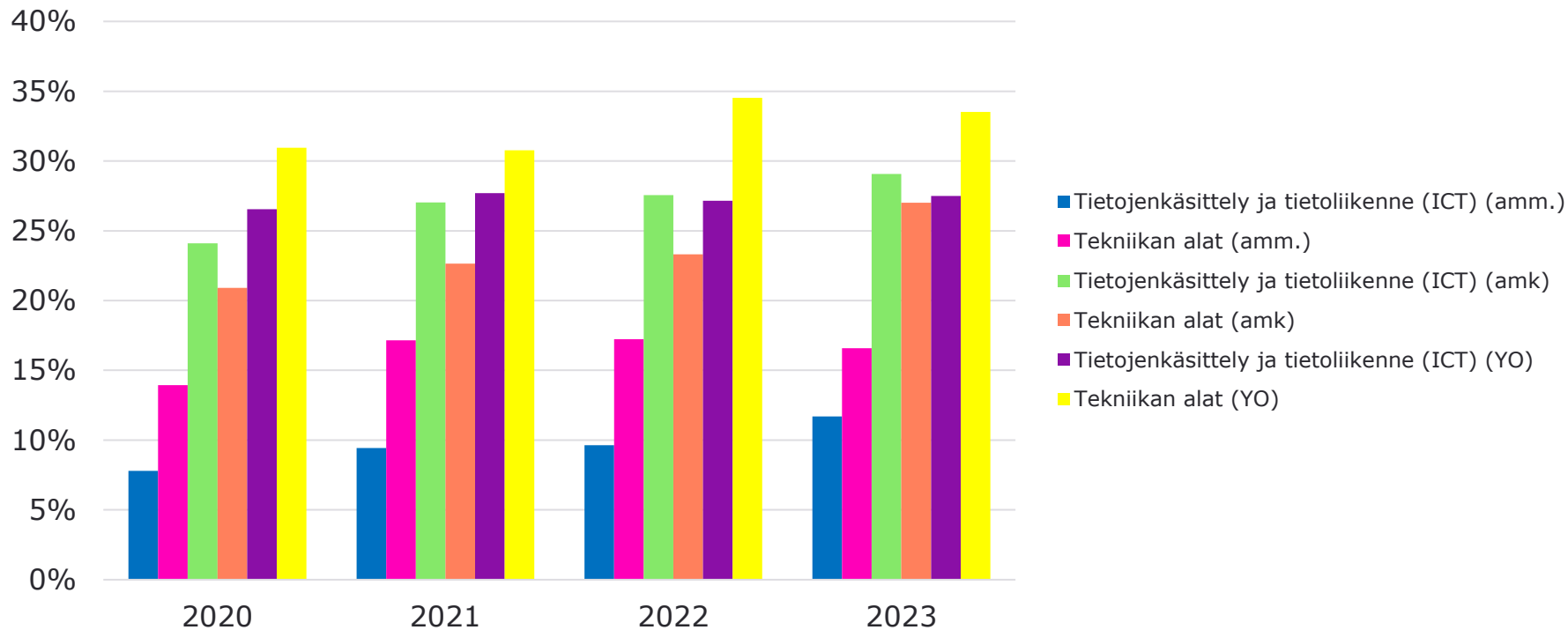


Naisia tarvitaan lisää teknologiayrityksiin

Naisten osuus työllisistä teknologiateollisuudessa ja muilla toimialoilla 2023



Naisten osuus paikan vastaanottaneista eri koulutusasteilla yhteishaussa





Teknologiäteollisuuden osaajatarve:

