



Työelämän monimuotoisuus Hämeessä -kyselyn tulokset

KERTTU VALANTA | ANITA SALONEN | KIRSI HYVÄRI



Työelämän monimuotoisuus Hämeessä -kyselyn tulokset

KERTTU VALANTA
ANITA SALONEN
KIRSI HYVÄRI

RAPORTEJA 68 | 2022

TYÖELÄMÄN MONIMUOTOISUUS HÄMEESSÄ -KYSELYN TULOKSET

Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Taitto: Miira Jaakonaho

Kansikuva: ELY-keskusten kuvapankki

ISBN 978-952-398-081-5 (PDF)

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-398-081-5

www.doria.fi/ely-keskus

Sisältö

1. Johdanto	2
2. Tunnuslukuja vastaajista	3
3. Kyselyn tulokset.....	5
3.1 Työelämän monimuotoisuuden tunnettavuus	5
3.2 Monimuotoisuuden tila	5
3.3 Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu.....	6
3.4 Monimuotoisuutta koskevat asenteet.....	7
3.5 Monimuotoisuuden koetut hyödyt	8
3.6 Monimuotoisuuden haasteet	9
3.7 Rekrytointikäytännöt	10
3.8 Rekrytointiasenteet.....	10
3.9 Tehdyt toimenpiteet monimuotoisuuden edistämiseksi	12
3.10 Monimuotoisuuden edistämiseen saatavilla olevat palvelut.....	12
3.11 Tuen tarve monimuotoisuuden edistämiseen	13
4. Yhteenveto/keskeisiä havaintoja.....	14
Kuvailulehti.....	16

1. Johdanto

Hämeen ELY-keskuksen hallinnoima Työelämän monimuotoisuudella tuloksiin -hanke (TTL) selvitti kesällä 2022 työelämän monimuotoisuutta Hämeen alueella. Kysely toteutettiin yhteistyössä Hämeen Yrittäjien, Päijät-Hämeen Yrittäjien ja Hämeen kauppakamarin kanssa, ja se oli suunnattu Kanta-Hämeessä ja Päijät-Hämeessä toimiville yrittäjille ja yritysten rekrytointivastaaville. Kysely oli ensimmäinen kattavampi tilannekartoitus yritysten monimuotoisuuden tilanteesta juuri Hämeen alueella.

Kyselyn tavoitteena oli saada laajempaa yleisnäkymää alueen yritysten henkilöstön monimuotoisuudesta, yrittäjien ja yritysten rekrytointivastaavien monimuotoisuutta koskevista asenteista sekä yritysten valmiuksista ja tekemistä toimenpiteistä monimuotoisuuden edistämiseksi. Kyselyn tarkoituksena oli myös lisätä hämäläisten yrittäjien tietoisuutta työelämän monimuotoisuudesta, sen ilmiöistä ja monimuotoisuuden johtamisesta. Samalla kartoitettiin yrittäjien tuen tarvetta ja ELY-keskuksen ja TE-toimiston tarjoamien, monimuotoisuuden edistämiseenkin käytettävien palveluiden tunnettavuutta ja käyttöastetta. Kyselyn tulosten avulla kehitetään kohdennetumpia palveluja työvoiman saatavuuden tukemiseksi.

Kysely pyrittiin suunnittelemaan sen kohderyhmä huomioiden. Kyselystä ei haluttu tehdä liian pitkää, jotta mahdollisimman moni vastaaja etenisi kyselyn loppuun asti. Vastaamisen helpottamiseksi kysymysmuodoista suositettiin monivalintaa avovastausten sijasta ja aihepiiriin keskeisesti liittyvät käsitteet määriteltiin kyselylomakkeella. Kyselyn suunnittelussa valittiin tietoisesti kysyä samoja asioita monella tavalla. Suunnitellessa myös harkittiin kysymyskohtaisesti En osaa sanoa -vastausvaihtoehdon sallimista.

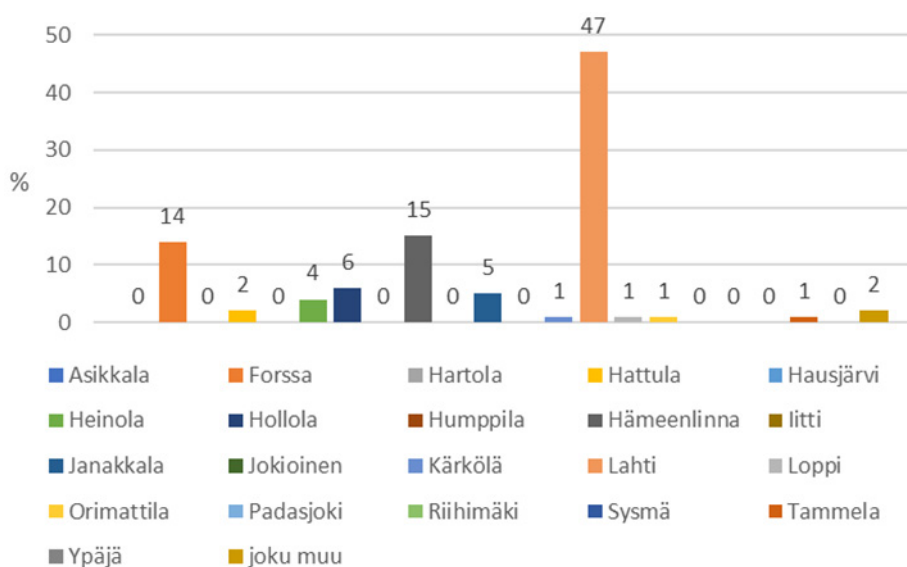
Kyselyyn kerättiin vastauksia 22.6.–14.8.2022. Tänä aikana kyselyyn vastasi 85 hämäläistä yrittäjää tai hämäläisen yrityksen rekrytointivastaavaa, ja kysely avattiin yhteensä 324 kertaa. Kysely tavoitti kohderyhmän yllättävän hyvin siihen nähden, että kyselyn vastausaika ajoittui kesälomakautteen. Tällaista vastaajamäärää ei olisi saavutettu ilman yhteistyökumppaneitamme. Lämpimät kiitokset siis Hämeen kauppakamarille, Hämeen Yrittäjille, Päijät-Hämeen Yrittäjille, Hämeen TE-toimistolle, Team Finland -verkostolle, Riihimäki-Hyvinkään kauppakamarille, Linnan Kehitykselle ja kaikille muille yhteistyötahoille.

Koska tietoja kerättiin ensisijaisesti Hämeen Työelämän monimuotoisuudella tuloksiin -aluehankkeen tarpeisiin, rajautui kyselyn ulkopuolelle varmasti joitakin työelämän monimuotoisuuden kannalta mielenkiintoisia näkökulmia. Kysely fokusoitiin ikääntyneisiin, vieraskielisiin, uskonnollisiin ja etnisiin vähemmistöihin, osatyökykyisiin ja vammaisiin, sillä nämä ovat hankkeen toimenpiteiden kannalta keskeisimmät ryhmät. Näin ollen kyselyn rajauksen ulkopuolelle jäivät esimerkiksi sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt sekä erilaiset perhetilanteet.

Kyselyn vastaajamäärä jäi sen verran pieneksi, että tulokset eivät sellaisenaan edusta kaikkia hämäläisiä yrityksiä, eikä vastausten perusteella voida esittää kaikkia hämäläisiä yrityksiä koskevia väitteitä. Tästä huolimatta kyselyn tulokset piirtävät varsin seikkaperäisen tilannekuvan hämäläisten yritysten monimuotoisuudesta.

2. Tunnuslukuja vastaajista

Kyselyyn saatiin hieman enemmän vastauksia Päijät-Hämeestä kuin Kanta-Hämeestä, sillä 60 prosenttia vastanneista yritysten edustajista oli Päijät-Hämeen P ja 40 prosenttia Kanta-Hämeen kunnista. Kyselyyn tuli myös kaksi vastausta henkilöiltä, joiden edustamien yritysten kotipaikka oli jossain muualla kuin Hämeessä. Kunnista erottautuivat erityisesti Lahti, Hämeenlinna ja Forssa. Hieman yllättävästi kyselyyn ei saatu yhtään vastaajaa Kanta-Hämeen kolmannelta seutukunnasta, Riihimäeltä. Ilman vastaajia jäivät myös seuraavat asukasluvultaan pienemmät kunnat: Asikkala, Hartola, Hausjärvi, Humppila, Iitti, Jokioinen, Padasjoki, Sysmä ja Ypäjä.



