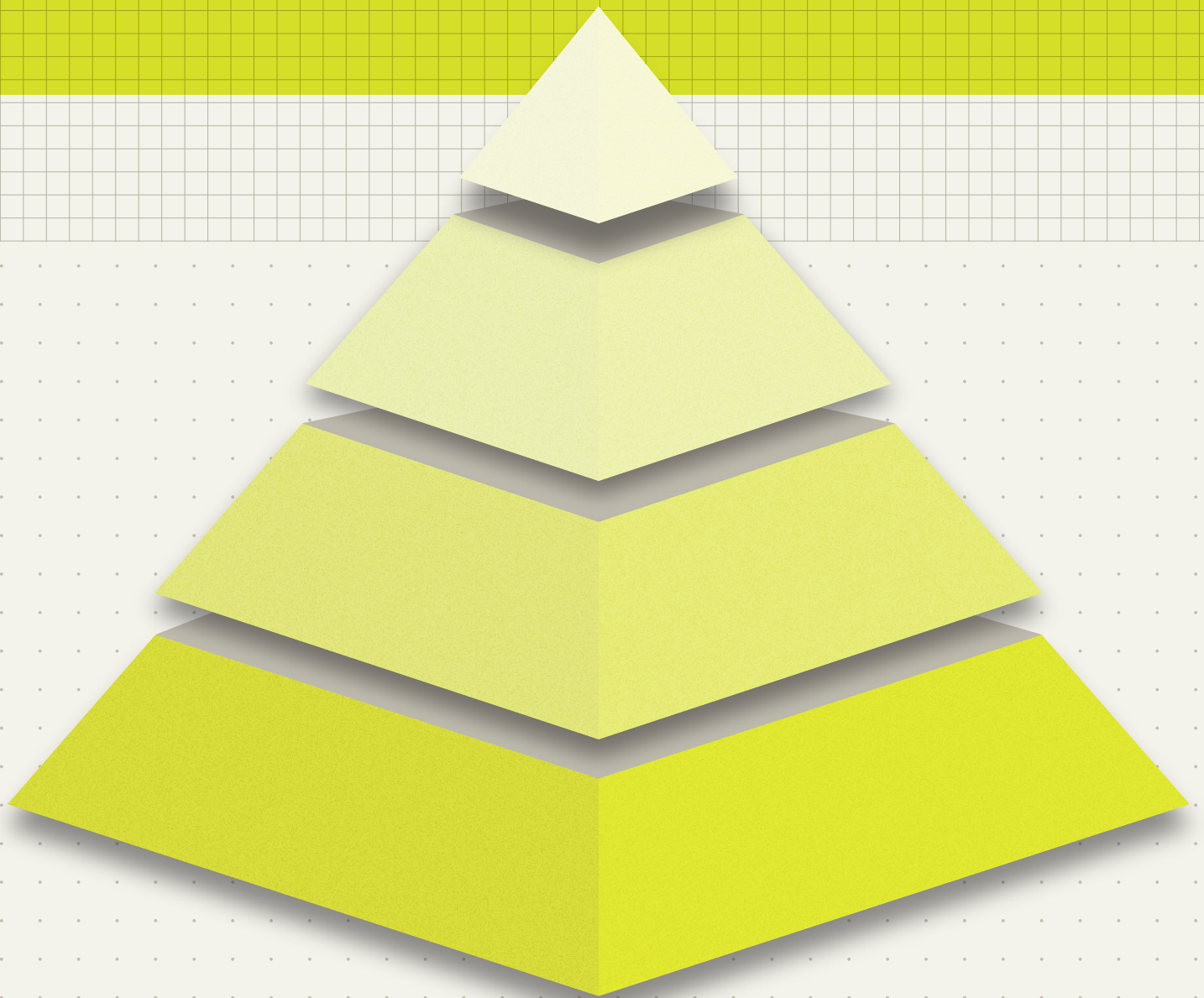



MAJ 2022

TRÅNGSYNT I TOPPEN



ALLBRIGHT



“Det är direkt vansinnigt att bolagen inte utgår från hela befolkningen när de rekryterar till högre positioner. Om vi bara väljer lika riskerar bolagens utveckling stanna av.”

**ULRIKA HALLENGREN,
VD WIHLBORGS FASTIGHETER**

SVENSKA BOLAG BRYTER VD-TRENDEN

Börsens vd-kvinnor är idag fyra gånger fler än för tio år sedan. Samtidigt har utvecklingen vacklat de fem senaste åren. Internationella jämförelser visar också hur svenska bolag tappar mark. Svenska bolag som gärna vill leda med teknik och nytänkande schabblar här helt bort en viktig chans. Närmaste årtiondet kan detta bli mycket allvarligt för det svenska näringslivet. Risken är att aspirerande vd-kvinnor i stället söker sig utomlands. Det borde vara en utväg för kvinnorna. Men förödande för svenskt näringsliv.



Svenska storbolag bryter mot en tydlig trend. När allt fler kvinnor tar vd-roller i Europa är svenska ägare långt mer avvaktande. Sverige intar idag plats 13 av 27 i europeisk jämförelse. Länder som Bulgarien, Kroatien och Slovakien har alla mer än dubbelt så många vd-kvinnor som Sverige. Detta är den växel i bolagens utveckling som svenska ägare minst utnyttjat.

Börsbolag talar gärna om teknik och innovationer. Men där bolagens arbete brister, i rekryteringen av kompetenta kvinnor till chefsposter, är debatten långt mer tystlåten. Bolagens sjukdomsinsikt är med andra ord alarmerande låg. Under tiden behöver svenska vd-kvinnor och chefskvinnor fundera på om de har större potential i utlandet. Den långsiktiga effekten blir ett svenskt näringsliv som läcker talang.

De svenska ägarnas bristande förmåga att tänka utanför traditionen vita män märks också i fråga om börs-vd:ar med utländsk bakgrund. Endast 11 procent av vd:arna har utländsk bakgrund. Även om var fjärde svensk och universitetsstudent har detsamma. Det är ett svagt betyg för svensk industri när det kommer till att hitta och anlita de nya krafter och idéer som uppenbarligen växer på våra universitet. Om Sverige ska fortsätta exportera i en allt tuffare global konkurrens måste bolag skörda kunskapen hos hela befolkningen. Inte bara hos män med svensk bakgrund.

Kvinnor och minoriteter på vd-posten ger nämligen ringar på vattnet hos företag i stort. Bolag med en kvinna på vd-posten är också jämställda i ledningsgruppen och på roller med resultatansvar. I bolag där vd har utländsk bakgrund har också 42 procent av styrelseledamöterna detsamma. Mångfald på högsta nivå leder också till en större mångfald bland talangerna som söker sig till bolagen. Det, om något, borde ligga i företagsledningarnas intresse.

