

TIEDOTE 29.1.2020

FINDIX-selvitys: Suomalaisyritysten monimuotoisuudessa edelleen parantamisen varaa, Finnair suurten yritysten kärjessä

Suurin osa suomalaisista yrityksistä on vielä alkutekijöissään monimuotoisuuden osalta. Tuoreen FINDIX-selvityksen mukaan Suomessa on toistaiseksi vain muutamia yrityksiä, joiden johdossa ja hallituksessa monimuotoisuus toteutuu hyvin.

Monimuotoisuusvertailussa oli Nasdaq Helsingin päällistältä 112 yrityksen hallitukset ja johtoryhmät. Suurten yritysten kärjessä oli Finnair, keskisuurten yritysten kärjessä Rovio ja pienten yritysten kärjessä terveysteknologiayritys Biohit.

Selvityksen laatineiden **Susanna Saikkosen** ja **Suvi Halttulan** mukaan monimuotoisuus on ollut viime aikoina laajasti esillä mediassa. Etenkin naisjohtajuus on puhuttanut ja lisäksi sekä ikäsyrintä että ulkomaalaistaustaisten heikot työllistymismahdollisuudet ovat saaneet huomiota tutkimusten kautta.

”Pärijätäkseen globaalissa kilpailussa, suomalaiset yritykset tarvitsevat yhä enemmän erilaisia koulutus- ja ammattitaitoja, kulttuurien tuntemusta, kielitaitoa sekä kaiken ikäisten ja eri sukupuolten sekä erilaisten vähemmistöjen näkemystä. Kansainvälisissä tutkimuksissa on saatu näyttöjä siitä, että monimuotoisuudesta on liiketoiminnallista hyötyä mm. lisääntyneen innovaatiokyvyn ja tuottavuuden kautta. Toisaalta monimuotoisuuden ja inklusion on koettu parantavan työnantajamielikuvaa ja auttavan parhaiden osaajien rekrytoinnissa”, Saikkonen toteaa.

”Johdon ja hallitusten monimuotoisuuden edistäminen vaatii pitkäjänteistä, tavoitteellista työtä. On myös hyväksyttävä se tosiasia, että marginaalista ei nousta organisaation johtoon ilman yksilöllisiä ja rakenteellisia tukitoimia sekä asennemuutosta. Lisäksi yritysten johto toimii esimerkkinä muulle organisaatiolle. Jos monimuotoisuutta halutaan edistää, täytyy sen toteutua myös johdon tasolla”, Halttula huomauttaa.

Valtio-omisteisissa yrityksissä tasa-arvo toteutuu muita paremmin

Selvityksessä tutkittiin monimuotoisuutta neljän eri muuttujan kautta: Johtoryhmien ja hallitusten sukupuolijakaumat, ikäjakaumat, kansalaisuudet ja koulutustaustat. Mitä enemmän diversiteettiä johtoryhmässä ja hallituksessa oli kunkin muuttujan kohdalla tutkitun ryhmän kokoon suhteutettuna, sitä enemmän pisteitä yritys sai. Muuttujien valinta perustuu vuonna 2016 voimaan tulleeseen ja 2020 päivitettyyn Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodiin, jossa muuttujat nostetaan esille monimuotoisuutta edistävinä tekijöinä.

FINDIX-pisteiden maksimipistemääräksi muodostui 100. Ainoastaan kolme kaikista tutkituista pörssiyrityksistä sai 70 pistettä tai enemmän. Tämä kertoo selvityksen tekijöiden mielestä siitä, että keskustelu monimuotoisuudesta on vasta alussa ja monimuotoisuuden tarjoamat mahdollisuudet ovat vielä pääosin hyödyntämättä.

FINDIX-selvitys tukee muiden tasa-arvotutkimusten tuloksia: sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu hallituksissa selvästi paremmin kuin johtoryhmissä. Tässä selvityksessä tarkasteltiin erikseen myös mahdollisia eroja valtio-omisteisten ja muiden yritysten välillä. Näiden tietojen valossa näyttää siltä, että valtio-omisteisissa yhtiöissä hallitusten tasa-arvo toteutuu muita paremmin.

Vuosittain julkaistava FINDIX-indeksi tarjoaa monimuotoisuustietoa sidosryhmille

Monimuotoisuusselvityksessä ovat mukana Nasdaq Helsingin päälistan yritykset. Näistä vertailtiin yritykset, joiden johtoryhmän tai hallituksen koko on vähintään 4 henkilöä ja joista löytyi riittävästi tietoa julkisista lähteistä. Yritysten tiedot kerättiin 1.10.2019-2.12.2019 välisenä aikana. Tiedot perustuvat julkisiin lähteisiin, kuten yritysten verkkosivuihin ja vuosikertomuksiin. Lista selvityksessä mukana olevista 112 yrityksestä löytyy FINDIX 2020 -raportista.

FINDIX 2020 -raportista löytyvät selvityksen metodologian esittelyn lisäksi päähuomiot tuloksista yleisellä ja muuttujakohtaisella tasolla, sekä parhaat pisteet saaneiden yritysten nimet ja toimialakohtaiset tulokset. Selvityksen lisätiedot löytyvät sivulta findix.fi.

Lisätietoja:

Susanna Saikkonen, Senior Advisor, Joosuanpuu Oy, 040-507 38 82

Suvi Halttula, Senior Advisor, 3bility Consulting, 040-509 11 77

Mitä on monimuotoisuus?

- Organisaation henkilöstön, asiakaskunnan ja muiden sidosryhmien moninaisuus ja moniarvoisuus.
- Monimuotoisuuden määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen.
- Monimuotoisuuden määritteet ovat myös lakien määrittelemiä syrjintäperusteita, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijänä tai asiakkaana.
- Työyhteisössä monimuotoisuuden ulottuvuuksia ovat myös työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus ja arvot.
- Kansainvälisten tutkimusten mukaan monimuotoisuudesta on liiketoiminnallista hyötyä muun muassa lisääntyneen innovaatiokyvyn ja tuottavuuden kautta. Diversiteetti myös parantaa työnantajamielikuvaa ja on hyödyksi parhaiden osaajien rekrytoinnissa.