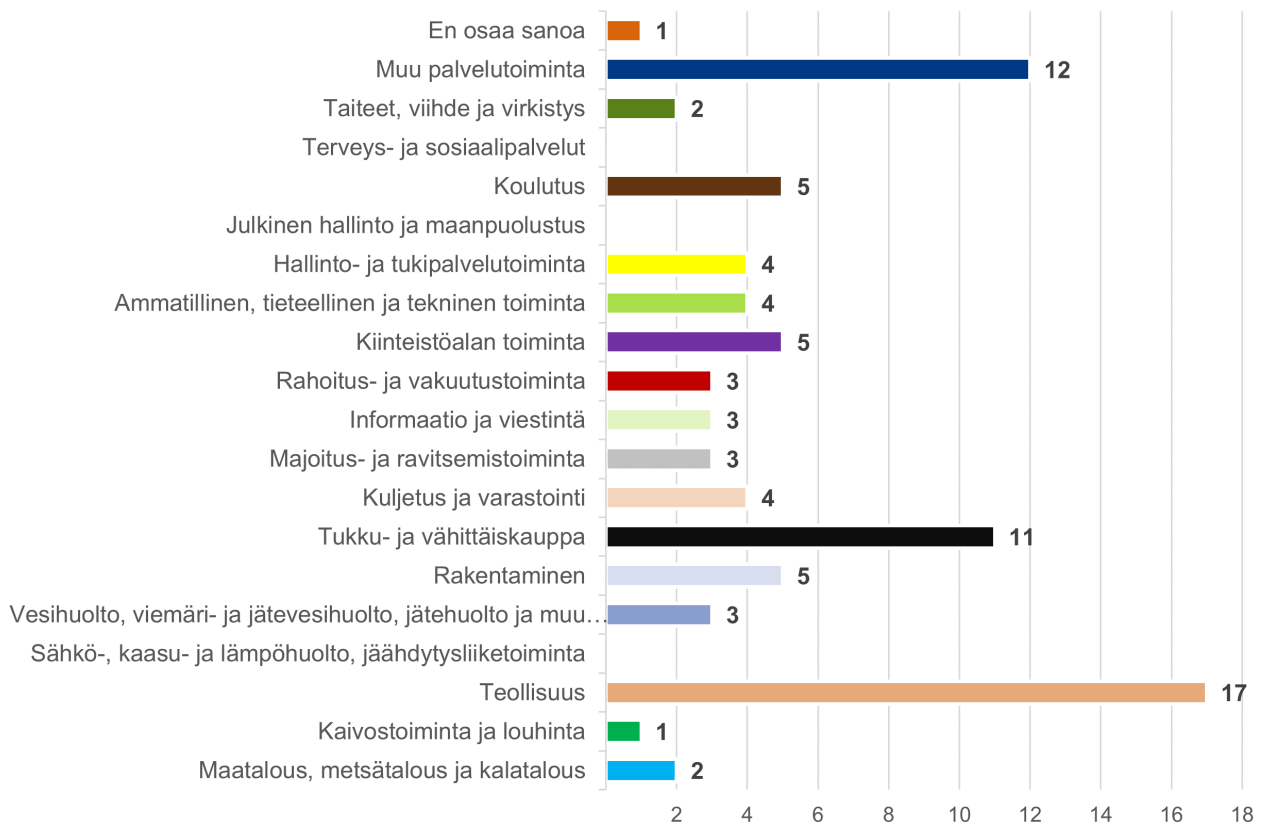
Kuva 1. Yritysten kotipaikat, osuus kaikista vastaajista % (N=85)

56 prosenttia vastaajista oli naisia ja 44 prosenttia oli miehiä. Ikäluokista korostui vanhin yli 50-vuotiaiden ikäryhmä, johon kuului 61 prosenttia vastaajista. 30–49-vuotiaita oli 37 prosenttia ja vain 2 % vastaajista oli alle 30-vuotiaita.

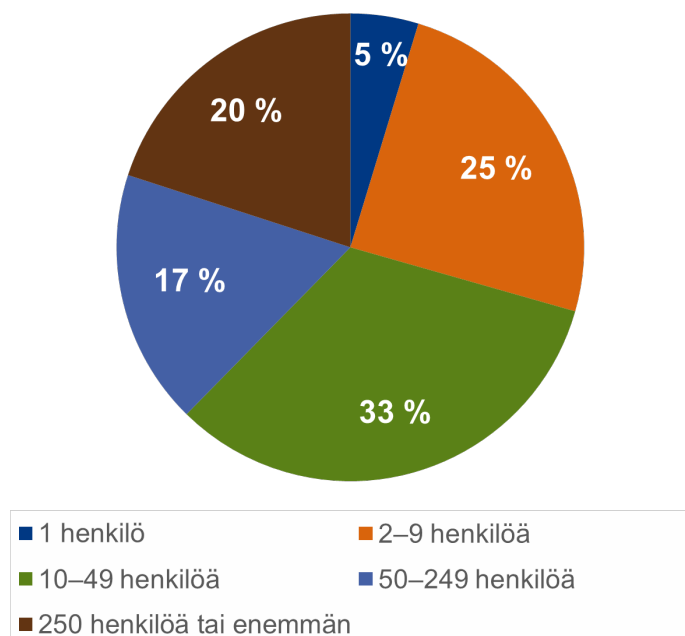
Kysely tavoitti lähes kaikilla Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaisilla toimialoilla toimivia yrityksiä. Ilman vastaajia jäivät vain sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto ja jäähdytysliiketoiminta, julkinen hallinto ja maanpuolustus sekä terveys- ja sosiaalipalvelut. Toimialoista korostuivat erityisesti teollisuus (20 %), muu palvelutoiminta (14 %) ja tukku- ja vähittäiskauppa (13 %).

Suurin osa (59 %) tavoitetuista yritysten edustajista toimi pääasiallisesti kotimaan markkinoilla. Rungas neljännes (26 %) toimii pääasiallisesti paikallisilla markkinoilla ja 15 prosentilla yrityksistä pääasiallisen markkina-alueen muodostivat kansainväliset markkinat.

Kysely onnistui tavoittamaan erikokoisia yrityksiä. Enemmistö (58 %) vastanneista yrityksistä oli alle 10 henkeä työllistäviä mikroyrityksiä (25 %) tai alle 50 henkilöä työllistäviä pieniä yrityksiä (33 %). 17 prosenttia yrityksistä oli keskisuuria yrityksiä eli ne työllistävät vähintään 50, mutta alle 250 työntekijää ja viidenes (20 %) yrityksistä oli suuria yrityksiä, jotka työllistävät vähintään 250 henkilöä. 5 prosenttia kyselyyn vastanneista oli yksinyrittäjiä.



Kuva 2. Yritysten pääasialliset toimialat, osuus kaikista vastaajista % (N=85)



Kuva 3. Yritysten henkilöstömäärät, osuus kaikista vastaajista % (N=85)

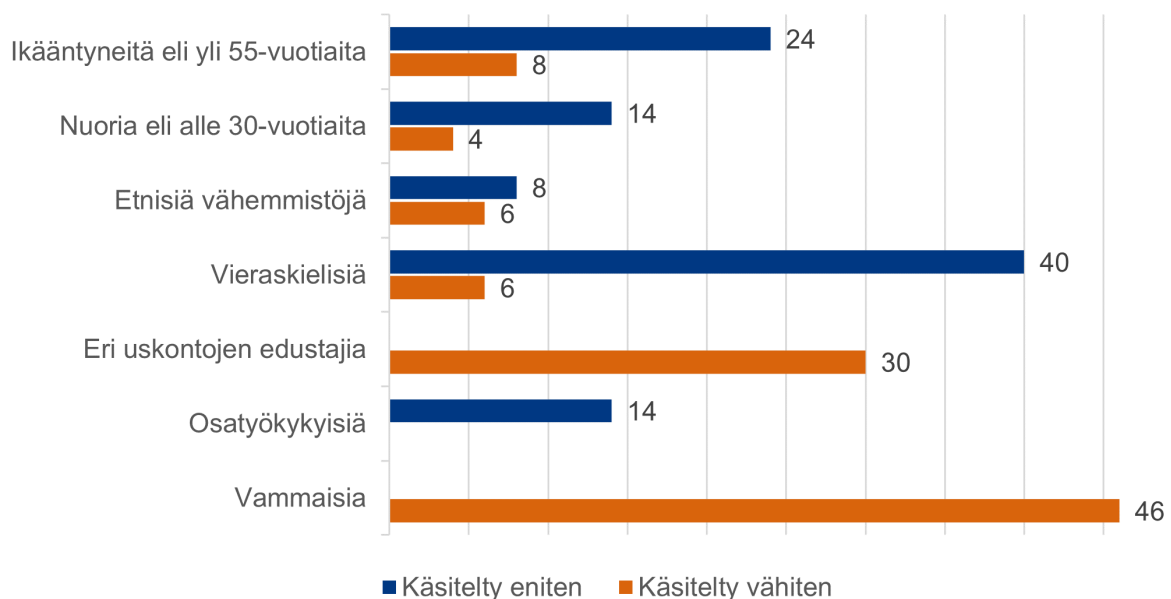
3. Kyselyn tulokset

3.1 Työelämän monimuotoisuuden tunnettavuus

Työelämän monimuotoisuudella tarkoitetaan yleisesti työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, etnisen taustan, kielen, uskonnon, työkyvyn, terveydentilan ja vammaisuuden osalta. Kyselyn selkeä tulos on, että käsite tunnetaan Hämeessä jo varsin hyvin. Käsite oli entuudestaan tuttu 78 prosentille vastaajista.

Yli puolessa vastanneista (59 %) yrityksistä oli jo käsitelty työelämän monimuotoisuutta jotenkin. Useimmiten siitä oli keskusteltu työntekijöiden kesken (70 %) ja sitä oli käsitelty usein myös yrityksen strategiasa, tasa-arvosuunnitelmassa, toimintasuunnitelmassa tai muussa asiakirjassa (42 %). Vain 6 prosentissa niistä yrityksistä, joissa oli käsitelty työelämän monimuotoisuutta, oli järjestetty koulutusta aiheesta.