Åtta av tio företag uppger att de tampas med kompetensbrist. Samtidigt tar alltför få bolag vara på den kompetens som finns i samhället. En förklaring kan vara de myter som fått fäste inom näringslivets toppskikt. I en enkät som gått ut till börsens vd:ar hittas vd-män som menar att män över 50 år är hatade och att det nu bara ska vara kvinnor till styrelseuppdrag. Det finns också vd-män som menar att de skulle ha större chans att väljas till en styrelsepost om de var kvinnor. Detta trots att statistiken visar att snitt-vd:n är en medelålders man och styrelsekvinnorna ökat med en procentenhet de senaste fem åren.

Myter sätter också stopp för bolagens möjligheter till nytänkande och utveckling. Börsbolagens interna kultur lyfts ofta fram som en avgörande styrka. Men tyvärr kan kulturen också vara ett bolags största svaghet. För få börsbolag menar allvar med arbetet för diversifiering, vilket forskningen pekar på är avgörande för innovationskraft. Sannolikt behöver både vd, ledning och chefer en gedigen utbildning. Varje bolags mål borde vara att bygga den mest kompetenta arbetsstyrkan, med alla till buds stående medel. Bara då kan svenskt näringsliv ta för sig i den allt tuffare globala konkurrensen.

MAIJA INKALA,
TALESPERSON ALLBRIGHT

INNEHÅLL

3	Svenska bolag bryter vd-trenden
5	Fyra gånger fler vd-kvinnor
6	Svenska storbolag under snittet
7	Kvinnor och etniska minoriteter visar vägen
8	Vd:n oftast svensk man
9	Gräddfil för vd-män
10	CFO ny vd-dörr för kvinnor
11	Styrelsen vd-mannens bakdörr
12	Vd-män har mer ägarmakt
13	Vd-troll bygger falsk företagskultur
14	Vd-kvinnor får städa upp
15	Fem tips för fler vd-kvinnor

FYRA GÅNGER FLER VD-KVINNOR

Vd-kvinnorna är idag fyra gånger fler än för tio år sedan. De basar över både stora och små bolag inom en rad olika branscher. Medan branscher som industri blivit bättre på att se potentialen i hela befolkningen, halkar bolag inom energi och kraftförsörjning efter. Utvecklingen mot ett jämställt näringsliv är tyvärr oftast brokig.

De senaste tio åren har vd-kvinnorna ökat fyrfaldigt - från 9 till 43 personer. Totalt utgör vd-kvinnorna idag 12 procent av börsens vd:ar, för andra året i rad. Andelen vd-kvinnor har därmed stått och stampat kring 10 procent de senaste fem åren. Det visar tydligt att jämställdhet inte uppnås av sig självt. Det krävs aktivt arbete för bolag som vill skörda kunskap hos både män och kvinnor.

Vd-kvinnorna återfinns numera även utanför kvinno-dominerade branscher som fastighet och hälsovård. De märks också inom material och industri. Det är inom industrin som ledarkvinnorna gjort störst framsteg. För bara fem år sedan var mindre än en procent av branschens vd:ar kvinnor. Sedan dess har vd-kvinnorna tiodubblats och utgör idag 10 procent av vd:arna inom industrin. Bland industrins vd-kvinnor syns bland annat Epirocs Helena Hedblom, Studsviks Camilla Hoflund och Fagerhults Bodil Sonesson.

Vd-kvinnorna basar i lika hög utsträckning över små, medelstora och stora bolag. Giganter som Handelsbanken, Hennes & Mauritz, Stora Enso och Telia har idag kvinnor på vd-posterna. Det är en viktig signal att även äldre och etablerade bolag numera ser möjligheter i både män och kvinnor.

Fem vd-kvinnor har suttit stadigt på sina poster under de senaste fem åren. Bland dem, Addlifes Kristina Wilgård, Atrium Ljungbergs Annica Ånäs och Industrivårdens Helena Stjernholm. Det är ett gott betyg, då snitttiden vd-kvinnor suttit på sin post varit 2,8 år under de senaste fem åren. Motsvarande siffra för vd-män är 3 år.

Framstegen till trots har börsbolagens rekrytering också sina skamfläckar. Branscherna energi och kraftförsörjning har konsekvent misslyckats med att finna ny kompetens. De senaste fem åren har branscherna visat upp totalt noll kvinnor i ledningsgrupperna och på vd-posterna. Allbright bedömer att branscherna inte ens försökt rekrytera kvinnor, då de haft många år på sig och så fatalt misslyckats. Med stora utmaningar som energiomställning och klimatmål är nya idéer och tillvägagångssätt ett måste. Att jobba för att inkludera fler perspektiv kommer i slutändan vara en fråga om bolagens överlevnad.

VD-KVINNOR PÅ BÖRSEN

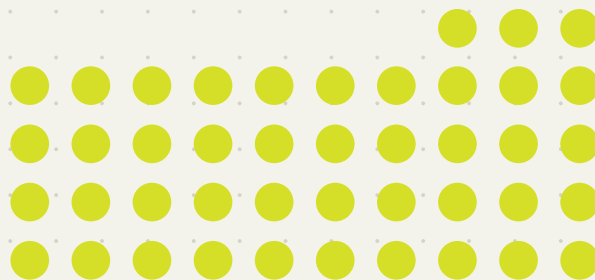
12%

VD-KVINNOR 2012



9

VD-KVINNOR 2022



43

SVENSKA STORBOLAG UNDER SNITTET

Svenska storbolag är fast i bilden att män är bäst lämpade som bolagsledare. Hela 12 europeiska länder har en modernare syn på kompetens på vd-stolen. Och Sverige placerar sig dessutom under EU-snittet. Medan utvecklingen i europeiska länder går framåt, står svenska storbolag och stampar.

