



100-listan

Kompetens och jämställdhet i styrelser

En undersökning genomförd bland bolagsstyrelser i Östergötland, Sörmland och Gotland.

Genomförd av Webropol
Augusti 2017



WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

Innehållsförteckning

Information om undersökningen	3
Sammanfattning	4
Bakgrundsinformation	5
Resultat totalt	6
Styrelseledamöter	9
Kompetenser i styrelsen	13
Valberedning	18
Styrelseledamöter	20
Jämställdhet	22
100-listan	30
Resultat per region 2017	31
Resultat Östergötland, årsjämförelse 2015-2017	43



Information om undersökningen

Syfte

Webropol har under maj-augusti 2017 genomfört en undersökning på uppdrag av Östsvenska Handelskammaren. Syftet med undersökningen är att ta reda på hur jämställdheten ser ut i företagsstyrelser belägna på Gotland, i Sörmland och Östergötland.

Datainsamling

Undersökningen genomfördes som en webbenkät med 5 påminnelser och 3 kontaktförsök har gjort till varje respondent via telefon. Totalt var det 122 av 343 personer som besvarade enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 36 procent. Webbenkäten skickades ut onsdag den 17/5 därefter skickades påminnelser ut den 24/5, 31/5, 9/6, 9/8, och 15/8.

Josefin Linebäck har varit projektledare och har tillsammans med Petra Rudholm och Jonatan Johansson genomfört analysen. Anna Axelsson har varit ansvarig på Östsvenska Handelskammaren.

Antal utskick	Utskicksdag (17/5)	Svarsfrekvens					Slutlig
		Innan P1 (24/5)	Innan P2 (31/5)	Innan P3 (9/6)	Innan P4 (9/8)	Innan P5 (15/8)	
343	Onsdag	10%	16%	20%	31%	33%	36%

Sammanfattning

Om undersökningen

Undersökningen genomfördes under maj-augusti 2017 som en webbenkät. Totalt besvarade 122 av 343 VD:ar enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 36 procent. Av de som inte svarat, har de flesta uppgett att det är på grund av tidsbrist.

Av de företag som är representerade i årets undersökning så är det betydligt färre stora företag. Detta beror på att i årets undersökning så har man varit mer selektiv med att företagen skall ha sitt huvudkontor i någon av regionerna som undersöks. Detta skiljer sig från 2016 då flertalet företag med dotterbolag i Östergötland var inkluderade i undersökningen.

Syftet med undersökningen är att ta reda på hur jämställdheten ser ut i företagsstyrelser.

Övergripande resultat

I 2017 års undersökning ser vi att de flesta VD:ar representerar små och medelstora företag och de flesta har en årsomsättning mellan 100-499 mkr. De mest frekvent representerade branscherna är tillverkning, fastighet och byggbranschen.

Kvinnor är underrepresenterade i styrelseledamotposterna hos de tillfrågade företagen, och fördelningen ser liknande ut mellan samtliga regioner.

Ekonomi är den mest frekvent representerade kunskapen hos styrelserna och marknadsföring är den kompetens som flest respondenter anger som saknad i styrelsen.

Nya styrelseledamöter hittas vanligen "internt via ägare" eller "genom personliga nätverk". Medan 0% har uppgett att de hittat nya styrelseledamöter via "styrelsebank hos Östsvenska Handelskammaren" och "via 100-listan".

Bakgrundsinformation

Antal anställda inom hela verksamheten?	Totalt	Gotland	Sörmland	Östergötland		
	2017	2017	2017	2017	2016	2015
Mindre än 49	38 %	64 %	23 %	36 %	19 %	38 %
50-99	25 %	23 %	43 %	19 %	15 %	26 %
100-249	23 %	5 %	20 %	30 %	37 %	18 %
250-499	10 %	9 %	13 %	9 %	10 %	10 %
Fler än 500	4 %	0 %	0 %	7 %	8 %	8 %

