

# KOMPETENS OCH JÄMSTÄLLDHET I STYRELSER

En undersökning genomförd bland  
bolagsstyrelser i Östergötland

Författare: Gustav Pettersson

Projektledare: Helene Nord

2 mars 2015

© 2015 Skill

# Bakgrund och syfte

## Bakgrund:

Ökad styrelsekompetens i regionen och fler kvinnor i styrelserna är viktiga frågor för regionens konkurrenskraft. Därför skapas just nu 100-listan som är en skarp samling styrelsekompetenta kvinnor som med kunskap och erfarenhet kan bidra i regionens bolagsstyrelser. Bakom 100-listan ligger ett ideellt initiativ.

Undersökningen har genomförts under januari-februari 2015 av Skill AB (Skill) på uppdrag av ALMI Företagspartner Östergötland, Norrköpings kommun- Näringslivskontoret, Linköpings kommun - Nulink, Region Östergötland samt Tillväxtverket och genomförs i samarbete med Östsvenska Handelskammaren.

## Syfte med undersökningen:

Som en del av initiativet genomförs följande undersökning som syftar till att skapa en bättre bild av hur det ser ut i bolagsstyrelser i östgötska aktiebolag idag samt att ge insikt kring hur nuvarande ägare/styrelse resonerar runt kvinnlig styrelserepresentation.

# Metod och genomförande

## Målgruppen:

Målgruppen för undersökningen är *styrelseordförande* i bolagsstyrelser i ett urval av de största aktiebolagen med säte i Östergötland. Målsättningen var att enkäten skulle gå ut till styrelseordförande för 200 bolag.

Uppdragsgivarna har försett Skill med en lista med aktuella bolag och dess styrelseordförande. Därefter har Skill tagit fram kontaktuppgifter, i form av mailadresser, till de styrelseordföranden som valts ut.

## Metod:

Undersökningen har genomförts i form av en webbenkät. Enkäten har skickats ut genom mail under februari 2015. Totalt skickades enkäten ut till 160 styrelseordföranden och 50 personer har svarat. Detta ger en svarsfrekvens på 31 %. Under den 2-veckors period som enkäten gick att besvara skickades totalt fyra påminnelser ut.

## Enkäten:

Majoriteten av frågorna i enkäten har besvarats med fasta svarsalternativ. Några öppna frågor finns med för att få ett djup i undersökningen. Frågorna tar bl a upp kompetens i styrelser, valberedning, var man söker styrelseledamöter, jämställdhet och arbete med att öka andel kvinnor i styrelser.

## Bortfall:

Skill hittade mailadresser till 183 styrelseordförande. 23 av dessa var ej kontaktbara, dvs de har ej fått enkäten. Anledningar till detta kan vara antingen felaktig mailadress eller att personen har bytt mailadress. Svarsfrekvensen är därmed beräknad på 160 personer.