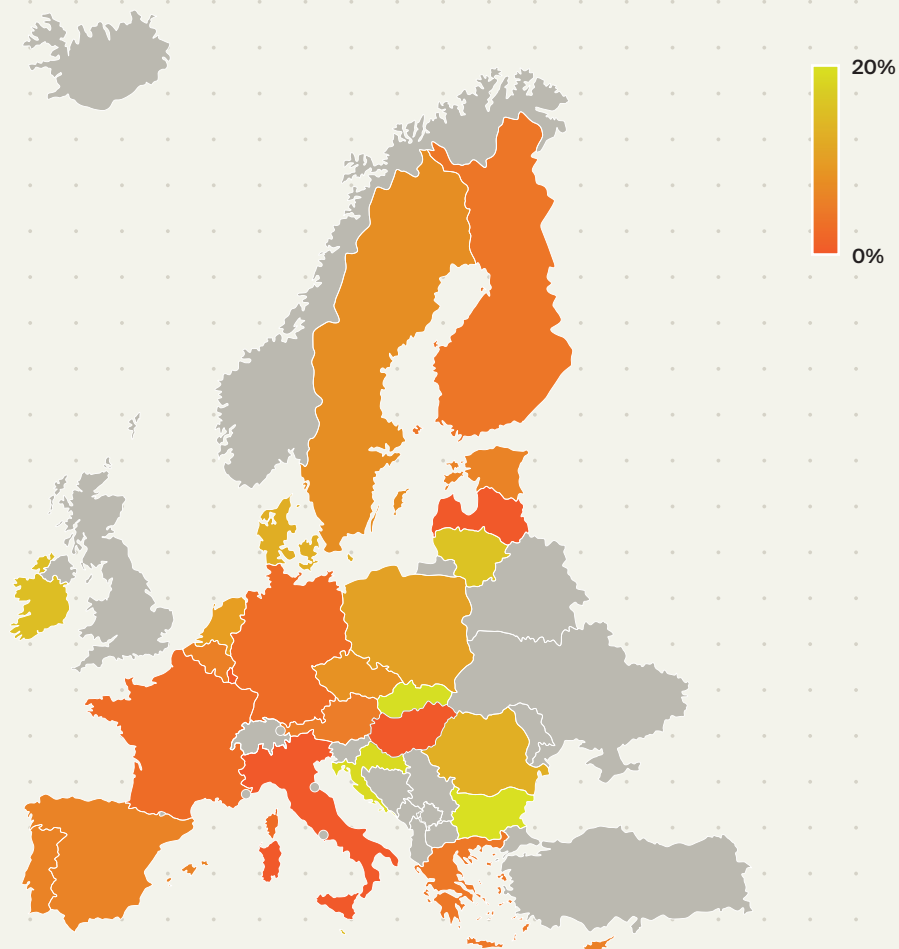
Bland Sveriges största börsbolag återfinns 7,8 procent vd-kvinnor. Det är under börsens snitt på 12 procent, men även under EU-snittet på 8 procent, visar siffror från European Institute of Gender Equality. Listan toppas av Bulgarien, Kroatien och Slovakien där kvinnor utgör en femtedel av vd:arna. Totalt placerar sig hela 12 länder framför Sverige i EU-jämförelse, vilket placerar Sverige på en högst medioker plats 13 av 27. I botten av listan återfinns Ungern, Italien, Lettland och Luxemburg som alla helt saknar kvinnor på vd-posterna.

Utvecklingen bland EU-länderna går i stort framåt, om än långsamt. År 2012 var 2 procent av vd:arna kvinnor, idag är siffran 8 procent. Men medan allt fler länder kommer i kapp och går om är utvecklingen i Sverige mer ostadig. Redan 2016 uppnådde svenska storbolag 12 procent kvinnor på vd-posterna, men idag har siffran fallit tillbaka till 7,8 procent. En liknande utveckling syns för börsen i stort, där andelen vd-kvinnor svajat kring 10 procent de senaste fem åren.

Det svenska näringslivet tappar också mark globalt. I fjol placerade sig det svenska näringslivet på plats 35 i internationell jämförelse i en kartläggning från Boston Consulting Group. Anledningen är att kvinnor fortsatt är långt från den beslutande makten hos svenska storbolag.

Trots att kvinnorna blir fler inom näringslivet i stort, lyser de fortsatt med sin frånvaro på börsens främsta maktpositioner. Resultatet blir ett näringsliv som missar viktiga perspektiv och chanser till utveckling, då blandade grupper tenderar att fatta bättre och mer genomtänkta beslut.

ANDEL VD-KVINNOR BLAND DE STÖRSTA BÖRSNOTERADE BOLAGEN I EU



KVINNOR OCH ETNISKA MINORITETER VISAR VÄGEN

De bolagsledare som vill se en större bredd bland chefer bör börja med att rekrytera en dragkrok till vd-posten. Siffrorna visar nämligen att vd-kvinnor rekryterar jämställt till ledningsgruppen i stort och till linjepositioner i synnerhet. Omvänt kan deras synliga roll också göra att fler kvinnor söker sig till och stannar i bolagen. Motsvarande har bolag där vd har utländsk bakgrund också fler styrelseledamöter med utländsk bakgrund. En trappa städas bäst uppifrån.

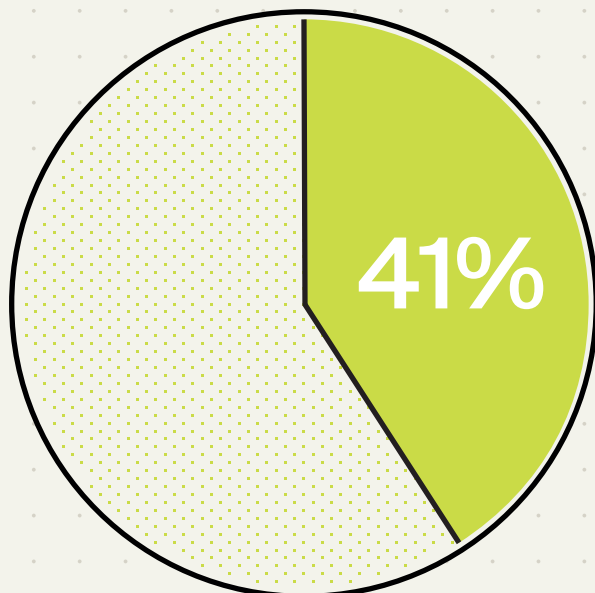
Vd-kvinnor skapar mer jämställda chefsled. De är bättre på att rekrytera kompetens i både män och kvinnor. I bolag med en kvinna på vd-posten återfinns i snitt 41 procent kvinnor i ledningsgruppen, att jämföra med 27 procent för börsen i stort och 24 procent för bolag med en man på vd-posten. Vd-kvinnor lyfter även andra kvinnor till tunga, affärskritiska roller. I stort återfinns 17 procent kvinnor bland börsens linjechefer. I bolag med en kvinna på vd-posten innehar kvinnor hela 43 procent av linjepositionerna.

Exempelvis har konsultjätten Sweco, ledd av vd Åsa Bergman, bedrivit ett aktivt arbete för att rekrytera och befordra skarpa kvinnor till ledande positioner. Detta kan ge ringar på vattnet hos näringslivet i stort. Bland annat har börsbolaget Projektengagemangs vd Helena Hed tidigare bakgrund på Sweco.

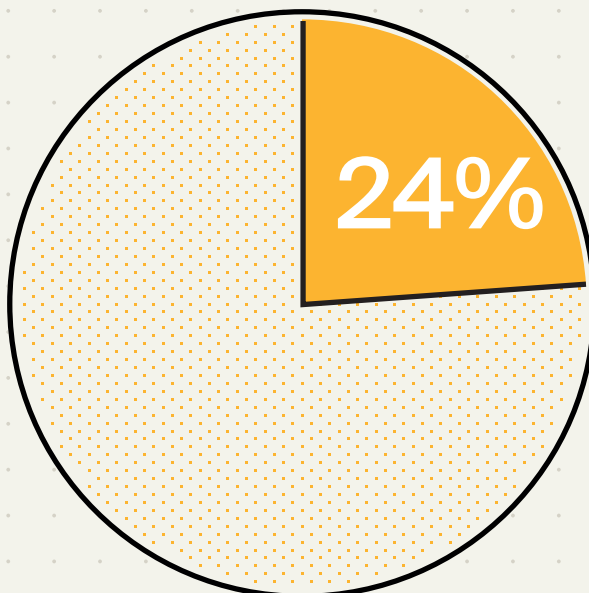
Statistik från Almi visar också liknande samband när det kommer till utländsk bakgrund. I bolag där vd har utländsk bakgrund har också 42 procent av styrelseledamöterna det. Omvänt har endast fyra procent av ledamöterna utländsk bakgrund i bolag där vd har svensk bakgrund.