130 000 uutta osaajaa

seuraavan kymmenen vuoden aikana

13 300

vuosittain

50 % tulee kasvusta

50 % eläköitymisistä

60 %

korkeakoulutus

40 %

ammatillinen
osaaminen

330 000

henkilöstö
elokuu 2022

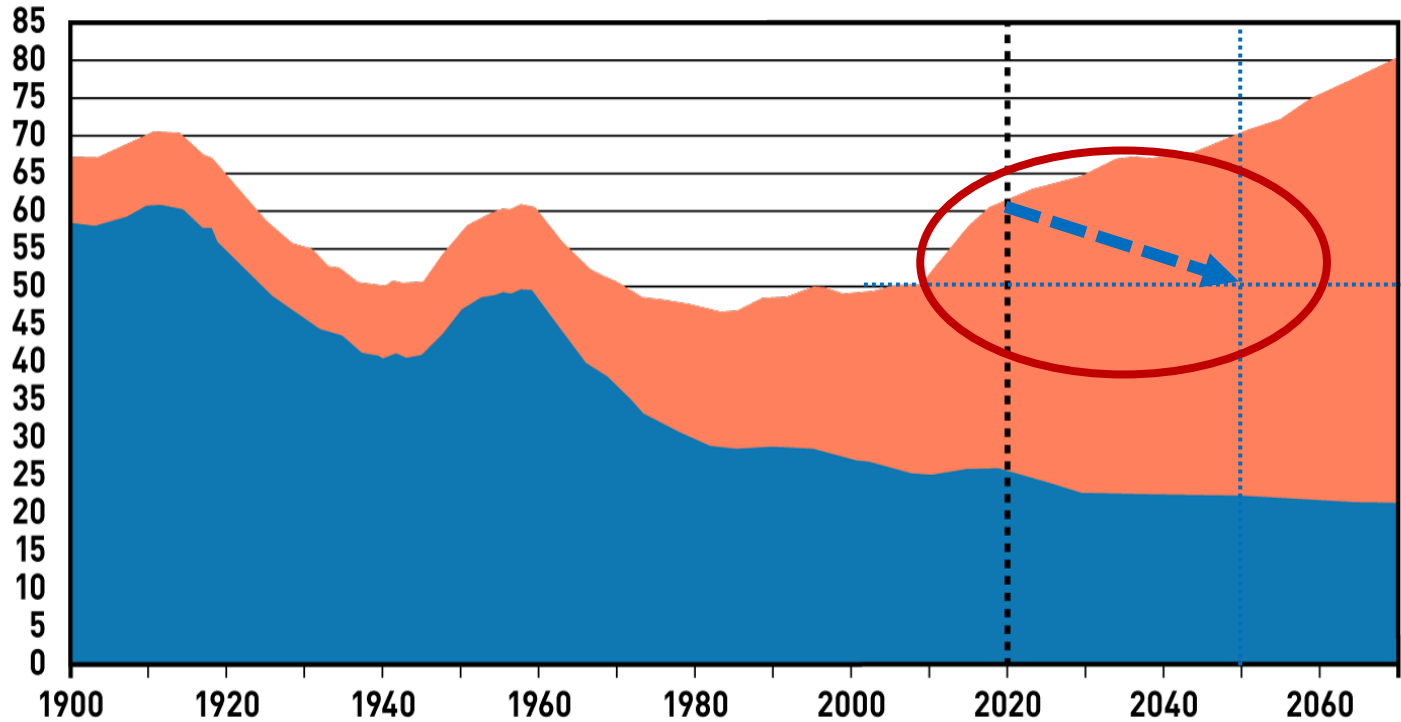
Kasvu maksaa velan – ja kasvua syntyy vain lisäämällä työikäisen väestön määrää

Väestön huoltosuhte* 1900-2070, trendiennuste 2021



■ Alle 15-vuotiaat ■ 65-vuotiaat ja sitä vanhemmat

Huoltosuhteen palauttaminen 2010 tasolle (50) v. 2050 mennessä edellyttää 1 300 000 uutta työkäistä eli työhön johtavan maahanmuuton lisäystä 47000 hengellä vuodessa



*Alle 15-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden määrä 100 työkäistä kohden





