

FINDIX

Selvitys suomalaisten yritysten monimuotoisuudesta

ALKUSANAT

TYÖYHTEISÖJEN MONIMUOTOISUUS JA INKLUUSIO ovat nousseet viime aikoina ilahduttavasti otsikoihin mediassa sekä muussa yhteiskunnallisessa keskustelussa. Keskustelua on käyty mm. sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja maahanmuuttajataustaisten ihmisten tai muiden vähemmistöjen työllistymismahdollisuuksista. Monimuotoisuudella tarkoitetaan organisaation 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.¹

AIHE ON AJANKOHTAINEN JA TÄRKEÄ, sillä työmarkkinarakenteemme on voimakkaassa murroksessa, ja jo nyt monilla aloilla on työvoimapulaa tai ainakin pulaa oikeanlaisista osaajista. Työpaikat ja työntekijät eivät kohtaa parhaalla mahdollisella tavalla ja tällä on väistämättä vaikutuksia yritysten menestymiseen. Pärjätäkseen globaalissa kilpailussa, suomalaiset yritykset tulevat tarvitsemaan yhä enemmän erilaisia persoonallisuuksia ja arvoja, koulutus- ja ammattitaustoja, kulttuurien tuntemusta, kielitaitoa sekä kaiken ikäisten ja eri sukupuolten näkemystä.

MONET YRITYKSET OVAT HAVAHTUNEET monimuotoisuuden ja inklusion hyötyihin sekä liiketoiminnan että yrityksen maineen kannalta, eikä monimuotoisuutta nähdä enää pelkästään yritysvastuustandardien tai yhdenvertaisuuslain vaatimusten mukaisena toimintana. Kansainvälisissä tutkimuksissa on saatu näyttöjä siitä, että monimuotoisuudesta on liiketoiminnallista hyötyä mm. lisääntyneen innovaatiokyvyn ja tuottavuuden kautta.² Toisaalta monimuotoisuuden ja inklusion on koettu parantavan työnantajamielikuvaa ja auttavan parhaiden osaajien rekrytoinnissa.³

SUOMESSA MONIMUOTOISUUDEN YRITYSNÄKÖKULMAN FOKUS on ollut toistaiseksi hyvin pitkälle sukupuolten välisessä tasa-arvossa ja naisjohtajuudessa. Vaikka tämä onkin todella tärkeä aihe ja ansaitsee kaiken mahdollisen huomion, havahduimme etsiessämme tietoa yritysten monimuotoisuudesta siihen, että tietoa muista monimuotoisuuden määritteistä on vaikea löytää. Eri yritysten monimuotoisuutta on myös lähes mahdotonta vertailla faktoihin perustuen.

1 Työturvallisuuskeskus (2016): Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä.

2 Boston Consulting Group (2017): The Mix that Matters. Innovation through Diversity.

3 Deloitte & Female Quotient (2018): Shift/Forward. Redefining leadership.

PÄÄTIMMEKIN SIIS KOOKA YHTEEN kaiken saatavilla olevan tiedon ja muodostaa eräänlaisen indeksin mittaamaan monimuotoisuuden toteutumista yritysten johdossa, jotta asiasta kiinnostuneilla sijoittajilla, työntekijöillä, päättäjillä ja muilla sidosryhmillä olisi työkaluja parempaan päätöksentekoon ja yritysten vertailuun. Ylimmän johdon tarkasteluun päädyimme ensisijaisesti siksi, että teimme selvityksen julkiseen tietoon perustuen, mutta myös siksi, että usein monimuotoisuutta käsitellään vain henkilöstön näkökulmasta ja johdon monimuotoisuus jää tarkastelun ulkopuolelle. Johto toimii kuitenkin esimerkkinä muulle organisaatiolle ja jos monimuotoisuutta halutaan edistää, täytyy sen toteutua myös johdon tasolla.

TÄMÄ ON SIIS HISTORIAN ENSIMMÄINEN FINDIX - selvitys suomalaisten yritysten monimuotoisuudesta. Toivomme sen tarjoavan sinulle hyödyllistä ja mielenkiintoista tietoa.

TÄSTÄ RAPORTISTA LÖYTYVÄT selvityksen metodologian esittelyn lisäksi päähuomiot tuloksista yleisellä ja muuttujakohtaisella tasolla, sekä parhaat pisteet saaneiden yritysten nimet. Selvityksen muu data on tilattavissa erikseen sivulta *findix.fi*.

Helsingissä, 4.3.2019

Susanna Saikkonen
Joosuanpuu

Suvi Halttula
3bility Consulting

Monet yritykset ovat havahtuneet monimuotoisuuden ja inklusion hyötyihin sekä liiketoiminnan että yrityksen maineen kannalta, eikä monimuotoisuutta nähdä enää pelkästään yritysvastuustandardien tai yhdenvertaisuuslain vaatimusten mukaisena toimintana.