Kvinnor och etniska minoriteter i synliga roller tjänar också som förebilder och ett bevis på mer moderna bolag. Kvinnor och etniska minoriteter lockas nämligen sällan av bolag där de inte upplever sig kunna göra karriär. Studier pekar i stället mot att bolag som präglas av jämställdhet och mångfald också lockar till sig en större bredd av talanger. Det tjänar alla företag på.

ANDEL KVINNOR I LEDNINGSGRUPPEN DÅ VD ÄR KVINNA



ANDEL KVINNOR I LEDNINGSGRUPPEN DÅ VD ÄR MAN



VD:N OFTAST SVENSK MAN

Börsens vd:ar är ett påfallande likriktat gäng. Nio av tio utgörs av män med svensk bakgrund. Trots att kvinnor och personer med utländsk bakgrund utgjort en betydande del av universitetsstudenter sedan årtionden tillbaka. Sverige är dessutom ett av de länder där diskriminering baserat på hudfärg är som mest framträdande.

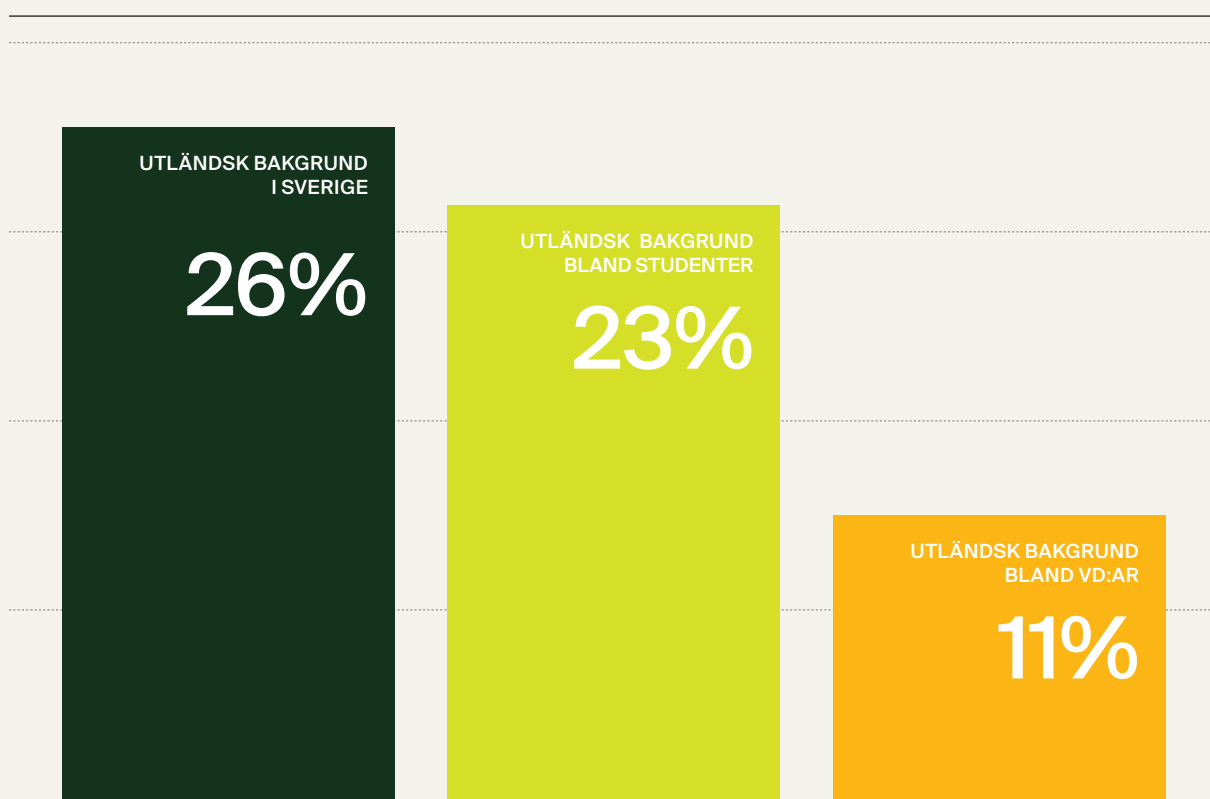
Det är inte bara kvinnor som lyser med sin frånvaro på börsens vd-poster. Av börsens vd:ar har 11 procent utländsk bakgrund, att jämföra med 26 procent av befolkningen i stort. Studier visar att rasism präglar rekryteringar i många västerländska länder. Fördelarna med att vara vit är som störst i Frankrike, Sverige och Storbritannien. Att rekrytera utifrån det egna personliga nätverket verkar fortfarande vara många vd:ars främsta tillvägagångssätt. Det leder i förlängningen till ett mer inåtvänt, snävt och svagare näringsliv.

Att rekryteringsunderlaget finns är tydligt. Studier på universitet är nämligen lika vanligt bland de med svensk som utländsk bakgrund. Andelen studenter med utländsk bakgrund på svenska universitet har i stort legat på samma nivåer som andelen invånare med utländsk bakgrund under de senaste 20 åren. Idag har till exempel 23 procent av alla studenter utländsk bakgrund.

Av Sveriges befolkning är var femte idag utrikes född. Även var femte akademiker är utrikes född. Av börsens vd:ar är dock endast 8 procent utrikes födda. Och endast två vd:ar är födda utanför Europa. Att granska födelseland eller utländsk bakgrund kan därmed vara ett trubbigt mätinstrument. Vd:arna med utländsk bakgrund är redan försvinnande få och då har de flesta bakgrund i Norden eller Europa.

Fem procent av börsens vd:ar bor utomlands. De leder främst bolag som bedriver sin huvudsakliga verksamhet utanför Sverige, men är noterade på den svenska börsen. Dessa bidrar därmed föga till mångfalden inom Sveriges näringsliv.

UTLÄNSK BAKGRUND I SVERIGE



GRÄDDFIL FÖR VD-MÄN

Börs-Sverige har tre elituniversitet. Landets vd:ar har oftast en bakgrund på Lunds universitet, Handelshögskolan i Stockholm eller Kungliga Tekniska Högskolan. Börsens vanligaste vd är därmed antingen civilingenjör eller civilekonom. Eller både och. Det finns också vd-män som inte studerat på universitet alls.

