

FINDIX

SELVITYS SUOMALAISTEN PÖRSSIYHTIÖIDEN
YLIMMÄN JOHDON MONIMUOTOISUUDESTA

ALKUSANAT

Yritysten ja yhteiskunnan monimuotoisuus puhuttaa. Aihe on ollut eri näkökulmista viime aikoina esillä sekä kotimaisessa että kansainvälisessä mediassa ja yritykset ovat ottaneet monimuotoisuuden yhä vahvemmin osaksi sosiaalisen vastuun agendojaan.

Tämä FINDIX 2020 -selvitys kokoaa yhteen julkisesti saatavilla olevan tiedon Nasdaq Helsinkiin listattujen yritysten ylimmän johdon ja hallitusten monimuotoisuudesta. Tiedon perusteella on muodostettu monimuotoisuusindeksi, jotta asiasta kiinnostuneilla sijoittajilla, työntekijöillä, päättäjillä ja muilla sidosryhmillä olisi parempi näkymä ylimmän johdon monimuotoisuuden tilasta ja mahdollisuus vertailla yrityksiä sekä toimialoja. Ylimmän johdon tarkasteluun päädyimme ensisijaisesti siksi, että teimme selvityksen julkiseen tietoon perustuen, mutta myös siksi, että usein monimuotoisuutta käsitellään vain henkilöstön näkökulmasta. Johto toimii kuitenkin esimerkkinä muulle organisaatiolle ja jos monimuotoisuutta halutaan edistää, täytyy sen toteutua myös johdon tasolla.

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. ”*Ei vain löytynyt sopivaa*” – kommentit heijastelevat sitä, että yrityksissä ei olla vielä täysin ymmärretty monimuotoisuuden tuomia hyötyjä organisaatiokulttuurin ja innovointikyvyn rikastajana sekä työnantaja- ja asiakaskokemuksen vahvistajana. Tällaiset lausahdukset ovat toivottavasti kuitenkin pian historiaa ja saamme sen sijaan nähdä alkaneella vuosikymmenellä isoja harppauksia suomalaisten yritysten monimuotoisuuden suunnitelmallisessa johtamisessa.

Tämä raportti sisältää selvityksen metodologian esittelyn lisäksi taustatietoa monimuotoisuudesta, päähuomiot tuloksista yleisellä ja muuttujakohtaisella tasolla, sekä parhaat pisteet saaneiden yritysten nimet ja toimialavertailun.

Helsingissä 29.1.2020

Suvi Halttula

Susanna Saikkonen

Johdon ja hallituksen monimuotoisuus on olennainen osa hyvää hallintotapaa, jota vastuullinen sijoittaja analysoi. Tämä on kattava selvitys suomalaisyritysten monimuotoisuudesta – ilahduttavaa, että monimuotoisuutta tarkastellaan perinteistä sukupuolijakaumaa monipuolisempänä ilmiönä.

Hanna Silvola, Apulaisprofessori, Hanken

On todella tärkeää saada lisää dataa yritysten monimuotoisuuden tilanteesta Suomessa. FINDIX-raportti toimii tärkeänä suunnan näyttäjänä lisäämässä tietämystämme tilanteesta. Monimuotoisuuskeskusteluissa on aika siirtyä syvemmälle sukupuolten välisestä diversiteetistä tarkastelemaan myös muita tasoja.

Katja Toropainen, Perustaja ja toimitusjohtaja, Inklusiiv

MONIMUOTOISUUS JA MUKAANOTTAMINEN

ASENTEET JA TEOT RATKAISEVAT

Monimuotoisuudella tarkoitetaan organisaation johdon, henkilöstön, asiakaskunnan ja muiden sidosryhmien moninaisuutta ja moniarvoisuutta. Monimuotoisuuden määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen. Nämä 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.

Aihe on ajankohtainen ja tärkeä, sillä työmarkkinarakenteemme on voimakkaassa murroksessa ja monilla aloilla on pulaa oikeanlaisista osaajista. Pärjätäkseen globaalissa kilpailussa, suomalaiset yritykset tarvitsevat yhä enemmän erilaisia koulutus- ja ammattitaustoja, kulttuurien tuntemusta, kielitaitoa sekä eri ikäisten, eri sukupuolten ja erilaisten vähemmistöjen näkemystä.

Monet yritykset ovatkin havahtuneet monimuotoisuuden ja mukaanottamisen hyötyihin sekä liiketoiminnan että yrityksen maineen kannalta. Monimuotoisuutta ei nähdä enää pelkästään yritysvaluuttandardien tai yhdenvertaisuuslain vaatimusten mukaisena toimintana. Kansainvälisissä tutkimuksissa¹ 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.

Vaikka osaajapulaan ja monimuotoisuuden hyötyihin on jo havahduttu, asenteet ja toiminta muuttuvat hitaasti. Sukupuolten eriarvoisuus yritysten johtotehtävissä näkyy selvästi esimerkiksi EWOB:n tuoreessa tutkimuksessa, jonka mukaan Euroopan 600:n suurimman yrityksen toimitusjohtajista ainoastaan 28 on naisia.² Yhdysvalloissa tehdyn laajan seurantatutkimuksen³ mukaan naisten etenemistä uralla vaikeuttaa puolestaan myös se, että naiset koetaan vähemmän kunnianhimoisiksi kuin miehet. Koska naisia on vähemmän johtopaikoilla, heihin ei näin ollen liitetä johtajuuden ominaisuuksia ja siten heidän on vaikeampi myös päästä johtajan asemaan. Saman suuntaisia tuloksia saatiin Jyväskylän yliopistossa vuonna 2014 tehdystä tutkimuksesta ”*Naisten johtamisuriin vaikuttavat stereotyyppit*”⁴.

Asenneongelma näkyy myös vieraskielisten ja ulkomaalaistaustaisten kohdalla. Helsingin Sanomien tekemän selvityksen⁵ mukaan ulkomaalaistaustaiset opiskelijat ovat tilastojen mukaan aliedustettuina pääkaupunkiseudun korkeakouluissa ja ammattikorkeakouluissa. Maahanmuuttajataustaisia ohjataan automaattisesti enemmän ammatilliseen koulutukseen kuin korkeakoulupolulle. Eri kieliryhmien kokemuksia syrjinnästä selvittänyt tutkimus⁶ taas osoittaa, että monet kielivähemmistöihin kuuluvista kokevat, että heitä syrjitään työ-

markkinoilla. Noin 90 prosenttia somalinkielisistä kokee syrjintää työmarkkinoilla ja englanninkielisistäkin syrjintää kokee 40 prosenttia. Syksyllä 2019 Helsingin yliopistossa tarkastetun väitöskirjan⁷ mukaan myös ulkomaalaisperäiseltä kuulostava nimi on selkeä este työllistymiselle Suomessa.

Näiden tietojen valossa ei liene yllättävää, että tällä hetkellä suuri osa suomalaisista yrityksistä on vielä alkumatkalla monimuotoisuuden toteuttamisessa.

Hallitusten ja johdon monimuotoisuuden edistäminen on pitkän tähtäimen työtä: rakenteelliset syrjivät käytännöt on tunnistettava ja purettava kaikilta organisaation tasoilta. Muuten naisten ja vähemmistöjen edustajien osaamista ei onnistuta hyödyntämään täysimittaisesti, eikä heitä nouse johtopositioihin oikeassa suhteessa. Monimuotoisuuden edistäminen vaatii pitkäjänteistä ja systemaattista työtä.

Jonna Louvrier, Toimitusjohtaja, Includia Leadership

Suomalainen yritysmaailma ja työelämä on verrattain homogeeninen. Meillä ei ole täällä tarpeeksi tietämystä ja kokemuksia siitä, millaista rikkautta on työskennellä monimuotoisessa ja inklusiivisessa tiimissä.

Johdon monimuotoisuudella ja representaatiolla on merkitystä. Ihmiset uskovat mahdollisuuksiinsa edetä ja näkevät vaihtoehtoisia tulevaisuuksia helpommin, jos on samaistumispintaa. Esimerkillä johtaminen on myös tärkeää: ei riitä, että välittää diversiteetistä. Teot merkitsevät ja johdon kokoonpano on yksi peili tilanteesta.

