

FÖRSTUDIE

FÖR DET FÖRETAGSSAMMA VÄRMLAND
KARTLÄGGNING AV STYRELSESAMMANSÄTTNING I VÄRMLAND

ATTITYD I KARLSTAD AB
2013-01-31



BAKGRUND

Denna förstudie syftar till att översiktligt belysa den forskning som gjorts på området kvinnors ledarskap och kvinnor som ledamöter i bolagsstyrelser.

Almi Företagspartner AB, Region Värmland och Länsstyrelsen Värmland har gemensamt påpekat behovet av en kartläggning av styrelsesammansättningen hos värmländska bolagsstyrelser sett ur ett genusperspektiv. Därtill finns också ett önskamål att kontrastera dess uppgifter mot övriga Sverige. Utgångspunkter för studien bör vara om kvinnors representation i bolagsstyrelser och eller VD-skap påverkar bolagens omsättning och resultat.

Genomförandet av en sådan kartläggning bör ske i tre steg: 1) genomgång av befintliga rapporter och utredningar, för att lägga grunden till kartläggningen och för att använda redan insamlad information. 2) databasanalys utifrån befintlig statistik om bolagen och slutligen 3) undersökning bland företag i Värmland. Denna förstudie utgör första steget i en sådan kartläggning.

TEKNISK BESKRIVNING

Förstudien består av en granskning av sekundärdata samt samtal med genus- och organisationsvetare på högre akademisk nivå. Granskningen av sekundärdata är gjord under januari 2013. Urvalet av material har skett genom anvisningar från projektbeställare, genom dialog med företrädare för KTH:s avdelning för Genus, organisation och ledning, Karlstads universitets Centrum för genusforskning samt genom granskningar av hemsidor och akademiska resursdatabaser. Vissa källor är hämtade direkt från statliga utredningar.

Rapportframställan och disposition av material utgår från de undersökningsområden som stipulerats i uppdragets offert. Genomförandet har också genomförts med hänsyn till hur fortsatta undersökningar ska genomföras. Förstudien som underlag bör inte betraktas som statistiskt utan kan komma att ändras i samband med att den slutgiltiga rapporten sammanställs.

INLEDNING

Jämställdhet som begrepp används för att beskriva förhållande mellan kvinnor och män. Det kan känneteckna både relationen eller förhållandet mellan individer och grupper. Jämställdhetsbegreppet har både en kvantitativ och en kvalitativ dimension. Den kvantitativa delen handlar om fördelningen mellan män och kvinnor i olika privata- och offentliga sfärer, till exempel yrken och maktpositioner. Det kvalitativa jämställdhetsbegreppet syftar till att forma hela och delar av samhället med mäns och kvinnors kunskap och erfarenheter i jämlik utsträckning.

Män och kvinnor i Sverige förvärvsarbetar i ungefär samma utsträckning. Dock söker sig inte män och kvinnor till samma typer av yrken.¹ Statistik från SCB visar att bara fyra av de 30 största yrkesgrupperna i någon utsträckning kan räknas som jämställda. Resterande yrken har en betydande övervikt av antingen män eller kvinnor.² Vidare finns stora skillnader i män och kvinnors roll i näringslivet – inte minst när det gäller ledarskap.

¹Statistisk sett är Sverige en av världens mest könssegregerade arbetsmarknader. Detta förklaras genom att andelen kvinnor på arbetsmarknaden är mycket högre än i andra länder, vilket bidrar till att skillnader accentueras. (SOU 2004:43)

²Pressmedelände 2009:64 SCB

Enligt SCB:s företagsdatabas fanns vid årsskiftet runt 1 050 000 registrerade bolag i Sverige, exklusive offentliga branscher. Runt 786 000 är enmansföretag, runt 228 000 har 1-9 anställda, knappt 31 000 mellan 10-49 anställda. Bara 0,46 procent av Sveriges företag har 50-249 anställda, ca 4 800 stycken, och mindre än 0,1 procent mer än 250 anställda, knappt 1 000 stycken.