Pallplatserna bland svenska vd-universitet är Lunds universitet, Handelshögskolan i Stockholm samt Kungliga Tekniska Högskolan. Var femte vd-kvinna har en bakgrund på Lunds universitet, medan vd-männen är jämnt fördelade mellan Handels, KTH och Lund.

I stort är börsens vd:ar högutbildade. Samtliga vd-kvinnor och 98 procent av vd-männen har någon sorts eftergymnasial utbildning. Men två procent av vd-männen saknar helt universitetsutbildning. För en vd-man finns tydligt större flexibilitet gällande vad man pluggat eller om man över huvud taget har läst vidare, än för vd-kvinnor. Studier visar att kvinnor oftare måste bevisa sin duglighet, genom meriter och praktiskt arbete, medan män i högre grad anställs på potential.

De vanligaste utbildningsbakgrunderna bland vd:ar är civilekonom och civilingenjör. I Sverige har var femte civilingenjör utländsk bakgrund och var tredje är kvinna. Bland civilekonomer är hälften kvinnor och var sjätte har utländsk bakgrund. Trots detta är endast 12 procent av börsens vd:ar kvinnor och lika få har utländsk bakgrund.

Börsbolagen tar tydligt inte vara på den breda kompetensen bland kvinnor och de med utländsk bakgrund i sina vd-rekryteringar. De bjuds oftast inte ens in till att söka jobben. Rekryteringarna sker i stället påfallande ofta via nätverk, vänner, ägare och styrelseledamöter. Som att yrkeskårens professionella rekryterare inte är att lita på. Detta konsekventa underskattande av nya tankesätt borde vara en förlustaffär för ett samhälle som säger sig vilja växa i en modern tidsålder med fokus på export.

ANDEL VD-MÄN HELT UTAN
UNIVERSITETSUTBILDNING

2%

TOPP FEM VANLIGASTE LÄROSÄTEN FÖR VD:AR

KVNNOR	MÄN
LUNDS UNIVERSITET 19%	HANDELSHÖGSKOLAN I STOCKHOLM 11%
HANDELSHÖGSKOLAN I STOCKHOLM 14%	LUNDS UNIVERSITET 11%
KUNGLIGA TEKNISKA HÖGSKOLAN 9%	KUNGLIGA TEKNISKA HÖGSKOLAN 11%
HANDELSHÖGSKOLAN I GÖTEBORG 7%	STOCKHOLMS UNIVERSITET 7%
UPPSALA UNIVERSITET 7%	LINKÖPINGS UNIVERSITET 6%

CFO NY VD-DÖRR FÖR KVINNOR

Det viktigaste steget på karriärtrappan till en post som börs-VD är tidigare vd-erfarenhet. Nummer två på trappan är tidigare erfarenhet som chef för ett affärsområde. Kvinnor har här en illavarslande tröskel, då endast 19 procent av börsens affärsområdeschefer idag är kvinnor. CFO-rollen har samtidigt visat sig vara en sprängbräda för aspirerande vd-kvinnor.

Hela 40 procent av börsens vd-män kommer direkt från ett tidigare vd-jobb. Bland vd-kvinnor är det dock vanligast med tidigare erfarenhet av att leda ett affärsområde. En fjärdedel av vd-kvinnorna kommer nämligen från en tidigare roll som affärsområdeschef. Idag är 12 procent av börsens vd:ar kvinnor. Bland affärsområdeschefer är siffran snäppet högre, 19 procent av affärsområdescheferna är kvinnor.

Detta ger också en fingervisning om vad som behövs för att öka andelen kvinnor på vd-positioner: att fler kvinnor rekryteras till roller med resultatansvar. Att underlaget finns är det ingen fråga om. Kvinnor har varit i majoritet på ekonomutbildningar sedan 90-talet. Hittills återfinns dock kvinnor med ekonomutbildning främst i roller inom kommunikation och HR, medan män med ekonomutbildning i högre grad innehar roller som affärsområdeschef eller vd, varifrån det är lättare att avancera till nästa vd-post. Stereotypa föreställningar om vad män och kvinnor kan och bör göra sätter fortfarande käppar i hjulet för kvinnors karriärer.

En alternativ karriärväg har nyligen seglat upp för kvinnor med vd-ambitioner. Hela 19 procent av vd-kvinnorna kommer idag från en tidigare roll som CFO. Det är betydligt fler än vd-männen med tidigare CFO-erfarenhet, som endast uppgår till sju procent. Var tionde vd-kvinna har dessutom tidigare varit CFO på just det bolaget de idag är vd:ar över. Idag är 28 procent av börsens CFO:s kvinnor. CFO-rollen kan därmed vara ett nytt sätt för kvinnor att kliva in i vd-rollen.

Börsens vd:ar rekryteras ungefär lika ofta internt som externt. En intern karriärväg är dock vanligare för vd-kvinnor, medan vd-män oftare tillsätts externt. Mönstret känns igen från börsens styrelser, där kvinnor oftare tillsätts internt till ordförandeposter, medan män i högre grad rekryteras externt. Det är tydligt att kvinnor oftare måste bevisa sin kompetens internt, medan män kommer längre på externa meriter.

ANDEL BÖRS-VD:AR VARS
SENASTE POSITION VAR VD
PÅ ANNAT BOLAG

38%

VANLIGASTE TIDIGARE ERFARENHET FÖR VD:AR

KVINNOR	MÄN		
AFFÄRSOMRÅDESCHEF	26%	VD PÅ ANNAT BOLAG	40%
VD PÅ ANNAT BOLAG	23%	AFFÄRSOMRÅDESCHEF	21%
EKONOMICHEF/CFO	19%	OPERATIV CHEF/COO/VICE VD	9%
OPERATIV CHEF/COO/VICE VD	16%	GRUNDARE	7%
FÖRSÄLJNING/AFFÄRSUTVECKLING	5%	ANNAT	7%
ANNAT	5%	EKONOMICHEF/CFO	6%
LÅNG BAKGRUND INOM BOLAGET	2%	LÅNG BAKGRUND INOM BOLAGET	5%
TIDIGARE I STYRELSEN	2%	FÖRSÄLJNING/AFFÄRSUTVECKLING	2%
GRUNDARE	2%	TIDIGARE I STYRELSEN	2%
MARKNADSCHEF	0%	MARKNADSCHEF	1%

STYRELSEN VD-MANNENS BAKDÖRR

Vd:ar rekryteras inte bara underifrån utan även från styrelserna. Det märks särskilt bland män. Vd-män har nämligen dubbelt så många styrelseuppdrag som vd-kvinnor. Det är en viktig signal till de kvinnor som söker vd-jobb. Nätverket i styrelsevärlden kan vara avgörande för att visa sina kunskaper och ambitioner. Speciellt tydligt kan detta vara för kvinnor som oftare saknar tidigare vd-erfarenhet och därför måste hitta alternativa vägar till vd-posten.