METODOLOGIA

Käytetty data

Otimme selvityksen pohjaksi Talouselämän kesäkuussa 2018 julkaiseman TE500-listan ja sen 200 suurinta yritystä. Koska halusimme selvittää nimenomaan suomalaisten yritysten monimuotoisuutta, valitsimme selvitykseen Suomessa pääkonttorin omaavien yritysten hallitukset ja johtoryhmät. Tämä rajaus pudotti tarkastelujoukosta 46 yritystä pois. Tämän lisäksi päädyimme jättämään erillistarkastelusta pois 16 paikallisosuuskauppaa sekä yhden kotimaisen konsernin tytäryhtiön.

Keräsimme jäljelle jääneiden 137 yrityksen tietoja 1.11.2018–31.1.2019 välisenä aikana. Pääasiallisena tietolähteenä käytimme yritysten verkkosivuja ja vuosikertomuksia. Tietoja on tarvittaessa ja rajatusti täydennetty muista julkisista lähteistä, esimerkiksi Suomen Asiakastiedon tai Bloombergin julkisesti saatavilla olevista tiedoista, eri medioiden yhtiöitä koskevista julkaisuista ja LinkedIn-palvelusta.

Näistä 137 yrityksestä vertailtavaksi päättyi lopulta 89 yritystä, sillä osalla hyvin suuristakin yrityksistä oli vain rajallisesti tietoa saatavilla johtoryhmän ja hallituksen jäsenten taustoista. Lista selvityksessä mukana olevista yrityksistä löytyy sivulta *findix.fi*.

Pisteytys

Pisteytyksen pohjaksi otimme vuonna 2016 voimaan tulleen arvopaperi-markkinayhdistyksen hallinnointikoodin, johon on koottu pörssi-yhtiön hyvää hallintotapaa koskeva ohjeistus. Valitsimme mitattaviksi muuttujiksi asiat, jotka hallinnointikoodissa nostetaan esille monimuotoisuutta edistävinä tekijöinä: sukupuoli, ikä, kansainvälinen tausta, koulutustausta ja toimialakohtainen ammattitausta.

Pisteytimme muuttujat yksinkertaisella periaatteella: mitä enemmän diversiteettiä johtoryhmässä ja hallituksessa oli kunkin muuttujan kohdalla, sitä enemmän pisteitä yritys sai. Pisteytyksen logiikka poikkesi ainoastaan sukupuolen kohdalla, jossa eniten pisteitä sai mahdollisimman tasa-arvoisesta tilanteesta.

Viisi eri pisteluokkaa valitsimme siksi, että yritysten erot hahmottuisivat paremmin ja *monimuotoisuuden näkökulma korostuisi*. Koska johtoryhmien koko oli selvityksen otoksen kohdalla keskimäärin 9 henkilöä ja hallitusten koko 8 henkilöä, pidimme jakoa viiteen eri pisteytysluokkaan sopivan kunnianhimoisena määränä mittaamaan monimuotoisuutta.

FINDIX-pisteiden maksimipistemääräksi muodostui 100, joka koostuu 50 johtoryhmäpisteestä ja 50 hallituspisteestä. Pisteytyksen logiikka on kuvattu vieressä:

1. SUKUPUOLIJAKAUMA

naiset/miehet

0 - 10 % tai yli 90 % = **0 pistettä**
11 - 20 % tai 81 - 90 % = **2,5 pistettä**
21 - 30 % tai 71 - 80 % = **5 pistettä**
31 - 40 % tai 61 - 70 % = **7,5 pistettä**
41 - 60 % = **10 pistettä**

2. KANSAINVÄLINEN TAUSTA

maanosittain pl. Pohjoismaat omana kategoriana

3. IKÄ

vuosikymmenittäin

4. KOULUTUSTAUSTA

tieteenaloittain

5. AMMATTITAUSTA

toimialakohtainen

1 = **0 pistettä**
2 = **2,5 pistettä**
3 = **5 pistettä**
4 = **7,5 pistettä**
5 tai yli = **10 pistettä**

