

A 1804/tillväxt

Flytjandi	Flokkahópur miðjumanna
Afgreiðsla	Norræna hagvaxtar- og þróunarnefndin

Þingmannatillaga um að tryggja margbreytileika í stjórnnum fyrirtækja og efla þannig hæfni innan þeirra**Tillaga**

Flokkahópur miðjumanna leggur til að

Norðurlandaráð beini þeim tilmælum til ríkisstjórna Norðurlanda

að kortleggja ástandið í löndunum. Upplýsinga er þörf til að fá skýra og áreiðanlega mynd af stöðunni og heildstæða mynd af núverandi ástandi;

að vekja athygli á gagnsemi margbreytilegra stjórna fyrir arðsemi, hagvöxt og aðdráttarafli fyrirtækja;

að stuðla að því að efnt verði til málþings – mögulega ráðstefnu – um aðferðir sem líklegar eru til árangurs, og auka veg margbreytileika til að gera norrænu löndunum kleift að læra hvert af öðru.

Aðdragandi

Aðlögunarhæfni og staðgóð þekking á umheiminum stuðla að aukinni samkeppnishæfni fyrir norræn vaxtarmiðuð fyrirtæki. Viðbragðsfljótar og ákveðnar stjórnir með margbreytileg sjónarhorn og hæfni eiga meiri möguleika á að ná árangri. Því er brýnt fyrir vaxtarmiðuð fyrirtæki að tryggja að stjórnir þeirra séu myndaðar með tilliti til margbreytileika hvað varðar aldur, kyn og þjóðernis- og menningarlegan bakgrunn.

Fyrirtæki þar sem stjórnir eru afkastamiklar og búa yfir færni sem hæfir þörfum fyrirtækisins hafa betri forsendur til þróunar. Samfara þeim öru breytingum sem verða í heiminum aukast kröfur um að leiðtogar geti ráðið í þá merkingu sem hnattvæðing, stafræn væðing og sjálfbærni munu hafa fyrir starfsemi fyrirtækja. Þrátt fyrir þetta hafa flest sænsk fyrirtæki ekki skapað stjórnnum sínum réttar forsendur til öflugrar og virkrar starfsemi. Aðeins helmingur sænskra hlutafélaga með meira en 5 milljónir sænskra króna í veltu og/eða fimm eða fleiri starfsmenn hefur gert meira en að uppfylla lögbundnar lágmarkskröfur um formann og varaformann stjórnar. Þær stjórnir sem fyrir eru eru einsleitar. Auk þess geta stjórnir orðið aðgerðalausar á meðan formenn þeirra sinna langtímaverkefnum. 81 prósent allra stjórnarformanna í sænskum fyrirtækjum eru af sænskum uppruna. Nýliðun verður oftast nær gegnum tengslanet, sem leiðir ekki til aukins margbreytileika.



Hlutur kvenna í stjórnnum fyrirtækja hefur lengi verið á dagskrá í sænskum stjórnámálum. Ríkisstjórnin fól ríkisrekna viðskiptaþróunarfyrirtækinu Almi Företagspartner framkvæmd áætlunar um að auka hlut kvenna í stjórnnum fyrirtækja á tímabilinu 2009–2014. Alls tóku 740 konur þátt í áætluninni.

Á vettvangi sinnar svæðisbundnu starfsemi hefur Almi Företagspartner þróað stefnur og samstarfsform sem eiga erindi víðar um Norðurlöndin. Í nánu samráði við opinbera aðila og einkaaðila hefur verið greint frá rannsóknum og góðum dæmum sem sýna fram á gagnsemi margbreytileika í stjórnnum og forystu fyrirtækja. Markvisst hefur verið unnið að því að vekja athygli á kvenkyns stjórnarformönnum innan fyrirtækja, til svars við hinu algenga viðkvæði að „það séu engar konur“. Einnig hefur tekist að efla nýliðun utan tengslaneta með áætluninni Styrelsekraft um samsetningu stjórna í fyrirtækjum. Þar hefur fyrst og fremst verið horft til þarfa fyrirtækjanna fremur en að krefjast tiltekins kynjahlutfalls.

Starfið hefur stuðlað að og eflt jákvæða þróun í þessum efnum. Hlutur kvenna í stjórnnum sænskra fyrirtækja hefur aukist um 25 prósent á undanförunum fimm árum. Sé aðeins horft til kynjahlutfalla í nýjum stöðum sem skipað var í á tímabilinu er árangurinn enn betri. Hlutur kvenna í nýtilkomnum stöðum í stjórnnum fyrirtækja á tímabilinu jókst um heil 40 prósent. Þetta eru niðurstöður Almi, sem hefur rannsakað hlut kvenna í stjórnnum lítilla og meðalstórra fyrirtækja.

Lærdómurinn sem draga má af rannsókn Almi Företagspartner er að hægt er að ná til fyrirtækjanna með því að sýna gögn sem benda til gagnsemi margbreytileika fyrir arðsemi þeirra, hagvöxt og aðdráttarafl. Þetta skapar nýja þekkingu og nýjan skilning.

Rannsókn Almi sýnir að árangursríkast sé að vinna bæði á sviðum innviða og framkvæmdar, með því að búa í haginn hvað varðar uppbyggingu innviða og jafnframt á einstaklingsgrundvelli í samráði við forsvarsfólk fyrirtækja.

Í formennskuáætlun Svíþjóðar er skýr metnaður til þess að ná fram jafnari skiptingu valds og áhrifa. Jafnrétti eykur aðdráttarafl og eflir hagvöxt.

Reykjavík, 22. janúar 2019

Arman Teimouri (L)

Anna Kolbrún Árnadóttir (Mifl)

Arto Pirttilahti (cent)

Bertel Haarder (V)

Britt Lundberg (ÅC)

Carl Holst (V)

Guðmundur Ingi Kristinsson (Flf)

Heidi Greni (Sp)

Jenis av Rana (Mfl.)

Johanna Karimäki (grænum)

Ketil Kjenseth (V)

Kjell-Arne Ottosson (KD)

Krista Mikkonen (grænum)

Linda Ylivainio (C)

Magnus Ek (C)

Martti Talja (cent)

Mikael Staffas (Lib)

Rasmus Ling (MP)

Tore Storehaug (KrF)

Willfred Nordlund (Sp)