I dagsläget finns ingen samlad och bearbetad statistik över könsfördelningen bland svenska företag som inte är börsnoterade. Detta innebär att det saknas kvantitativa sammanställningar av kvinnors ledarskap för mer än 99 procent av Sveriges bolagsstyrelser, även om man inte räknar med de 786 000 enmansföretagen som finns registrerade. På samma sätt finns stora kunskapsluckor i kvalitativ data om kvinnor i ledande positioner i näringslivet utanför börserna.

JÄMSTÄLLDHET OCH LÖNSAMHET

Det finns flera studier som understryker att företag med jämställda ledningsstrukturer, till exempel en heterogen könsrepresentation i styrelsen, är företag som fungerar och mår bättre. Till exempel visar granskningar av de 25 toprankade företagen från anrika Fortunes 500-lista att företag med kvinnor i ledningsgrupper generellt är mellan 18-69 procent mer lönsamma än medianen hos de övriga Fortune 500-företagen inom samma bransch.³

I svenska sammanhang finns en handfull studier som berör ämnet. Bland annat har Tillväxtverket (dåvarande Nutek) konstaterat att blandade personalgrupper ger bättre lönsamhet.⁴ I andra nordiska länder verkar utfallet vara det samma. En finsk studie, kallad *Female Leadership and Firm Profitability*, genomförd på uppdrag av Näringslivets delegation (EVA) visar att företag som leds av kvinnor i snitt har 10 procent bättre lönsamhet än de som leds av män.⁵

Flera amerikanska studier på ämnet visar att könsheterogent ledarskap leder till bättre lönsamhet för företag. I bland annat Catalyst studie *Connecting Corporate Performance and Gender Diversity* (2004) framgår att företag med hög representation av kvinnor i ledande positioner uppvisar bättre lönsamhet än genomsnittsföretaget, men också att man har högre utdelning till aktieägare.⁶ Gällande kvinnor i styrelser så framhäver Catalyst i ytterligare en studie *Corporate Performance and Women's Representation on Boards* (2011) att en jämn fördelning av män och kvinnor i bolagsstyrelser också genererar bättre lönsamhet och ekonomiskt hälsosammare företag.⁷

Generellt sett är det dock svårt att peka på tydliga orsakssamband mellan ett jämställt företag och lönsamhet, även om korrelationen finns där. Forskningen lyfter fram flera parallella processer som tillsammans bidrar till den ökande lönsamheten. Teorier som presenterats bland annat av Catalyst utgår från att kvinnor i ledande positioner har haft en längre väg till toppen. Det har förutsatts mer av kvinnorna för att göra en framgångsrik karriär i en annars mansdominerad tillvaro.

³ Adler, R, Women in the Executive Suite Correlate to High Profits, 2002

⁴ Jämställdhet och lönsamhet R 1999:19, Nutek

⁵ Kotiranta, A, Kovalainen, A, och Rouvinen P, EVA Analysis no.3 24.9. 2007

⁶ Catalyst- Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, 2004

⁷ Catalyst- Corporate Performance and Women's Representation On Boards, 2011

OM MÄNS OCH KVINNORS LEDARSKAP

Forskning på manligt och kvinnligt, eller mäns och kvinnors ledarskap, har bedrivits sedan mitten av 1970-talet. I SOU 1994:3 kan läsas att det redan tidigt konstaterades av det finns få eller inga skillnader mellan män och kvinnors chefsförmåga, detta bl.a. genom forskning av Bartol (1978) och Marshall (1984). Dock uppstod tidigt en diskussion i akademiska kretsar om problemet med att jämföra manligt och kvinnligt ledarskap eftersom det historiskt funnits för få kvinnor i ledande positioner för att kunna bedriva trovärdig forskning (Bayes 1987 genom SOU 1994:3). Det som kunnat konstateras är skillnader i preferenser när det gäller ledarstil och uppfattning om bra organisation mellan kvinnor och män.

Forskning har även tittat på den strukturella problematik som uppstår när kvinnor verkar i ledande positioner, i en traditionellt sett manlig miljö. Ofta utgår idén om chefsrollen och ledarrollen från männens ideal och livssituation. Detta har medfört att kvinnor i ledande positioner kan uppleva mer stress och större krav på prestation än sina manliga motsvarigheter (Morrison, White och Van Velsor 1987 genom SOU 1994:3). För att passa in i informella sammanhang och bli accepterad som en jämlike krävs mer av kvinnor än av män.