SELVITYKSEN TULOKSIA

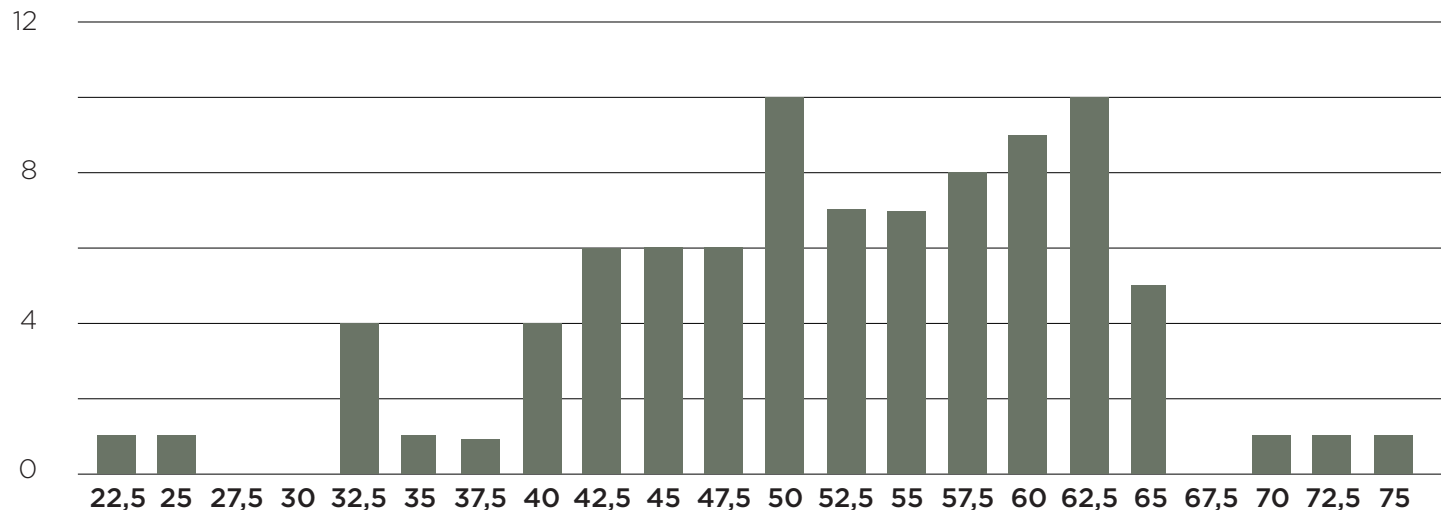
KAIKKIEN VERTAILTUJEN YRITYSTEN FINDIX-pisteiden keskiarvoksi muodostui 52 pistettä. Yli 50 pistettä sai yhteensä 49 yritystä (54%). Kuusi yritystä sai alle 35 pistettä. Tämä kertoo osaltaan, että keskustelu monimuotoisuudesta on vasta alussa ja monimuotoisuuden tarjoamat mahdollisuudet ovat vielä pääosin hyödyntämättä.

Tänä vuonna selvityksessä eniten pisteitä saaneet yritykset olivat:

STORA ENSO **75** | FINNAIR **72,5** | ROVIO ENTERTAINMENT **70**

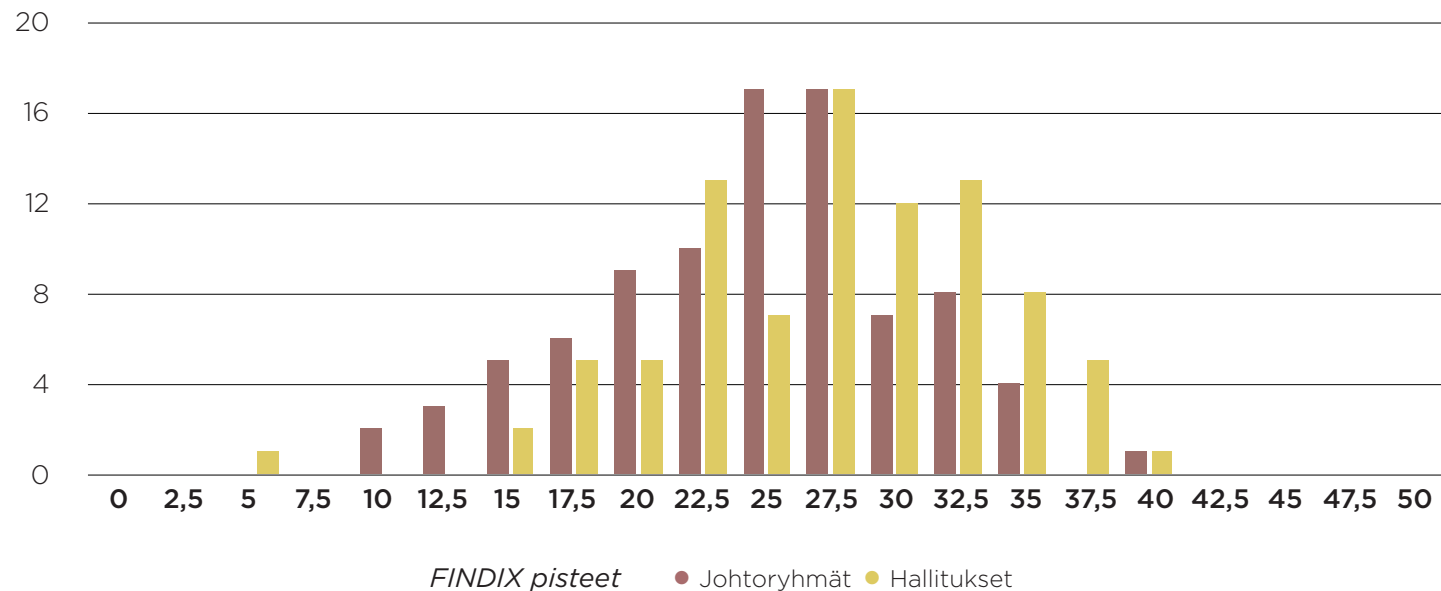
Viisi seuraavaksi parasta yritystä pääsivät kaikki 65 pisteeseen ja ne olivat Oriola, Paulig, Stockmann, Terveystalo ja Yleisradio.