Ange ert företags årsomsättning?	Totalt	Gotland	Sörmland	Östergötland	
	2017	2017	2017	2017	2016
10-19 mkr	1 %	0 %	0 %	1 %	2 %
20-49 mkr	2 %	5 %	0 %	1 %	8 %
50-99 mkr	13 %	50 %	7 %	4 %	12 %
100-499 mkr	61 %	32 %	80 %	61 %	37 %
500-999 mkr	11 %	9 %	3 %	14 %	12 %
1 000 mkr eller mer	13 %	5 %	10 %	17 %	29 %

RESULTAT TOTALT 2017



Branschtillhörighet

Vilken bransch tillhör verksamheten?	Gotland	Sörmland	Östergötland	Totalt
Antal svarande	22	30	70	122
Tillverkning	9 %	30 %	20 %	20 %
Fastighetsverksamhet	5 %	13 %	19 %	15 %
Byggverksamhet	14 %	13 %	11 %	12 %
Transport och magasinering	9 %	7 %	7 %	7 %
Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	14 %	10 %	3 %	7 %
Försörjning av el, gas, värme och kyla	9 %	0 %	6 %	5 %
Jordbruk, skogsbruk och fiske	5 %	3 %	3 %	3 %
Hotell- och restaurangverksamhet	9 %	0 %	1 %	2 %
Informations- och kommunikationsverksamhet	0 %	0 %	4 %	2 %
Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering	0 %	7 %	0 %	2 %
Finans- och försäkringsverksamhet	5 %	0 %	1 %	2 %
Utbildning	0 %	3 %	1 %	2 %
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	0 %	0 %	1 %	1 %
Vård och omsorg; sociala tjänster	0 %	0 %	1 %	1 %
Annan verksamhet*	23 %	13 %	20 %	19 %

*För annan verksamhet, se nästa sida.

Branschtillhörighet

Vilken bransch tillhör verksamheten?