I forskning kring manligt och kvinnligt ledarskap framhävs ofta näringslivets homosociala natur, där män och manlighet ofta är en norm för ledarskap. Ett exempel är hur ett företags bransch och image påverkar vilken typ av ledarskapskultur som frodas. Forskning ur ett jämställdhetsperspektiv på detta område, bland annat Billig och Alvesson (1989), visar att andelen kvinnor som ledare i hierarkiska organisationsstrukturer är betydligt mer sällsynt än i organisationer med en platt organisation. Branscher med mer teknisk inriktning, som har en mer maskulin profil, har färre kvinnor i ledande positioner än branscher med en mer mjuk framtoning, som till exempel handel eller social inriktning. Studier har även gjorts på rekryteringsprocesser till ledande positioner i näringslivet (bland annat av Holgersson 1999) där begrepp som ofta symboliserar kompetens är typiskt manliga egenskaper, snarare än faktiska ledaregenskaper.

Temat manligt och kvinnligt ledarskap, eller mäns och kvinnors ledarskap, har utretts i en serie statliga utredningar. SOU 1994:3 – *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* berör som första statliga utredning manliga chefers syn på kvinnors roll i organisationer och de föreställningar och förväntningar som finns på kvinnors ledarskap. Studien följdes av SOU 2003:16 – *Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser*, som även syftar till att kartlägga kvinnors deltagande på lednings- och styrelsenivå. Någon ytterligare uppföljning på ämnet inom ramen för statliga utredningar finns inte planerad i dagsläget.

Om man flyttar fokus från individens prestation till gruppens finns också där tydliga tendenser på att ett jämställt ledarskap kan vara gynnsamt för det enskilda företaget. Gängse akademiska teorier understryker att prestationsnivån är bättre i grupper med mångfald, bland annat män och kvinnor blandat.⁸ Forsyth (1999) understryker bland annat i sin forskning att en mångfald av åsikter, idéer och angreppssätt genererar mer innovativa lösningar och, ofta, bättre resultat. Dock visar forskning att det inte räcker med bara en eller två personer som avviker från rådande norm i en ledningsgrupp för att uppnå dessa effekter.

Forskning som gjorts på området innefattar främst arbetslivsforskning och management. På KTH finns enheten för Genus och organisation som främst fokuserar på hur könsmaktsstrukturer påverkar organisationskulturer och klimat. Framstående forskare knutna till

⁸ Dock finns även forskning som visar på motsatsen till exempel Eden och Tziner (1985)

institutionen är bland annat Anna Wahl, Sophie Lindhag och Charlotte Holgersson. Publikationer från institutionen innefattar bland annat *Kvinnor som maktresurs i förändrings- och innovationsprocesser* (2010), *Genuskompetens för hållbar kompetensförsörjning* (2010) och *Chefskapets könsmärkta villkor* (2012). Internationellt erkänd forskning är till exempel redan nämnda Forsyth (1999) men också Boschini (2004) men också forskning från den amerikanska tankesmedjan/organisationen Catalyst.

JÄMSTÄLLDHET I STYRELSENUMMET

Kvinnors närvaro i styrelserummen är en fråga som med jämna mellanrum blossar upp i den svenska allmänna debatten – men likväl också på andra geografiska arenor. Kvinnors underrepresentation i styrelser har gjort att länder satt mål, både muntliga och lagstadgade, för i vilken utsträckning kvinnor ska finnas representerade i styrelser. I Norge finns ett lagstadgat krav på 40 procent kvinnliga representanter i bolagsstyrelser för börsnoterade bolag. I Frankrike finns nationellt antagna krav på kvoteringskrav till styrelser i börsnoterade bolag och i Spanien finns en uttalad målsättning att minst 40 procent av företrädarna i bolagsstyrelser ska vara kvinnor innan år 2015.