Vastaajilta tiedusteltiin myös, mitä kyselyssä huomioiduista työntekijäryhmistä yrityksessä on käsitelty eniten ja vähiten. Ne vastaajat, joiden edustamissa yrityksissä oli käsitelty työelämän monimuotoisuutta, arvioivat eniten huomiota saaneen keskimäärin vieraskieliset (40 %) ja vähiten vammaiset (46 %) ja eri uskontojen edustajat (30 %).



Kuva 4. Mitä seuraavista työelämän monimuotoisuuden osa-alueista on käsitelty eniten ja vähiten edustamassasi yrityksessä? Osuus vastaajista, joiden edustamissa yrityksissä on käsitelty työelämän monimuotoisuutta % (N=50)

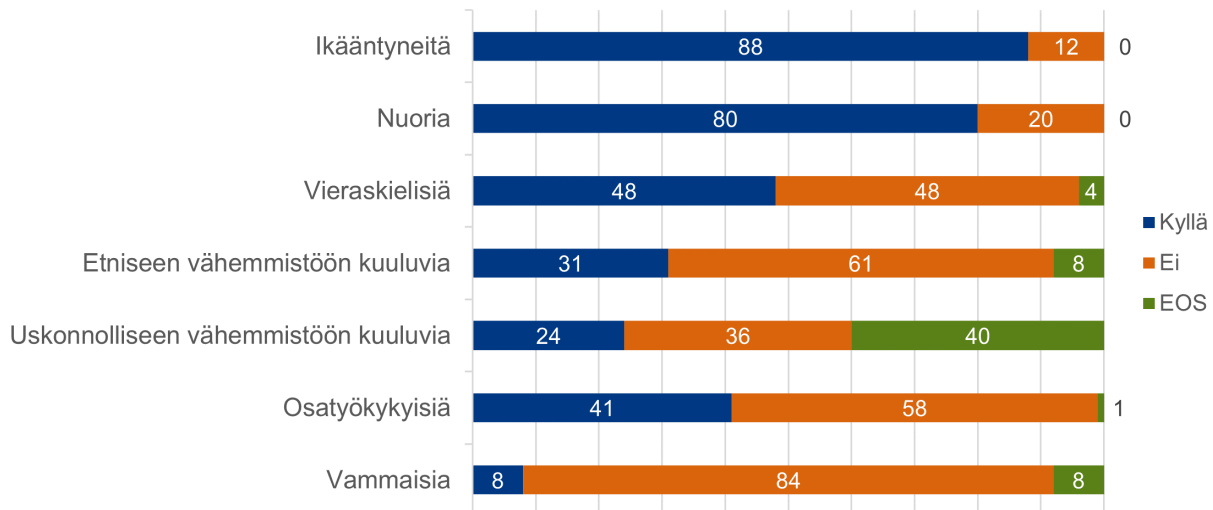
3.2 Monimuotoisuuden tila

Lähes kaikissa (94 %) kyselyssä edustetuissa hämäläisissä yrityksissä on ikääntyneitä, nuoria, etniseen tai uskonnolliseen vähemmistöön kuuluvia, vieraskielisiä, osatyökykyisiä tai vammaisia työntekijöitä. Tästä näkökulmasta käsin voi siten jossain määrin päätellä, että Hämeessä työelämä on jo suhteellisen monimuotoista.

88 prosentissa yrityksistä oli ikääntyneitä, eli yli 55-vuotiaita työntekijöitä ja neljällä viidestä (80 %) oli nuoria, eli alle 30-vuotiaita työntekijöitä. Lähes puolella (48 %) yrityksistä oli vieraskielisiä työntekijöitä, jotka puhuvat äidinkielenään jotakin muuta kieltä kuin suomea, ruotsia tai saamea. 41 prosentissa yrityksistä oli osatyökykyisiä työntekijöitä, joiden työkyky on alentunut esimerkiksi terveysongelman tai elämäntilan-

teen vuoksi. Joka kolmannella (31 %) yrityksellä oli johonkin etniseen vähemmistöön kuuluvia työntekijöitä, ja johonkin uskonnolliseen vähemmistöönkin kuuluvia työntekijöitä oli joka neljännessä (24 %) yrityksessä.

On mahdollista, että todellisuudessa uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä on tätäkin useammassa yrityksessä, sillä uskonto pidetään työelämässä usein omana tietona. Tähän viittaa myös kysymyksen En osaa sanoa -vaihtoehdon valinneiden vastaajien suuri, 40 prosentin osuus. Alle kymmenyksellä (8 %) edustetuista yrityksistä oli vammaisia työntekijöitä, joilla on pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, jonka vuoksi heillä on erityisiä vaikeuksia suoritua tavanomaisista toiminnoista.



Kuva 5. Onko edustamallasi yrityksellä (nimettyihin ryhmiin kuuluvia) työntekijöitä? osuus kaikista vastaajista % (N=85)

Yritysten välillä on kuitenkin merkittäviä eroja monimuotoisuudessa ja tulosten tarkastelu yrityksen koon mukaan tuottaa mielenkiintoisia eroja pienten alle 50 henkilöä työllistävien ja keskisuurten sekä suurten yli 50 henkilöä työllistävien yritysten välille. Esimerkiksi pienistä yrityksistä vain 13 prosentilla on johonkin etniseen vähemmistöön kuuluvia työntekijöitä, kun vastaava osuus yli 50 henkilöä työllistävillä yrityksillä on 59 prosenttia. Yrityskoon tuottama ero on havaittavissa myös vieraskielisten ja osatyökykyisten työntekijöiden kohdalla. Yli 50 henkilöä työllistävästä yrityksistä 75 prosentilla on vieraskielisiä ja 72 prosentilla on osatyökykyisiä työntekijöitä, kun vastaavat osuudet ovat pienillä yrityksillä 32 prosenttia ja 23 prosenttia.

Eroja syntyy myös toimialakohtaisella vertailulla. Esimerkiksi muu palvelutoiminta -toimialan valinneilla yrityksillä on kaikkien yritysten keskiarvoon verrattuna huomattavasti harvemmin ikääntyneitä työntekijöitä (kaikki 88 % vs. muu palvelutoiminta 58 %). Teollisuusyrityksissä taas on vieraskielisiä työntekijöitä merkittävästi yleisemmin kuin kaikissa yrityksissä keskimäärin (kaikki 48 % vs. teollisuus 82 %). Vastaavasti vieraskielisiä työntekijöitä on kaikkien yritysten keskiarvoa vähemmän tukku- ja vähittäiskaupan alalla (kaikki 48 % vs. tukku- ja vähittäiskauppa 27 %). Poikkeavuudet kertonevat ennen kaikkea eroista työnteon edellyttämässä taidoissa. Esimerkiksi kielitaidon merkitys on suurempi palvelualojen asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaitoja edellyttävissä tehtävissä ja pienempi teollisuuden valmistavissa tehtävissä.

3.3 Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

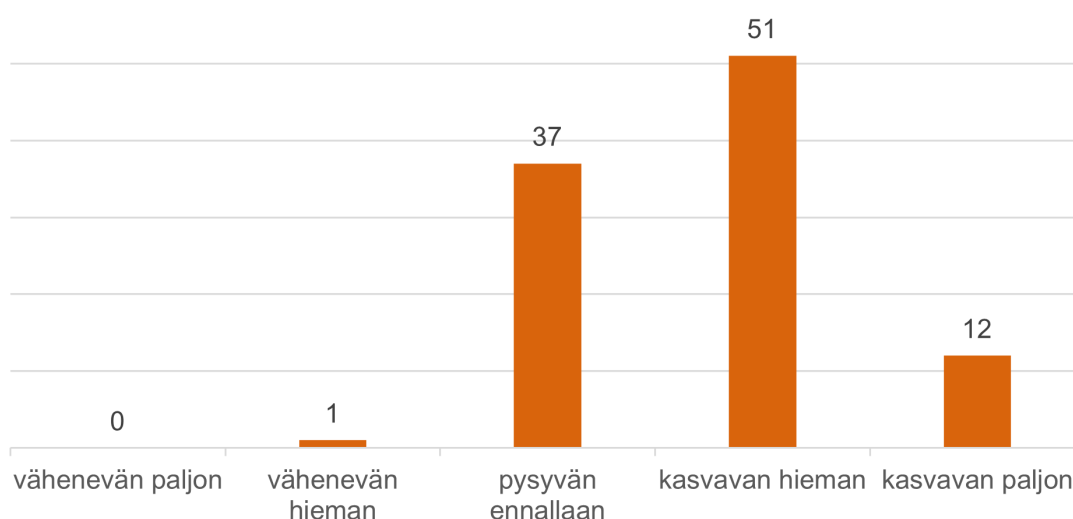
Kyselyssä selvitettiin myös yrityksissä esiintyvää syrjintää ja eriarvoista kohtelua. Kyselyyn vastanneet hämäläiset yrittäjät ja Hämeessä toimivien yritysten rekrytointivastaavat eivät olleet pääasiallisesti havainneet edustamassaan yrityksessä kyselyssä huomioituihin ihmisryhmiin kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Tuloksen voi tulkita kertovan joko siitä, että syrjintää ei todella esiinny tai siitä, ettei se näy yrittäjille tai rekrytointivastaaville tai sitä ei osata tai haluta havaita. Tämä asia vaatisikin syventävää jatkoselvitystä.