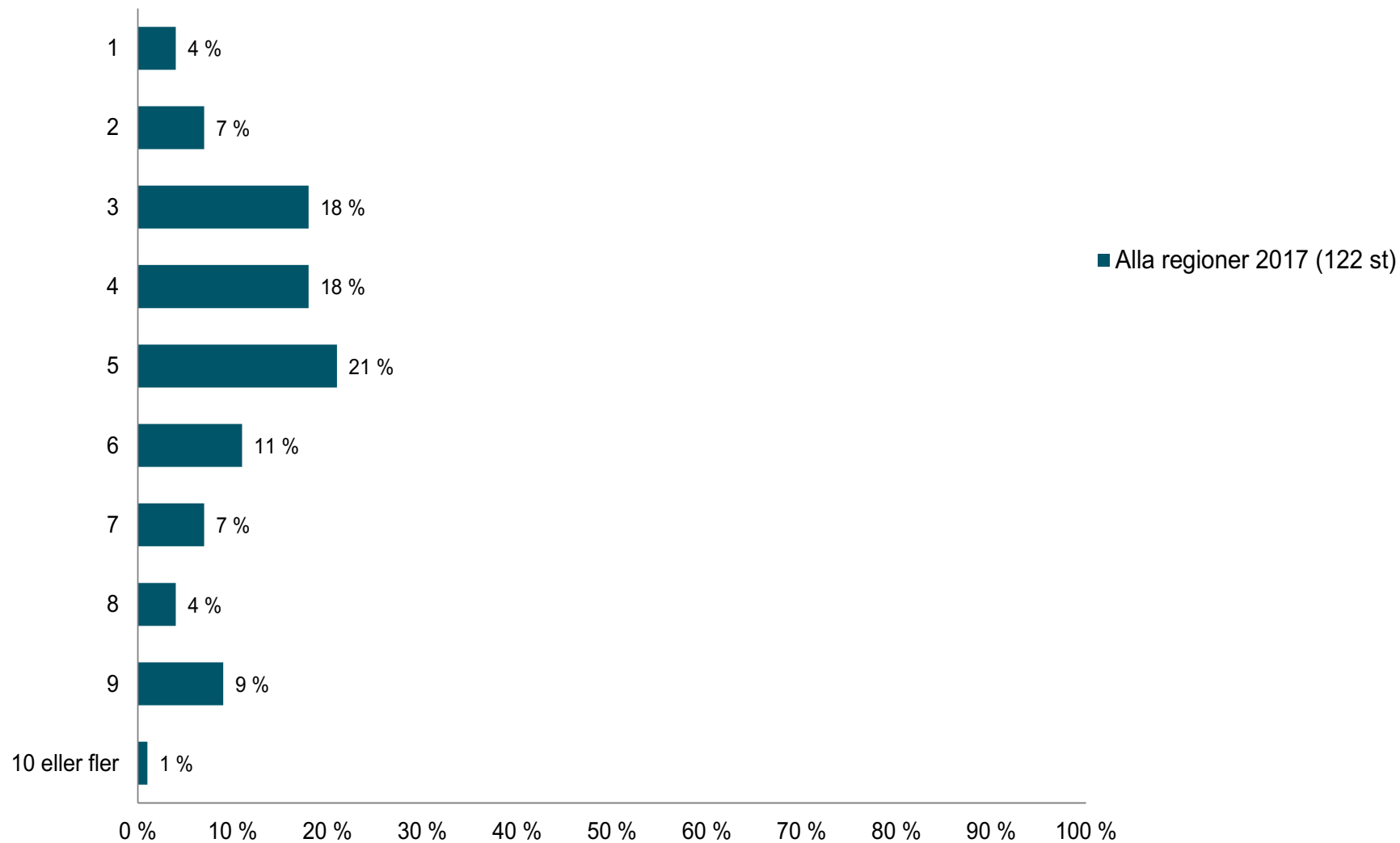
Antal svarande: 23 st

- Livsmedelstillverkning
- Handel
- Media
- livsmedels grossist
- Handel byggnadsvaror
- Bilbranschen
- Utveckling försäljning av tunga maskiner
- Försäljning av utrustning för avfallshantering
- Drivmedel
- Grossist/Handel
- Detaljhandel
- Industriservice
- gruv & anläggning
- FM bolag landstingsägt
- Bildetaljströrelse
- tidningstryckning
- Försäljning doesel
- Försäljning av kläder och utrustning till Fitness branschen
- Återvinning
- Industriell handel
- Telekommunikation Infrastruktur
- Grossist storköksutrustning
- Försäljning livsmedel