Att vd:ar ofta rekryteras via personliga nätverk är ett känt faktum. Ett sådant nätverk kan vara styrelsen. Det antyder i alla fall den stora skillnaden på kvinnor och mäns erfarenhet av styrelsearbete. Börsens vd-män har dubbelt fler styrelseuppdrag än börsens vd-kvinnor. Vd-männen arbetar i snitt i två styrelser, medan vd-kvinnorna arbetar i en styrelse, utöver bolagen de verkar i.

Det finns också stora skillnader mellan grupperna. Den vd-kvinna som arbetar i flest styrelser arbetar i tre styrelser. De vd-män som arbetar i flest styrelser sitter på hela 14 stolar var. Samtidigt som de är vd:ar. Det gäller Daniel Kaplan i investmentbolaget Storskogen och Tony Andersson på industribolaget Infrea.

I styrelserna återfinns idag 35 procent kvinnor, att jämföra med 12 procent på vd-posterna. Drygt två av tre styrelseledamöter är dock alltså män. Studier pekar på att styrelseerfarenhet kan vara särskilt viktigt för aspirerande vd-kvinnor, då de ofta saknar tidigare erfarenhet från vd-arbete.

I stort är det tydligt att män har större chanser att avancera till vd-posten, då de i högre utsträckning än kvinnor har tidigare erfarenhet av vd-arbete, styrelsearbete samt erfarenhet av att ansvara över ett affärsområde.

ANTAL STYRELSEUPPDRAG
FÖR VD:N MED FLEST
STYRELSEPOSTER

14

SNITT STYRELSEUPPDRAG FÖR VD:AR

KVINNOR
MÄN

1st
2st

VD-MÄN HAR MER ÄGARMAKT

Vd-män har åtta gånger mer aktiekapital i det egna bolaget än vd-kvinnor. Fastighets-vd:ar ligger i topp på listan över kapitalinnehav. Det beror på att de ofta är bolagsgrundare eller från ägarfamiljen.

Sex fastighets-vd:ar återfinns på topp 10-listan över vd-män med störst aktiekapital via aktier i det egna bolaget. I övrigt arbetar vd:arna på topplistan inom finans, hälsovård och teknologi. Sex av vd:arna med störst innehav har antingen grundat bolaget de är vd för eller tillhör familjen som grundat bolaget. Att ha grundat bolag är därmed den säkraste vägen för att toppa listan över kapitalinnehav.

Tre fastighets-vd:ar märks även på topp 10-listan över vd-kvinnor med störst ägande. Vd-kvinnorna i tio i topp är i övrigt verksamma inom detaljhandel, telekom, finans och hälsovård. Listan toppas av Pernilla Nyrensten, vd och grundare av Revolution Race. Hon kvalar också in på plats 10 på den sammanlagda listan över män och kvinnors ägande. Hon är även den enda vd-kvinna som grundat bolaget hon är vd för. Hon äger därmed också cirka två miljarder mer i kapital än listans andraplats, Hemnets vd Cecilia Beck-Friis.

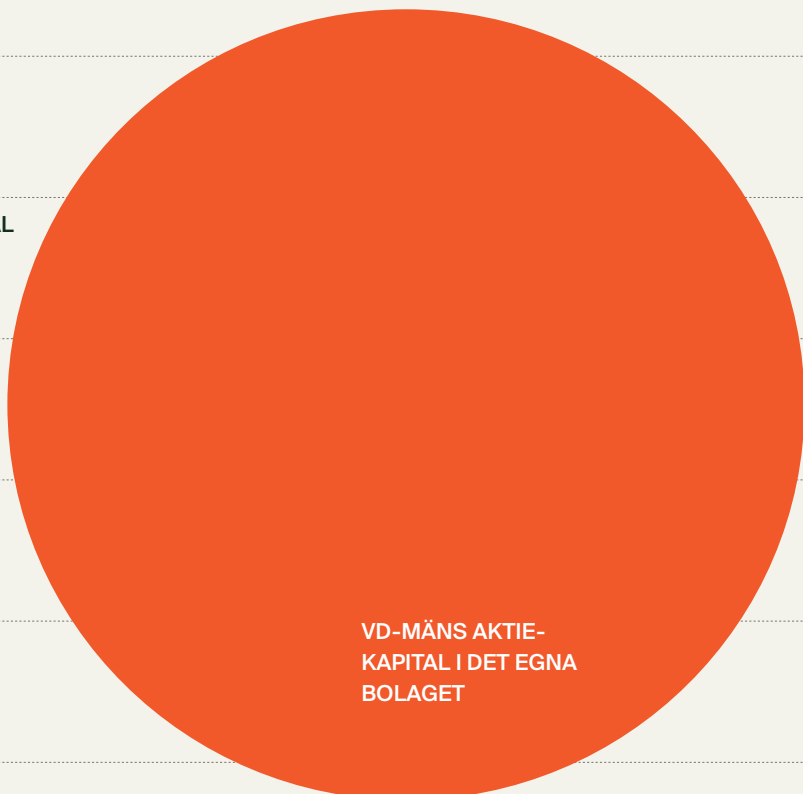
Löner och förmåner kan vara en viktig faktor bakom aktieinnehavet. Vd-kvinnor tjänar mindre än vd-män och deras bonusar ligger två tredjedelar under vd-männens. Att vd:ar köper aktier direkt av lönen är dock mindre sannolikt. De köper helst inte aktier för skattad lön. Då är personaloptioner en långt effektivare väg. Sannolikt är också det en dold löneförmån som vrider bilden än starkare till vd-männens fördel.

AKTIEKAPITAL I DET EGNA BOLAGET - VD-MÄN HAR I SNITT 800% MER I AKTIEKAPITAL

VD-KVINNORS AKTIEKAPITAL
I DET EGNA BOLAGET



VD-MÄNS AKTIE-
KAPITAL I DET EGNA
BOLAGET



VD-TROLL BYGGER FALSK FÖRETAGSKULTUR

Börsbolagens interna kultur lyfts ofta fram som en avgörande styrka. Dessvärre möter Allbright förvånansvärt ofta vd:ar med en källkritisk förmåga som påminner om nättroll. Deras börsbolag varken mäter eller öppet diskuterar jämställdhet och mångfald, vilka forskningen pekar på är en avgörande faktor för innovationskraft. Sannolikt behöver både vd, ledning och chefer en gedigen utbildning och konkreta mål.

Förlegade attityder och fördomar är fortfarande ett stort hinder i att utveckla börsens företag. Det märks särskilt i frågor om jämställdhet och mångfald. I stället för fakta och kunskap lutar sig förvånansvärt många företagsledare på myter, om sig själva och företagskulturer. Troll finns inte bara på nätet. De finns även i högsta ledningen på svenska börsbolag. I en enkät som besvarats av en tredjedel av börsens vd:ar påstår exempelvis en vd-man att **"ALLA VET ATT MÄN ÖVER 50 ÅR HATADE"**. Ett hårresande påstående som omkullkastar all seriös strävan efter faktabaserade analyser, mål och beslut. Än mindre kan ägarna här vänta sig en verklighetsnära företagskultur.