# Antal anställda inom verksamheten

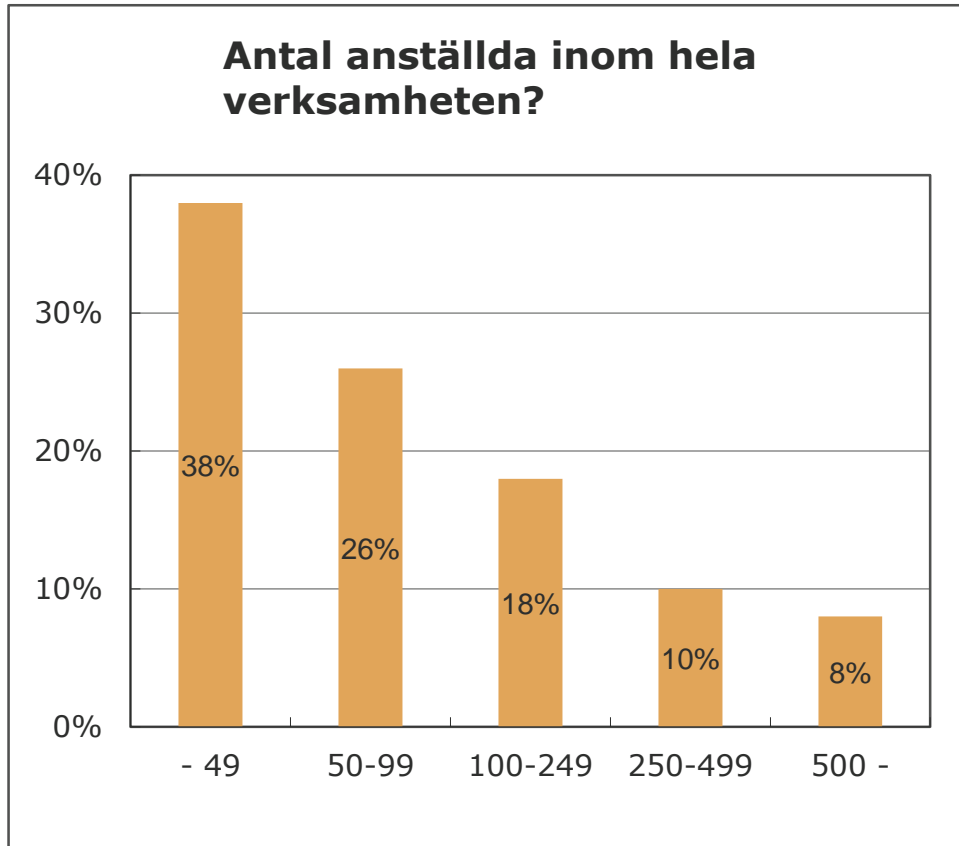
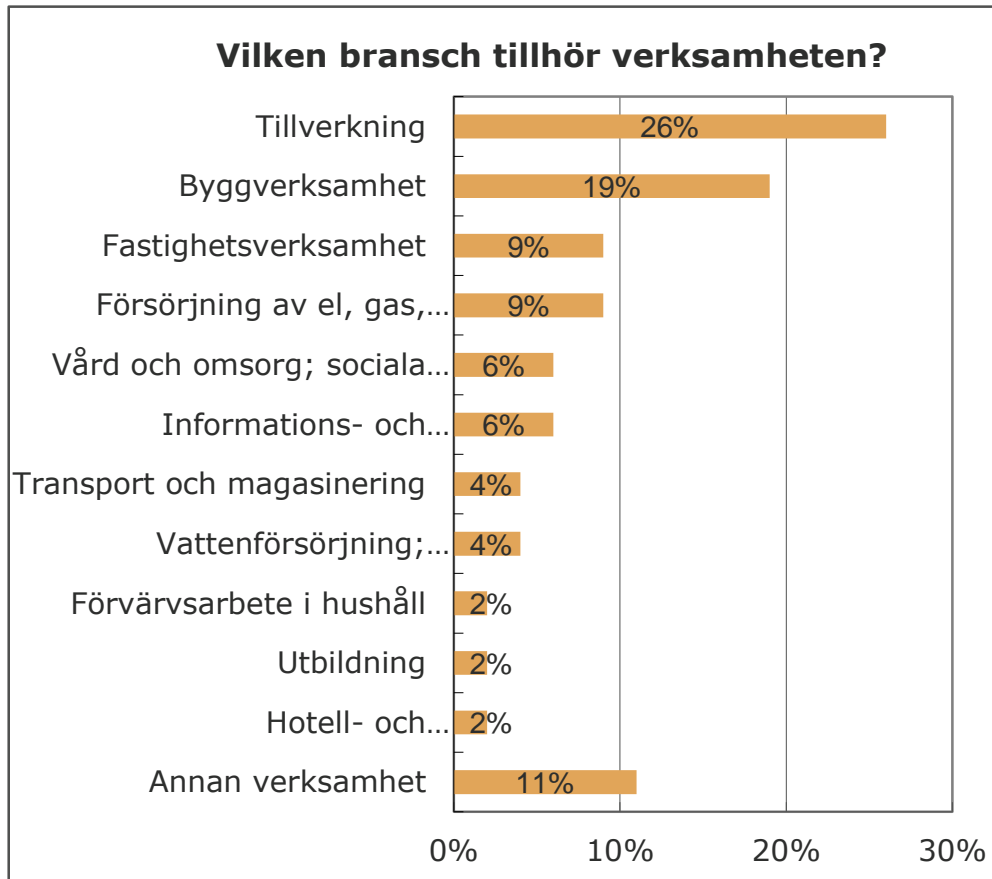


Diagram 1. 50 respondenter besvarade frågan.

Som diagrammet visar representerar huvuddelen av respondenterna bolag som har under 100 anställda. Det är 38 % av respondenterna som har 49 eller färre anställda och 26 % som har 50-99 anställda.

Därutöver är det 18 % som har 100-249 anställda, 10 % som har 250-499 anställda och 8 % som har 500 eller flera anställda.

# Branschtillhörighet



Som diagrammet visar tillhör respondenterna främst branscherna Tillverkning och Byggverksamhet.

Under Annan verksamhet tar respondenterna bland annat upp en kombination av branscher. Exempelvis nämns bemanning och rekrytering, kanalverksamhet och fastighetsförvaltning, näringslivspolitisk verksamhet, verkstadsverksamhet och verksamhet inom energi, vatten och avfall.

Diagram 2. 47 respondenter besvarade frågan.