Katja Toropainen, Perustaja ja toimitusjohtaja, Inklusiiv

SELVITYKSEN METODOLOGIA

Selvityksen kohteena on kaikki Nasdaq Helsingin päälistan yritykset. Mukaan vertailuun on otettu yritykset, joiden johtoryhmän ja hallituksen koko on vähintään 4 henkilöä. Tämän rajauksen perusteella otoksesta putosi 15 yritystä pois (2 keskisuurta ja 13 pientä yritystä). Tämän lisäksi rajasimme pois kolme pientä yritystä, joiden julkisista lähteistä löytyvät tiedot olivat erittäin rajalliset. Vertailuun päätyi näin ollen yhteensä 112 yritystä, joiden nimet löytyvät sivulta 25.

Yritykset ryhmiteltiin koon mukaan Helsingin pörssin vuoden 2019 luokittelun mukaisesti: suuret (*large cap*), keskisuuret (*mid cap*) ja pienet (*small cap*) yritykset -kategorioihin ja yritysten vertailu tehtiin jokaisessa kokoluokassa erikseen. Suuria yrityksiä selvityksessä on mukana 35, keskisuuria 40 ja pieniä yrityksiä 37.

Koska Helsingin pörssiin listatuista yrityksistä 16 on Suomen valtion enemmistö- tai vähemmistöomisteista, halusimmekin tarkastella tätä joukkoa myös omana ryhmänään ja ottaa siihen mukaan myös 9 ei-listattua merkittävää valtio-omisteista yritystä (liikevaihto yli 300 M €). Tätä yritysjoukkoa on raportissa tulosten osalta käsitelty pääasiassa FINDIX-kokonaispisteiden näkökulmasta sekä toimialakohtaisessa vertailussa.

Tiedot on kerätty julkisista lähteistä (yritysten vuosikertomuksista ja verkkosivuilta) loka-joulukuussa 2019. Lisätietopyyntöjä lähetimme kolmelle yritykselle, joilta puuttui julkisista tiedoistaan korkeintaan yhden muuttujan tiedot. Kaksi näistä yrityksistä täydensi tietojaan.

Tulokset eivät ole vertailukelpoisia maaliskuussa 2019 julkaistun FINDIX-selvityksen kanssa, koska kohdeyritysten joukko on eri, pisteytettäviä indikaattoreita on yksi vähemmän ja pisteytyslogiikkaa on myös hieman muutettu, jotta johtoryhmien sekä hallitusten koko on pystytty paremmin huomioimaan pisteitä annettaessa.

Selvityksen pisteytys

Maksimipistemäärä = 100 (50 johtoryhmä, 50 hallitus)

Pisteitä jaetaan neljän muuttujan kesken, max. 12,5 pistettä/muuttuja*



Sukupuoli – tasa-arvoisuustavoite



Ikä – eri ikäryhmien (vuosikymmenittäin) määrä suhteessa ryhmän kokoon



Kansallisuus – eri kansallisuuksien määrä suhteessa ryhmän kokoon



Koulutustausta – eri koulutustaustojen määrä suhteessa ryhmän kokoon

SUKUPUOLIJAKAUMA: täydet pisteet saa tilanteesta, jossa sukupuolten prosentuaalinen jakauma on 40–60 %

IKÄ, KANSALLISUUS, KOULUTUSTAUSTA: määrittelimme nk. ”erilaisuuden suhdeluvun”: mitä enemmän löytyy erilaisuutta yleisimmän muuttujan lisäksi ja suhteutettuna ryhmän kokoon, sitä enemmän saa pisteitä.

Yritykset saivat kaksi lisäpistettä, jos toimitusjohtaja tai hallituksen puheenjohtaja on nainen, ja yhden lisäpisteen jokaisesta johtoryhmän liiketoimintavastuussa olevasta naisesta, tai jos hallituksen varapuheenjohtaja on nainen.

On hyvä, että monimuotoisuutta tarkastellaan monipuolisesti: sukupuoli, ikä, passi, kokemus ja koulutustausta. Uskon monimuotoisuuden edistävän hyvää hallitustyöskentelyä.

Jorma Eloranta, Vuorineuvos, hallituksen puheenjohtaja

* Muuttujat perustuvat Arvopaperimarkkinayhdistyksen⁸ hallinnointikoodin (2020) suosituksiin monimuotoisuuden periaatteista.

SELVITYKSEN TULOKSET

FINDIX 2020 parhaat pistemäärät saaneet yritykset

Parhaat kokonaispisteet (max. 100)

SUURET top 5		KESKISUURET top 5		PIENET top 5	
FINNAIR	71	ROVIO	72	BIOHIT	67,5
WÄRTSILÄ	70	STOCKMANN	67	MARIMEKKO	65,5
CITYCON	68,5	TALLINK GRUPP	66	APETIT	57
STORA ENSO	65,5	TIKKURILA	63	ILKKA-YHTYMÄ	56
NOKIA	65,5	BASWARE	62,5	RAPALA	55
Keskiarvo	55,5	Keskiarvo	50	Keskiarvo	44,9

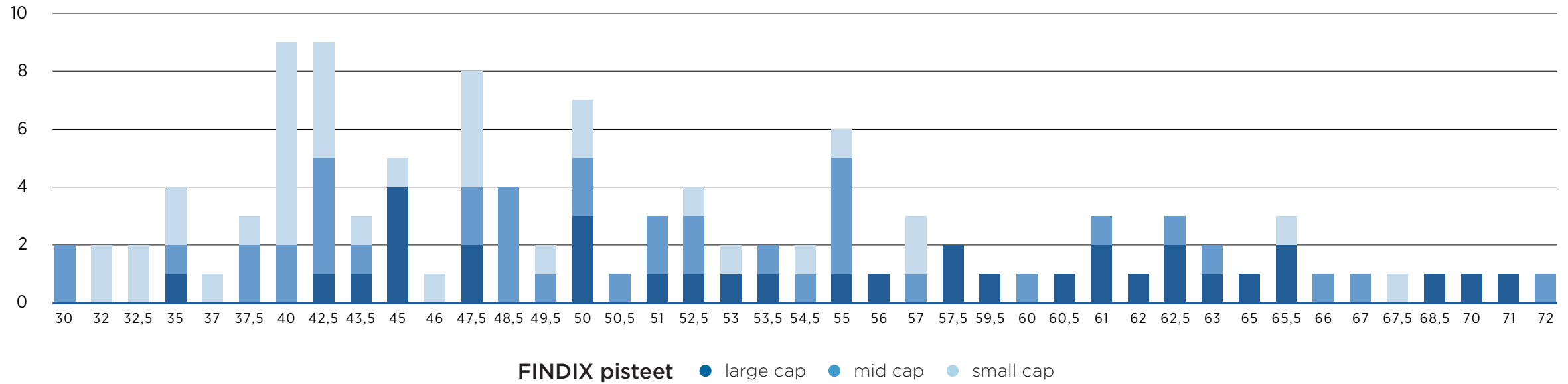
Parhaat johtoryhmäpisteet (max. 50)

CITYCON	41	TALLINK GRUPP	38,5	MARIMEKKO	35,5
---------	----	---------------	------	-----------	------

Parhaat hallituspisteet (max. 50)