YRITYSTEN MÄÄRÄ



FINDIX pisteet ● Johtoryhmät ja hallitukset

YRITYSTEN MÄÄRÄ



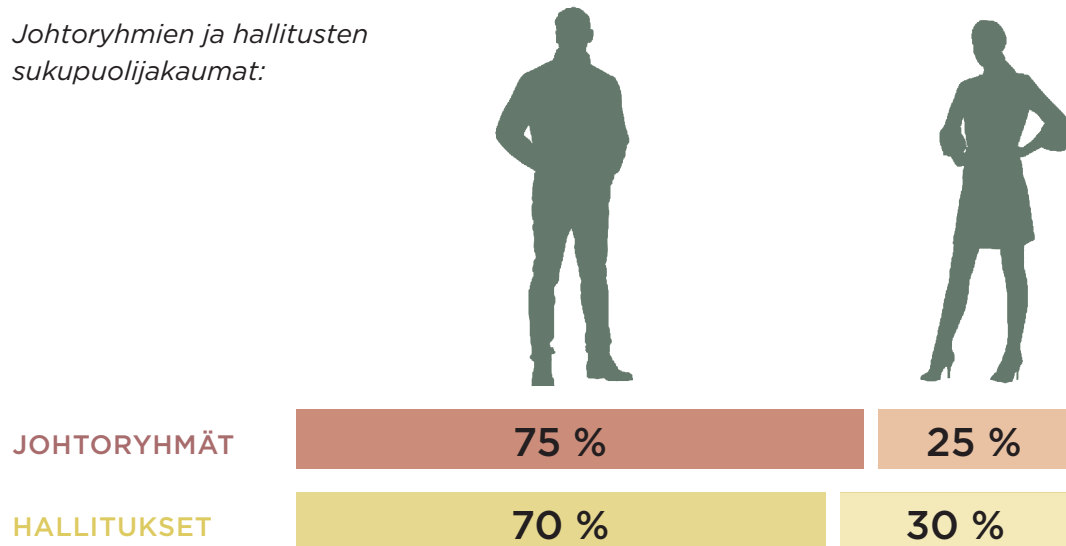
KATSOESSA JOHDON JA HALLITUKSEN PISTEITÄ ERIKSEEN, nousee sieltä esille muutama mielenkiintoinen huomio. Johdon pisteiden keskiarvo on 24,5 (max. 50), ja hallitusten 27,4 (max. 50). Merkittävin ero syntyy korkeiden pisteiden kohdalla. 39 yrityksen hallitus on vertailussa saanut yli 30 pistettä, kun taas johtoryhmistä vain 20 ylittää saman määrän. Voidaankin ajatella, että hallitusten kokoonpanoa määrittävät monimuotoisuuspolitiikat ja niihin liittyvät tavoitteet ovat edistäneet hallitusten monimuotoisuutta positiivisella tavalla.

Toimialoittain teimme vertailuja niiden alojen kohdalla, johon saimme vähintään neljä yritystä. Kemia- ja muoviteollisuus (keskiarvo 61,5) sekä metsäala (57,5) pärjäsivät vertailussa parhaiten, kun taas elektroniikkateollisuus (42,5) sai toimialakohtaisessa vertailussa heikoimmat pisteet. On kuitenkin syytä erikseen mainita, että toimialojen sisällä hajonta oli merkittävää. Esimerkiksi metsäteollisuuden sisällä korkein pistemäärä oli 75 ja matalin 32,5. Myös kaupanalalla oli hajontaa, korkeimman pistemäärän oltua 65 ja heikoimman 22,5.

