

Kvotering missar målet

affärs
världen

SVERIGES LEDANDE EKONOMIMAGASIN SEDAN 1901

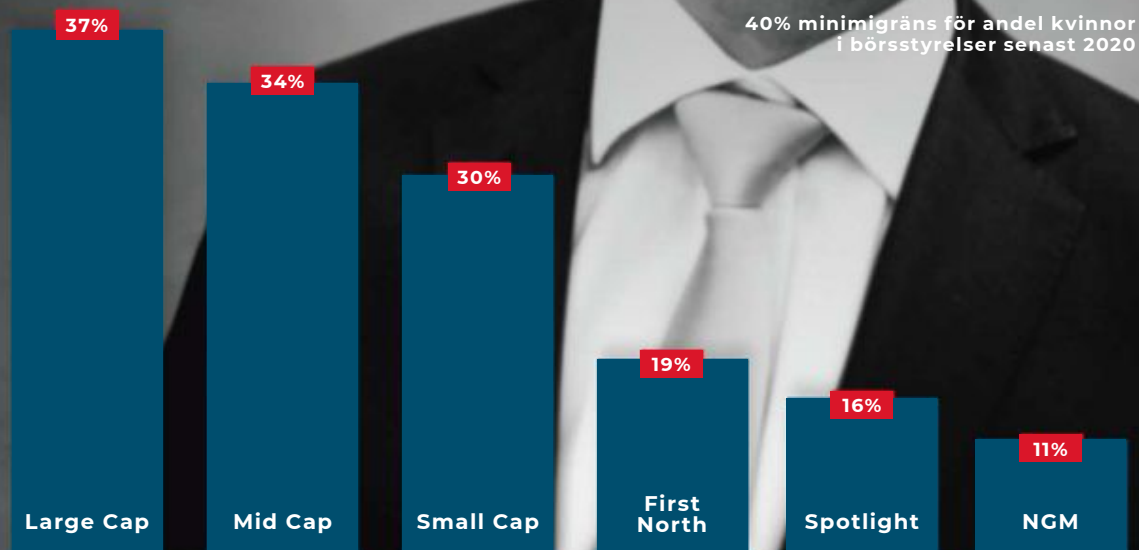


KRÖNIKA | Fredric Thunholm

”Lögner och okontaktbarhet definierar vår tid”

*Baylan is back*

Börsbolagens försök att via självreglering nå 40% kvinnor i styrelser till 2020 har misslyckats. Det avslöjar Afv i en stor granskning. Hotet om lagstiftning är tillbaka. ”Det är uppenbart att kvotering behövs”, säger näringsminister Ibrahim Baylan till Afv.



ANALYS

Amasten Pref

NCC

Hoist

Doro

Maria Hedengren, VD Readyly

”Readyly är inte beroende av enskilda förlag”



NUMMER 40 • 2020
125 KR

TIDSAM 6101-40 40
7 388610 112508
RETURVECKA 42

CHEFREDAKTÖREN



PETER BENSON
@afv.se

Kvotering missar målet

Kvinnor är nog inte underrepresenterade i storbolagens styrelser. Ni läste rätt. Åtminstone inte enligt gängse urvalskriterier för styrelsesammansättning. Det vore fantastiskt bra med fler kvinnor som ledare i näringslivet. Men fokuset på styrelserummen är helt missriktat. Sunt förnuft och basal matte visar att roten till problemet har börjat gro redan i tonåren. Det är nämligen då som den stora sorteringen börjar.

Affärsvärldens stora granskning av sammansättningen i börsbolagens styrelser visar att det är långt kvar till 50/50. Särskilt i småbolagen. Givetvis är det här ett underbetyg. Men frågan är vem som får underbetyg? Är det börsbolagen eller är det någon annanstans roten till det onda hittas?

Förutom "skuldfrågan" måste man också fråga sig om problemen med samhällets bristande jämställdhet är särskilt stora i just börsbolagens styrelserum. Att problemen skulle vara särskilt allvarliga just i styrelserummen måste ju vara premissen om man tycker att det är läge för kvotering. Det är ju ingen liten sak med lagstiftning som förutom att den sätter sig över äganderätten även särbehandlar olika grupper. Och alltså bryter mot principen om likhet inför lagen.

För att bena ut detta kan det vara bra att börja med att konstatera det uppenbara. Det är bara en liten elit av företrädesvis chefer (nuvarande eller före detta) som kommer i fråga för att sitta i styrelsen för ett börsbolag. Den gängse metoden för styrelsesammansättning är att eftersträva ett mycket stort inslag av personer med lång erfarenhet som chef och helst VD. Det är en sund och riktig norm.

Styrelsens enskilt viktigaste uppgift är att tillsätta, stötta och avsätta VD. För att göra det bra måste man själv vara expert på hur det är att vara chef och VD. Så "chefsnormen" i bolagsstyrelser är inte ett utslag av patriarkal gubbighet (även om

det så klart förekommer) utan en direkt effekt av att VD-frågor är styrelsens viktigaste uppgift. Visst kan och bör styrelser också innehålla personer med helt annan yrkeserfarenhet. Men dessa icke-chefer kan i sunda företag aldrig tillåtas ersätta gedigen cheferfarenhet.

Här kan det vara läge att backa bandet hela vägen till barndomen. Hur ser den typiska vägen ut från småskolans klassrum till storbolagets styrelserum? Oavsett om vi pratar män eller kvinnor så följer de flesta helt eller delvis nedanstående snitslade bana.