Niistä vastaajista, joiden edustamilla yrityksillä on johonkin etniseen vähemmistöön kuuluvia työntekijöitä, 8 prosenttia oli havainnut edustamassaan yrityksessä etniseen taustaan perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Vieraskielisiä työllistävien yritysten yrittäjistä tai rekrytointivastaavista 5 prosenttia oli havainnut edustamassaan yrityksessä suomen kielen taitoon kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Vastaajat olivat havainneet myös jonkin verran ikääntyneisiin ja osatyökykyisiin kohdistuvaa syrjintää. Niistä vastaajista, joiden edustamilla yrityksillä on ikääntyneitä työntekijöitä, 3 prosenttia oli havainnut edustamassaan yrityksessä ikääntyneisiin kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Samoin osatyökykyisiä työllistävien yritysten yrittäjistä tai rekrytointivastaavista 3 prosenttia oli havainnut edustamassaan yrityksessä työkykyyn perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Yksikään vastaaja ollut havainnut edustamassaan yrityksessä nuoriin, uskonnollisiin tai etnisiin vähemmistöihin tai vammaisiin kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua.

3.4 Monimuotoisuutta koskevat asenteet

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että hämäläisten yrittäjien ja yritysten rekrytointivastaavien monimuotoisuutta koskevat asenteet ovat pääasiassa myönteisiä ja työelämän monimuotoisuutta edistäviä. Vain prosentti vastaajista katsoi edustamansa yrityksen työntekijöiden suhtautuneen negatiivisesti yrityksen työyhteisön monimuotoisuuteen. 71 prosenttia arvioi yrityksen työntekijöiden suhtautuneen työyhteisön monimuotoisuuteen neutraalisti ja 28 prosenttia katsoi suhtautumisen olleen myönteistä.

Vastausten perusteella työyhteisön monimuotoisuuden toivotaan myös kasvavan. 63 prosenttia vastaajista toivoo edustamansa yrityksen henkilöstön monimuotoisuuden kasvavan hieman tai paljon tulevaisuudessa. 36 prosenttia toivoo yrityksen henkilöstön monimuotoisuuden pysyvän ennallaan ja vain prosentti vastaajista toivoi yrityksen monimuotoisuuden vähenevän.



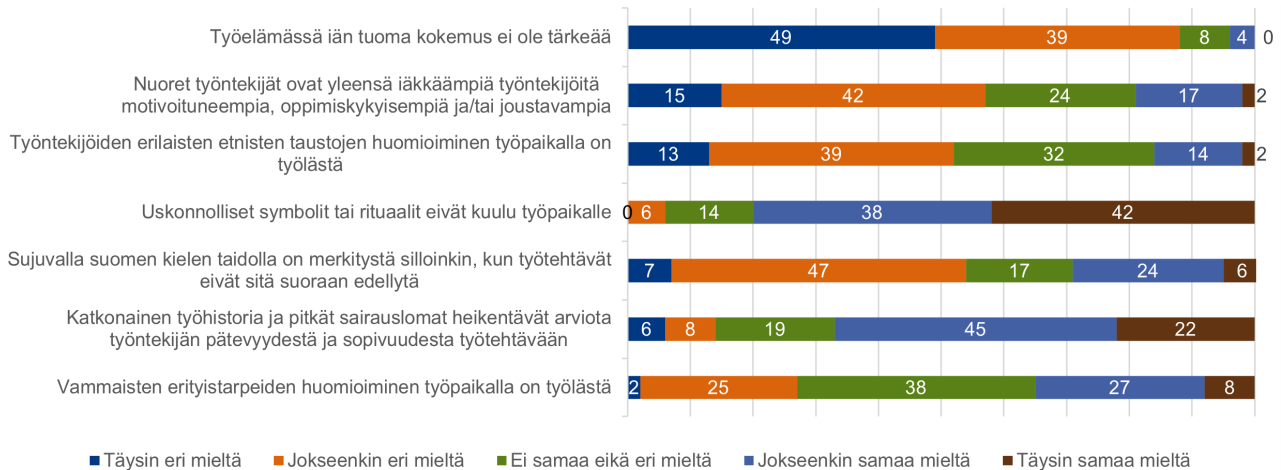
Kuva 6. Toivooko yrityksen henkilöstön monimuotoisuuden kasvavan, pysyvän ennallaan vai vähenevän tulevaisuudessa? Osuus kaikista vastaajista % (N=85)

39 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä seuraavan väittämän kanssa: Tulisiko edustamasi yrityksen jatkossa suunnitella toimintaansa enemmän siten, että toiminnassa otettaisiin paremmin huomioon erilaisten työntekijäryhmien erilaiset tarpeet? 35 prosenttia ei osannut ottaa kantaa väittämään ja runsas viidesosa (26 %) katsoi, ettei heidän edustamansa yrityksen tulisi jatkossa suunnitella toimintaansa enemmän siten, että sen toiminnassa otettaisiin paremmin huomioon erilaisten työntekijäryhmien erilaiset tarpeet.

Hämäläiset yrittäjät ja yritysten rekrytointivastaavat suhtautuivat kyselyssä huomioiduista työntekijäryhmistä myönteisimmin ikääntyneisiin. Vastaajat selvästi arvostavat ikääntyneiden työntekijöiden pitkää kokemusta, sillä vain 4 prosenttia vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä seuraavan väittämän kanssa: Työelämässä iän tuoma kokemus ei ole tärkeää. Samoin vain vajaa viidennes (19 %) arvioi, että

nuoret työntekijät ovat yleensä iäkkäämpiä työntekijöitä motivoituneempia, oppimiskykyisempiä ja/tai joustavampia.

Vain 16 prosenttia vastaajista arvioi työntekijöiden erilaisten etnisten taustojen huomioimisen työpaikalla työlääksi. Hämmäläiset yrittäjien ja yritysten rekrytointivastaavien enemmistö ei tunnu kannattavan työntekijöiden tiukkoja kielitaitovaatimuksia, sillä vain 29 prosenttia vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä tämän väittämän kanssa: sujuvalla suomen kielen taidolla on merkitystä silloinkin, kun työtehtävät eivät sitä suoraan edellytä.



Kuva 7. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Osuus kaikista vastaajista % (N=85)

Vammaisia työntekijöitä koskevat asenteet jakoivat vastaajat kahteen leiriin. Useampi kuin joka kolmas (35 %) vastaaja oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän ”vammainen erityistarpeiden huomioiminen työpaikalla on työläästä” kanssa. Runsas neljäsosa (27 %) taas ei pitänyt työläänä vammaisten erityistarpeiden huomioimista työpaikalla. Kenties kokemuksen puutteen vuoksi suurella osalla vastaajista ei ollut selvää mielipidettä asiasta. Jopa 38 prosenttia vastaajista valitsikin vaihtoehdon ”Ei samaa eikä eri mieltä”.

Kriittisimmin huomioiduista ihmisryhmistä suhtauduttiin uskonnollisiin vähemmistöihin. Vastaajien selvä enemmistö allekirjoitti seuraavan väittämän: uskonnolliset symbolit tai rituaalit eivät kuulu työpaikalle. Jokseenkin tai täysin samaa mieltä tämän väittämän kanssa oli useampi kuin kolme neljästä (76 %) vastaajista. Negatiivisia asenteita kohdistuu myös osatyökykyisiin, sillä useampi kuin kaksi kolmesta (67 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä seuraavan väittämän kanssa: katkonainen työhistoria ja pitkät sairauslommat heikentävät arviota työntekijän pätevydestä ja sopivuudesta työtehtävään.

3.5 Monimuotoisuuden koetut hyödyt

91 prosenttia kyselyyn vastanneista hämmäläisistä yrittäjistä ja yritysten rekrytointivastaavista koki, että monimuotoisuuden edistämisestä on ollut tai olisi hyötyä yrityksessä. Selvästi yleisimpänä hyötynä pidettiin uusien osaavien työntekijöiden saamista yritykseen ja 71 prosenttia vastaajista katsoikin, että yrityksen työyhteisön monimuotoisuuden edistäminen voisi auttaa uusien osaavien työntekijöiden löytämisessä. Hyödyiksi tunnistettiin myös erityisesti yrityksen innovatiivisuuden ja luovuuden edistäminen sekä työnantajakuvan ja työpaikan houkuttelevuuden parantaminen. 38 prosenttia vastaajista arvioi yrityksen työyhteisön monimuotoisuuden edistämisen vaikuttavan positiivisesti yrityksen innovatiivisuuteen ja luovuuteen ja 37 prosenttia katsoi sen parantavan yrityksen työnantajakuvaa ja työpaikan houkuttelevuutta.

Vähemmän keskeisiksi hyödyiksi arvioitiin uusien asiakasryhmien löytäminen sekä henkilöstö- ja asiakastytytyväisyyden parantaminen. Runsas viidennes (21 %) katsoi, että yrityksen työyhteisön monimuotoisuuden edistäminen voisi auttaa uusien asiakasryhmien tavoittamisessa. 17 prosenttia katsoi sen voivan parantaa henkilöstötytytyväisyyttä ja 13 prosenttia uskoi sen vaikuttavan asiakastytytyväisyyteen. Kysymyk-

seen annetuissa avovastauksissa monimuotoisuuden edistämisen hyödyiksi tunnistettiin myös kansainvälisten verkostojen rakentaminen.