# Antal styrelseledamöter

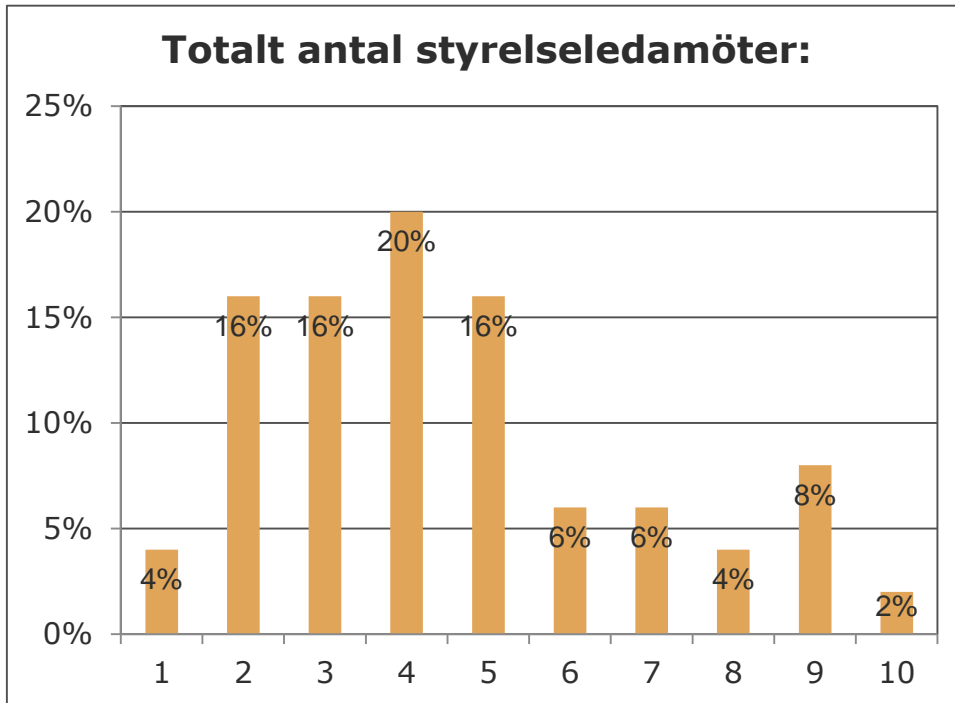


Diagram 3. 49 respondenter besvarade frågan.

Totalt antal styrelseledamöter är 223 stycken och som diagrammet visar är det vanligast med 2-5 styrelseledamöter.

Av respondenterna svarar 33 % (16 stycken) att de har externa styrelseledamöter i den nuvarande styrelsen. Resterande 67 % (33 stycken) har inte externa styrelseledamöter i den nuvarande styrelsen.

# Kompetenser i styrelsen

## Vilka kompetenser har ni representerade i styrelsen?

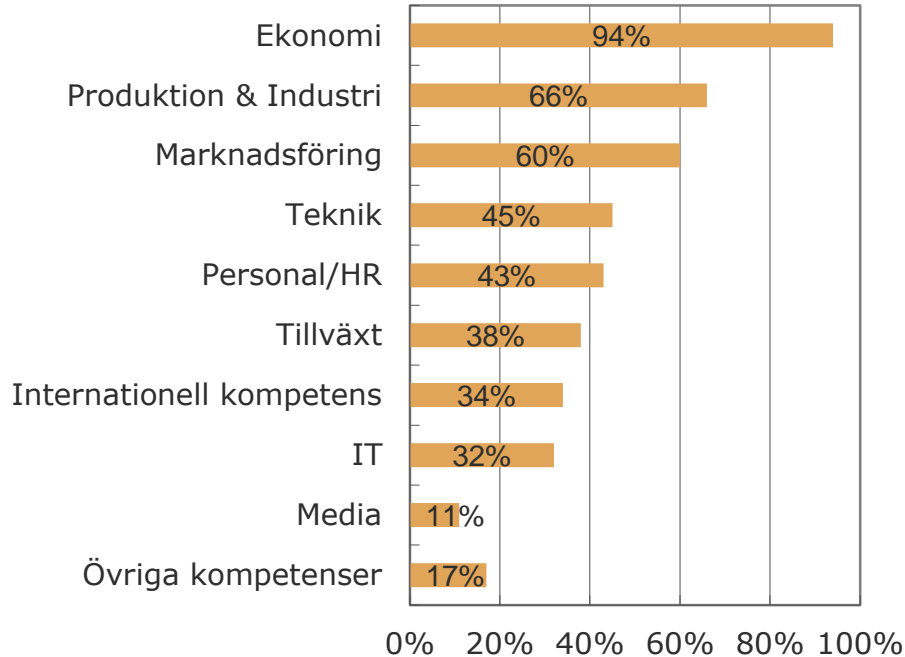


Diagram 4. 47 respondenter besvarade frågan. Flera alternativ kunde väljas, därför summerar inte samtliga alternativ ihop till 100 %.