1. Pluggar och får bra betyg i grundskolan.
2. Väljer ett krävande gymnasieprogram.
3. Pluggar och får höga avgångsbetyg från gymnasiet.
4. Väljer en högskoleutbildning som underlättar en chefskarriär.
5. När framgång som chef.
6. Väljs in i börsbolags styrelser.

Så långt så logiskt. Hur ser samma snitslade bana ut med avseende på könsfördelning i Sverige idag? Vi kan tänka på det som sex etapper i en tävling

1. PLUGGAR OCH FÅR BRA BETYG I GRUND-SKOLAN

Kvinnor/flickor vinner stort. På aggregerad nivå får flickor i genomsnitt klart högre betyg

i grundskolan. Så har det varit under lång tid och intrycket är att detta accentueras i fördelningskurvans svansar. Den dåliga svenska skolan gör att särskilt många pojkar från "studiesvaga" miljöer går ut skolan utan att kunna räkna, läsa och skriva ordentligt. Samma mönster verkar gälla i andra änden av fördelningen. Bland elever med höga betyg är flickorna helt dominerande. Denna delvis anekdotiska beskrivning stöds av hur det ser vid gymnasieintaget.

2. VÄLJER ETT KRÄVANDE GYMNASIEPROGRAM

Kvinnor/flickor vinner stort. Som pappa till barn i gymnasiet i Stockholm vet man hur det ser ut. På de mest eftertraktade skolornas mest krävande gymnasieprogram är andelen flickor runt 70%. Ofta mer. Pojkarna verkar i genomsnitt vara mindre ambitiösa och "chillar" mer med dataspel och youtube.

3. PLUGGAR OCH FÅR HÖGA AVGÅNGBETYG FRÅN GYMNASIET

Kvinnor vinner stort. Fakta från högskolan talar sitt tydliga språk. Numera är 60% av alla som börjar läsa på högskolan kvinnor. Givet att männen för bara ett par generationer sedan var i förkrossande majoritet så är detta ett mycket stort skifte. Kvinnor är i kompakt majoritet på i stort sett alla utbildningar utom just de utbildningar som leder till en chefskarriär i näringslivet.

4. VÄLJER EN UTBILDNING SOM UNDERLÄTTAR EN CHEFSKARRIÄR

Män vinner men med snabbt krympande marginal. Det är ett faktum att ingenjör och ekonom är de bästa utbildningarna för den som vill bli hög chef i näringslivet. Det kan smyga sig in en och annan jurist eller blandutbildad men den breda vägen för att bli VD är att läsa till ekonom eller ingenjör. Av lätt insedda skäl är styrelser mest befolkade av personer som utbildades för 20-40 år sedan och då var mansdominansen stor på både tekniska och ekonomiska utbildningar. Vi pratar runt 70%. Så i det perspektivet är drygt 30% kvinnor i styrelserummen idag inte anmärkningsvärt lågt. Prognosen framåt är delvis annorlunda. Kvinnor utgör som sagt 60% av alla som tas in på högskolan idag men de väljer i relativa termer bort utbildningar som banar vägen för en chefskarriär i näringslivet. Kvinnor utgör "bara" cirka 50% på flertalet ekonomutbildningar och är fortfarande en

minoritet (45%) på exempelvis Handels-högskolan i Stockholm. På KTH är 33% av studenterna kvinnor. Det går alltså att fastslå att det bland unga duktiga män finns en mycket högre benägenhet att välja en "chefsutbildning" jämfört med bland unga duktiga kvinnor. Om detta borde mer jämställdhetsdebatt handla.

5. NÅR FRAMGÅNG SOM CHEF

Män vinner men kvinnor närmar sig. Nu ger vi oss ut på tunn is. För de fyra tidigare punkterna finns det trovärdiga fakta som grund. Vad gäller framgångsrika chefskarriärer är det mycket svårare att veta säkert vad som är vad. Historiskt är det ju i alla fall 100% klart att fler män blivit chefer än kvinnor. Även justerat för andelen med relevant utbildning. Det finns otaliga teorier om varför men de kan grupperas i två huvudförklaringar.

- Kvinnor har tagit mer ansvar för barn och hushåll. Här finns inslag av både fri och ofri vilja.
- Chefer vill ofta rekrytera och befordra folk de känner. Givet historiska mönster har det handlat om män som rekryterar män.

Att detta historiska mönster även präglar dagens chefsgarnityr är klart. Men ingen kan ifrågasätta riktningen. Kvinnor vinner mark på alla punkter även om man kan ha olika åsikt om takten eller nivån. Detta gäller världen över så det är inte rimligt att hänföra framstegen till svenska hot om kvotering. Tvärtom. Det är en större andel kvinnliga VD:ar i USA och flera europeiska länder än i Sverige.

6. VÄLJS IN I BÖRSBOLAGS STYRELSE

Kvinnor vinner? Kanske. Faktum är att 37% kvinnor i storbolags styrelser torde vara en högre andel än hur det ser ut bland samma bolags toppchefer. Lägg därtill att styrelser till naturen är äldre än nuvarande chefer och därför än mer är produkten av hur utbildningsväsende och näringsliv såg ut för 20-40 år sedan. Problemet med bristande jämställdhet är inte som störst i styrelserummen. Det är längre bak i kedjan knuten sitter. Hur får vi fler kvinnor att vilja läsa till ingenjör? Hur gör vi så att fler kvinnor får en bra chefskarriär? Det är de frågor man måste besvara för att få ett mer jämställt näringsliv. ●