Den forskning som gjorts kring börsbolag är förhållandevis omfattande, detta primärt eftersom statistiken är överskådlig och tillgänglig. Av Sveriges alla bolag 2012 var 252 börsnoterade, majoriteten av dessa var medelstora eller större företag. Av de bolag som finns börsnoterade hade år 2012 bara 26 bolag en jämn könsfördelning mellan styrelseledamöter. I en studie av börsnoterade bolag i Sverige, gjord av stiftelsen Allbright visar också att över hälften av alla bolag, 60 procent, helt saknar kvinnor i sina valberedningar, detta i strid med vad som stipuleras i Svensk kod för bolagsstyrning.⁹ Allbrights studie visar också på stora skillnader mellan branscher. Branscher som har nära till slutkonsumenten, till exempel sällanköp och finans har ofta högre antal kvinnor än till exempel olja och gas eller kraftförsörjning. Större börsföretag och också en högre andel kvinnor jämfört med mindre företag.¹⁰

I USA har ett flertal uppmärksammade forskningsprojekt berört frågan med kvinnor i bolagsstyrelser. I rapporten *Wall Street like Women* lyfter Welbourne (1999) fram empiriska bevis på att kvinnor i amerikanska bolagsstyrelser leder till en bättre lönsamhet på kort sikt, dock inte nämnvärt på lång sikt. En förklaring till detta menar författaren är att bolag med kvinnor i ledande position får mer uppmärksamhet i media, vilket i sin tur kan attrahera nya investerare. Wellbournes forskning på amerikanska företag (1999) visar att styrelser med hög andel kvinnor, över 50 procent i styrelserna, inte är mer lönsamma än de som har mellan 20 - 50 procent kvinnor i styrelsen. Welbourne understryker därför att det inte är kvinnorna i sig som är anledningen till ökad vinst, utan snarare mångfalden i styrelserna.

Norge har dock i sammanhanget en något unik ställning genom sin kvoteringslagstiftning från 2003 som stipulerar att minst 40 procent av börsbolagsstyrelser ska bestå av kvinnliga ledamöter. Effekten av kvoteringslagstiftningen har visat på både positiva och negativa effekter, men generellt sett är forskningsvärlden försiktig för att dra för stora slutsatser. Ahern och Dittmar menar i *The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation* att sedan kvoteringslagstiftningen infördes har bolagen sett en förlust av värden (mätt som Tobins Q) med i genomsnitt 12,4 procent. Dock är det svårt att avgöra om det är kvoteringslagstiftningen eller lågkonjunkturen som varit den främsta orsaken till detta.

⁹ <http://www.bolagsstyrning.se/koden>, den 17 januari 2013

¹⁰ Makten i kulisserna – en granskning av svenska börsbolags valberedningar och deras arbete, Allbright, 2012

Det som kvoteringslagarna dock bevisat medförde är att styrelsens genomsnittskompetens i form av utbildningsnivå ökade samt att medelåldern minskade.

MÄN OCH KVINNORS VÄRDERINGAR I STYRELSENUMMET

I den uppmärksammade studien *Beyond the Glass Ceiling: Does gender Matter* granskar Adams och Funk svenska bolagsstyrelser utifrån ett genusperspektiv och visar på att män och kvinnor systematiskt skiljer sig åt i grundläggande värderingar och i sin attityd till risk.

I sin forskning tillämpar Adams och Funk ett värderingssystem skapat av Shalom Schwartz som bygger på 40 frågor i ett så kallat Value Questionnaire (PVQ). Utifrån dessa frågor identifieras tio grundläggande värderingar som återfinns i de flesta kulturer, och baserat på detta studeras likheter och skillnader mellan respondentgrupper. Adams och Funk har valt att genomföra sin forskning på börsnoterade företag i Sverige. Att de valt just Sverige beror på att jämställdheten mellan könen i Sverige är hög, vilket, enligt författarna, mildrar eventuella effekter av könsstereotyper, könsneddrivningar eller andra sociala faktorer som påverkar relationen mellan könen. Ytterligare en anledning till att de valde att studera bolag i Sverige har att göra med att information och material om bolagsstyrelser är förhållandevis lättillgängligt i Sverige jämfört med i andra länder.

En noterbar slutsats från Adams och Funk (2009) är att kvinnor i börsnoterade bolagsstyrelser avviker i sina värderingar från kvinnor i befolkningen i stort. Kvinnor som styrelseledamöter är, i överensstämmelse med undersökningar gjorda på befolkningen generellt, för universalism och emot konkurrens och tävlan jämfört med manliga styrelseledamöter.

