

NAISIA HALLITUKSIIN

Viime aikoina on käyty vilkasta keskustelua naisten osallistumisesta hallitustyöskentelyyn. Jo useampi päättäjä on väläytellyt kiintiöiden säätämisestä. Keskustelu urautuu kovin helposti ”juupas-eipäs” argumentointiin kiintiöiden puolesta tai niitä vastaan. Tässä kirjoituksessa tarkastellaan kysymystä naisten hallitusjäsenyydestä tilasto- ja tutkimustietojen valossa.

Mitä tarkoittaisi käytännössä, jos pörssiyritysten hallituksen jäsenistä 40 % olisi naisia?

Suomalaisissa pörssiyrityksissä on tällä hetkellä 800 hallituspaikkaa.

Mikäli hallituspaikkojen määrä pysyisi samana tarkoittaisi se, että naisilla pitäisi olla 320 paikkaa.

Tilanne tällä hetkellä

Hallituspaikoista 653 (81,7%) on miehillä ja 147 (18,3%) naisilla.

Hallitusten kaikista jäsenistä 122 on naisia. Yhdellä heistä on kolme hallituspaikkaa, 22:llä on kaksi hallituspaikkaa ja loppuilla yksi. Naisista 33 on ulkomaisia (26%) ja 94 suomalaisia (74%).

Miehiä pörssiyritysten hallituksissa toimii 540. Heistä yhdellä on viisi hallituspaikkaa, viidellä on neljä hallituspaikkaa, 19:llä on kolme paikkaa, 57:llä kaksi paikkaa ja loppuilla yksi. Miehistä 97 on ulkomaalaisia (18%) ja 433 suomalaisia (82%).

Jotta naisilla olisi 40 % hallituspaikoista, tarvittaisiin siis noin 200 uutta hallitusjäsentä (edellyttäen, että kenelläkään uudella ei olisi yhtä enempää paikkoja).

Löytyykö hallitukseen naisjäseniä?

Yleisimpiä selityksiä sille, miksi naisia ei ole nykyistä enempää on, ettei hallitukseen ei löydy sopivia ja / tai päteviä naisia. Lähes yhtä suosittu selitys on, ettei löydy päteviä naisia, joilla olisi riittävästi kokemusta toimialasta.

Tilannetta selitetään myös sillä, että naisten hallituspaikat kasautuvat tällä hetkellä muutamalle harvalle ja että asia korjautuu kyllä ajan myötä. Johtoryhmissä on kasvamassa paljon naisia jotka pätevöityvät hallitustyöskentelyyn.

Aina silloin tällöin vieläkin kuulee, että naiset eivät hakeudu johtotehtäviin eivätkä halua haasteita ja tästä syystä on luonnollista, että heitä ei ole nykyistä enempää hallitusten jäseninä.

Pätevyydestä

Hallitusjäsenten pätevydestä puhutaan paljon, mutta mitään yleispätevää määritelmää sille ei löydy. Pätevyys hallituksen jäseneksi syntyy jonkinlaisesta yhdistelmästä sopivaa koulutustausta, työ-, toimiala- ja johtajakokemusta. Toki joissakin yrityksissä merkitystä on muillakin tekijöillä, esim. omistuksella.

Yleisimmin käytettäviä pätevyiden mittareita lienevät koulutustausta ja kokemus sekä toimialatuntemus.

Nykyisten hallitusjäsenten koulutustausta

	Kpl	%-osuus
Tohtorin tutkinto	59	9%
Ylempi korkeakoulututkinto	415	63%
Alempi korkeakoulututkinto	96	14%
Opistotutkinto tai vastaava	45	7%
Ammattikoulu	7	1%
Perus- tai kansakoulu	9	1%
Lukio	19	3%
Ei koulutustietoja	12	2%

Suomalaisten pörssiyritysten hallituksen jäsenet ovat pääsääntöisesti suorittaneet korkeakoulututkinnon (86%).

Yleisin tutkinto on diplomi-insinööri tai sitä vastaava ulkomainen tutkinto, heitä on yhteensä 144. Lähes yhtä yleinen on kauppatieteen maisteri tai sitä vastaava ulkomainen tutkinto, jonka on suorittanut 135 henkilöä. Ekonomin tutkinnon suorittaneita on 60 ja juristeja 56. Muita yleisiä tutkintoja ovat maa- ja metsätaloustieteen maisteri ja insinööri. Väitelleistä tohtoreista eniten on kauppatieteen tohtoreita ja toiseksi eniten tekniikan tohtoreita.

Hallituksen jäsenistä 95:llä henkilöllä on kaksi loppututkintoa. Yleisin toinen tutkinto on ekonomin tutkinto. Naisista 20:llä on kaksi tutkintoa (16,3%) ja miehistä 75:llä (13,8%).