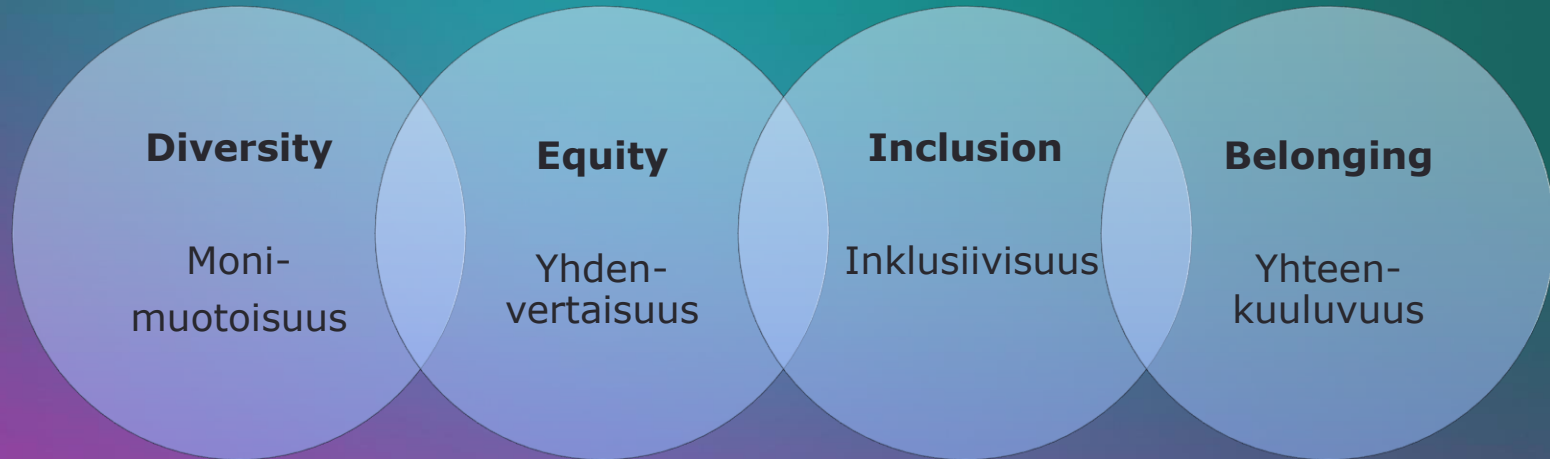
Teknolohiateollisuus

Monimuotoisuuden spektri
Ratkaisuja osaajapulaan

o
r
a
v



DEIB – Diversiteetin ja inklusion kulttuuri



DEIB lisää innovatiivisuutta, houkuttelee huippuosaaajia ja parantaa yrityksen mainetta ja työnantajabrändiä.



Monimuotoisuus

tarkoittaa eroavaisuuksia, joita ilmenee organisaation henkilöstön keskuudessa:

- Demografiset tekijät
- Kokemukselliset tekijät
- Kognitiiviset tekijät



Inklusiivisuus

on sellaisen työympäristön saavuttamista, jossa kaikkia ihmisiä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti. Heillä on käytössään yhdenvertaiset mahdollisuudet ja resurssit, ja he kokevat voivansa täysin osallistua organisaation menestykseen.

Miksi DEIB?