Som diagrammet visar finns det framför allt kompetenser inom Ekonomi, Produktion & Industri och Marknadsföring.

Under Övriga kompetenser nämns bland annat:

- "Branschrelaterade."
- "Fastighetsförvaltning, turism, statlig förvaltning, juridik."
- "Juridik."
- "Offentlig upphandling, Logistik, Fackliga relationer, Affärsutveckling."
- "Politisk och myndighetskompetens."
- "Specialkompetens inom vattenförvaltning samt bred erfarenhet av styrelsearbete i bolag."
- "Verksamhetsutveckling, Reengenering, Logistik, Branschkunskaper, mm."
- "Vård/omsorg Företagsledning."

# Saknade kompetenser

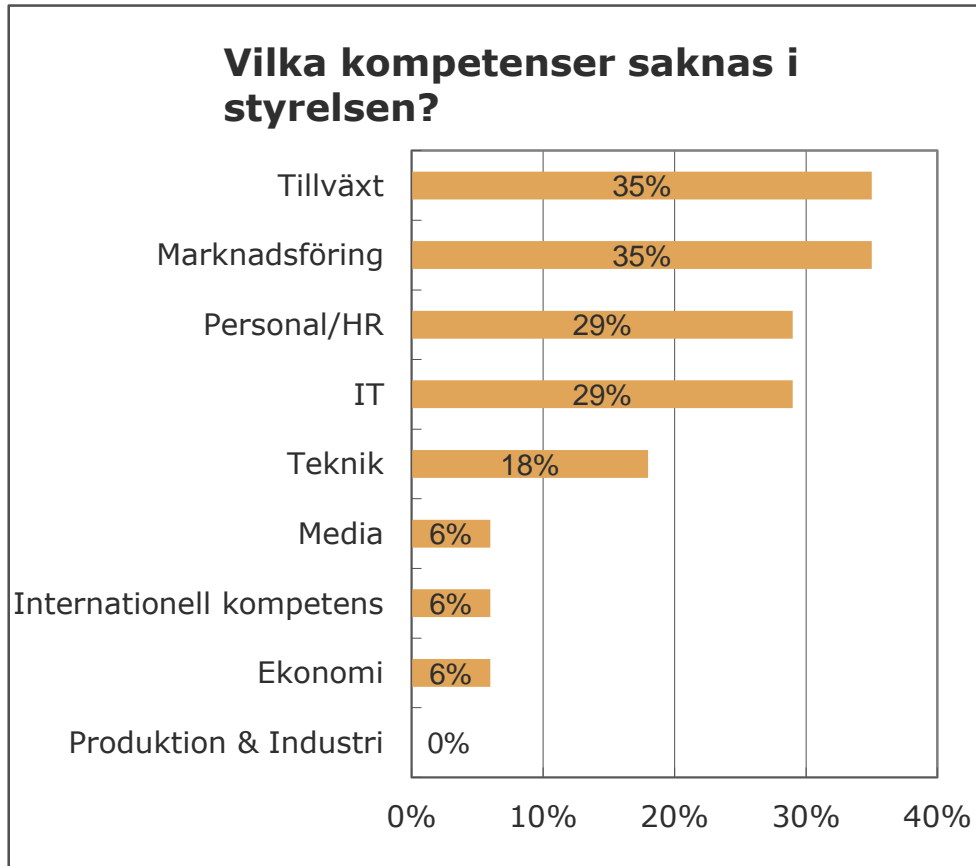


Diagram 5. 17 respondenter besvarade frågan. Flera alternativ kunde väljas, därför summerar inte samtliga alternativ ihop till 100 %.

Respondenterna fick besvara frågan: **Finns det kompetenser som ni idag saknar i styrelsen?**

Det var 42 % (20 stycken) som svarade ja medan 58 % (28 stycken) svarade nej.

De respondenter som svarade att de saknar kompetenser fick möjlighet att specificera vilka. Svaren presenteras i diagram 5. Som diagrammet visar är de mest saknade kompetenserna inom Tillväxt, Marknadsföring, IT och Personal/HR.

Under Övriga kompetenser nämns bland annat branschexperter, extern kompetens, internationell marknadsföring, jurist, sociala medier, arbetsmiljö, specifik kompetens inom byggverksamhet.