FINNAIR, NORDEA	40	ROVIO	40	MARTELA	37,5
-----------------	----	-------	----	---------	------

YRITYSTEN MÄÄRÄ

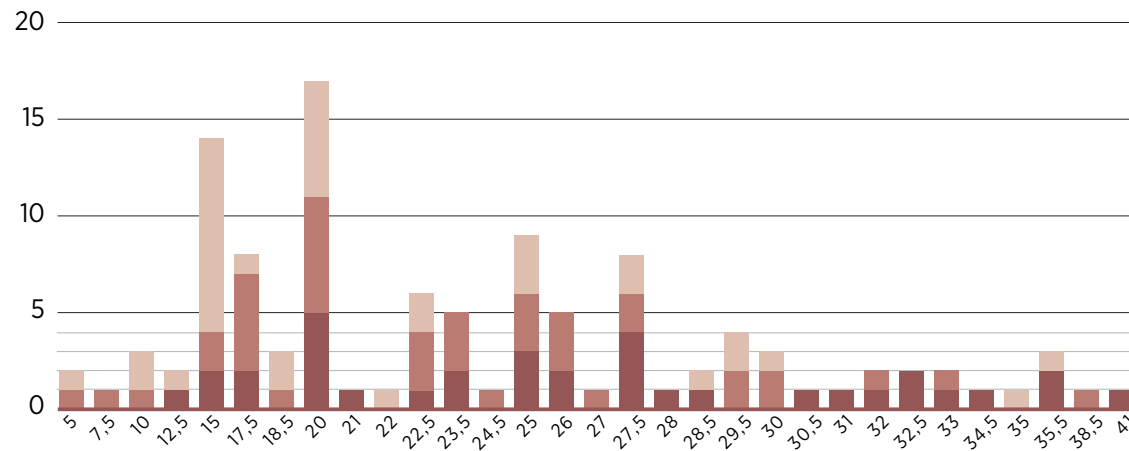


FINDIX 2020 -selvityksessä noin puolet kaikista yrityksistä saa yli 50 pistettä ja puolet alle 50 pistettä (max. 100 pistettä). Pisteet jakautuvat yritysten koon mukaan ryhmiteltynä kuitenkin hyvin eri tavalla. Suurten yritysten ryhmässä selkeästi suurin osa yrityksistä saa yli 50 pistettä ja tässä ryhmässä on myös enemmän yli 60 pistettä saavia kuin pienemmissä yrityksissä. Keskisuurten yritysten ryhmässä vain seitsemän yritystä saa 60 pistettä tai enemmän ja pienten yritysten ryhmässä suurin osa yrityksistä saa vähemmän kuin 50 pistettä ja vain kaksi yritystä saa 60 tai enemmän.

Selvityksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että mitä suurempi yritys, sitä enemmän yrityksen ylimmässä johdossa ja hallituksessa on monimuotoisuutta. Pienissä yrityksissä johtoryhmien ja hallitusten miesvaltaisuus kasvaa ja kansainvälisyys vähenee verrattuna keskisuuriin ja suuriin yrityksiin. Lisäksi pienten yritysten johtoryhmät koostuvat hyvin saman ikäisistä ihmisistä ja niiden hallitusten jäsenten koulutustausta on hyvin yksipuolinen. Muuttuja-kohtaisista tuloksista löytyy tarkempaa tietoa s. 16 alkaen.

Allaolevissa kuvissa näkyvät erikseen johtoryhmä- ja hallituspisteiden jakauma. Hallitusten monimuotoisuus on huomattavasti pidemmällä kuin johtoryhmien monimuotoisuus. Näyttääkin siltä, että arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin suositukset, hallitusten kokoonpanoa määrittävät monimuotoisuuspolitiikat ja niihin liittyvät tavoitteet ovat edistäneet hallitusten monimuotoisuutta positiivisella tavalla.

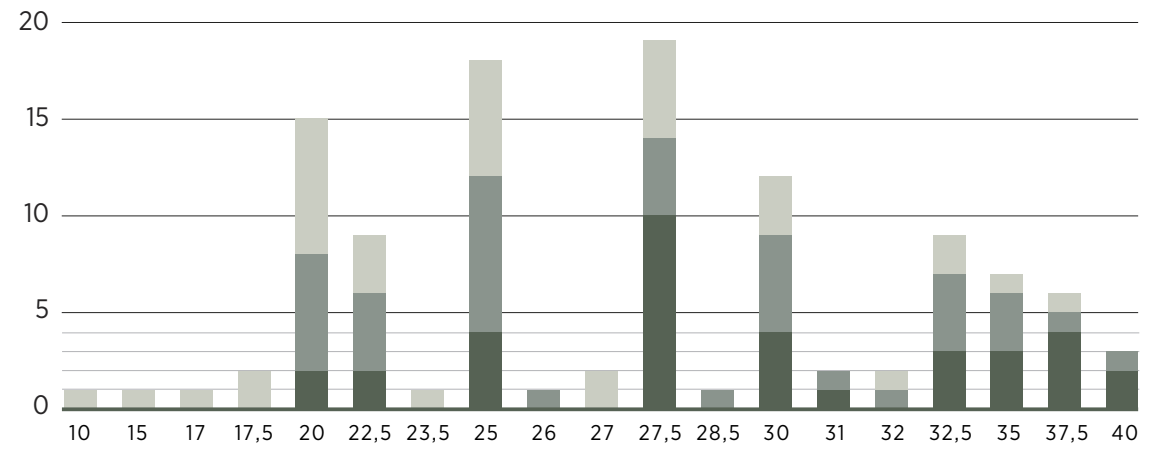
YRITYSTEN
MÄÄRÄ



Johtoryhmät, FINDIX pisteet ● large cap ● mid cap ● small cap

Mitä suurempi yritys, sitä enemmän yrityksen ylimmässä johdossa ja hallituksessa on monimuotoisuutta.

YRITYSTEN
MÄÄRÄ



Hallitukset, FINDIX pisteet ● large cap ● mid cap ● small cap

LARGE CAP

JOHTORYHMÄ

Paras tulos 41 (max. 50)

- Heikoin tulos 12,5
- Keskiarvo 25,7
- Johtoryhmän keskimääräinen koko = 10 hlöä
- Yhteensä johtoryhmissä 338 hlöä

HALLITUS

Paras tulos 40 (max. 50)

- Heikoin tulos 20
- Keskiarvo 29,8
- Hallituksen keskimääräinen koko = 8 hlöä
- Yhteensä hallituksissa 286 hlöä

MID CAP

JOHTORYHMÄ

Paras tulos 38,5 (max. 50)

- Heikoin tulos 5
- Keskiarvo 22,5
- Johtoryhmän keskimääräinen koko = 8 hlöä
- Yhteensä johtoryhmissä 308 hlöä

HALLITUS

Paras tulos 40 (max. 50)

- Heikoin tulos 20
- Keskiarvo 27,5
- Hallituksen keskimääräinen koko = 6 hlöä
- Yhteensä hallituksissa 239 hlöä

SMALL CAP

JOHTORYHMÄ

Paras tulos 35,5 (max. 50)

- Heikoin tulos 5
- Keskiarvo 20,2
- Johtoryhmän keskimääräinen koko = 7 hlöä
- Yhteensä johtoryhmissä 244 hlöä

HALLITUS

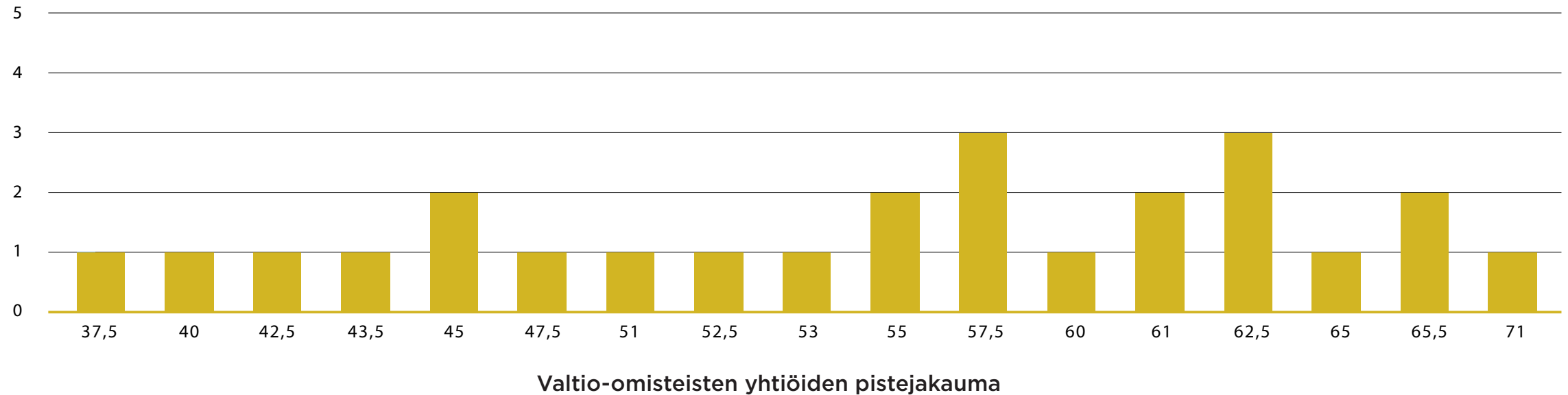
Paras tulos 37,5 (max. 50)

- Heikoin tulos 10
- Keskiarvo 24,7
- Hallituksen keskimääräinen koko = 5 hlöä
- Yhteensä hallituksissa 202 hlöä

Ylläolevaan taulukkoon on koottu yrityskokoaltaisesti lisätietoa pisteiden jakaumasta. Piste-erot eniten ja vähiten pisteitä saaneiden välillä ovat jokaisessa kokoluokassa suuret sekä hallituksissa että johtoryhmissä. Erityisesti johtoryhmien piste-erot ovat suuria kaikissa kokoluokissa, kun taas hallitusten osalta erot ovat pienempiä muissa kokoluokissa paitsi pienissä listayhtiöissä.