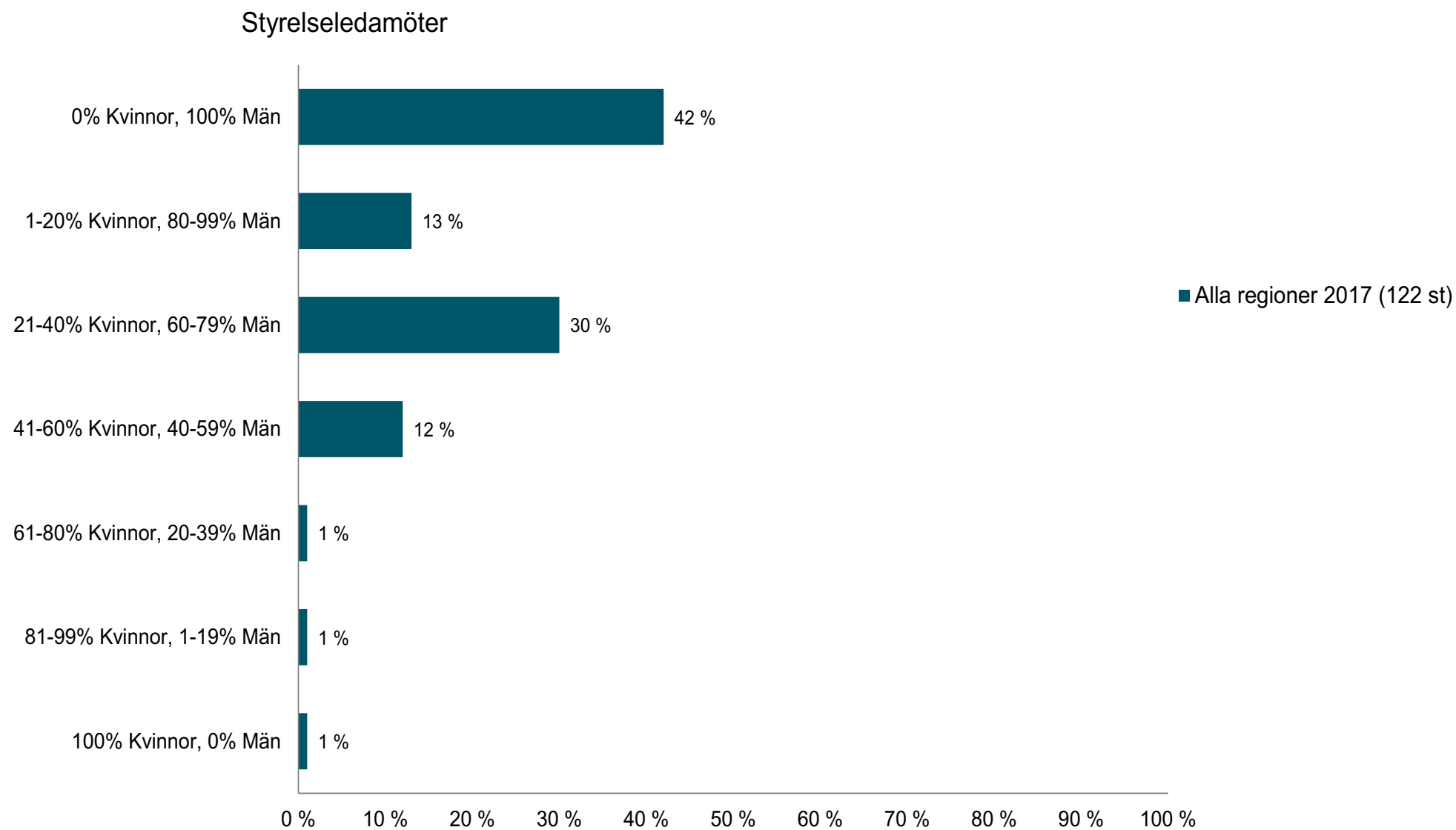


Styrelseledamöter

Hur många ordinarie styrelseledamöter har ni totalt?