Koulutustausta sukupuolen mukaan:

	Naisia	Miehiä
Tohtorin tutkinto	13%	8%
Ylempi korkeakoulututkinto	69%	62%
Alempi korkeakoulututkinto	12%	15%
Opistotutkinto tai vastaava	3%	8%
Ammattikoulu	1%	1%
Lukio	1%	3%
Kansa- tai peruskoulu	0%	1%
Ei koulutustietoja	1%	2%

Naisilla näyttää olevan hieman korkeampi koulutustaso kuin miehillä. Se noudattelee yleistä trendiä, jonka mukaan naiset ovat keskimäärin miehiä paremmin koulutettuja.

Nuorista ikäluokista eli alle 35 -vuotiaista reilusti yli puolet korkeakoulututkinnon suorittaneista on naisia. Yli 35- mutta alle 55 -vuotiaiden kohdalla korkeakouluista valmistuneissa on yhtä paljon miehiä ja naisia. Vanhemmissa ikäluokissa korkeakouluista valmistui enemmän miehiä kuin naisia.

Ikäjakauma

Vanhin hallituksen jäsen on 75 -vuotias ja nuorimmat kaksi 27 -vuotiaita.

Ikä vuosina	Kaikki	Naisia	Miehiä
Alle 30	100%	0%	100%
30-39	4%	25%	75%
40-49	25%	23%	77%
50-59	38%	23%	77%
60-69	32%	9%	91%
yli 79	1%	25%	1%

Pörssiyritysten hallitusten jäsenistä 70 % on yli 50 -vuotiaita. Nuoria hallituksissa on erittäin vähän.

Kokemuksesta

Valtaosalla pörssiyritysten hallitusten jäsenistä on työkokemusta 20, jopa yli 30 vuotta. Tätä kirjoittaessa tutkimuksemme pörssiyritysten hallitusten jäsenten työkokemuksesta on vielä kesken, joten täsmällisiä lukuja ei ole käytettävissä.

Naisten osuus kaikista johtajista on jonkin verran yli 30 % (tilastotiedot vuodelta 2009). Naisten osuus kaikista johtajista on noussut tasaisesti viimeisten 15 vuoden aikana. Naisten osuus kaikista johtajista on kuitenkin ollut yli 20 % jo yli 20 vuotta. Kokeneita naisjohtajia siis Suomesta löytyy.

Naisten osuus keskijohdosta on noin puolet. Joillakin aloilla naisten osuus keskijohdosta on jo joitakin vuosia ollut yli puolet. Naiset etenevät johtajina hyvin, paitsi aivan ylimmän johdon tehtäviin. Vain alle 30 % yritysten ylimmästä johdosta on naisia. Vielä huonompi tilanne on pörssiyrityksissä.

Suomalaisten pörssiyritysten johtoryhmissä työskentelee tällä hetkellä 897 henkilöä. Näistä 145 on naisia ja 752 miehiä. Ainoastaan 16 % pörssiyritysten johtoryhmien jäsenistä on naisia!

Pullonkaula näyttää olevan, että riittävästi naisia ei syystä tai toisesta etene yritysten ylimpään johtoon.

Vanhempien ikäluokkien (yli 55 vuotiaat) osalta on ymmärrettävää, että naisia on vähemmän hallitusten jäseninä. Tuon ikäluokan miehet ovat paremmin koulutettuja kuin naiset ja heillä on myös enemmän työkokemusta ja

johtajakokemusta. Tämä joukko on kuitenkin jo siirtynyt tai siirtymässä pois työelämästä ja hallitustyöskentelystä.

Nuorempien ikäluokkien osalta ainakaan koulutus ei selitä eroja. Vaikka naisten suhteellinen osuus kaikista johtajista on edelleen alle 40 %, on vaikea kuvitella, ettei Suomesta löytyisi noin 200 kokenutta naisjohtajaa hallituksiin. Mikäli 40 %:iin tarvittavaan määrään rekrytoitaisiin nykyisessä suhteessa ulkomaalaisia naisia, tarvitsisi Suomesta löytää vain vajaa 150 hallitustyöskentelyyn sopivaa naista.

Kasautuvatko paikat samoille henkilöille?

Väitteet siitä, että nykyiset paikat kasautuvat samoille henkilöille, eivät näytä pitävän paikkaansa. Vain 23:lla naisella 122:sta on tällä hetkellä enemmän kuin yksi hallituspaikka pörssiyrityksissä.

Toimialaosaaminen

Keskusteltaessa naisten osuudesta hallituksissa, vedotaan usein siihen, ettei löydy naisia, joilla olisi riittävää toimialakokemusta. Tästä aiheesta ei toistaiseksi löydy tutkimustietoa. Väite saattaa sinänsä olla totta. Kuten todettu, pörssiyritysten ylimmässä johdossa on kovin vähän naisia. Se, onko väite relevantti, onkin sitten toinen juttu.