# Kanaler för att hitta styrelseledamöter

## Var söker ni nya styrelseledamöter?

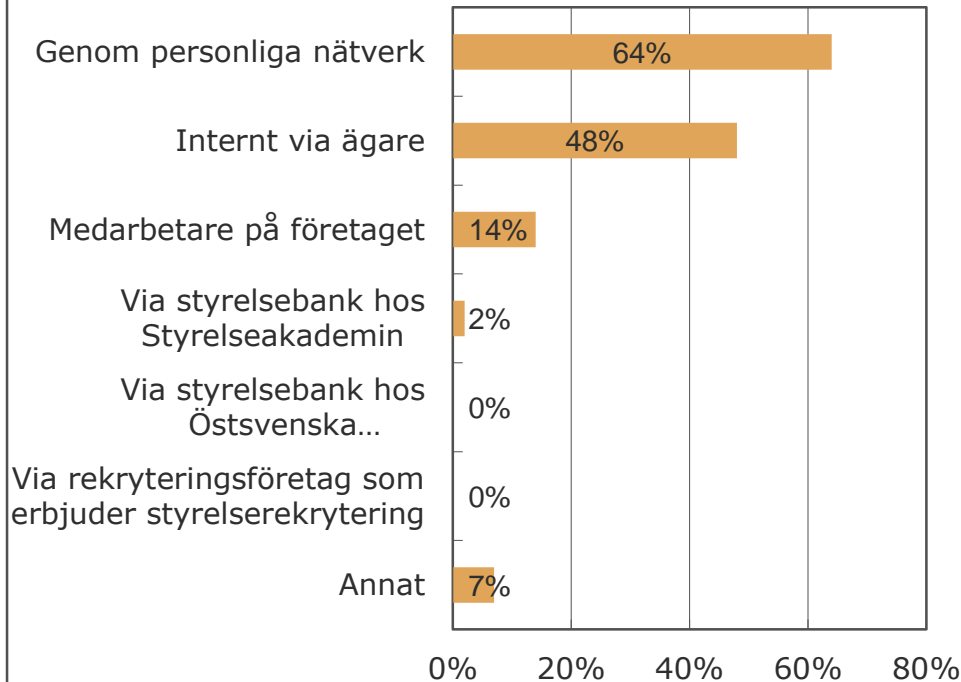


Diagram 7. 44 respondenter besvarade frågan. Flera alternativ kunde väljas, därför summerar inte samtliga alternativ ihop till 100 %.

Som diagrammet visar söker respondenterna främst nya styrelseledamöter genom personliga nätverk alternativt internt via ägare.

Under Annat nämns bland annat:

- "Hos krävande kunder och leverantörer."
- "Kommunen som ägare utser politiker på förslag från partierna."
- "Politiskt tillsatta."
- "Staten är ensam ägare och sköter det via sin ägarenhet. De frågar mig om vilka kompetensbehov jag ser är väsentliga."
- "Söker inte men använder starkt "mentornätverk"."

# Jämställda styrelser

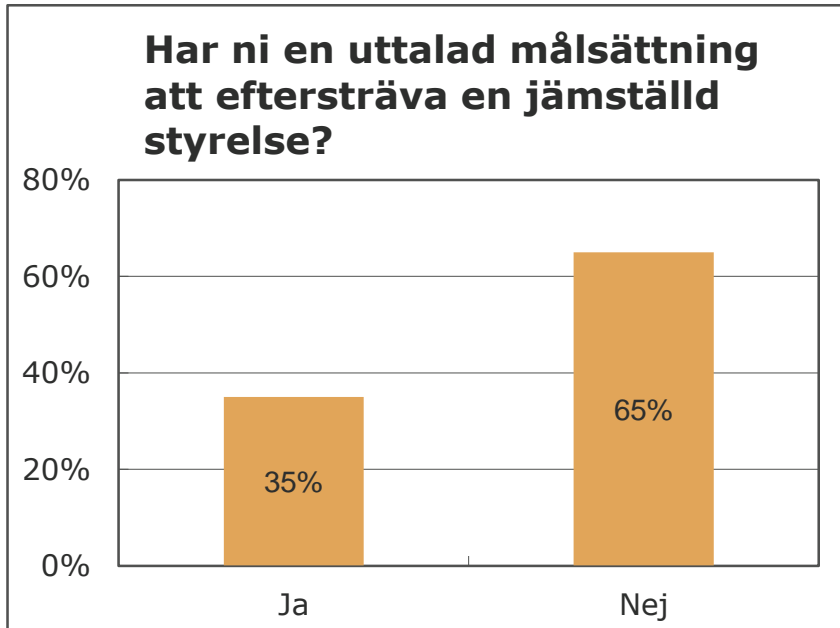


Diagram 8. 48 respondenter besvarade frågan.