MUUTTUJAKOHTAISET TULOKSET

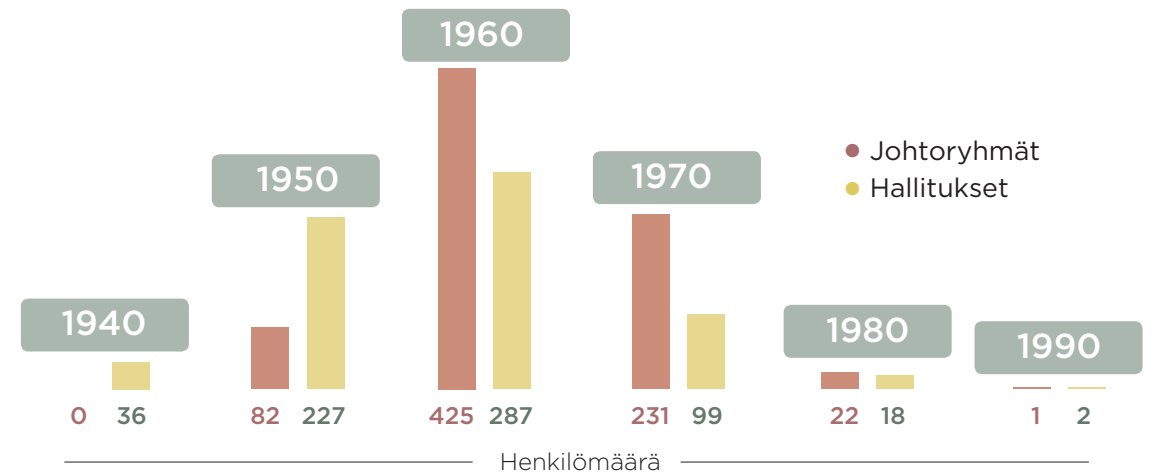
Tämä selvitys tukee muista tutkimuksista ja selvityksistä saatua tietoa siitä, että naisia on edelleen suhteellisen vähän suurten yritysten johtoryhmissä ja hallituksissa. Pisteiden hajonta on kuitenkin mielenkiintoinen. Johtoryhmän kohdalla yleisin pistemäärä oli 2,5/10 (jolloin vähemmän edustettua sukupuolta on 11-20%). Hallitusten kohdalla tilanne on huomattavasti parempi. Siellä yleisin pistemäärä oli 7,5/10 (vähemmän edustettua sukupuolta 31-40%). Tämä vahvistaa jo aiemmin esitettyä ajatusta hallitusten monimuotoisuuspoliitikkojen sekä -tavoitteiden positiivisesta vaikutuksesta erityisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

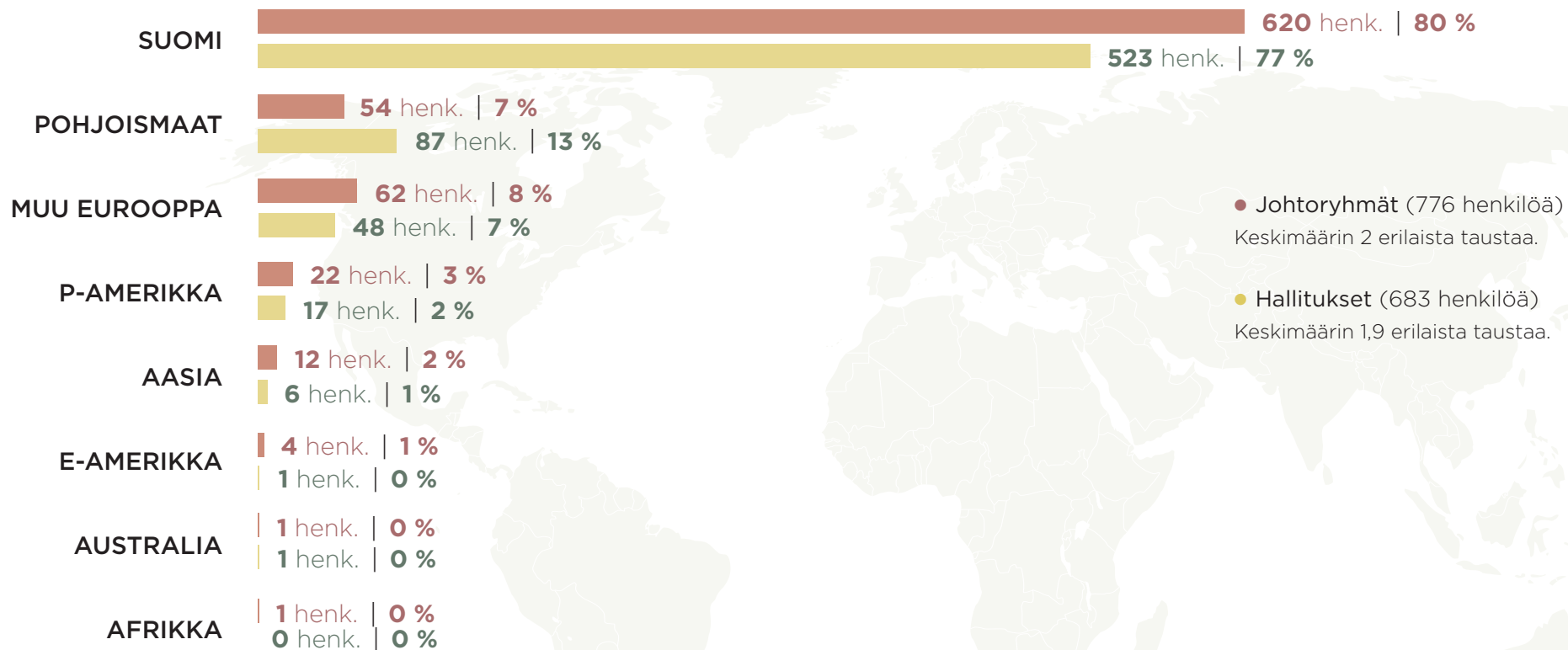
Johtoryhmien ja hallitusten sukupuolijakaumat:



IKÄ-MUUTTUJA kerrytti hyvin samansuuntaisesti pisteitä sekä johtoryhmän että hallituksen kohdalla, kummankin ryhmän yleisimmän pistemäärän oltua 5 (eli jäsenet syntyneet kolmella eri vuosikymmenellä). Mielenkiintoisin huomio liittyykin edustettuihin vuosikymmeniin. Sekä hallituksen että johtoryhmän kohdalla 1960-luvulla syntyneet edustavat suurinta joukkoa, mutta seuraavaksi suurimmat ikäryhmät eroavat johtoryhmissä ja hallituksissa selkeästi. 1950-luvulla syntyneet edustavat 34%:a hallituslaisista, kun taas ainoastaan 11%:a johtoryhmän jäsenistä. 1970-luvulla syntyneillä on lähes kolmasosa johtoryhmäpaikoista, mutta vain 15% hallituspaikoista.

Johtoryhmien ja hallitusten ikäjakaumat:

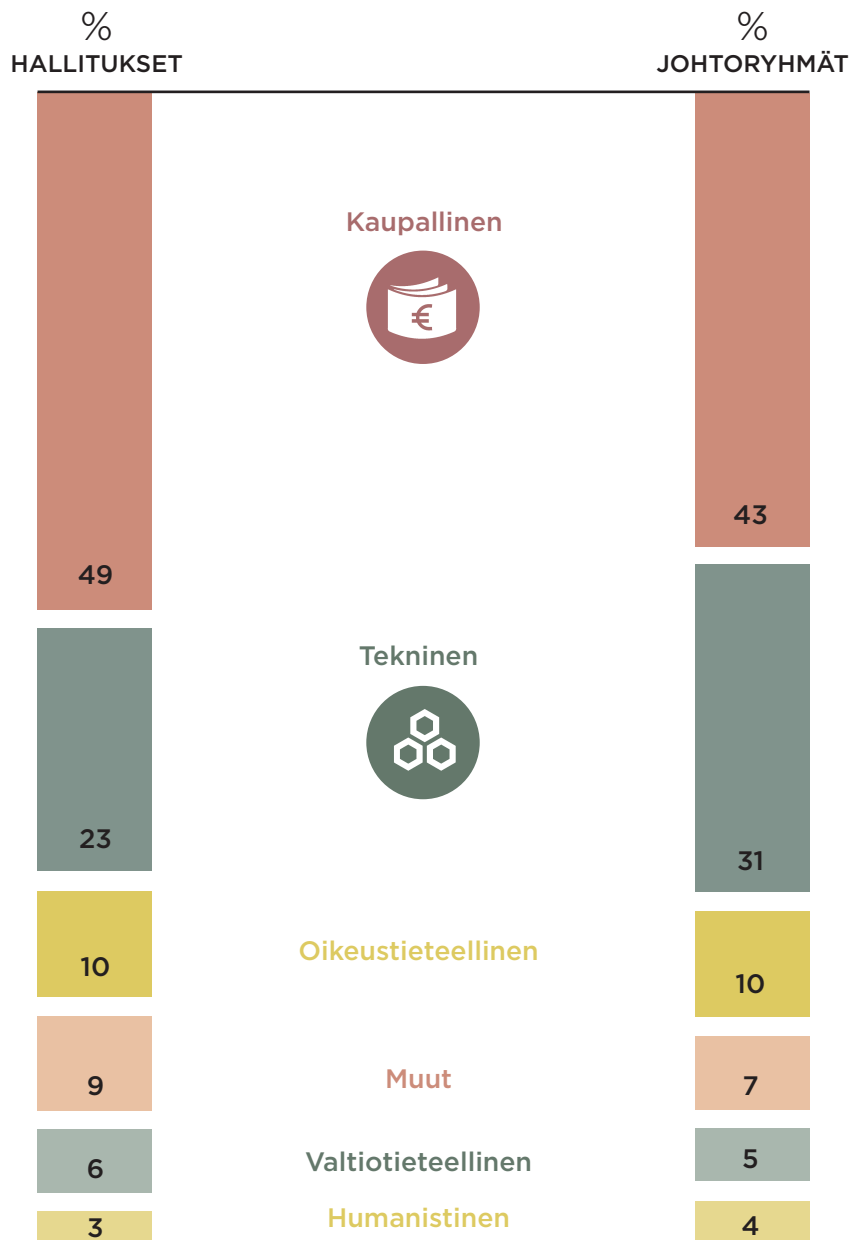




KANSAINVÄLINEN TAUSTA oli selvitetävistä muuttujista vähiten pisteitä tuova monimuotoisuuden mittari. Sekä johtoryhmän että hallituksen kohdalla yleisin pistemäärä oli nolla, tarkoittaen, että ryhmien jäsenet edustavat kaikki samaa maantieteellistä taustaa. Voidaan toki argumentoida, että tämä tulos on hyvin linjassa ulkomaan kansalaisten osuuteen Suomen väestössä*, mutta jat-