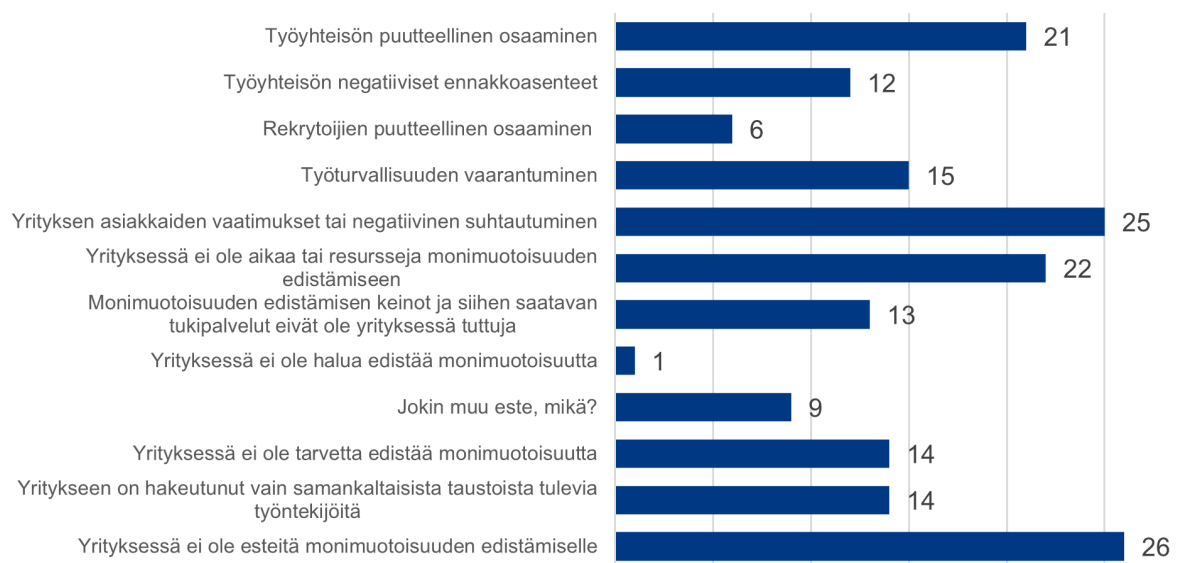
Moni vastaaja ajatteli monimuotoisuuden edistämällä olevan myös laajempaa yhteiskunnallista vaikutavuutta. 49 prosenttia vastaajista arvioi, että yrityksen työyhteisön monimuotoisuuden edistäminen voisi aikaansaada myös laajempia yhteiskunnallisia hyötyjä, kuten kohentaa työllisyysastetta, torjua syrjäytymistä, parantaa maahanmuuttajien integraatioita ja kehittää Suomen työnantajakuvaa ja kansainvälistä vetovoimaa.



Kuva 8. Monimuotoisuuden hyödyt, osuus kaikkista vastaajista % (N=85)

3.6 Monimuotoisuuden haasteet

Kolme neljästä (74 %) kyselyyn vastanneesta yrittäjästä tai yrityksen rekrytointivastaavasta kuitenkin koki edustamassaan yrityksessä olevan tai olleen esteitä monimuotoisuuden edistämiseksi. Suurimmiksi haasteiksi koettiin yrityksen asiakkaiden vaatimukset tai negatiivinen suhtautuminen, ajan ja resurssien puute sekä työyhteisön puutteellinen osaaminen, kuten kieli- tai johtamisosaaminen. Yritysten asiakkaiden vaatimukset rajoittivat monimuotoisuuden edistämistä joka neljännessä (25 %) yrityksessä ja ajan ja resurssien puute sekä työyhteisön puutteellinen osaaminen runsaassa viidennessä (21–22 %).



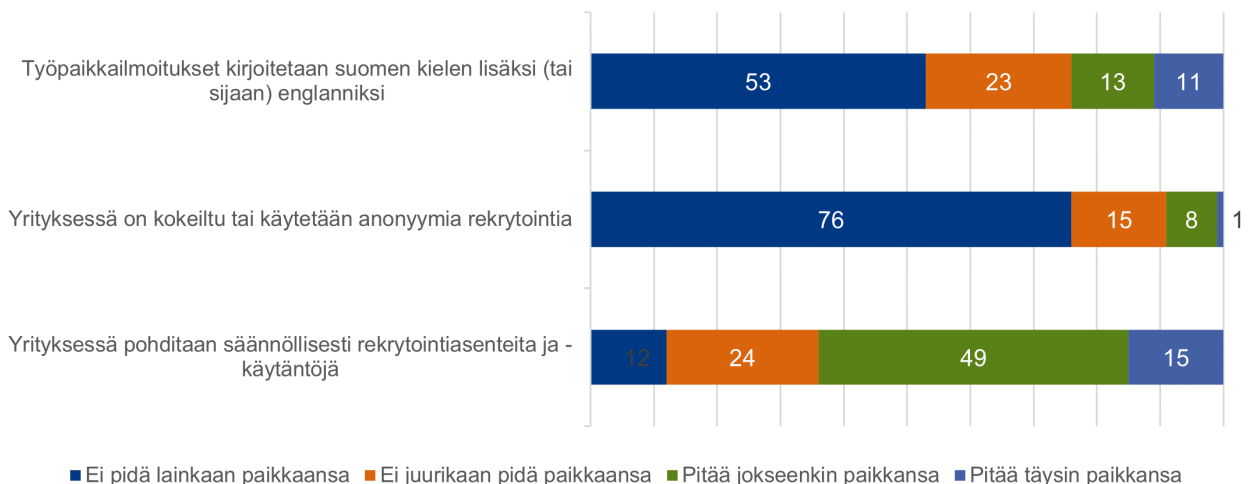
Kuva 9. Monimuotoisuuden edistämisen esteet, osuus kaikkista vastaajista % (N=85)

Haasteiksi nimettiin myös työturvallisuuden mahdollinen vaarantuminen, saatavilla olevien tukipalveluiden heikko tuntemus ja työyhteisön negatiiviset ennakoasenteet. Työturvallisuuden vaarantumista pidettiin esteenä 15 prosentissa yrityksistä ja sopivien hakijoiden puutteen arvioitiin rajoittavan monimuotoisuuden edistämistä 14 prosentissa yrityksistä. 13 prosenttia vastanneista yrittäjistä ja yritysten rekrytointivastaa- vista katsoi, etteivät monimuotoisuuden edistämisen keinot tai siihen saatavat tukipalvelut ole yrityksessä tuttuja, mikä vaikeuttaa monimuotoisuuden edistämistä yrityksessä. 12 prosentissa kyselyssä edustetuista hämäläisistä yrityksistä työntekijöiden negatiivisten ennakoasenteiden koettiin myös luovan haasteen monimuotoisuuden edistämiseksi. Vain 6 prosenttia vastaajista arvioi puutteellisen rekrytointiosaamisen vaikeuttavan yrityksen työyhteisön monimuotoisuuden edistämistä.

Vain prosentti vastaajista totesi halun puutteen olevan este monimuotoisuuden edistämiseksi. Tarpeen puutteen sen sijaan koettiin vaikuttavan 14 prosentissa edustetuista yrityksistä.

3.7 Rekrytointikäytännöt

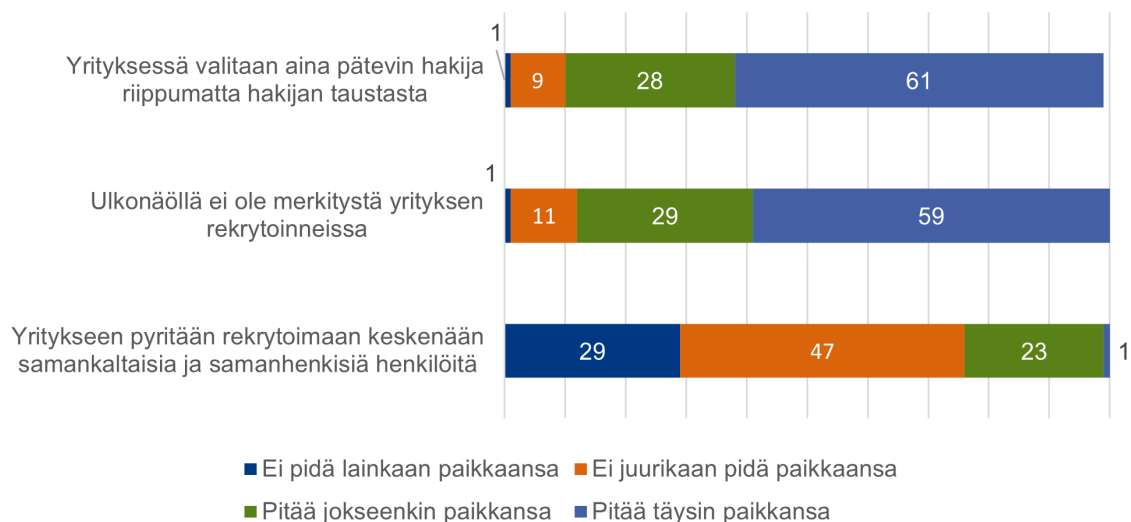
Hämäläisten yritysten rekrytointikäytännöissä tuntuu olevan vielä kehittämisen varaa työelämän monimuotoisuuden edistämisen näkökulmasta. Kun niiltä vastaajilta, jotka ovat osallistuneet edustamansa yrityksen rekrytointipäätöksiin (n=75) kysyttiin edustamiensa yritysten rekrytointikäytännöistä, kävi ilmi, että vajaa kahdessa kolmesta (64 %) yrityksestä pohditaan säännöllisesti rekrytointiasenteita ja -käytäntöjä. Vain neljäosassa (24 %) yrityksissä kirjoitetaan työpaikkailmoitukset suomen kielen lisäksi (tai sijaan) englanniksi. Tuloksista käy ilmi myös, että vain 9 prosentissa yrityksistä on kokeiltu anonyymiä rekrytointia



