

A 1804/tillväxt

Behandlas i Utskottet för tillväxt och utveckling i Norden

Utskottet för tillväxt och utveckling i Nordens betänkande över

**Medlemsförslag
om en stärkt styrelsekompetens genom en säkrad mångfald**

Förslag

Utskottet för tillväxt och utveckling i Norden föreslår att

Nordiska rådet rekommenderar de nordiska regeringarna

att kartlägga situationen i respektive land vad gäller konkurrenskraft och tillväxt kopplat till mångfalden i styrelser inom näringslivet. Fakta behövs för skapa en gemensam bild som inte kan ifrågasättas. Fakta bidrar även till en gemensam bild av nuläget

att synliggöra nyttan med mångfald i styrelser i förhållande till företagens lönsamhet, tillväxt och attraktionskraft

att genomföra ett seminarium/konferens för att utbyta erfarenheter om framgångsrika metoder för att uppnå vinster kopplat till att främja mångfald inom näringslivet(s styrelser), samt vad gäller att stödja och stimulera företagande bland kvinnor och personer med annan kulturell bakgrund

Bakgrund

Tillväxtorienterade nordiska företag bör för sin konkurrenskrafts skull präglas av omställningsförmåga i kombination med god omvärldskänedom. En snabbriktig och beslutskraftig styrelse med en mångfald av perspektiv och kompetenser möjliggör för detta framgångskoncept. Att säkra en styrelsesammansättning som bygger på mångfald utifrån ålder, kön samt etnisk och kulturell bakgrund är därför angeläget för ett tillväxtorienterat företag.

Bolag som har ett aktivt styrelsearbete med rätt kompetens utifrån företagets behov utvecklas bättre än andra. Omvärldens snabba förändringar ställer stora krav på ledarskapet att tolka vad globalisering, digitalisering och hållbarhet kommer att innebära för företagets affärer. Trots detta har de flesta bolag inte skapat sig förutsättningar att ha ett kraftfullt och aktivt styrelsearbete utifrån ett sådant mångfaldsperspektiv. Bara hälften av de svenska aktiebolag som har mer än fem miljoner i omsättning och/eller fem anställda har mer än det lagstadgade kravet, en ordinarie ledamot och en suppleant. Befintliga styrelser är homogena. Därutöver är styrelser en trögriktig materia då ledamöterna har sina uppdrag över lång tid. 81 procent av alla



ledamöter är män av svenskt ursprung. Rekryteringar sker oftast i befintliga nätverk, vilket inte leder till ökad mångfald.

I Sverige är frågan om kvinnors representation i styrelsen länge varit på politikernas agenda. På uppdrag av regeringen genomförde den statliga affärsutvecklaren Almi Företagspartner ett styrelseprogram för kvinnor 2009-2014 med målet att öka kvinnors representation i styrelser. Totalt 740 kvinnor gick programmet.

Almi Företagspartner har i sin regionala verksamhet utvecklat strategier och samverkansformer som förtjänar att inspirera en bredare nordisk nivå. I nära dialog med både offentliga och privata aktörer har man informerat om forskning och goda exempel som visar på nytta för företag med en mångfald i styrelser och ledning. Kvinnliga styrelseledamöter har systematiskt synliggjorts, vilket besvarat frågan "men det finns ju inga kvinnor". Ett program för styrelsematchning, "Styrelsekraft", har också främjat rekrytering utanför befintliga nätverk. Som vägledande princip har man utgått från företagets behov istället för att kräva ett visst utfall.

Arbetet har bidragit till och förstärkt en positiv trend. Antalet kvinnor på styrelseposter i svenska bolagsstyrelser har ökat med 25 procent under de senaste 5 åren. Ser man enbart till de nytilkomna styrelseposterna under perioden ser det ännu bättre ut. Bland de nytilkomna styrelseposterna under samma period ökade andelen kvinnor med hela 40 procent. Det visar Almis undersökning av kvinnors styrelserepresentation i små och medelstora företag.

Det finns även anledning att se närmare på åtgärder i länderna, för att underlätta och stödja eget företagande bland kvinnor och personer med annan kulturell bakgrund. Skiljer sig detta mellan länderna, och finns det ytterligare som kunde göras för att främja att fler tar ett sådant steg?

Almi Företagspartners lärdom är att man når fram till företagen genom att påvisa fakta om nyttan för företagets lönsamhet, tillväxt och attraktionskraft. Detta ger ny kunskap och skapar nya insikter. Deras lärdom påvisar även att man når längst när man jobbar både på strukturell och operativ nivå, både med att skapa förutsättningar strukturellt och i det individuella mötet med företagaren.

Under det svenska ordförandeskapsprogrammet finns en uttalad ambition att uppnå en jämnare fördelning av makt och inflytande.



Utskottets synpunkter

Medlemsförslaget från Mittengruppen presenterades och behandlades på Utskottet för Tillväxt och Utvecklings utskottsmöte den 9 april 2019. Förslaget föll i god jord, men det framfördes önskemål om att stärka formuleringarna kring kvinnligt företagande. Betänkandet har därför justerats något för att tillmötesgå detta önskemål.

Göteborg, den 25 juni 2019

Arman Teimouri (L)

Freddy André Øvstegård (SV)

Helge André Njåstad (FrP)

Lorena Delgado Varas (V)

Lulu Ranne (saf)

Mikael Staffas (Lib)

Nils Aage Jegstad (H)

Pyry Niemi (S)

Ruth Mari Grung (A)

Solveig Sundbø Abrahamsen (H)

Stein Erik Lauvås (A)