Samtidigt är de, i författarnas ordalag, *mindre maktthungriga*. Kvinnor i bolagsstyrelser är också mindre traditions- och trygghetsinriktade än sina manliga motsvarigheter, värderingar som står stick i stäv med kvinnor generellt. Kvinnor i börsnoterade bolagsstyrelser är också mer riskbenägna än män i samma position. Andra skillnader i värderingar mellan kvinnor i börsnoterade bolagsstyrelser och kvinnor generellt är att den förstnämnda kategorin är mer makt- och prestationsinriktade än kvinnor generellt – dock som tidigare nämnt inte i lika hög utsträckning som sina manliga motsvarigheter.

Adams och Funk konstaterar vidare att könsskillnaderna i styrelserum kan vara ännu större i kontexter där det är svårare för kvinnor att välja en toppkarriär.¹¹ I en utläggning om de mekanismer som kan ligga bakom skillnaderna i värderingar mellan kvinnor och män i börsnoterade bolagsstyrelser, men också mellan kvinnor i bolagsstyrelser och kvinnor generellt presenteras också i Adams och Funks forskning.

Kvinnor i bolagsstyrelser på hög nivå, precis som sina manliga motsvarigheter, har investerat mycket i sin karriär. Det är ofta målmedvetna människor som valts till rollen på grund av sin kompetens eller andra särskilt hög värderade egenskaper.

I Sverige är avvägningen mellan karriär och familj inte lika avgörande som i andra länder, detta tack vare utbyggda välfärdsstrukturer. Detta kan vara en bidragande anledning till varför Sverige har en förhållandevis hög andel kvinnor i maktpositioner. Priset man betalar för en karriär innebär inte per definition ett försakande av ens familj eller möjlighet att, på ett normenligt sätt, skaffa familj. I en kommentar gällande mansdominans påpekar Holgersson (SOU 2003:16) att kvinnor i ledande positioner ofta anammar en mer mansdominerad jargong för att efterlikna den normaliserade idealbilden som finns av en person med makt i

¹¹ Adams och Funk, SNS Rapport 3, 2012, Kvinna eller man gör det skillnad i styrelserummet? sid. 4

näringslivet. Detta kan också vara en bidragande orsak till att kvinnor i bolagsstyrelser skiljer sig från kvinnor generellt gällande vissa attityder och värderingar.

VÄRMLAND

Värmland är historiskt sett ett län starkt präglad av industri och utvinning. Detta manifesterar sig också i antalet förvärvsarbete per näringsgren. Mer än var femte värmlänning, 21 procent, arbetar inom industrin. Ytterligare lite knappt en femtedel, 19,8 procent, arbetar inom vård och omsorg, runt 18 procent i handel och kommunikationer, 12 procent arbetar i utbildning och forskning och runt 19 procent i finans eller företagstjänster.¹²

Precis som i övriga landet är branschstrukturen i Värmland påtagligt könsuppdelad. Männerna dominerar inom industri, tillverkning, byggverksamhet och energiförsörjning medan kvinnor dominerar i vård, skola, omsorg, hotell och restaurang.

Ser man till eget företagande finns också stora skillnader i det egna företagandet mellan män och kvinnor. Av länets lite drygt 10 500 företag drivs mer än två tredjedelar av män. Om man vidare betraktar spännvidden så ser man också att män tar större utrymme. I Rambölls granskning av det värmländska näringslivet från 2009 påpekas att det i Värmland finns hela sju branscher där endast män återfinns som företagare gällande enmannaföretag. Det fanns, vid undersökningens genomförande, en bransch där enbart kvinnor fanns representerade – dock företräds branschen bara av en enda individ. Hos fåmannaaktiebolag har sex branscher enbart manliga representanter medan det inte finns någon bransch med enbart kvinnor.¹³

Sett till näringslivet totalt i Värmland finns 44 procent av kvinnor i chefspositioner i näringslivet och 56 procent i offentlig sektor. Motsvarande siffror för män är 13 procent respektive 87 procent. Och det finns uppenbara skillnader mellan näringslivet och den offentliga sektorn i Värmland. Könsfördelningen hos verkställande direktörerna i det värmländska näringslivet är 10 procent kvinnor och 90 procent män. Går man ner på drift- och verksamhetsnivå i näringslivet är fördelningen cirka 30 procent kvinnor och 70 procent män. Gällande chefer på mindre företag så är ungefär 35 procent kvinnor och 65 procent män. Förhållande i offentlig sektor skiljer sig avsevärt. Där är kvinnor i procentuell majoritet på de flesta chefsposter, så när som gällande högre ämbeten.¹⁴