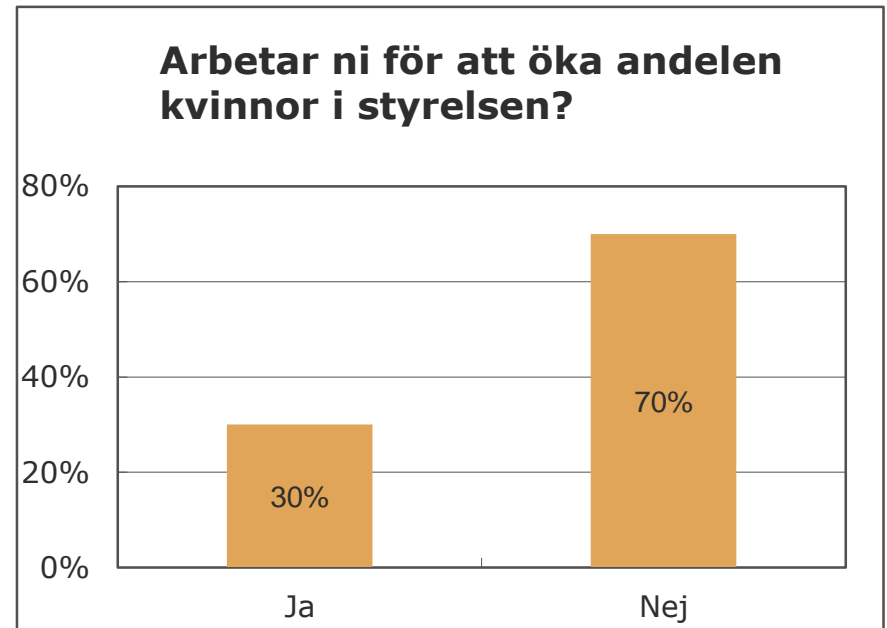


Diagram 9. 46 respondenter besvarade frågan.

Med jämställd styrelse avses en jämn fördelning av kvinnor och män.

# Antal kvinnor respektive män i styrelserna

## Antal kvinnor respektive män i styrelserna:

-> Totalt är det 52 kvinnor och 162 män i respondenternas styrelser, vilket motsvarar följande fördelning:

- 24 % är kvinnor
- 76 % är män

-> Totalt är det 48 respondenter som angett fördelningen i sin styrelse. I 75 % av dem är det manlig dominans medan det i 2 % (1 styrelse) av dem är kvinnlig dominans. 23 % är relativt jämnt fördelade mellan kvinnor och män (40-60 %).

## Faktor: storlek på företaget

- -49: 26 % kvinnor och 74 % män
- 50-99: 20 % kvinnor och 80 % män
- 100->500: 26 % kvinnor och 74 % män

## Faktor: branschtillhörighet

- Tillverkning: 17 % kvinnor och 83 % män
- Byggverksamhet: 22 % kvinnor och 78 % män

# Valberedning

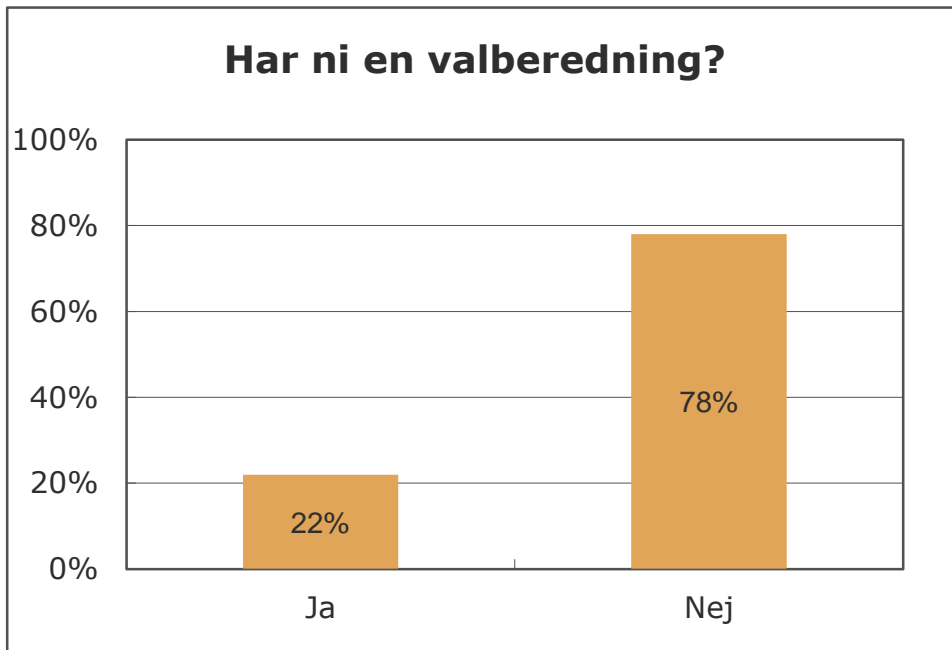


Diagram 6. 49 respondenter besvarade frågan.

Som diagrammet visar har huvuddelen av respondenterna inte någon valberedning.

Av de respondenter som har svarat att de har en valberedning har 7 stycken angett hur många som är kvinnor respektive män.