Tulosten perusteella näyttää myös siltä, että valtio-omisteisissa yhtiöissä monimuotoisuus toteutuu melko hyvin. Tarkastelluista 25 yhtiöstä 18 sai yli 50 pistettä. Suurin monimuotoisuutta lisäävä tekijä on hallitusten tasaisempi sukupuolijakauma verrattuna muihin yrityksiin. Valtio-omisteisten yhtiöiden kansallisuusjakauma noudattelee suurten yritysten jakaumaa ja on siten monimuotoisempi verrattuna kaikkiin yrityksiin. Valtio-omisteisten yritysten pisteiden jakauma näkyy alla olevassa kuvassa.

YRITYSTEN MÄÄRÄ



Hallituksen ja johdon monimuotoisuudella on tärkeää symboliarvoa. Se viestii työntekijöille ja sidosryhmille siitä, miten monimuotoisuuteen yrityksessä suhtaudutaan. Hallituksen ja johdon monimuotoisuus ei kuitenkaan yksinään riitä kertomaan monimuotoisesta ja inklusiivisesta yrityksestä. Vielä tärkeämpi rooli hallituksella ja johdolla on siinä, miten strategisena kysymyksenä monimuotoisuus nähdään ja kuinka monimuotoisuuden edistämistä ohjataan.

Jonna Louvrier, Toimitusjohtaja, Includia Leadership

Monimuotoisuutta edistetään hyväksymällä muutos, joka on meneillään. He, jotka hakevat ja tekevät valinnat ylemmän johdon ja hallituksen positiioihin voisivat hyödyntää enemmän faktoja diversiteetin hyödyistä, ja siitä kuinka paljon diversiteetillä on positiivista vaikutusta toimintatapoihin, asiakasnäkökulmaan, henkilöstön työtyytyväisyyteen ja kannattavaan kasvuun jne.

Jaana Palomäki, Hallituksen puheenjohtaja, Board Professionals Finland

Toimialavertailu ja toimialansa parhaat

Toimialakohtainen analyysi on tehty, jos toimialan yrityksiä on ollut vähintään neljä. Vertailussa on mukana myös listaamattomat valtionyhtiöt sekä osuuskunnat.

Toimialojen parhaat pisteet:

Toimiala	PARAS YRITYS	Pistemäärä	Toimialan ka.
Energia	Fingrid, Gasum	62,5	61,8
Kemia ja muovi	Kemira, Uponor	65	61,4
Kuluttajatuotteet- ja palvelut	Rovio	72	55,4
Viestintä ja media	YLE	62,5	54,6
Metsä	Stora Enso	65,5	52,8
Elintarvike	Olvi	60	52,8
Kuljetus ja huolinta	Finnair	71	50,8
Koneet ja teollisuustuotteet	Wärtsilä	70	49,8
Rahoitus, sijoitus ja vakuutus	Nordea Bank	62,5	48,8
Elektroniikka	Nokia	65,5	47,8
Metalli- ja kaivosteollisuus	Outokumpu	57,5	47,5
Yrityspalvelut ja tuotteet	Finavia	55	46,3
Kauppa	Stockmann	67	46,1
Tietotekniikka ja telepalvelut	Basware	62,5	44,0
Rakentaminen ja asunnot	SRV Yhtiöt	55	43,3

Toimialoista selkeästi eniten monimuotoisuutta on energia-alalla sekä kemia- ja muovi -alalla, joilla yritysten pisteiden keskiarvo on yli 60 pistettä.

Seuraavaksi eniten diversiteettiä on neljällä toimialalla (toimialan ka. yli 52 p.)

- Kuluttajatuotteet- ja palvelut
- Viestintä ja media
- Metsä
- Elintarvike

Heikoimmin pärjäävät toimialavertailussa kolme toimialaa (toimialan ka. noin 43–46 p.)

- Rakentaminen ja asunnot
- Tietotekniikka ja telepalvelut
- Kauppa (sis. kaikki kaupan alat)

Toimialat, joilla on eniten pelkästään miehistä koostuvia johtoryhmiä:

- Elektroniikka
- Tietotekniikka
- Rakentaminen

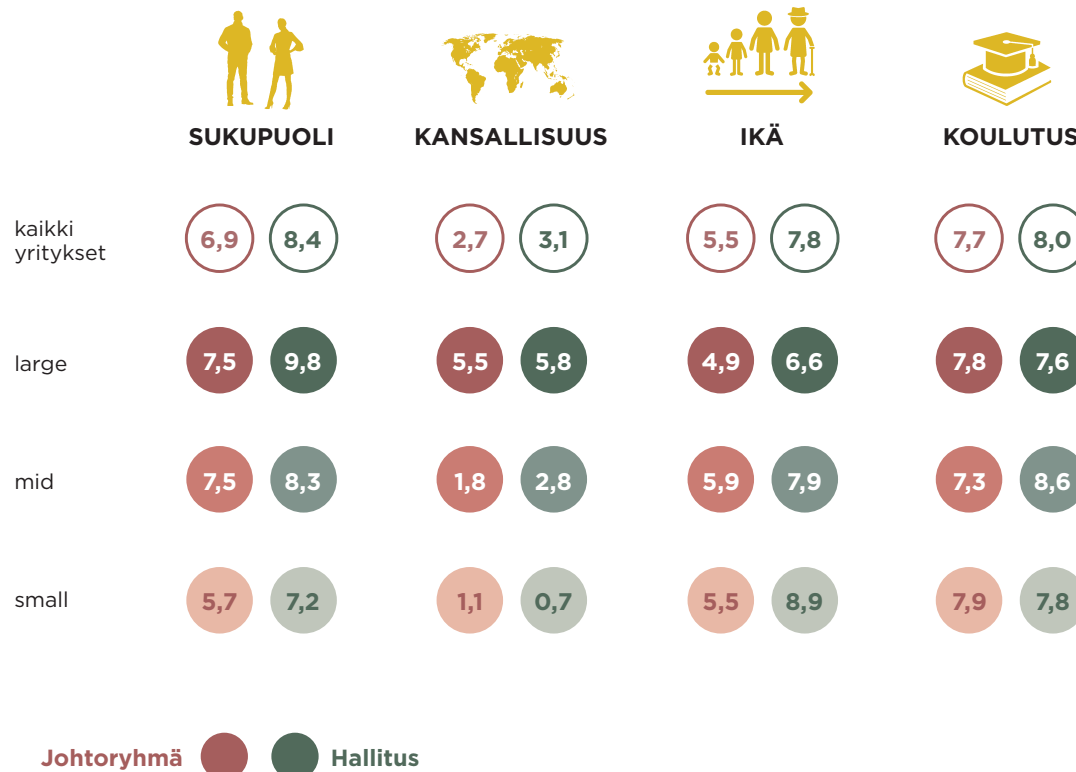
MUUTTUJAKOHTAISET TULOKSET

Muuttajakohtaisten pisteiden sekä tulosten tarkastelu antaa tarkempaa tietoa kuinka paljon monimuotoisuutta johtoryhmissä ja hallituksessa todellisuudessa on ja miltä monimuotoisuus näyttää. Esittelemme ensin FINDIX-pisteiden kertymisen muuttajakohtaisesti, jonka jälkeen käymme läpi varsinaiset muuttajakohtaiset tulokset.

Viereiseen taulukkoon on koottu FINDIX-pisteiden keskiarvoinen kertymä muuttajakohtaisesti. Kuten taulukosta käy ilmi, kaikkia yrityksiä tarkasteltaessa keskimäärin eniten FINDIX-pisteitä kertyi johtoryhmille koulutustaustoista (ka 7,7 pistettä) sekä hallituksille tasa-arvoisesta sukupuolijakaumasta (ka 8,4 pistettä). Vähiten FINDIX-pisteitä kertyy sekä johtoryhmille että hallituksille kansallisuuksista.