Menemättä tässä syvemmälle hallitustyön saloihin ja hallitusten optimaalisiin kokoonpanoihin voinee aiheellisesti kysyä, onko sellainen hallitus, jossa on vain ”toimialaosaajia” nykyaikana paras mahdollinen?

Nykyiset hallitukset eivät myöskään näytä olevan tässä suhteessa johdonmukaisia. Nykyisistä hallituksista 28 on sellaisia, joissa on ainoastaan miehiä. Pörssiyrityksiä koskevan hallinnontikoodin mukaan hallituksessa tulisi olla edustettuna molemmat sukupuolet. Mikäli tästä suosituksesta poiketaan, poikkeama tulisi perustella. Vain 19 yhtiötä perustelee poikkeaman mainitusta suosituksesta. Yleisin selitys on, ettei ole löytynyt sopivaa, pätevää, toimialan tuntevaa naista. Kuitenkin näistä yrityksestä ainoastaan yhdellä on sellainen hallitus, jonka kaikilla jäsenillä näyttää olevan työ- tai johtajakokemusta yhtiön toimialalta. Muissa 18:ssa yhtiössä on hallituksissa myös sellaisia jäseniä, joilla ei näytä olevan toimialakokemusta.

Kun tarkastelee kaikkien suomalaisten pörssiyritysten hallitusten kokoonpanoja näyttää siltä, että hallituksissa on varsin hyvin erilaista kokemusta, myös muuta kuin toimialakokemusta.

Herättääkin kysymyksiä, miksi juuri naisilta kaivataan nimenomaan toimialakokemusta ja -tuntemusta.

Eivätkö naiset sitten halua haasteita ja johtotehtäviä?

Kuten todettu, tätä väitettä aina silloin tällöin näkee ja kuulee. Väite on siinä määrin kiinnostava ja provosoivakin, että sitä on ollut pakko tutkia. Prime

Advice teki vuonna 2010 varsin laajan tutkimuksen naisjohtajien tämän päivän haasteista. Tutkimuksessa selvitettiin myös naisten kiinnostusta johtotehtäviin ja halukkuutta uralla etenemiseen ja haasteiden ottamiseen. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ja kyselyyn vastasi 400 kokenutta naisjohtajaa.¹

Tutkimustulokset eivät tue väitettä, että naiset eivät haluaisi haasteita ja johtotehtäviä.

Vastaajista 76 % haluaa edetä urallaan. 99 % vastaajista pitää haasteellisesta työstä ja 92 % pitää johtamisesta.

82 % vastaajista on sitä mieltä, että ns. lasikattoilmiö on Suomessa todellinen.

Usein kuulee myös väitettävän, että on naisista itsestä kiinni, pääseekö uralla eteenpäin.

Tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin mm. uralla etenemisestä. Suurimmaksi uralla etenemisen esteeksi naiset kokevat asenteet. Naisten omakohtainen kokemus on, että heiltä vaaditaan edelleen merkittävästi enemmän osaamista, kokemusta ja työpanosta kuin miehiltä. Naisten kokemusten mukaan rekrytoijat kokevat myös perheen esteeksi naisen palkkaamiselle johtotehtäviin².

Miehet ovat myös parempia verkostoitujia ja naisten kokemuksen mukaan miehet rekrytoivat helpommin tuttuja miehiä.

Ilman muuta selvää on, että uralla etenemisen eteen on tehtävä töitä, niin naisten kuin miestenkin. Verkostoitumistakin tarvitaan, ja siinä naisilla on paljonkin opittavaa miehiltä.

Ihan omin neuvoin ja omalla painollaan tilanne ei kuitenkaan ratkea. Tosiasia on, että valtaosa rekrytoijista on edelleen miehiä. Vaikka naiset kuinka haluavat ja hakeutuvat johto- ja hallitustehtäviin, ei se vielä riitä. Joko tarvitaan niitä miehiä, jotka heidät sinne valitsevat tai lainsäädäntö, joka siihen pakottaa.

Tiina Hellgrén
Oik. Kand, Executive Coach (ACC)
Boardprofessionals ry. hallituksen varapuheenjohtaja
Puh. 040-548 3861
tiina.hellgren@primeadvice.fi

¹ Vastaajista 69 % toimii johtavassa asemassa, 22 % keskijohdossa, 4 % asiantuntijatehtävissä ja 5 % yrittäjänä. Vastaajista suurin osa on 40-60 -vuotiaita joilla on johtajakokemusta yli 10 vuotta.

² Vain 4 % vastaajista on lapsettomia