Vänder vi oss till statistiken ser vi att 88 procent av alla vd:ar och 73 procent av alla chefer i börsens ledningsgrupper är män. Snitt-vd:n för ett börsnoterat bolag är därmed en 53-årig man med svensk bakgrund. Självklart kan även män råka ut för åldersrelaterade fördomar. Men att män över 50 år skulle vara hatade finns det inga belägg för.

En annan vd-man menar att det **"NU BARA SKA VARA KVINNOR FÖR STYRELSEUPPDRA"**. En tredje börs-vd säger att han **"HADE HAFT STÖRRE CHANS TILL STYRELSEUPPDRA OM HAN VAR KVINNA"**. Dessa vd:ars världsbild är inte bara helt avsaknad av fakta. De sprider dessutom direkt oseriösa myter.

I verkligheten har andelen kvinnor i börsens styrelser ökat med en procentenhet sedan 2018. Två av tre styrelseledamöter är idag män. Att allt fler bolag insett styrkan i blandade grupper kan få det att verka som att män numera är oönskade i ledningsgrupper och styrelser. En mer sanningsenlig bild är att bolag numera ser potentialen i både män och kvinnor.

Både kvinnor och män är benägna att reagera negativt när vi upplever att våra resurser är hotade. Detta skapar stress även i de fall våra resurser inte är under hot, men uppfattas vara det. Det skapar falska beskrivningar av vi-mot-dem som försvårar arbetet för förändring. Eftersom börs-vd-män är de som idag blir utmanade av kvinnor är det i sig inte konstigt att det är därifrån vi hör flest trollbetonade berättelser. Att ofta intellektuellt ansedda och väl granskade vd:ar oblygt sprider genuint osanna bilder av verkligheten är likväl något som förvånar Allbright.

Eftersom det är styrelsen som väljer vd är det här frågan och ambitionerna måste starta. En rad svenska ordföranden och deras styrelser behöver omgående uppdatera sina fakta och kunskaper om jämställdhet och mångfald om de ska bygga moderna bolag. Det tycks finnas en skev bild av dessa frågor som politiska. När det tvärt om handlar om att vässa bolagen till sitt yttersta. Att skapa innovationskraft, med alla medel och medarbetare.

VD-MAN PÅ KONSUMENTVARUBOLAG

“Alla vet att män över 50 är hatade”.

VD-KVINNOR FÅR STÄDA UPP

Kvinnor och minoriteter är mer benägna att bli ledare för företag när företagen är i kris. Det kan vara en möjlighet för vd-kvinnor att bevisa sin kompetens, men också ett svårt uppdrag där vd:n riskerar att bli syndabock.

Bolag under extrem press är mer beredda att ta till icke-konservativa grepp och tillsätta en kvinna på vd-posten. Internationella studier pekar mot att företag i kris vill signalera förändring och därför oftare tillsätter kvinnor eller synliga minoriteter på vd-posten. Kvinnor och minoriteter uppfattas nämligen vara annorlunda, även om de inte är det, för att de från utsidan uppfattas just som ett nytt vägval. De som väljs ut riskerar därmed att i högre grad bedömas för yttre attribut, än för sin faktiska kompetens. Ett förtygligande av ledarskap som snabbt kan bli en fälla både för bolagen och individen.

Kvinnor kan ibland söka sig till riskfyllda uppdrag för att bevisa sin kompetens och bygga sin karriär. En vd-kvinna förklarar:

”DET ÄR DÄR DET ÖPPNAS UPP FLER MÖJLIGHETER. NÄR BOLAG BACKAR KANSKE KVINNOR SER EN MÖJLIGHET ATT FÅ EN VD-ROLL. SOM KVINNA KANSKE MAN FÅR TA SIN CHANS.”

Börsbolagens sätt att bemöta nya obeprövade vd:ar påminner något om den hårt kritiserade nollningen på svenska universitet. Då nästa årskull utmanas med uppdrag som är ömsom omöjliga och ömsom förnedrande.

En annan vd-kvinna berättar att hon blivit chef för ett produktområde som låg dubbelsiffrigt på minusresultat. Nästa uppdrag, när hon gick vidare till en roll som vd, fick hon uppgiften att få ihop en splittrad organisation:

”INGEN VILLE TA DEN ROLLEN OCH DÅ SA MIN CHEF ATT JAG FÅR TA DET, FÖR ATT JAG HAR MODET OCH FÖR ATT JAG VILL.”

Att vd-kvinnor får svåra uppdrag att ta över bolag i kris kan också spå på en stereotyp bild av kvinnor som sämre ledare. Då kvinnor på vd-posten fortfarande är en ovanlig syn bedöms de i högre grad utifrån sitt kön, inte sin kompetens. Forskning visar att när ett företags prestation sjunker under tiden företaget leds av en kvinna eller chef med minoritetsbakgrund ersätts de oftast av en vit man. Av de vd-kvinnor som bytts ut under de senaste 5 åren har också 18 bytts ut mot män.

Spelreglerna för vd:ar som tar städjobb är dessutom extrema. Om en kvinna misslyckas med ett svårt vd-uppdrag är risken att hon inte får en till chans. Får hon en chans till måste hon ofta bevisa sin kompetens gång på gång. För företag innebär det att de tappar kompetenta medarbetare för att de har fler hinder att ta sig över. Forskning visar också att kvinnor ofta är vd under en kortare period än män, vilket gör omständigheterna för att vända ett redan krisande bolag ännu svårare. De senaste fem åren har vd-män i snitt suttit på sin post i 3 år, medan motsvarande siffra för vd-kvinnor är 2,8 år.

ANTAL ÅR EN VD-MAN SITTE
PÅ SIN POST*

3år

ANTAL ÅR EN VD-KVINNA
SITTE PÅ SIN POST*

2,8år

*Sett till de senaste fem åren

VD-KVINNA INOM INDUSTRI

“När bolag backar kanske kvinnor ser sin möjlighet att få en vd-roll. Som kvinna kanske man får ta sin chans.”

FEM TIPS FÖR FLER VD-KVINNOR

I arbetet med rapporten har Allbright intervjuat vd-kvinnor som vet vad som krävs för att fler kvinnor ska kunna bli vd i framtiden. På så vis kan börsbolagen skörda kunskapen hos hela befolkningen och bygga ett slagkraftigare näringsliv. Nedan har vi samlat fem tips från börsens vd-kvinnor.



1. SERIÖS REKRYTERING LEDER TILL JÄMSTÄLLDHET

En av vd-kvinnorna som intervjuats menar att bolaget lyckats uppnå jämställdhet på högsta nivå genom stort fokus på en gedigen rekryteringsprocess. Bolaget plockar inte in personer från de personliga nätverken utan ser till att kompetens är det som avgör i varje rekrytering. Bolaget har på grund av detta uppnått jämställdhet som en bonus. Att bolaget tidigt blev jämställda på högsta nivå har också attraherat fler kvinnor att söka jobb hos dem.