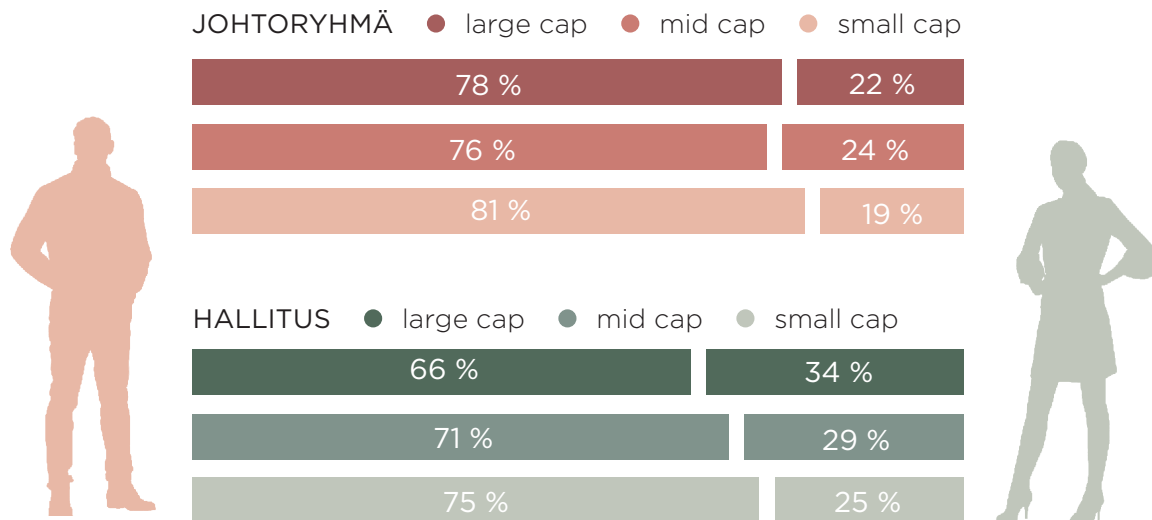
Suurilla yrityksillä kertyy enemmän pisteitä sukupuolesta ja kansallisuuksista, kun taas keskisuuret ja pienet yritykset saavat enemmän pisteitä ikäjakaumasta. Koulutus kerryttää keskimääräisesti tasaisesti pisteitä kaikissa kokoluokissa.

FINDIX-pisteiden keskiarvoinen kertymä muuttajakohtaisesti (max 12,5 pistettä/muuttuja)



Sukupuolijakauma

Sukupuolijakaumia tarkasteltaessa on selvää, että ylimpiä johtopaikkoja hallitsevat miehet kaikenkokoisissa yrityksissä. Otoksessa mukana olevista yrityksistä seitsemällä on naistoimitusjohtaja ja kokonaisuudessaan 896:sta johtoryhmän jäsenestä naisia on 198. Näistä 46:lla on liiketoimintavastuu. Hallituksen puheenjohtajista naisia oli viisi ja varapuheenjohtajia myös viisi.



Tasa-arvoisin tilanne on koko dataa katsottaessa hallituksissa. Tilanne on kaikkein tasa-arvoisin erityisesti suurten yritysten hallituksissa. Tämä havainto puoltaa hallitusten monimuotoisuustavoitteiden toimivuutta. Johtoryhmien osalta tilanne on kautta linjan epätasa-arvoisempi. Heikoin tilanne on pienten yritysten johtoryhmissä, joista löytyy myös 12 johtoryhmää, joissa on vain miehiä.

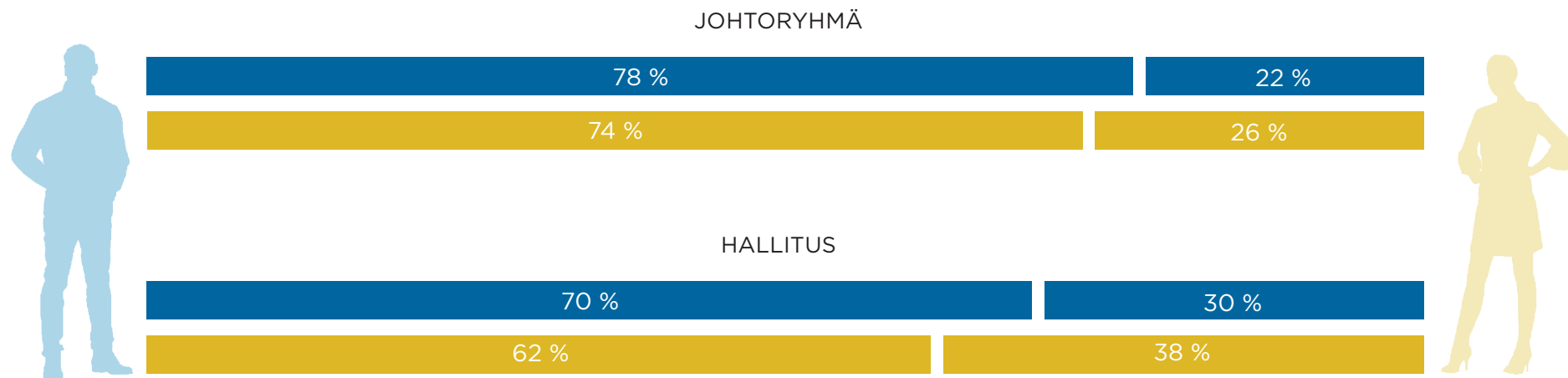
Vain miehistä koostuvia ryhmiä



Ylimmän johdon paikkoja hallitsevat miehet, hallituksissa tilanne on tasa-arvoisempi. Valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa tasa-arvo toteutuu muita yhtiöitä paremmin.

Tarkastelimme sukupuolijakaumia myös erikseen koko datan ja valtio-omisteisten yhtiöiden osalta. Kuten oheisesta kuvasta käy ilmi, on valtio-omisteisten yritysten hallituksissa selkeästi paras tilanne sukupuolten tasa-arvoisen representaation näkökulmasta.