Styrelseledamöter



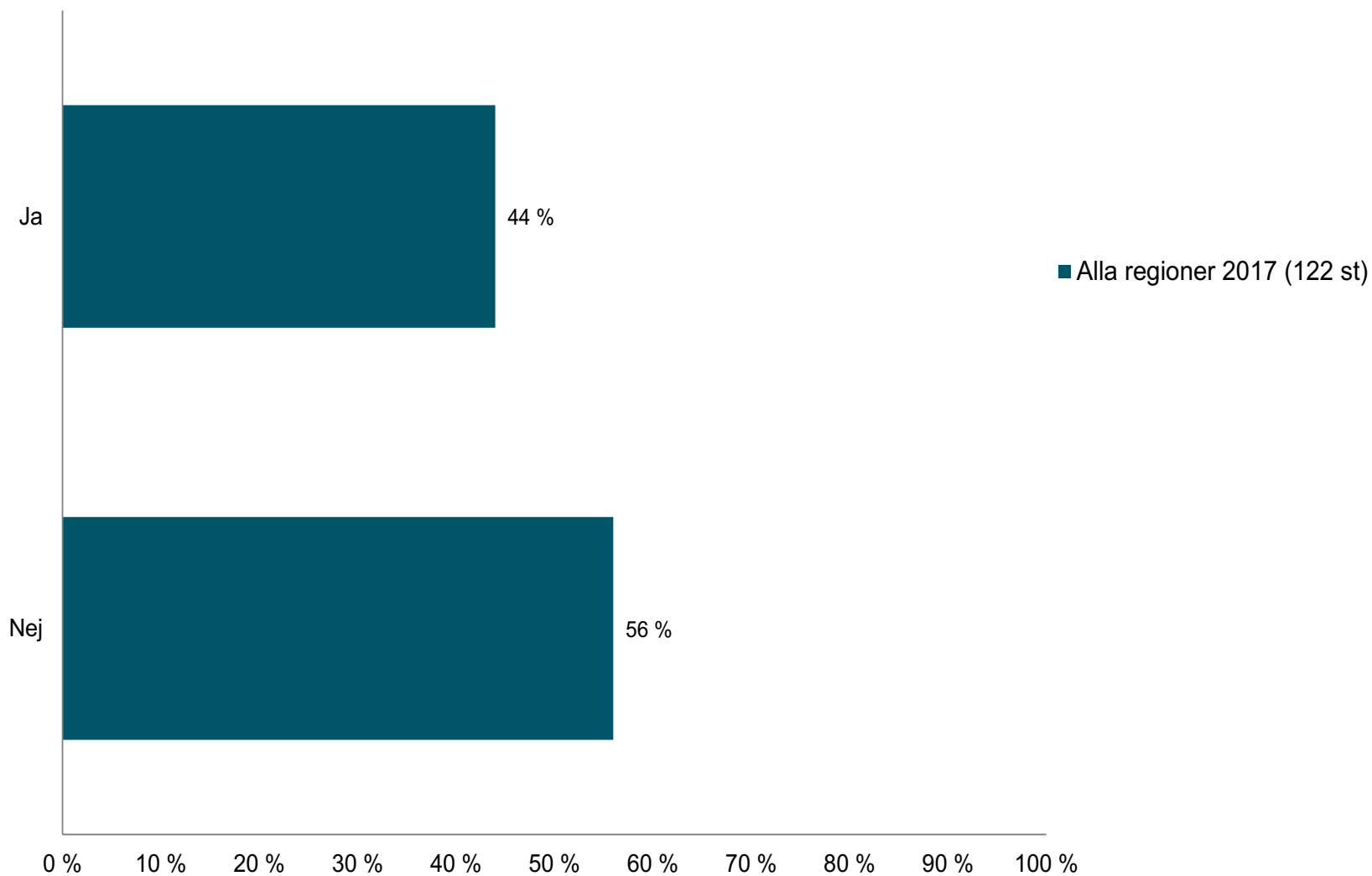
Styrelseledamöter

	Östergötland 2017	Östergötland 2016	Östergötland 2015
Antal styrelseledamöter	349	226	223
Antal kvinnliga styrelseledamöter	72	60	52
Procentuellt antal kvinnor	21 %	27 %	23 %

	Totalt 2017	Gotland 2017	Sörmland 2017	Östergötland 2017
Antal styrelseledamöter	596	97	150	349
Antal kvinnliga styrelseledamöter	129	24	33	72
Procentuellt antal kvinnor	22 %	25 %	22 %	21 %