Kuva 10. Yritysten rekrytointikäytännöt, osuus rekrytointipäätöksiin osallistuneista % (n=75)

3.8 Rekrytointiasenteet

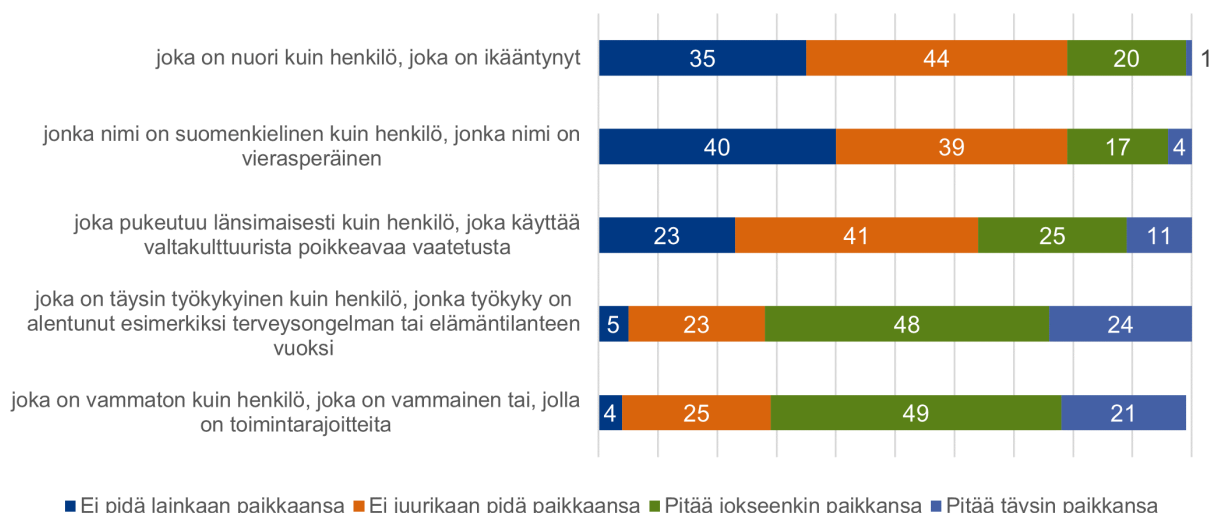
Hämäläisten yritysten rekrytointipäätöksiin osallistuneiden vastaajien rekrytointiasenteet sen sijaan olivat pääasiallisesti monimuotoisuutta tukevia. 89 prosenttia vastaajista arvioi väittämän ”yrityksessä pyritään valitsemaan aina pätevin hakija riippumatta taustoista” pitävän jokseenkin tai täysin paikkansa edustamassaan yrityksessä. Ulkonäön ei arvioitu juuri vaikuttavan yrityksen rekrytointipäätöksiin, vaan peräti 88 prosenttia edustamansa yrityksen rekrytointipäätöksiin osallistuneista katsoi, ettei ulkonäöllä ole merkitystä yrityksen rekrytoinneissa. Kolme neljästä (76 %) vastaajista myös ilmoitti, ettei heidän edustamassaan yrityksessä pyritä rekrytoimaan keskenään samankaltaisia tai samanhenkisiä työntekijöitä.



Kuva 11. Yritysten rekrytointiasenteet, osuus rekrytointipäätöksiin osallistuneista % (n=75)

Hämäläisiä rekrytointipäätöksiin osallistuneita yrittäjiä ja rekrytointivastaavia pyydettiin myös arvioimaan tiettyihin ihmisryhmiin kuuluvien henkilöiden rekrytoinnin helppoutta edustamaansa yritykseen. Vastaajat arvioivat erityisesti osatyökykyisten ja vammaisten rekrytoinnin vaikeammaksi kuin täysin työkykyisten ja toimintarajoitteettomien. 72 prosenttia rekrytointipäätöksiin osallistuneista arvioi yritykseen olevan helpompi rekrytoida henkilö, joka on täysin työkykyinen kuin henkilö, jonka työkyky on alentunut esimerkiksi terveysongelman tai elämäntilanteen vuoksi. 71 prosenttia myös katsoi, että yritykseen olisi helpompi rekrytoida henkilö, joka on vammaton kuin henkilö, joka on vammainen tai, jolla on toimintarajoitteita.

Runsas viidennes (21 %) vastaajista arvioi ikääntyneiden rekrytoinnin nuorten rekrytointia vaikeammaksi. Samoin 21 prosenttia katsoi sellaisen henkilön rekrytoinnin, jonka nimi on vierasperäinen vaikeammaksi kuin sellaisen henkilön, jonka nimi on suomenkielinen. Useampi kuin joka kolmas (36 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä sen kanssa, että yritykseen olisi helpompi rekrytoida henkilö, joka pukeutuu länsimaisesti kuin henkilö, joka käyttää valtakulttuurista poikkeavaa vaatetusta.



Kuva 12. Yritykseen olisi helpompi rekrytoida henkilö..., osuus rekrytointipäätöksiin osallistuneista % (n=75)

3.9 Tehdyt toimenpiteet monimuotoisuuden edistämiseksi

Kaksi kolmesta (65 %) kyselyyn vastanneesta yrittäjästä tai yrityksen rekrytointivastaavasta katsoi edustamassaan yrityksessä tehdyn toimenpiteitä monimuotoisuuden edistämiseksi. Käytetyin keino oli monimuotoisuus- tai yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen tai yrityksen strategian uudistaminen, jota oli hyödynnetty lähes joka kolmannessa (32 %) kyselyssä edustetussa yrityksessä. Korkeaa osuutta saattaa selittää säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävien työnantajayritysten lakisääteinen velvoite laatia yrityksen toimintaa koskeva yhdenvertaisuussuunnitelma.

28 prosenttia vastaajista kertoi, että heidän edustamassaan yrityksessä on monimuotoisuuden edistämiseksi uudistettu työpaikan materiaaleja, kuten perehdytysmateriaaleja ja ohjekylttejä. Runsaassa neljänneksessä (26 %) edustetuista yrityksistä oli myös uudelleenajateltu tai -järjestelty työtehtävien monimuotoisuuden edistämiseksi. Vajaassa viidenneksessä (19 %) yrityksistä oli järjestetty koulutusta työntekijöille tai esihenkilöille ja 18 prosentissa yrityksistä oli uudistettu rekrytointikäytäntöjä monimuotoisuuden edistämiseksi. Ainoastaan 6 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän edustamassaan yrityksessä oli hyödynnetty juuri työyhteisön monimuotoisuuden kehittämiseen saatavilla olevia palveluita.

Avovastauksissa vastaajat kertoivat, että heidän edustamissaan yrityksissä on edistetty monimuotoisuutta myös keskustelemalla aihepiiristä, tarjoamalla jatkosopimuksia eläkkeelle siirtyville, palkkaamalla nuoria lyhyille kesätyöjaksoille ja hyödyntämällä oppisopimuskoulutusta.



