

Att synas är viktigt

Publicerad i Svenska Dagbladet 2008-01-29

Kvinnor måste bli mer synliga på marknaden och bättre på att nätverka för att ha en större chans att väljas in i bolagsstyrelser. Det visar en undersökning från organisationen Styrelsekvinnor.com.

Diskussionen om kvinnor i styrelser är inte lika levande som för ett år sedan, och utvecklingen tycks ha planat ut, säger Gunilla Bohman på Styrelsekvinnor.com, som jobbar med att utveckla förutsättningar för kvinnor till styrelsearbete.

Lagom till stämamosongen har organisationen därför låtit göra en undersökning för att se hur behovet av kvinnliga ledamöter i bolagsstyrelserna egentligen ser ut.

–Vi har gjort undersökningen av två skäl, det ena är att få upp frågan på agendan igen, men också att visa att många anser att det är svårt att faktiskt hitta kvinnorna, säger Gunilla Bohman.

Undersökningen där man har gjort tio djupintervjuer med personer som idag sitter i nomineringskommittéer och valberedningar visar att behovet av förändring, förnyring samt fler kvinnor i styrelserna är stort, samtidigt som man anser att kvinnorna är svåra att hitta.

–Vi kvinnor måste bli bättre på att klättra upp i organisationerna för att få ett affärsansvar och en möjlighet att se till helheten, vilket är en kompetens som krävs vid styrelsearbete. På kort sikt måste vi se till att vi syns mer genom att gå med i och bilda nätverk, och delta i debatten för att påverka.

Undersökningen visar att även om behovet av förnyelse i bolagsstyrelserna är stort, så görs det lite för att möta dessa behov, vilket i sin tur beror på att man inte vågar leta utanför de traditionella nätverken. Detta kan, enligt Gunilla Bohman, bli ett ekonomiskt problem för företagen.

–En styrelse behöver förnyelse för att kunna vara så affärsmässig som möjligt. På sikt kan affärsmässigheten hämmas om man inte börjar hitta alternativa sätt att söka kandidater. Till slut blir styrelsen bara en klubb för inbördes beundran.

Att man inte vågar gå utanför de traditionella sökvägarna och nätverken beror, enligt undersökningen, på ett stort trygghetsbehov som ofta är avgörande vid styrelsetillsättningar.

–Man vill veta att personerna är kompetenta nog, men också att de har ett strategiskt synsätt. Därför går man ofta på sina egna kontakter och väljer någon i sitt eget nätverk eller som man har fått på rekommendation från någon man känner.

Makt över det egna ägarskapet och lojalitet mot ägarna identifieras som andra avgörande faktorer vid styrelsetillsättningar. En av slutsatserna av undersökningen är därför att det finns ett behov av nya rekryteringsvägar som innebär att trygghet, makt och lojalitet säkerställs.

–Vi ska ta fasta på att försöka skapa en trygghet i att gå utanför nätverken, men också visa var man kan hitta kvinnor. Vi ska också aktivt marknadsföra kvinnor via vår organisation, säger Gunilla Bohman.

HANNA DUNÉR

hanna.duner@svd.se

08-13 55 86