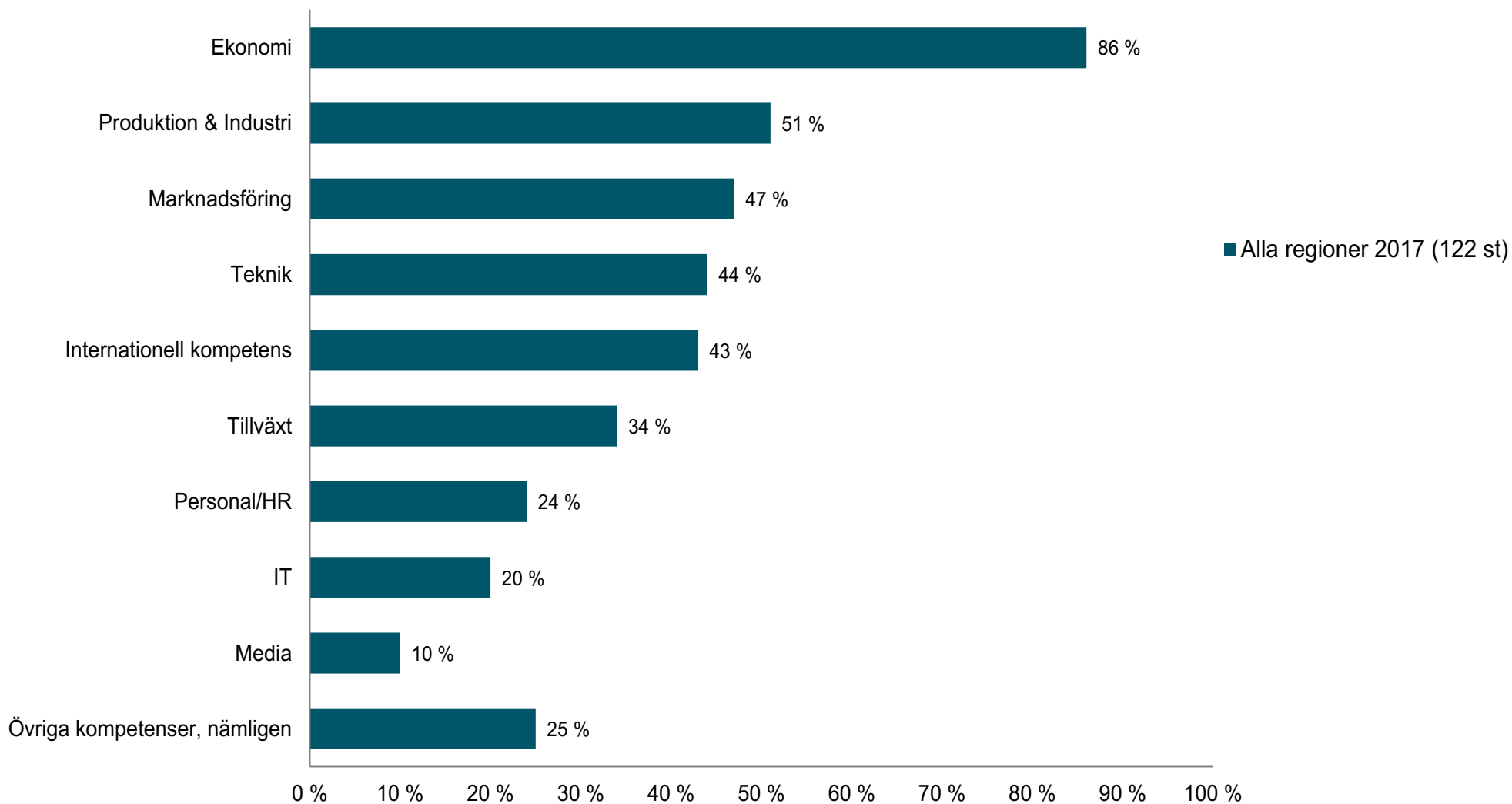
Styrelseledamöter

Har ni externa styrelseledamöter i nuvarande styrelse?



Kompetenser i styrelsen

Vilka kompetenser har ni representerade i styrelsen?



Kompetenser i styrelsen

Vilka kompetenser har ni representerade i styrelsen? - Övriga kompetenser, nämligen