I 2 av 7 valberedningar finns det kvinnor och där är det en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Resterande 5 valberedningar består av män.

Total fördelning mellan kvinnor och män är att 26 % av representanterna i valberedningarna är kvinnor och 74 % är män. 7 respondenter besvarade frågan.

# Hur arbetar ni med att öka andelen kvinnor i styrelsen?

Exempel på hur respondenterna arbetar med att öka andelen kvinnor i styrelserna är jämställdhetspolicy, att aktivt söka efter kvinnliga kandidater, personlig påverkan, valberedningen strävar efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män samt att när det råder likvärdig kompetens mellan kvinnor och män väljs kvinnor, ser i första hand till kvinnor. Här nedan följer ett urval av de svar som respondenterna lämnade:

- "Finns en jämställdhetspolicy. Övervägande varje gång ändring i styrelsen görs."
- "Genom att aktivt söka kvinnor som kandidater i samband med att styrelsemedlemmar avgår. Såväl kunder, leverantörer som ägare är samtliga verksamma inom industri/ tillverkningsindustri vilket gör populationen kvinnor ganska liten."
- "Personlig påverkan."
- "Påverkan av nomineringsarbetet i dom politiska partigrupperna."

Fortsättning:

- "Spaning."
- "Valberedningen strävan är att uppnå en jämn fördelning mellan män o kvinnor."
- "Vi har flera kandidater som kommer att tillfrågas inför kommande bolagsstämma."
- "Vi ser först till kvinnor med viss kompetens i andra hand män."
- "Vi ser i första hand till kompetens som söks och vid likvärdig mellan manlig och kvinnlig sökande föredrar vi den kvinnliga."
- "Vid alla tillfällen där nya ledamöter skall väljas söker vi hitta kvinnor."
- "Vid nästa besättning av en styrelseplats eller utökning av styrelsen är målet att hitta en kvinna."

# Varför arbetar ni inte för att öka andelen kvinnor i styrelsen?

Anledningar till att det inte arbetas med att öka andelen kvinnor i styrelsen är bland annat att respondenterna anser att kompetens och lämplighet är viktigare än kön, att de inte har något inflytande över frågorna, tillsättningen sker politiskt, att det inte finns något behov samt att det redan är jämställt i styrelsen. Här nedan följer ett urval av de svar som respondenterna lämnade:

- "Finns mycket annat att lägga tid på just nu."
- "För att vi är utsedda av våra ägare."
- "Har inte funderat i dessa banor eftersom vi inte har haft till mål att utöka styrelsen. Detta är något vi diskuterat och kommit fram till att under de kommande åren är det en stor framgångsfaktor om vi kunde få in andra kompetenser. jag har då som ambition att ha en styrelse som främst bygger på kompetens, vi kommer inte att kvotera in kvinnor, men jag skulle gärna se en jämställd styrelse då vår bransch är kvinnodominerad."
- "Vi söker styrelseledamöter med den kompetens vi behöver. Kan vara män eller kvinnor. Procentsatser är ointressant för vår del."

Fortsättning:

- "Hittills har bara kompetens behovet styrts, inte genusfrågan. Jag inser att det kan vara en fördel med en blandning män/kvinnor i styrelsen, det är inget som vi motverkar."
- "Kompetens styr vilka som skall medverka i styrelsearbetet, oavsett kön."
- "Kompetens och branschkunnsande viktigast."
- "Känner oss mycket nöjd med den kompetens som finns samt den passar mycket bra för den vision samt strategi företaget har. Vi söker stöd och hjälp av kompetenser inte kön."
- "Vi har en jämn fördelning."
- "Vi ser inget egenvärde i könet hos någon som jobbar hos oss i någon position. Styrelsens uppdrag är specifikt att arbeta för att bolaget ska nå de mål som ägarna har satt upp. Det är relativt sett en mycket mindre andel kvinnor än män som jobbar inom vår industri."
- "Vi är ca 50/50 och i linje med regeringens mål."

