

A 1804/tillväxt**Käsittelijä** Kasvu ja kehitys Pohjolassa -valiokunta

Kasvu ja kehitys Pohjolassa -valiokunnan mietintö, joka koskee
jäsen ehdotusta hallitustyön vahvistamisesta monimuotoisuuden avulla

Ehdotus

Kasvu ja kehitys Pohjolassa -valiokunta ehdottaa, että

Pohjoismaiden neuvosto suositaa Pohjoismaiden hallituksille,

että ne kartoittavat elinkeinoelämän hallitusten monimuotoisuuteen kytkeytyvän kilpailukyyn ja kasvun tilanteen kussakin maassa. Tietoa tarvitaan, jotta saadaan kiistaton yhteinen näkemys. Tiedon avulla saadaan myös yhteinen kuva nykytilanteesta.

että ne osoittavat, kuinka hallitusten monimuotoisuus vahvistaa yritysten kannattavuutta, kasvua ja vetovoimaa.

että ne järjestävät seminaarin tai konferenssin, jossa vaihdetaan tietoa tuloksekkaista tavoista tuottaa voittoa edistämällä elinkeinoelämän (hallitusten) monimuotoisuutta sekä tukemalla ja kannustamalla naisten ja eri kulttuuritaustoista tulevien henkilöiden yrittäjyyttä.

Taustaa

Kasvuorientoituneiden pohjoismaisten yritysten tulee olla muuntautumiskykyisiä ja tuntea hyvin toimintaympäristönsä ollakseen kilpailukykyisiä. Liikkeissään nopea ja päätöksentekokykyinen hallitus, jolla on monipuolista näkemystä ja osaamista, mahdollistaa tällaisen menestykseen johtavan toimintatavan. Kasvuorientoituneen yrityksen hallituksessa on syytä olla eri ikäryhmien, sukupuolten sekä etnisen ja kulttuurisen taustan edustajia.

Yhtiöt, joiden hallitustyö on aktiivista ja joissa hallituksella on yrityksen tarpeisiin perustuvaa oikeanlaista osaamista, kehittyvät muita yrityksiä paremmin. Toimintaympäristön nopeat muutokset asettavat suuria vaatimuksia johdolle, joka joutuu tulkitsemaan globalisaation, digitalisaation ja kestävyysvaatimusten vaikutuksia oman yrityksen toimintaan. Tästä huolimatta suurin osa yrityksistä ei ole luonut itselleen edellytyksiä vahvaan ja aktiiviseen hallitustyöhön tällaisesta monimuotoisuusnäkökulmasta. Vain puolet Ruotsin liikevaihdoltaan yli viiden miljoonan kruunun ja/tai yli viiden työntekijän osakeyhtiöistä on nimittänyt useamman kuin lakisääteisen yhden varsinaisen hallituksen jäsenen ja tämän varamiehen. Nykyiset hallitukset ovat homogeenisia. Lisäksi hallitukset ovat



hidasliikkeisiä, sillä jäsenten toimikaudet ovat pitkiä. Hallituksen jäsenistä 81 prosenttia on ruotsalaistaustaisia miehiä. Rekrytoinnit tehdään usein olemassa olevista verkostoista, mikä ei vahvista monimuotoisuutta.

Ruotsissa naisten edustus yhtiöiden hallituksissa on pitkään ollut poliitikkojen agendalla. Valtiollinen liiketoiminnan kehitysyhtiö Almi Företagspartner toteutti hallituksen toimeksiannosta naisten hallitusohjelman vuosina 2009–2014 tarkoituksena lisätä naisten edustusta hallituksissa. Ohjelmaan osallistui kaikkiaan 740 naista.

Almi Företagspartner on alueellisessa toiminnassaan kehittänyt strategioita ja yhteistyömuotoja, jotka ansaitsevat laajemmaltikin huomiota Pohjoismaissa. Julkisten ja yksityisten toimijoiden tiiviissä vuoropuhelussa on jaettu tietoa tutkimuksesta ja hyvistä esimerkeistä, jotka osoittavat yritysten hyötyvän hallituksen ja johdon monimuotoisuudesta. Naispuolisia hallitusten jäseniä on tuotu järjestelmällisesti esiin vastavetona väitteelle, jonka mukaan "naisia ei vain ole saatavilla". Välitysohjelma "Styrelsekraft" on edistänyt hallitusammattilaisten rekrytointia myös olemassa olevien verkostojen ulkopuolelta. Johtavana periaatteena on ollut yrityksen tarve eikä tietty lopputulos.

Työ on omalta osaltaan vahvistanut hyvää suuntausta. Ruotsalaisissa yhtiöissä naisten osuus hallituspaikoista on kasvanut 25 prosenttia viimeisten viiden vuoden aikana. Jos tarkastellaan vain ajanjakson aikana syntyneitä uusimpia hallituspaikkoja, kehitys on ollut vieläkin myönteisempää. Niissä naisten osuus kasvoi samana ajanjaksona jopa 40 prosenttia. Tämä käy ilmi Almin tutkimuksesta, joka koski naisten hallituspaikkoja pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.

On myös syytä tarkastella lähemmin kansallisesti toteutettuja toimia naisten ja eri kulttuuritaustoista tulevien henkilöiden yrittäjyyden helpottamiseksi ja tukemiseksi. Onko tässä maiden välisiä eroja, ja voidaanko vielä tehdä jotakin, jotta yhä useampi saataisiin kiinnostumaan yrittäjyydestä?

Almi Företagspartnerin kokemuksen mukaan yritykset tavoitetaan asiantiedolla, jolla perustellaan hyöty yrityksen kannattavuudelle, kasvulle ja vetovoimalle. Näin edistetään uutta tietoa ja uusia näkemyksiä. Kokemusten perusteella paras tulos saavutetaan, kun toimitaan sekä rakenteiden että käytännön tasolla, eli luodaan rakenteelliset edellytykset ja kohdataan jokainen yrittäjä henkilökohtaisesti.

Ruotsin puheenjohtajakauden ohjelmassa on mainittu kunnianhimoisena tavoitteena vallan ja vaikutusvallan tasaisempi jakautuminen.



Valiokunnan näkemykset

Keskiryhmän jäsen ehdotus esiteltiin ja sitä käsiteltiin Kasvu ja kehitys Pohjolassa -valiokunnan kokouksessa 9. huhtikuuta 2019. Ehdotus sai hyvän vastaanoton, mutta tekstiä naisten osallistumisesta toivottiin terävöitettävän. Mietintöä on siksi muokattu tämän toiveen toteuttamiseksi.

Göteborgissa 25. kesäkuuta 2019

Arman Teimouri (L)

Freddy André Øvstegård (SV)

Helge André Njåstad (FrP)

Lorena Delgado Varas (V)

Lulu Ranne (ps.)

Mikael Staffas (Lib.)

Nils Aage Jegstad (H)

Pyry Niemi (S)

Ruth Mari Grung (A)

Solveig Sundbø Abrahamsen (H)

Stein Erik Lauvås (A)