

## MARKNADSKARTLÄGGNING FÖR VAL AV STYRELSELEDAMÖTER

*Vi har diskuterat valet av styrelseledamöter med ett antal personer som idag har avgörande inflytande vid tillsättningar i närmare 1.000 olika bolagsstyrelser. Det diskuteras mycket i media och i politiska sammanhang om att öka andelen kvinnor i bolagsstyrelserna, men utvecklingen tycks ha planat ut och diskussionen är inte lika levande som tidigare. Syftet med vår diskussion har därför varit att se om det upplevs att det verkligen finns behov av kvinnliga styrelseledamöter och i så fall om processen ser annorlunda ut då man utser kvinnliga ledamöter än manliga.*

- *Vi har genomfört 10 djupintervjuer med personer som idag sitter i nomineringskommittéer och valberedningar vid utnämningar till styrelseposter eller på annat sätt har direkt inflytande vid nominering av ledamöter.*
- *Bland dem som intervjuats finns 7 män och 3 kvinnor.*
- *Börsbolag, privatägda bolag, bolag ägda av stat och kommun, samt större och medelstora familjeföretag finns representerade bland de vi intervjuat.*
- *Totalt har dessa personer kontakt och inflytande över närmare 1.000 olika bolags styrelsetillsättningar runt om i Sverige.*
- *Samtliga branscher kan antas vara representerade.*

## RESULTATSAMMANSTÄLLNING

Vi kan dela upp resultatet i 3 delar:

- **Behov av förnyelse och förnygring upplevs som stort**
  - Skälet till behovet av förändring anges bl a till att man behöver förnya sig, förnygras och förändras efter dagens behov på marknaden.
  - Man pratar mycket om behovet av förnyelse men detta återspeglas endast i begränsad omfattning av hur man agerar i verkligheten.
  - Man erkänner att behovet finns av att gå utanför de egna nätverken men man vågar inte riktigt ta steget fullt ut.
- **Det finns behov av fler kvinnor i bolagsstyrelserna**
  - Man anser att samarbetet i styrelserna oftast blir bättre då både män och kvinnor finns representerade och detta skulle innebära att man behöver få in fler kvinnor runt styrelsebordet

- **Det finns tydliga behov av nya sökvägar**

- Alla utom en i vår undersökning hävdar att man absolut behöver hitta nya kontaktvägar och gå utanför de traditionella nätverken.
- Det är svårt att hitta kvinnorna eftersom de inte ingår i de traditionella nätverken. Man vet inte var man skall leta.
- Man väljer traditionellt i första hand personer som har varit koncernchef eller på VD-nivå. När man söker kvinnliga ledamöter får man därför ofta gå längre ner i organisationerna för att hitta kandidater, vilket kräver andra sökvägar och andra kontaktnät.
- Flera av de större börsbolagens styrelsetillsättningar, och då främst till ordförandeposten, går via headhunters men till de mindre bolagen och till de familjeägda bolagen är det fortfarande främst de egna nätverken som råder, och de räcker inte till.
- Styrelseledamöter som rekryterats från de egna nätverken/klubben är ofta kvar ”tills de bärs ut”! Med andra ord sitter de för länge för att det skall vara affärsmässigt försvarbart.

**Avgörande vid styrelsetillsättningar är *Trygghet – Makt – Lojalitet*.**

## **TRYGGHET**

Det som fortfarande tycks vara gällande lag vid styrelsetillsättningar är att man i huvudsak går på sina egna kontakter. Man söker tänkbara ledamöter bland sina egna nätverk och genom personliga rekommendationer från vänner och bekanta. Genom att använda sig av de egna nätverken känner man trygghet. Eftersom man söker trygghet tittar man också mest på personer som redan idag sitter i olika styrelser och man har svårt för att acceptera en helt oprövad person.

## **MAKT**

De stora företagen, framför allt de större investmentbolagen, tycks vilja ta tillbaka makten och vill minska valberedningarnas makt. Deras kommentarer i detta är att det sitter för mycket tjänstemän i valberedningarna och de vill ha inflytande över sitt ägarskap.

## **LOJALITET**

I många bolag så är det lojaliteten mot ägarna som styr valet av ledamöter. Antingen är man med i klubben eller inte. Att då gå utanför den egna kretsen av kontakter är ett risktagande man inte alltid är beredda att ta.

## **SLUTSATS**

Utifrån vår undersökning kan man dra slutsatsen att det begränsade urvalet som de egna och de traditionella nätverken ger, hämmar affärsmässigheten – vilket man är medveten om.

Det behövs förändring och förnyring samt även fler kvinnor in i bolagsstyrelserna. Eftersom dessa upplevs som svåra att hitta idag, bör man långsiktigt satsa hårt på att stötta och premiera kvinnor in i tyngre ledarpositioner och i mer affärsansvarig ställning. Parallellt bör man redan nu arbeta aktivt för att hitta nya sökvägar för att nå kompetenta kvinnor.

Problemet är inte att man inte vill ta in kvinnor. Det handlar mycket om att kvinnorna måste ta för sig mer, våga sätta sig i situationer som är affärsorienterade samt göra sig synligare på marknaden.

Det finns behov av nya rekryteringsvägar som innebär att ”Trygghet – Makt – Lojalitet” säkerställs.