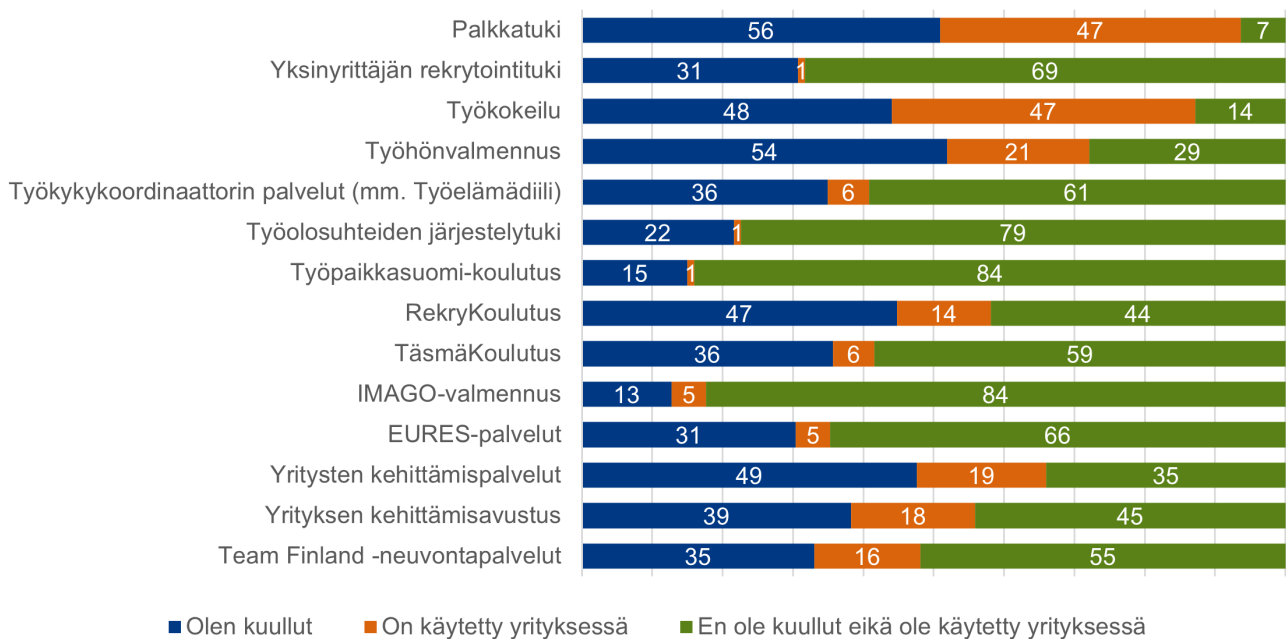
Kuva 13. Yrityksissä tehdyt toimenpiteet monimuotoisuuden edistämiseksi, osuus kaikista vastaajista % (N=85)

3.10 Monimuotoisuuden edistämiseen saatavilla olevat palvelut

ELY-keskus ja TE-toimisto tarjoavat yrityksille monenlaisia maksuttomia ja maksullisia palveluita, joita yritykset voivat hyödyntää myös monimuotoisuuden edistämiseen. Kyselyssä selvitettiin näiden palveluiden tunnettavuutta ja käyttöastetta. Kyselyn tulosten perusteella voidaan perustellusti todeta, että ELY-keskuksen ja TE-toimiston yrityksille tarjoamien palveluiden tunnettavuudessa ja käyttöasteessa on paljon parantamisen varaa.

Palveluista tunnetuimpia olivat palkkatuki ja työhönvalmennus, jotka olivat tuttuja yli puolelle (54–56 %) niistäkin vastaajista, joiden edustamassa yrityksessä ei oltu käytetty näitä palveluita. Hyvin tunnettuja olivat myös yritysten kehittämispalvelut, työkokeilu ja Rekrykoulutus, jotka olivat tuttuja melkein puolelle (49–47 %) niistä vastaajista, joiden edustamissa yrityksissä näitä palveluita ei oltu käytetty. Vastaajille suhteellisen tuttuja olivat myös yrityksen kehittämisavustus, työkykykoordinaattorin palvelut, TäsmäKoulutus, Team Finland -neuvontapalvelut ja EURES-palvelut, jotka olivat tuttuja 31–39 prosentille vastaajista.

Heikoiten tunnetuimpia taas olivat IMAGO-valmennus ja Työpaikkasuomi-koulutus, jotka ovat suhteellisen uusia palveluita. Nämä palvelut olivat tuttuja vain 13–15 prosentille niitä käyttämättömistä vastaajista. Työolosuhteiden järjestelytuki oli tuttu vain runsaalle viidennekselle (22 %) vastaajista.



Kuva 14. Monimuotoisuuden edistämiseen saatavilla olevien palveluiden tunnettavuus ja käyttöaste, osuus kaikista vastaajista % (N=85). Useimpien kuviossa mainituiden palveluiden kohdalla vastausvaihtoehtojen prosenttiosuuksien summa ylittää 100 prosenttia. Tämä johtuu siitä, että palvelukohtaiset vastausmäärät vaihtelevat. Osa niistä vastaajista, joiden edustamissa yrityksissä on käytetty jotakin palvelua, on valinnut palvelun kohdalla sekä Olen kuullut- että On käytetty yrityksessä -vastausvaihtoehdon, kun taas osa on valinnut pelkän On käytetty yrityksessä -vastausvaihtoehdon.

Palveluista ylivoimaisesti käytetyimpiä olivat palkkatuki ja työkokeilu, joita kumpaakin oli käytetty lähes joka toisessa (47 %) kyselyssä edustetussa yrityksessä. Vastaajien edustamissa yrityksissä oli käytetty jonkin verran myös työhönvalmennusta, yrityksen kehittämispalveluita (19 %) ja yrityksen kehittämisavustusta (18 %). Kutakin näitä palveluita oli käytetty noin joka viidennessä kyselyssä edustetussa yrityksessä (21–19 %).

Palveluista ylivoimaisesti vähiten käytettyjä olivat vain rajatulle käyttäjäryhmälle tarkoitettu yksinyrittäjän rekrytointituki, Työpaikkasuomi-koulutus ja työolosuhteiden järjestelytuki. Kutakin näistä oli käyttänyt vain prosentissa kyselyssä edustetussa yrityksessä. Erityisen vähän oli hyödynnetty myös IMAGO-valmennusta, EURES-palveluita, TäsmäKoulutusta ja työkykykoordinaattorin palveluita. Näitä oli käytetty vain 5–6 prosentissa edustetuista yrityksistä.

3.11 Tuen tarve monimuotoisuuden edistämiseen

Vain 12 prosenttia kyselyyn vastanneista hämäläisistä yrittäjistä ja Hämeessä toimivien yritysten rekrytointivastaavista koki edustamansa yrityksen kaipaavan tukea monimuotoisuuden edistämiseen. Vain runsas viidennes (21 %) kaipasi lisätietoa ELY-keskuksen ja TE-toimiston yrityksille tarjoamista palveluista yrityksen monimuotoisuuden edistämiseen.

Avovastauksissa vastaajat kertoivat kaipaavansa muun muassa apu kokonaisvaltaiseen arviointiin ja strategiatyöhön, mahdollisuuksien, edistämiskeinojen ja tukipalveluiden markkinointia. Apua kaivattiin myös kulttuurieroihin sopeutumiseen, rekrytointiin ja perehdyttämiseen. Aihepiiristä toivottiin myös järjestettävän koulutusta ja webinaareja.

Useimpien kuviossa mainituiden palveluiden kohdalla vastausvaihtoehtojen prosenttiosuuksien summa ylittää 100 prosenttia. Tämä johtuu siitä, että palvelukohtaiset vastausmäärät vaihtelevat. Osa niistä vastaajista, joiden edustamissa yrityksissä on käytetty jotakin palvelua, on valinnut palvelun kohdalla sekä Olen kuullut- että On käytetty yrityksessä -vastausvaihtoehdon, kun taas osa on valinnut pelkän On käytetty yrityksessä -vastausvaihtoehdon.

4. Yhteenveto/keskeisiä havaintoja

Kyselyn tulokset piirtävät varsin myönteisen kuvan työelämän monimuotoisuudesta Hämeen alueella, sillä hämäläisten yrittäjien ja yritysten rekrytointivastaavien asenteet olivat enimmäkseen työelämän monimuotoisuutta edistäviä. Jopa 63 prosenttia vastaajista toivoo edustamansa yrityksen henkilöstön monimuotoisuuden kasvavan tulevaisuudessa. Peräti 89 prosenttia hämäläisten yritysten rekrytointipäätöksiin osallistuneista arvioi, että heidän edustamaansa yritykseen valitaan aina pätevin hakija riippumatta hakijoiden taustoista ja 88 prosenttia katsoi, ettei ulkonäöllä ole merkitystä yrityksen rekrytoinneissa. Kolme neljästä (76 %) vastaajasta myös ilmoitti, ettei heidän edustamassaan yrityksessä pyritä rekrytoimaan keskenään samankaltaisia tai samanhenkisiä työntekijöitä.

Kokonaiskuvan myönteisyydestä huolimatta kaikkien hämäläisten yrittäjien ja rekrytointivastaavien asenteet eivät ole työelämän monimuotoisuutta vahvistavia. Jopa 76 prosenttia vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä seuraavan väittämän kanssa: uskonnolliset symbolit tai rituaalit eivät kuulu työpäikälle. Varauksellisesti tunnutaan suhtautuvan myös osatyökykyisiin, sillä useampi kuin kaksi kolmesta (67 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä seuraavan väittämän kanssa: katkonainen työhistoria ja pitkät sairauslomamat heikentävät arviota työntekijän pätevyydestä ja sopivuudesta työtehtävään.

Kehittämisen varaa on myös hämäläisten yritysten rekrytointikäytännöissä. Useammassa kuin joka kolmannessa (34 %) yrityksessä ei pohdita säännöllisesti rekrytointiasenteita ja -käytäntöjä. Vain neljäsosassa (24 %) yrityksistä kirjoitetaan työpaikkailmoitukset suomen kielen lisäksi (tai sijaan) englanniksi ja vain 9 prosentissa yrityksistä on kokeiltu anonyymiä rekrytointia.