Valtio-omisteisten yhtiöiden sukupuolijakaumat

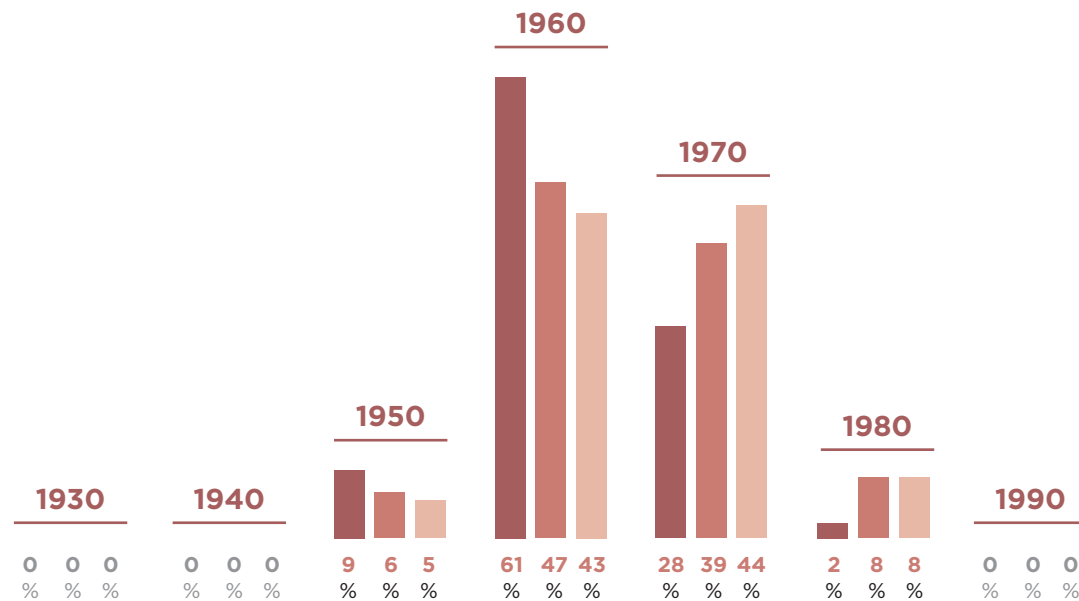


Kaikki yritykset ● Valtio-omisteiset

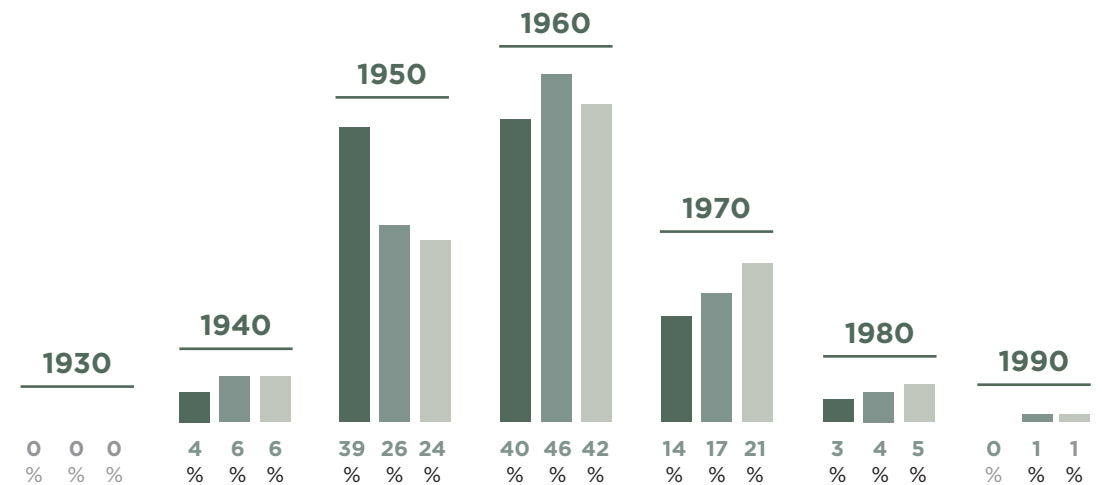
Ikäjakauma

Koko dataa tarkasteltaessa, johtoryhmien jäsenistä puolet on 1960-luvulla syntyneitä. Reilu kolmannes johtoryhmien jäsenistä on syntynyt 1970-luvulla ja alle 10 % 1950-luvulla. Myös hallitusten jäsenistä suurin osa (42 %) on 1960-luvulla syntyneitä, mutta 1950-luvulla syntyneiden osuus on huomattavasti suurempi (30 %) kuin johtoryhmissä. 1970-luvulla syntyneiden määrä on hallituksissa merkitsevästi pienempi (16 %) kuin johtoryhmissä. Yrityskoon mukaan jaotellut ikäryhmät näkyvät oheisissa kuvissa.

Mitä suuremmasta yrityksestä on kyse, sitä vanhempia ovat johtoryhmän ja hallitusten jäsenet.



Johtoryhmät, ikäjakauma ● large cap ● mid cap ● small cap



Hallitukset, ikäjakauma ● large cap ● mid cap ● small cap

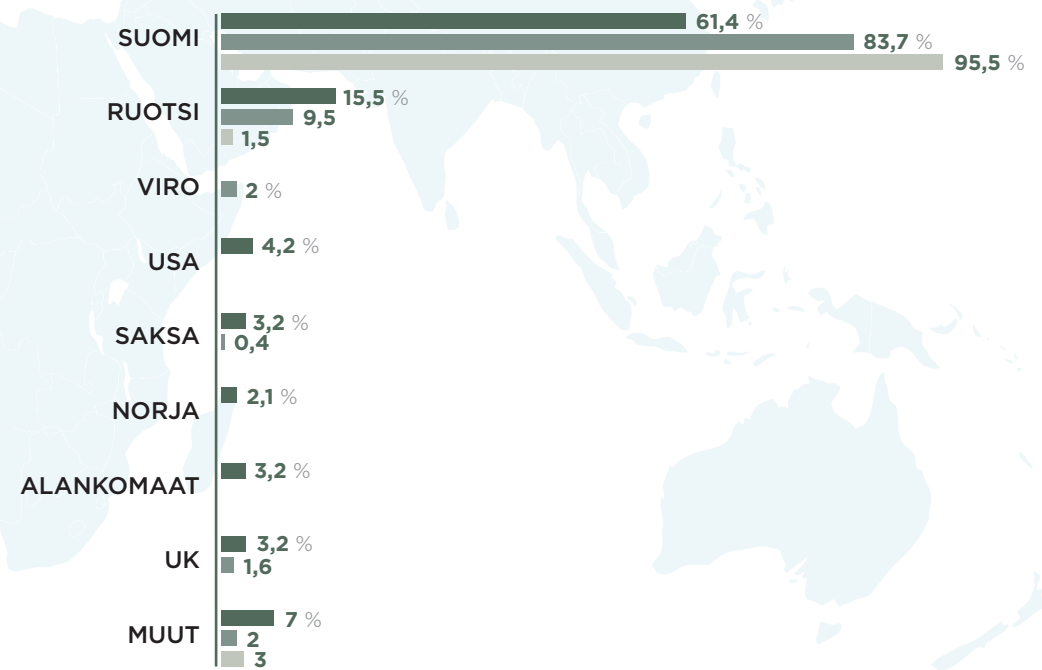
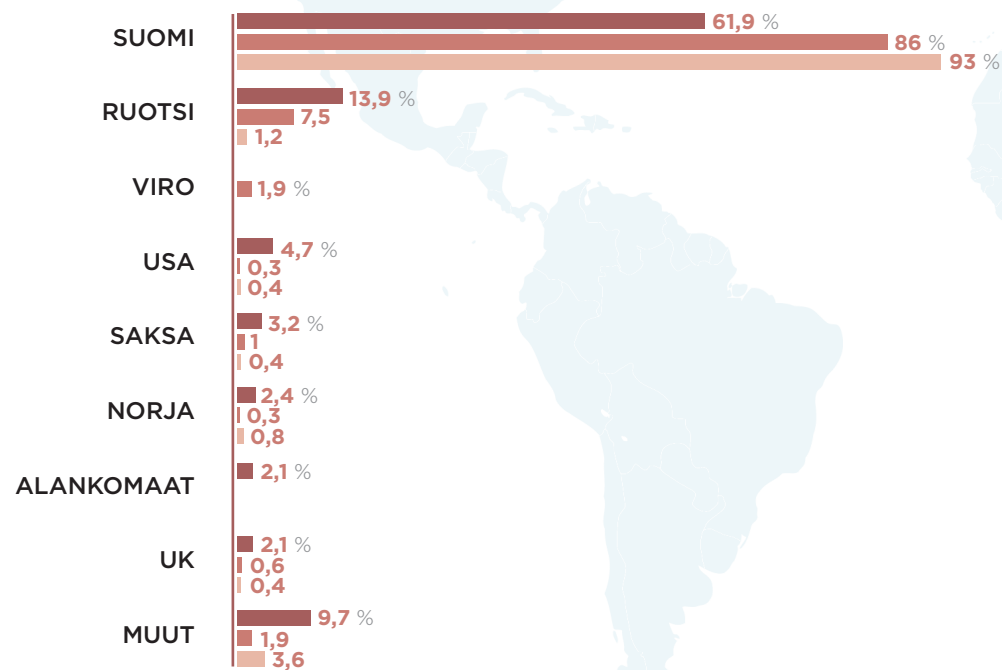
Kansallisuusjakauma

FINDIX-muuttujista kansallisuuksien osalta löytyy vähiten monimuotoisuutta tarkastelluissa yrityksissä. Kaikki yritykset huomioiden sekä johtoryhmissä että hallituksissa kolmen kärkeä pitävät samat kansallisuudet:

- Suomen kansalaiset – 77,9 % johtoryhmät / 77 % hallitukset
- Ruotsin kansalaiset – 8,1 % johtoryhmät / 9,3 % hallitukset
- USA:n kansalaiset – 2 % johtoryhmät / 1,9 % hallitukset

Valtio-omisteisten yritysten kohdalla kansallisuusjakauma poikkeaa koko dataan verrattuna kolmanneksi yleisimmän kansallisuuden osalta. Suomen (63 %) ja Ruotsin (14 %) kansalaisten jälkeen kolmatta sijaa tässä ryhmässä pitää Saksan kansalaiset (4 %).

Yrityskoon mukaan jaotellut kansallisuudet näkyvät alla olevissa kaavioissa.