2. HÖGSTA CHEFEN SITTER PÅ ANSVAR

Bolagens högsta chefer sitter på den yttersta makten att rekrytera och befordra andra till högsta nivå. En vd-kvinna lyfter att hon tagit sig fram tack vare modiga chefer som vågat tänka nytt och lyfta henne till högt uppsatta positioner inom en mansdominerad bransch.



3. JÄMSTÄLLDHET INGET SIDOPROJEKT

Vid ett bolag hade en stiftelse startats upp vid sidan av den ordinarie verksamheten där målet var att diskutera hur bolaget kunde bli jämställt. Att se jämställdhet som ett sidoprojekt är fortfarande ett alltför vanligt snedsteg hos många bolag. För att skapa reell förändring måste bolagen inse att jämställdhet är en framgångsfaktor, som påverkar allt från kompetensförsörjning till innovation.



4. ENSAM INTE STARK

Flera vd-kvinnor lyfter att de ställt krav på att det ska finnas både män och kvinnor bland kandidaterna när det rekryteras. En av vd-kvinnorna har även startat ett kvinnligt nätverk och rekryterat en HR-chef som också varit drivande i frågan om ökad diversifiering. Hon menar att engagemang på högsta nivå är av yttersta vikt för att driva igenom förändring i hela organisationen. Frågan måste ägas av vd men vd kan inte driva frågan ensam.



5. NÄTVERK FORTSATT ALLTFÖR TUNG MERIT

En vd-kvinna lyfter att hon lyckats bygga ett nätverk för att ta sig framåt men menar samtidigt att hon hade haft ett större nätverk om hon hade gått på Handelshögskolan eller varit från Östermalm. Att nätverk fortfarande är många vd:ars högsta merit leder till att bolag missar kvalificerad arbetskraft bortom de egna nätverken.

TIDIGARE RAPPORTER

NOVEMBER 2021



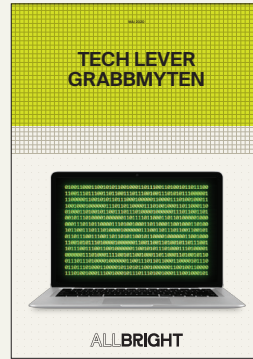
MARS 2021



OKTOBER 2020



MAJ 2020



OKTOBER 2019



APRIL 2019



OKTOBER 2018



MARS 2018



SEPTEMBER 2017



MARS 2017



MARS 2016



SEPTEMBER 2015



MARS 2015



NOVEMBER 2014



MARS 2014



NOVEMBER 2013



FEBRUARI 2013



SEPTEMBER 2012



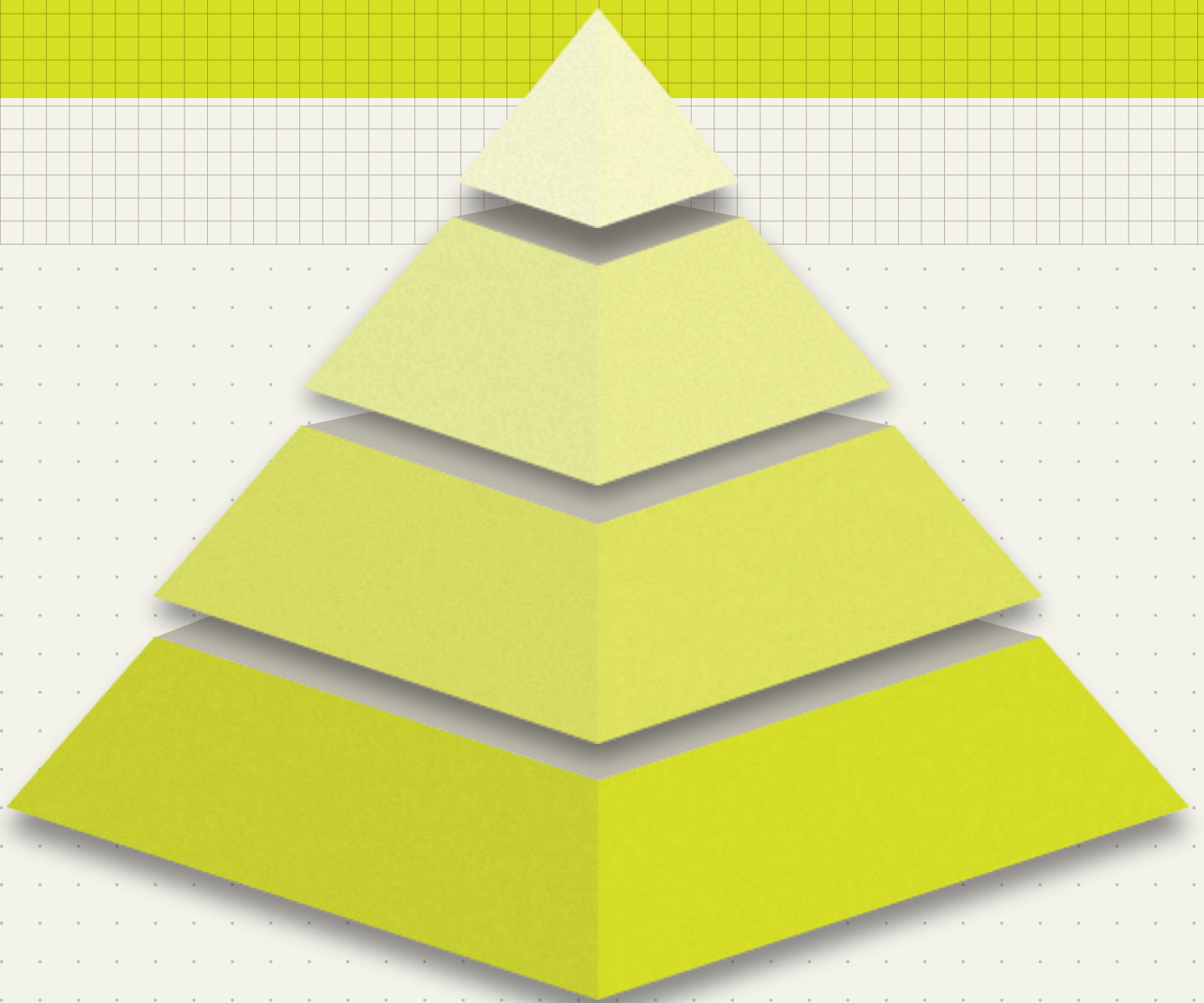
FEBRUARI 2012



VI SOM ARBETAT MED RAPPORTEN

Allbright: Claes Hemberg, Maija Inkala, Omar Bellini.
Praktikant: Kajsa Hammarlund
Volontärer: Cissy Avrin, Ingrid Fagerström och Johan Bäckman Berg.

Data är insamlad mellan december 2021 - januari 2022



ALLBRIGHT