# Övriga kommentarer/förslag

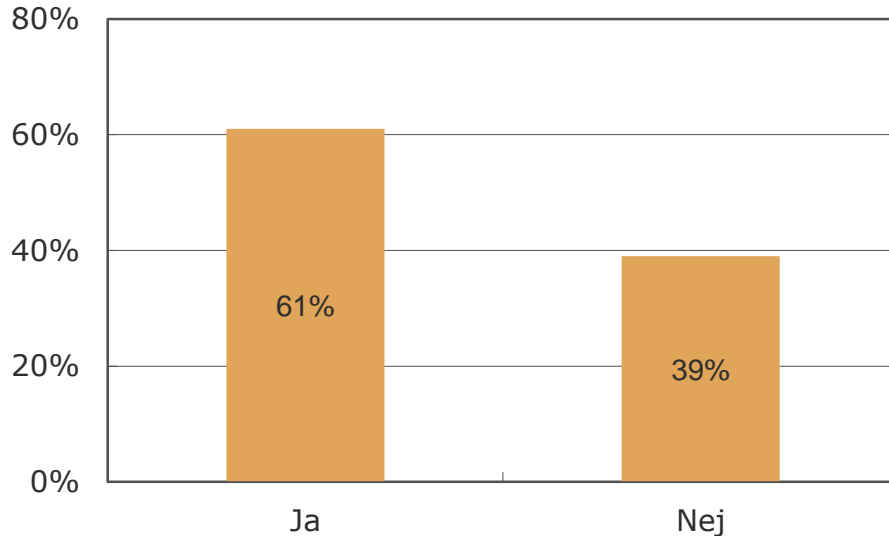
Följande övriga kommentarer/förslag framfördes av respondenterna:

- "... Då det är partier som har att utse ledamöter så kan det bli så att ett parti har en jämn fördelning av kvinnor-män men att det i ett bolag slår fel."
- "Det är inte frågan om män eller Kvinnor. Det viktiga är att rätt kompetens och mix finns i styrelsen."
- "Gillar inte kvotering utan ser kompetens som viktigare....."
- "Notera att detta är en dotterbolagsstyrelse. Rent administrativ. Moderbolagets styrelse består av 8 ledamöter, tillsatta av ägarna (=branschorganisationer). 2 kvinnor och 6 män."
- "... Vid nomineringsarbetet kan ett krav vara att man alltid ska föreslå både man o kvinna för att sen KFs valberedning ska se till att ställda mål för jämställdhet uppnås."



# Information om duktiga styrelsekvinnor

**Det sker just nu en sondering i regionen för att belysa duktiga styrelsekvinnor. Vill du ha information om detta?**



Som diagrammet visar finns det ett intresse bland respondenterna kring att få information om duktiga styrelsekvinnor.

I extern bilaga finns kontaktuppgifter till de respondenter som vill ha mer information om duktiga styrelsekvinnor.

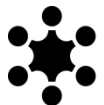
Diagram 10. 46 respondenter besvarade frågan.



# Sammanfattning

## Undersökningen har resulterat i följande:

- Av respondenterna svarar två tredjedelar (67 %) att de inte har externa styrelseledamöter samtidigt som resterande 33 % svarar att de har det.
- De vanligaste kompetenserna finns inom ekonomi, produktion & industri samt inom marknadsföring. Samtidigt återfinns de kompetenser som saknas inom tillväxt, marknadsföring, IT och personal & HR.
- Personliga nätverk och internt via ägarna är de vanligaste kanalerna för att hitta nya styrelseledamöter.
- 35 % har en uttalad målsättning att eftersträva en jämställd styrelse, resterande 65 % har det inte.
- Det är 24 % kvinnor och 76 % män i styrelserna.
- 30 % arbetar för att öka andelen kvinnor i styrelsen medan 70 % inte gör det.
- 22 % har valberedning medan 78 % inte har det.
- Exempel på hur det arbetas för att öka andelen kvinnor i styrelserna är jämställdhetspolicy, att aktivt söka efter kvinnliga kandidater, personlig påverkan, valberedningen strävas efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män, vid likvärdig kompetens mellan kvinnor och män väljs kvinnor, ser i första hand till kvinnor.
- Exempel på varför det inte arbetas med att öka andelen kvinnor är att det redan råder en jämn fördelning, att de ser till kompetens och inte kön, inte de som bestämmer etc.



# Slutsatser/reflektioner

## Slutsatser/reflektioner:

- Endast 33 % av respondenterna har externa styrelseledamöter – vad innebär det?
- Om målsättningen skulle vara en fördelning på 50/50 mellan män och kvinnor, innebär respondenternas svar att det finns utrymme för förbättringar på området i och med att 24 % av styrelseledamöterna är kvinnor.
- Behov av kompetenser inom tillväxt, marknadsföring, IT och personal & HR. Finns dessa kompetenser att tillgå?
- Endast 22 % har valberedning – är det önskvärt med en större andel? Kan 100-listan bidra med kandidater och underlätta arbetet?
- 35 % har en uttalad målsättning att eftersträva en jämställd styrelse och 30 % arbetar för att öka andelen kvinnor i styrelsen. Visar på vikten av att arbeta med dessa frågor!
- Det finns en tudelad bild vad gäller kompetens och könsfördelning. Vissa respondenter anser att det är ett viktigt område och att det behövs en uttalad plan för arbetet. Andra menar att kompetens och lämplighet går före kön och huruvida det är en man eller kvinna. Flera menar dock att om kompetenser är lika så väljer man hellre en kvinna. Finns det andra sätt att arbeta på än de som respondenterna tar upp?