Johtoryhmät, kansallisuusjakauma ● large cap ● mid cap ● small cap

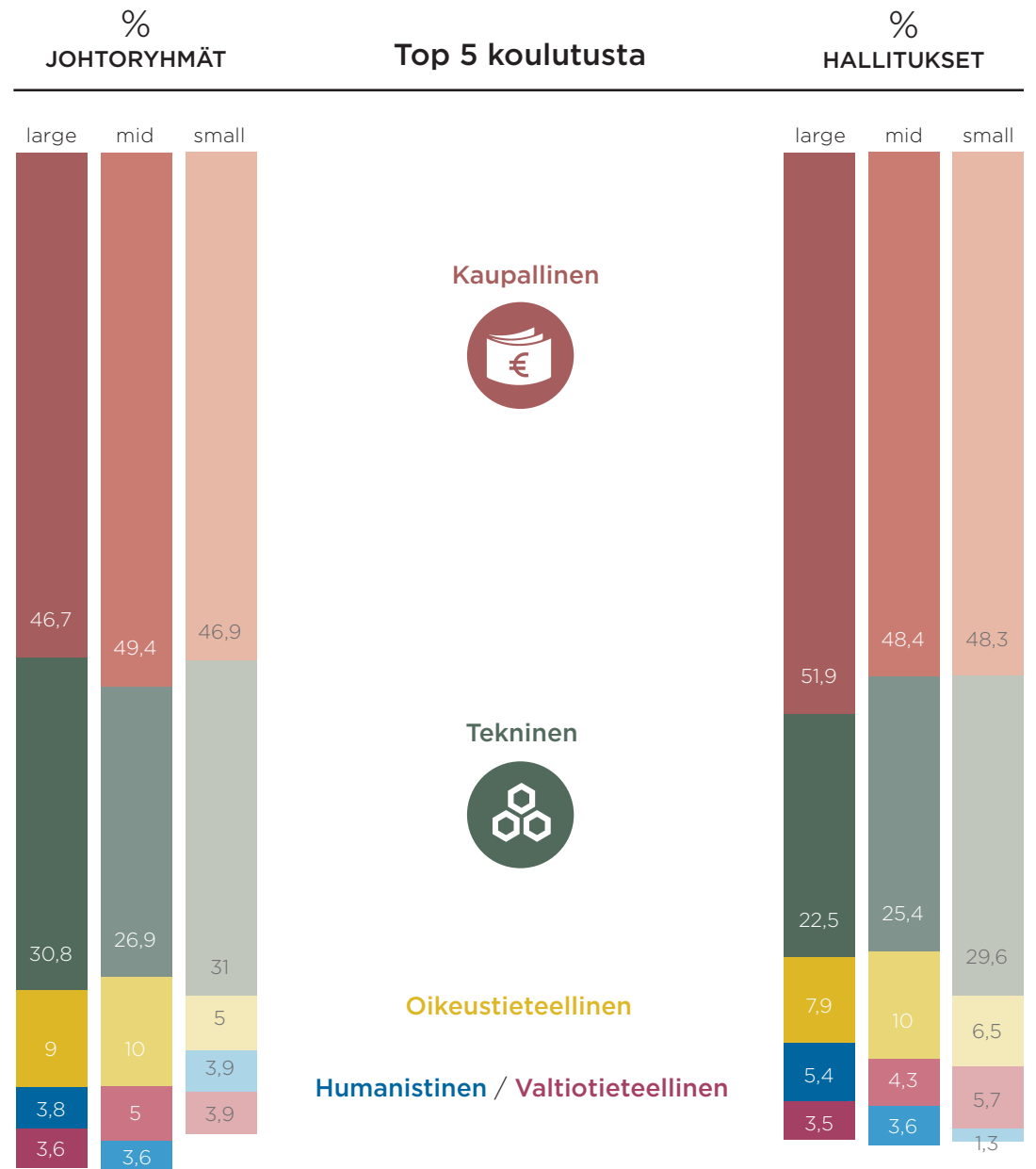
Hallitukset, kansallisuusjakauma ● large cap ● mid cap ● small cap

Koulutusjakauma

FINDIX-muuttujista eniten monimuotoisuutta löytyy koulutustaustoja tarkasteltaessa*. Koko dataa katsottaessa sekä johtoryhmien että hallitusten osalta samat kolme koulutustaustaa esiintyvät eniten:

- Kauppatieteellinen koulutus - johtoryhmät 47,7 % / hallitukset 53,7 %
- Teknillinen koulutus/insinööri - johtoryhmät 30,1 % / hallitukset 19,7 %
- Oikeustieteellinen koulutus - johtoryhmät 8,3 % / hallitukset 8,9 %

* Datassa on huomioitu kaikki yrityksen tietoihin merkityt johtoryhmän ja hallituksen jäsenten koulutukset.



Monimuotoisuus ei ole itsetarkoitus, vaan jokaisen hallituksen jäsenen on kyettävä itsenäisesti arvioimaan esimerkiksi yrityksen strategiaa, ansaintalogiikkaa, kilpailuasetelmien vaikutusta yritykseen, toiminnan vastuullisuutta, globaalien megatrendien luomia uhkia ja mahdollisuuksia sekä taloudellista asemaa.

Monimuotoisuutta voi edistää paitsi käytännön valinnoin myös toimintaperiaattein. Esimerkiksi Nesteellä hallitus on tehnyt päätöksen, että jos johonkin tehtävään on kaksi tasavahvaa hakijaa, niin valituksi tulee sitä sukupuolta oleva hakija, jota kyseisellä osastolla on vähemmän.

Kiintiöitä pidän loukkaavina, sillä en ainakaan henkilökohtaisesti haluaisi olla johonkin hallitukseen valittu kiintiömies eli henkilö, jonka pätevyys ei oikeuttaisi tehtävään.

Jorma Eloranta, Vuorineuvos, hallituksen puheenjohtaja

LOPUKSI

FINDIX 2020 -selvityksen tulosten perusteella voidaan todeta, että Helsingin pörssiin listatun yrityksen johtaja on suurella todennäköisyydellä 1960-luvulla syntynyt suomalainen kauppatieteilijämies. Tämä pätee sekä johtoryhmiin että hallitukseen. Johdon ja hallitusten ikäjakauma liittyy luonnollisesti kokemukseen, mutta sukupuolten välinen epätasa-arvoisuus, eri kansallisuuksien vähäisyys kuten myös koulutustaustojen suppeus ovat asioita, joihin voidaan systemaattisella ja suunnitelmallisella monimuotoisuusjohtamisella vaikuttaa.

Kyse ei ole kuitenkaan ainoastaan yritysten toimista. Esimerkiksi koulutustaustojen suppeutta tarkasteltaessa voidaan pohtia myös korkeakoulujen uraohjauksen kapeuden vaikutusta. Luodaanko esimerkiksi valtiotieteiden tai humanististen aineiden opiskelijoille edelleen mielikuvaa julkisen sektorin urapolusta vai tuodaanko esimerkiksi sivuainevalintoja tehdessä esille yksityisen sektorin mahdollisuuksia? Tai voidaanko ajatella, että kandidatin tutkinnon jälkeen siirrytään työelämään kokeilemaan erilaisia urapolkuja ja maisteritutkinto suoritetaan vasta myöhemmin ja mahdollisesti jopa eri tieteenalalta?

Kansainvälisten johtajien vähyyttä Suomessa selitetään usein maamme syrjäisellä sijainnilla ja palkkatason tai hallitustyökorvauksen alhaisemmalla tasolla. Tämä pitää varmasti osin paikkansa, mutta ainoastaan siinä tapauksessa, jos katsotaan tilannetta ulkomailta rekrytoinnin kannalta. Suomessa asuu kuitenkin pysyvästi paljon kansainvälisiä osaajia, joille työllistyminen on edelleen erittäin haasteellista. Johtotasolle eteneminen on luonnollisesti lähes mahdotonta, jos korkeakoulutetut kansainväliset osaajat eivät pääse edes alempien tasojen tehtävien työhaastatteluihin.

Suomea pidetään usein tasa-arvon mallimaana. Vaikka suomalaisilla naisilla onkin huomattavasti parempi lähtötilanne työuralla etenemistä ajatellen kuin monessa muussa maassa, kokevat suomalaiset naiset siitä huolimatta syrjintää työelämässä⁹. Tämä voi ilmetä esimerkiksi ns. raskaussyrjintänä tai seksuaalisena häirintänä työpaikalla. Naiset myös usein nähdään vähemmän kunnianhimoisena kuin miehet johtuen siitä, että naisia on vähemmän johtotehtävissä. Sekä FINDIX-selvityksen että Kauppakamarin Naisjohtajatutkimuksen¹⁰ tulokset hallituskokoonpanojen osalta kuitenkin osoittavat, että monimuotoisuustavoitteilla on selvästi ollut positiivista vaikutusta sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Tavoitteet ohjaavat valintoja ja yritysten tulisikin pyrkiä systemaattisesti kasvattamaan erilaisuuden representaatiota eri organisaatiotasolla, myös ylimmässä johdossa ja hallituksissa. Pelkkä ajattelun erilaisuus ei riitä valintakriteeriksi, mikäli halutaan, että *kriittisen massan hypoteesi** toteutuu. Tavoitteena pitää olla, että yhä useampi vähemmistöön kuuluva pitää ylimpään johtoon etenemistä todellisena vaihtoehtona.