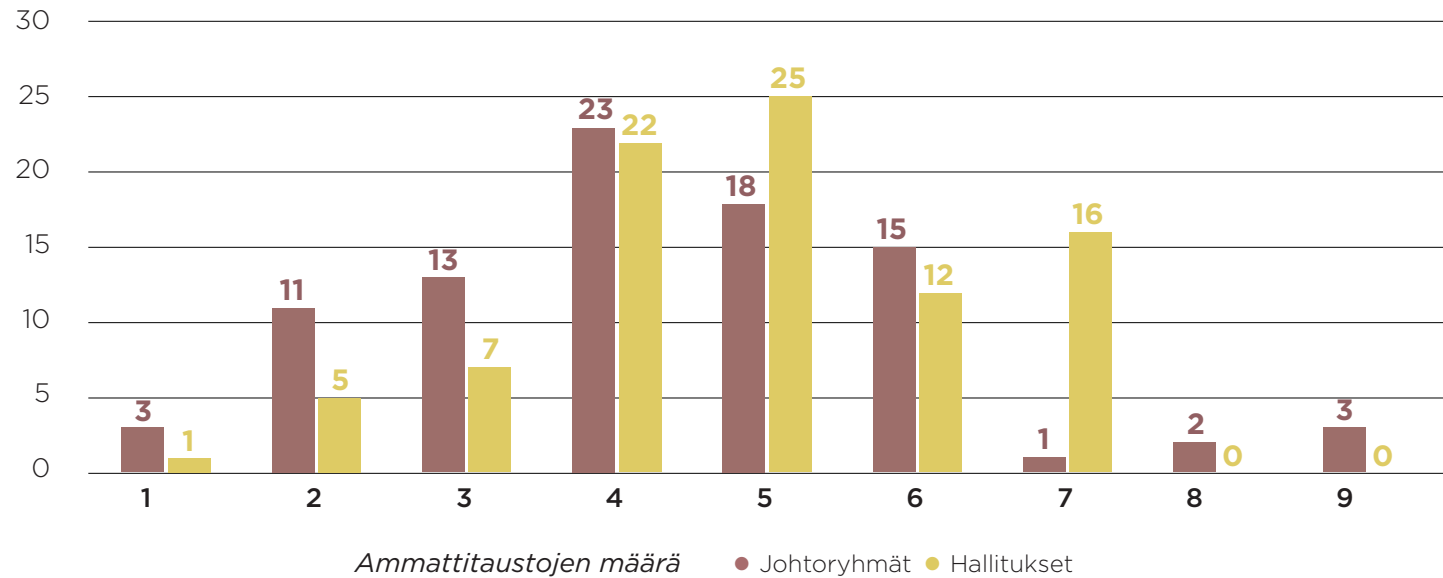
kuvasti globalistuvassa maailmassa, kansainvälisyydestä muodostuneen vedenjakaja suomalaisten yritysten menestyksessä. Katsottaessa tuloksia tarkemmin maantieteellisestä näkökulmasta, näyttäyty selvästi, että nykyisellään sekä johtoryhmien että hallitusten kohdalla kansainvälisyyden lähteenä toimii muut Pohjoismaat sekä Eurooppa, muiden maanosien jäädessä marginaaliseen rooliin.

* Tilastokeskuksen mukaan Suomen väestöstä 4,5 % on ulkomaan kansalaisia.



YLI 70% SEKÄ JOHTORYHMIEN ETTÄ HALLITUSTEN JÄSENISTÄ ovat joko kauppatieteellisen tai teknisen koulutuksen saaneita. Yritystasolla tarkasteltaessa ekonomin ja insinöörin kollegana oli useimmiten oikeustieteilijä tuoden nämä kolme koulutusta merkittävään asemaan suomalaisten yritysten johdossa. Suomessa onkin perinteisesti laitettu paljon painoarvoa nimenomaan tutkinnolle rekrytoitaessa uusia työntekijöitä. Monialainen osaaminen, kyky katsoa asioita kriittisesti ja lähestyä ongelmanratkaisua monesta eri näkökulmasta nostetaan kuitenkin usein esille tiimien menestystekijöinä. Nähtäväksi jää, tuleeko muiden tutkintojen osuus tulevaisuudessa kasvamaan ja monitieteellisyys saamaan enemmän painoarvoa suomalaisyritysten johdossa.