Tulosten perusteella työelämän monimuotoisuus tuntuu olevan jo verrattain vakiintunut käsite Hämeessä ja useimmissa kyselyssä edustetuista hämäläisistä työnantajayrityksistä on jo käsitelty työelämän monimuotoisuutta jotenkin tai tehty toimenpiteitä sen edistämiseksi. Kaksi kolmesta (65 %) kyselyyn vastanneesta yrittäjästä tai yrityksen rekrytointivastaavasta katsoi edustamassaan yrityksessä jo tehdyn toimenpiteitä monimuotoisuuden edistämiseksi. Käytetyimmät keinot olivat monimuotoisuus- tai yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen tai yrityksen strategian uudistaminen, työpaikan materiaalien uudistaminen, työtehtävien uudelleenajattelu tai -järjestely, koulutuksen järjestäminen ja rekrytointikäytäntöjen uudistaminen.

Työelämän monimuotoisuus on jo Hämeessä. Hämäläiset yritykset ovat henkilöstöiltään jo melko monimuotoisia ja lähes kaikissa työllistävissä yrityksissä on jo johonkin kyselyssä huomioiduista ryhmistä kuuluvia työntekijöitä, sillä 94 prosentilla kyselyssä edustetuissa hämäläisistä yrityksistä on ikääntyneitä, nuoria, etniseen tai uskonnolliseen vähemmistöön kuuluvia, vieraskielisiä, osatyökykyisiä tai vammaisia työntekijöitä. Näiden ihmisryhmien välillä on kuitenkin suuria eroja ja esimerkiksi ikääntyneet työntekijät ovat huomattavasti vammaisia työntekijöitä yleisempi näky hämäläisten yritysten palkkalistoilla. Yritysten välillä taas on suuria ja merkittäviä eroja niin toimialan kuin yrityskoon mukaan.

Työelämän monimuotoisuus on sateenvarjokäsite, joka käsittää hyvin hajanaisen joukon erilaisia ihmisryhmiä. Vaikka näillä ryhmillä on kaikkia niitä yhdistäviä tekijöitä, ovat nämä ihmisryhmät monin tavoin tarpeiltaan erilaisia ja siksi keskenään erilaisissa asemissa. Työelämän monimuotoisuudesta käydyn keskustelun ja tehtyjen toimenpiteiden painopiste tuntuu olleen vieraskielisissä. Tästä kertoo se, että kun vastaajilta tiedusteltiin, mitä kyselyssä huomioiduista työntekijäryhmistä yrityksessä on käsitelty eniten ja vähiten, ne vastaajat, joiden edustamissa yrityksissä oli käsitelty työelämän monimuotoisuutta, arvioivat eniten huomiota saaneen keskimäärin vieraskieliset (40 %) ja vähiten vammaiset (46 %). Kyselyn tulokset antavat viitteitä siitä, että yrittäjät ja yritysten rekrytointivastaavat suhtautuvat myönteisimmin ikääntyneisiin ja epäluuloisimmin osatyökykyisiin ja vammaisiin; vain 4 prosenttia vastaajista ei pitänyt iän tuomaa kokemusta tärkeänä työelämässä, mutta 72 prosenttia rekrytointipäätöksiin osallistuneista arvioi yritykseen olevan helpompi rekrytoida henkilö, joka on täysin työkykyinen kuin henkilö, jonka työkyky on alentunut esimerkiksi terveysongelman tai elämäntilanteen vuoksi ja 71 prosenttia katsoi, että yritykseen olisi helpompi rekrytoida henkilö, joka on vammaton kuin henkilö, joka on vammainen tai, jolla on toimintarajoitteita.

Kyselyn tulokset tuovat esiin yritysten osaajapulan. Yritysten pula osaavasta työvoimasta on todellinen ongelma, joka vaikuttaa monen hämäläisen yrityksen kasvuedellytyksiin. Kyselyn tulosten mukaan jopa kolmella neljästä (74 %) tällä hetkellä hieman tai paljon pulaa osaajista. Varmasti osin tästä syystä vastaajat arvioivat työelämän monimuotoisuuden edistämisen suurimmaksi hyödyksi uusien osaajien löytämisen yritykseen. Jopa 71 prosenttia vastaajista ajatteli työyhteisön monimuotoisuuden edistämisen auttavan uusien osaavien työntekijöiden löytämisessä.

Peräti 91 prosenttia kyselyyn vastanneista hämäläisistä yrittäjistä ja yritysten rekrytointivastaavista koki, että monimuotoisuuden edistämisestä on ollut tai olisi hyötyä yrityksessä. Uusien osaavien vastaajien löytämisen ohella monimuotoisuuden edistämisen hyödyiksi tunnistettiin myös erityisesti yrityksen innovatiivisuuden ja luovuuden kehittäminen sekä työnantajakuivan ja työpaikan houkuttelevuuden parantaminen. Hieman vähemmän keskeisiksi hyödyiksi arvioitiin uusien asiakasryhmien löytäminen sekä henkilöstö- ja asiakastyytyväisyyden parantaminen.

Silti kolme neljästä (74 %) kyselyyn vastanneesta yrittäjästä ja yrityksen rekrytointivastaavasta koki edustamassaan yrityksessä olevan tai olleen esteitä monimuotoisuuden edistämiseksi. Suurimmiksi haasteiksi koettiin yrityksen asiakkaiden vaatimukset tai negatiivinen suhtautuminen, ajan ja resurssien puute sekä työyhteisön puutteellinen osaaminen, kuten kieli- tai johtamisosaaminen. Haasteiksi nimettiin myös työturvallisuuden mahdollinen vaarantuminen, työyhteisön negatiiviset ennakoasenteet ja puutteellinen rekrytointiosaaminen.

Vastaajat kokivat myös saatavilla olevien tukipalveluiden heikon tuntemuksen monimuotoisuuden edistämiseen liittyväksi haasteeksi. Kyselyn tulokset kertovatkin selvää tarinaa ELY-keskuksen ja TE-toimiston palveluiden tunnettavuudesta. Palveluista tunnetuimpia olivat palkkatuki ja työhönvalmennus. Hyvin tunnettuja olivat myös yritysten kehittämispalvelut, työkokeilu ja Rekrykoulutus. Vastaajille suhteellisen tuttuja olivat myös yrityksen kehittämisavustus, työkykykoordinaattorin palvelut, TäsmäKoulutus, Team Finland -neuvontapalvelut ja EURES-palvelut. Heikoiten tunnettuja taas olivat IMAGO-valmennus, Työpaikkasuomi-koulutus ja työolosuhteiden järjestelytuki. Palveluiden tunnettavuudessa on siis paljon parantamisen varaa ja palveluiden markkinointiin tulee jatkossa kiinnittää entistä enemmän huomioita.

Kuvailulehti

Julkaisusarjan nimi ja numero: Raportteja 68/2022

Vastuualue: Elinkeinot, työvoima, osaaminen ja kulttuuri

Tekijät: Kerttu Valanta, Anita Salonen, Kirsi Hyväri

Julkaisun nimi: Työelämän monimuotoisuus Hämeessä -kyselyn tulokset

Tiivistelmä :

Hämeen ELY-keskuksen hallinnoima Työelämän monimuotoisuudella tuloksiin -hanke (TTL) selvitti kesälä 2022 työelämän monimuotoisuutta Hämeen alueella. Kysely toteutettiin yhteistyössä Hämeen Yrittäjien, Päijät-Hämeen Yrittäjien ja Hämeen kauppakamarin kanssa, ja se oli suunnattu Kanta-Hämeessä ja Päijät-Hämeessä toimiville yrittäjille ja yritysten rekrytointivastaaville. Kysely on ensimmäinen kattavampi tilannekartoitus yritysten monimuotoisuuden tilanteesta juuri Hämeen alueella.

Kyselyllä tavoiteltiin yleisnäkymää alueen yritysten henkilöstön monimuotoisuudesta, yrittäjien ja yritysten rekrytointivastaavien monimuotoisuutta koskevista asenteista sekä yritysten valmiuksista ja tekemistä toimenpiteistä monimuotoisuuden edistämiseksi.

Kyselyn tarkoituksena oli myös lisätä hämäläisten yrittäjien tietoisuutta työelämän monimuotoisuudesta. Samalla kartoitettiin yrittäjien tuen tarvetta ja ELY-keskuksen ja TE-toimiston tarjoamien, monimuotoisuuden edistämiseenkin käytettävien palveluiden tunnettavuutta ja käyttöastetta. Kyselyn tulosten avulla kehitetään kohdennetumpia palveluja työvoiman saatavuuden tukemiseksi. Kyselyn tulosten perusteella hämäläiset yritykset ovat jo varsin monimuotoisia ja valtaosa vastaajista toivoo monimuotoisuuden yhä kasvavan.

Asiasanat (YSA:n mukaan): monimuotoisuus, työelämä, työllistyminen, työelämäyhteydet, yrityspalvelut

ISBN (PDF) 978-952-398-081-5

ISSN (verkkojulkaisu) 2242-2854

URN:ISBN:978-952-398-081-5

Julkaisun osoite: www.doria.fi/ely-keskus

Sivumäärä: 16

Kieli: Suomi

Kustantaja /Julkaisija: Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Kustannuspaikka ja -aika: Lahti 9/2022

RAPORTTEJA 68 | 2022

**TYÖELÄMÄN MONIMUOTOISUUS HÄMEESSÄ -KYSELYN
TULOKSET**

Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-398-081-5 (PDF)

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-398-081-5

www.doria.fi/ely-keskus | www.ely-keskus.fi