* Kriittisen massan hypoteesi: Työtehtävään tai asemaan pitää ensin nousta tietty osuus sukupuolen tai muun vähemmistön edustajia, jotta tehtävän vaatimat ominaisuudet aletaan nähdä vähemmistön edustajalle luontevina.

Vinkit monimuotoisuuden ja mukaanottamisen johtamiseen:

- Aseta tavoitteet ja seuraa niiden toteutumista.
- Sitoudu esimerkillä, osoita halua muutokseen ja varmista esihenkilöiden riittävä osaaminen.
- Tee monimuotoisuus näkyväksi ja rakenna lähestymistapa, joka ottaa organisaation eri tasot huomioon.
- Kohtaa jokainen ihminen arvostavasti.

Se, että erilaisuudesta ei puhuta työyhteisössä, on yleensä merkki muutoksen tarpeesta.

LISTA TUTKITUISTA YRITYKSISTÄ

Kokoluokitus Helsingin pörssin vuoden 2019 luokittelun mukaisesti.

LARGE CAP

Ahlstrom-Munksjö	Nokia
Cargotec	Nokian Renkaat
Citycon	Nordea Bank Abp
DNA	Orion
Elisa	Outokumpu
Ericsson	Sampo
Finnair	Sanoma
Fiskars	SSAB
Fortum	Stora Enso
Huhtamäki	Telia Company
Kemira	Terveystalo
Kesko	Tieto
Kojamo	UPM-Kymmene
Kone	Uponor
Konecranes	Valmet
Metso	Wärtsilä
Metsä Board	YIT
Neste	

MID CAP

Aktia Pankki	Olvi
Alma Media	Oma Säästöpankki
Altia	Oriola
Asiakastieto Group	Outotec
Aspo	Pihlajalinna
Atria	Ponsse
Basware	Raisio
Bittium	Revenio Group
CapMan	Rovio
Caverion	Scanfil
Cramo	SRV Yhtiöt
eQ	Stockmann
Etteplan	Suominen
Evli Pankki	Taaleri
F-Secure	Tallink Grupp
HKScan	Tikkurila
Hoivatilat	Tokmanni Group
Kamux	Vaisala
Lassila & Tikanoja	Viking Line
Lehto Group	Ålandsbanken

SMALL CAP

Apetit	Nixu
Aspocomp Group	Nurminen Logistics
Biohit	Ovaro Kiinteistösijoitus
Componenta	Panostaja
Consti Yhtiöt	PunaMusta Media
Digia	QPR Software
Digitalist Group	Qt Group
Efore	Rapala VMC
Exel Composites	Raute
Glaston	Robit
Harvia	Saga Furs
Honkarakenne	Siili Solutions
Ilkka-Yhtymä	Silmäasema
Innofactor	Solteq
Investors House	Talenom
Keskisuomalainen	Teleste
Kesla	Tulikivi
Marimekko	Wulff Group
Martela	

EI-LISTATUT VALTIONYHTIÖT* JA OSUUSKUNNAT

Alko	Suomen Malmijalostus Oy	OP-ryhmä
Finavia	Veikkaus	SOK
Fingrid	VR-yhtymä	
Gasum	YLE	
Posti		

Valtio-omisteisista, ei-listatuista, suurista yrityksistä Patria ja Vapo jouduttiin jättämään vertailusta pois, koska niiden julkisesti saatavilla olevat tiedot kattoivat vain pienen osan vertailtavista muuttujista.

Lähteet

1. The Mix That Matters: Innovation Through Diversity <https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mix-that-matters.aspx>
2. European Women on Boards Gender Diversity Index 2019. <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2020/01/Gender-Equality-Index-Final-report-vDEF-ter.pdf>
3. Gender Stereotypes Have Changed: A Cross-Temporal Meta-Analysis of U.S. Public Opinion Polls From 1946 to 2018 <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/amp-amp0000494.pdf>
4. Naisten johtamisuriin vaikuttavat stereotyyppiä https://www.researchgate.net/publication/269919772_Naisten_johtamisuriin_vaikuttavat_stereotyyppiä_The_effect_of_stereotypes_on_women's_management_careers
5. Meistä tulee lääkäreitä <https://dynamic.hs.fi/a/2019/laakariopiskelijat/>
6. Ollako vai eikö olla? Tutkimus viiden kieliryhmän kiinnittymisestä Suomeen <https://e2.fi/publication/135>
7. When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/soin.12276>
8. Hallinnointikoodi 2020. Arvopaperimarkkinayhdistys <https://cgfinland2017.kauppakamari.fi/wp-content/uploads/sites/39/2019/11/hallinnointikoodi-2020.pdf>
9. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä https://ttk.fi/ajankohtaisia/teemat_2017/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo_tyoyhteisossa.6745.news sekä Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakoulutetuilla <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/perhevapaan-vaikutus-naisten-urakehitykseen-kielteisempi-korkeakoulutetuilla/>
10. Kauppakamari, Naisjohtajuus <https://naisjohtajat.fi/selvitykset/>

Linkkejä tutkimuksiin ja artikkeleihin

- Driving Diversity and Inclusion—the Role for Chairs and CEOs <https://corpgov.law.harvard.edu/2019/04/03/driving-diversity-and-inclusion-the-role-for-chairs-and-ceos/>
- Employees' Happiness Begins With an Inclusive Workplace Culture <https://www.linkedin.com/pulse/employees-happiness-begins-inclusive-workplace-denise-pirrotti-hummel/?trackingId=1rdPmK4ycAYkeswffOihuTQ%3D%3D>
- How disruption demands diversity https://www.ey.com/en_us/women-power-utilities/how-disruption-demands-diversity
- Shift forward, Redefining Leadership, The Inclusion Imperative <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-shift-forward-redefining-leadership.pdf>
- Taking the lead: Girls and young women on changing the face of leadership <https://plan-international.org/publications/taking-the-lead>
- The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html>
- Tutkimus: Suomalaisten nuorten naisten halu johtotehtäviin keskiarvoa vähäisempää, useimmat uskovat naisjohtajan kohtaavan seksuaalista häirintää <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006130177.html?share=63a3874fc3cb18a22e183be2c2c6c06a>
- Yritys, palkkaa sosiologi!
<https://www.talouselama.fi/kumppaniblogit/solita/yritys-palkkaa-sosiologi/7c5c4d67-b278-3d81-8714-7fdd78c73560>

Selvityksen tekijät



SUVI HALTTULA

Suvi on 3bility Consultingin perustaja ja yritysvastuukonsultti, jonka erikoisosaamisalueena on yritysvastuun sosiaaliset ulottuvuudet erityisesti sosiaalisten vaikutusten, ihmisoikeusvaikutusten sekä kestävän kehityksen näkökulmasta. Suvilla on pitkä kokemus sosiaalisen muutoksen hankkeista kansainvälisen kehityksen kontekstissa sekä yritysten kapasiteetin vahvistamisesta sosiaalisen vastuun kysymyksissä. Koulutukseltaan hän on valtiotieteiden maisteri sekä suorittanut jatkotutkinnon yritysten sosiaalisen vastuuseen ja kestävyteen liittyen.



SUSANNA SAIKKONEN

Susanna on Joosuanpuu Oy:n toimitusjohtaja ja yritysvastuukonsultti. Hän tuntee vastuullisuuskysymykset sekä liiketoiminnan että kansalaisyhteiskunnan näkökulmasta ja on perehtynyt erityisesti sosiaalisen vastuun kysymyksiin. Urallaan Susanna on tehnyt kansainvälisten brändien kehitystä ja markkinointia sekä työskennellyt erittäin monipuolisesti erilaisten yritysvastuun ja sosiaalisen kehityksen projektien parissa. Koulutukseltaan Susanna on kauppatieteiden maisteri ja opiskellut lisäksi kulttuurien välistä johtamista, ihmisoikeuksia yritysten toiminnassa sekä yritysten monimuotoisuutta.

findix.fi

Susanna Saikkonen +358 40 507 3882

Suvi Halttula +358 40 509 1177

info@findix.fi