YRITYSTEN MÄÄRÄ



AMMATTITAUSTA oli eniten pisteitä tuova monimuotoisuutta mittaava tekijä. Sekä johtoryhmien että hallitusten kohdalla yleisin pistemäärä oli 10, tarkoittaen, että ryhmässä oli kokemusta vähintään viideltä eri toimialalta. Tämä antaa erinomaisen lähtökohdan laaja-alaiseen strategiseen ja operatiiviseen päätöksentekoon.

LOPUKSI

SELVITYKSEN TULOKSET OSOITTAVAT, että Suomessa on muutama yritys, joissa monimuotoisuus toteutuu jo hyvin sekä johdon että hallituksen osalta. Suurin osa on kuitenkin vielä lähtöviivalla monimuotoisuuskysymyksiä tarkasteltaessa. Tämä historian ensimmäinen FINDIX-selvitys antaakin hyvän lähtötilannekatsauksen ja vertailukohdan tulevien vuosien selvityksille. Erilaisuus on rikkaus, mutta se on myös ennen kaikkea kilpailuvaltti. Toivottavasti saammekin ensi vuonna uusia yrityksiä 70 pistettä ylittävien joukkoon.


TÄMÄN VUODEN FINDIX-SELVITYKSEN tulosten perusteella voidaan sanoa, että suomalaisen yrityksen tyypillinen johtaja on 1960-luvulla syntynyt suomalainen mies. Koulutukseltaan hän on kauppatieteilijä ja hän toimii johtoryhmässä, jossa on keskimäärin 4-5 eri toimialalta ammattikokemusta. Hallitusammatilaisen erottaa tästä kuvauksesta lähinnä se, että hän on johtoryhmjäsenä todennäköisemmin syntynyt 1960-luvun alkupuolella tai jopa 1950-luvun puolella.

TULOSTEN PERUSTEELLA yrityksen koolla tai toimialalla ei ole merkittävää vaikutusta monimuotoisuuden toteutumiseen. Tämä ilmenee hyvin, kun tarkastelee kahdeksan parhaan yrityksen listaa. Yllättävää oli kuitenkin se, että yrityksen liiketoiminnan kansainvälisyys ei suoraan näy johtoryhmän tai hallituksen kansainvälisyydessä. Jotta pärjäämme kiristyvässä kansainvälisessä kilpailussa, täytyy yritysten johdon ja hallitusten ymmärtää riittävän hyvin eri asiakasryhmiä, yhteiskunnallisia ilmiöitä ja globaalistuvaa maailmaa. Johdon ja koko organisaation monimuotoisuus tarjoaakin kilpailukyvyyn kehittämiseen erinomaisen mahdollisuuden.

MEILLÄ ON MYÖS ISO JOUKKO YRITYKSIÄ, jotka eivät kerro johtoryhmän tai hallituksen taustoja, vaan ainoastaan henkilöiden nimet, jos niitäkään. Taustojen kertominen ei ole pakollista esimerkiksi osuuskunnille tai perheyhtiöille, joten yritykset toimivat täysin vaatimusten ja määräysten mukaisesti. Isoilla yrityksillä on kuitenkin merkittävä asema suomalaisessa yhteiskunnassa, joten rohkaisemmekin läpinäkyvyyden vuoksi yrityksiä viestimään johdon ja hallituksen jäsenten taustoista hieman vaadittua enemmän.

KUTEN ALKUSANOISSA TOTESIMME, monimuotoisuus on aiheena tärkeä ja hyvin ajankohtainen. Ylimmän johdon ja hallitusten tarkastelu monimuotoisuuden näkökulmasta on erityisen merkittävää sekä konkreettisenä todisteena monimuotoisuuden toteutumisesta organisaatioiden kaikilla tasoilla, mutta myös symbolisesti. Mitä enemmän ihmiset näkevät esimerkkejä siitä, kuinka Suomen yritysmaailman huipulle voi nousta huolimatta sukupuolesta, kansallisuudesta, ihonväristä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai tutkintotodistuksesta, sitä paremmin saamme heidät sitoutumaan suomalaisten yritysten menestystarinoiden rakentamiseen.

TÄSTÄ ETEENPÄIN FINDIX JULKAISTAAN VUOSITTAIN, jolloin pystymme analysoimaan ja vertailemaan monimuotoisuuden kehittymistä paremmin. Tavoitteenamme on tarjota hyödyllistä tietoa sekä johdolle, sijoittajille, työntekijöille, päättäjille sekä muille sidosryhmille. Jatkossa saamme selvitykseen toivottavasti mukaan myös henkilöstön monimuotoisuuden sekä mahdollisesti vertailutietoa yrityksen taloudellisen menestyksen ja monimuotoisuuden korrelaatiosta.



Suurin osa suomalaisista yrityksistä on vielä lähtöviivalla monimuotoisuus-kysymyksiä tarkasteltaessa.

findix.fi

Susanna Saikkonen +358 40 507 3882

Suvi Halttula +358 40 509 1177

info@findix.fi