Det finns i dagsläget ingen kvantitativ kartläggning över kvinnor som styrelseledamöter i Värmland. I en översikt av länets 10 största bolag sett till omsättning kan konstateras att bara runt sex procent av styrelseledamöterna i bolagsstyrelserna är kvinnor. Av dessa sex procent är hälften politiskt tillsatta, arbetsplatsrepresentanter eller familjemedlemmar.¹⁵ Detta föranleder flera diskussioner.

¹² Värmland i siffror, Region Värmland, 2011

¹³ Kvinnors företagande – Förstudie Ramböll, 2009

¹⁴ På tal om Kvinnor och Män Värmlands län, 2012

¹⁵ Egen uträkning från allabolag.se, (2013 01 20)

UPPSLAG FÖR FORTSATT UNDERSÖKNING

Utifrån den information som redovisats i förstudien finns en handfull uppslag för fortsatta undersökningar. Det finns, som påpekat, en stor avsaknad av kvantitativ information om kvinnor i styrelsepositioner. Detta gäller alla typer av styrelser utanför börsbolagen. Att skapa en databas över det värmländska näringslivet med utgångspunkt från kvinnors ledarskap och kvinnlig representation i bolagsstyrelser är utmärkt grund för flera studier. Materialet i en sådan databas skulle kunna bidra till ett underlag för diskussion med näringslivet om hur kvinnors roll i företagsledningar och styrelser kan uppvärderas – till förmån för företagets utveckling och jämställdheten.

På sikt kan även en sådan undersökningsmodell omvandlas till ett koncept som kan appliceras på andra regioner. Detta för att bredda kartläggningen och på så vis täcka en påtaglig informationslucka i svenskt näringsliv.

Ur ett mer samhällsinriktat perspektiv föranleder förstudien en diskussion om kvinnor som makthavare och deras inflytande över Värmlands samlade kapital. De stora industriföretagen i Värmland utgör en betydande del av den värmländska ekonomin och arbetsmarknad. Det är ytterst få kvinnor som tillåts vara med och fatta beslut kring hur detta kapital förvaltas och förändras. Vad innebär det för Värmland att kvinnor saknas i styret av länet?

Med utgångspunkt från det material som en databas skulle kunna tänkas medföra finns också flera möjliga kvalitativa undersökningsuppslag. En viktig reflektion finns relaterat till Adams och Funks forskning om värderingar i styrelser. Hur representativ är resultatet av deras forskning utanför börssfären. Är resultaten applicerbara även på styrelseledamöter i mindre företag? Och hur skulle resultatet se ut i en mindre jämställd kontext än den omgivning som styrelseledamöter i börsnoterade företags omges av?

Adams och Funk presenterar en teori om att skillnaderna mellan män och kvinnor i bolagsstyrelser skulle vara större i ojämsställda kontexter. Vad innebär detta ur ett värmländskt perspektiv? Vilka värderingar finns inom de värmländska bolagen?

KÄLLFÖRTECKNING

- Adams och Funk, SNS Kvinna eller man gör det skillnad i styrelserummen? Rapport 3, 2012
- Adler, R, Women in the Executive Suite Correlate to High Profits Pepperdine University, USA 2002
- Catalyst USA - Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, 2004
- Catalyst USA- Corporate Performance and Women's Representation On Boards, 2011
- Forsyth D.R (1999) Group Dynamics, Wadworth Publishing Company Belmont, California USA 1999
- Jämställdhet och lönsamhet R 1999:19, Nutek
- Kotiranta, A, Kovalainen, A, och Rouvinen P, EVA Analysis no.3 24.9. 2007
- Kvinnors företagande – Förstudie Ramböll, 2009
- Makten i kulisserna – en granskning av svenska börsbolags valberedningar och deras arbete, Allbright, 2012
- Pressmedelande 2009:64 SCB
- På tal om Kvinnor och Män Värmlands län, 2012 Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland.
- Värmland i siffror, Region Värmland, 2011