Direktiivit ja raportointivelvollisuudet

Globaali kilpailu talenteista

Kuluttajien preferenssit ja parantunut asiakasymmärrys

Sijoittajasuhteet

Vahvemmat Business Caset

Demografiset muutokset

Sosiaalinen media

Uusien sukupolvien vaatimukset

Chief Diversity Officer -roolit



Monimuotoisuusopas

www.teknologiateollisuus.fi



Itsearviointityökalu yrityksille

www.teknologiateollisuus.fi

Leadership

	BEGINNER	INTERMEDIATE	ADVANCED
--	----------	--------------	----------

Recruitment

Confirming organizational commitment	Discussions about diversity, equity, inclusion and their importance are starting in the organization.		
Diversifying leadership team & board	The importance of having diverse leadership team and board has been recognized, but concrete actions have not yet been taken to improve diversity.		
Building inclusive leadership skills	Inclusive leadership is still a new concept for leaders and there has been no formal discussions or training on the topic.		
Developing inclusive recruitment processes	It has been identified that there may be obstacles in the recruitment process which prevent the organization from hiring diverse teams (eg. unconscious biases or no prior experience hiring international talent), however actions to improve the situation have not been identified.	Some recruitment processes favor hiring local candidates over international ones.	
Advertising jobs inclusively	It has been identified that there is not enough diversity in the candidate pipeline through inbound applications. It has been recognized that proactive efforts are needed to change this but actions have not been identified yet.	Discussions about inclusive recruitment ideas are being initiated.	
Training HR colleagues and recruiters	Some people involved in recruitment processes have either participated in general diversity and inclusion training or are acquainted with the topic.	Most people involved in recruitment processes have received training on diversity and inclusion.	

Culture & practices

	BEGINNER	INTERMEDIATE	ADVANCED
Improving awareness and internal resources	Some individuals speak about diversity and inclusion but there has not yet been any company-wide sessions or forums for discussion.	Some diversity and inclusion trainings have been offered to all employees, managers and leadership.	There are internal resources available about various diversity and inclusion topics on an ongoing basis. All employees have been trained on topics relevant for their work. Diversity and inclusion are integrated into onboarding processes.
Building inclusion and psychological safety in teams	There is recognition of the different needs people have in the workplace, and it has been identified that inclusion and psychological safety are key topics to develop for successful teams.	There are some actions taken towards inclusion and some time dedicated to discuss these topics in teams. Regular employee surveys gather some feedback on inclusion experiences.	There is effective, open, ongoing dialogue in the workplace about experiences of inclusion, and what could be improved. People feel able to suggest changes and give honest feedback. Everyone plays an active role in advancing inclusion through their own actions.
Ensuring international colleagues thrive	International colleagues or those who don't speak the local language are concentrated in certain areas of the organization. Some initial challenges about multilingual and/or multicultural teams have been identified and the first actions have been taken to improve the situation.	Some guidelines have been put in place to clarify expected behaviour and ways of working in a multicultural/international team. There is an overall culture of respecting others and appreciating diversity. English is one of the organizational languages.	Multiculturalism has become a norm in the workplace. There are clear and common processes and ways of working with international colleagues. In multilingual workplaces, there are clear processes for ensuring inclusion of colleagues speaking different languages. There is a culture where everyone feels respected and safe to be their true-self at work.

Valo 2.0 – Näin onnistut monimuotoisuudessa – tallenne www.teknologiateollisuus.fi



Puhujina mm. Andre Noël Chaker, Siamäk Naghian Genelec Oy, Katja Toropainen Inklusiiv Oy

KATSO TALLENNE VALO-SEMINAARISTA



Monimuotoisuusloikka Suomessa – Monimuotoisuuspeli käyttöönne



- **Teknologiateollisuus ry tarjoaa 5 fasilitoitua monimuotoisuuspelisessiota 100 ensimmäiselle organisaatiolle**
- **Monimuotoisuusdialogityökalun lisenssi käyttöönne toukokuun 2024 loppuun asti**
- **Osallistumismaksu 1.000€ (+alv)/organisaatio**
- <https://teknologiateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/tapahtumat/monimuotoisuuspeli-kayttoon-yrityksessanne-toteutus-102023-52024>



Culture Fit
Estää organisaatiota
rekrytoimasta monimuotoisuutta



Culture Add
Tuo uusia vaikutteita
tiimiin, kehittää kulttuuria



"2000-luvun lukutaidottomia eivät ole ne, jotka eivät osaa lukea ja kirjoittaa, vaan ne, jotka eivät osaa oppia, unohtaa oppimaansa ja oppia uudelleen."

Tulevaisuudentutkija Alvin Toffler



Kiitos!

Jenni Pitkänen

Johtava asiantuntija, työelämän kehittäminen

Puh. 050 430 3181

Jenni.pitkanen@teknologiateollisuus.fi