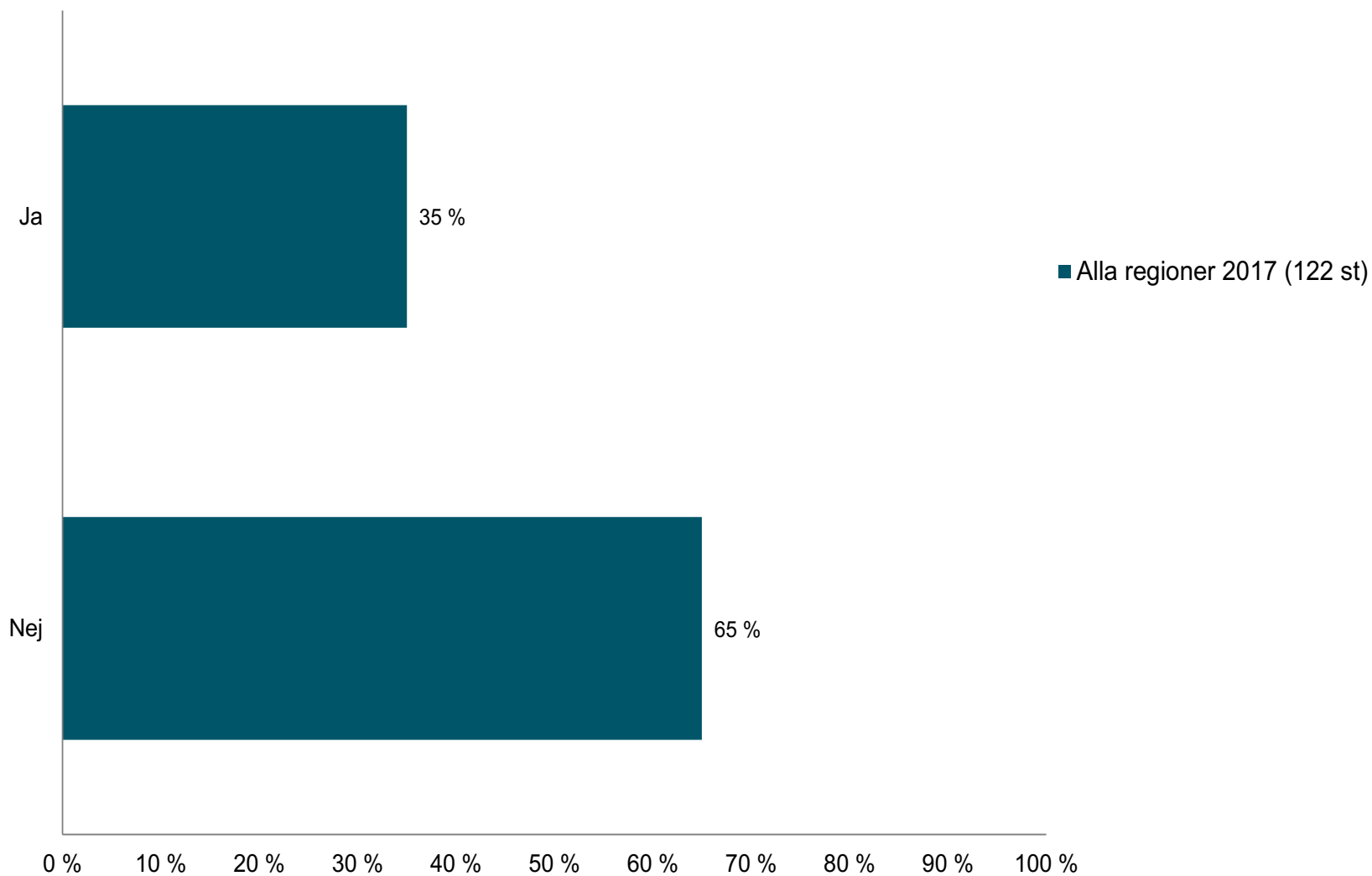
Antal svarande: 30 st

- Juridik (7 st)
- Politisk (6 st)
- Finansiell/Bank (5 st)
- Ägare/Entreprenör (3 st)
- Försäljning (2 st)
- Fastighetskompetens (2 st)
- M&A
- Miljö
- Affärsutveckling, inköp
- Vård, företagande, säkerhet, service
- CEO koncern
- Lobby, omvärld
- Dagligvaruhandel
- Fackliga representanter
- Medicinsk kompetens
- Logistik



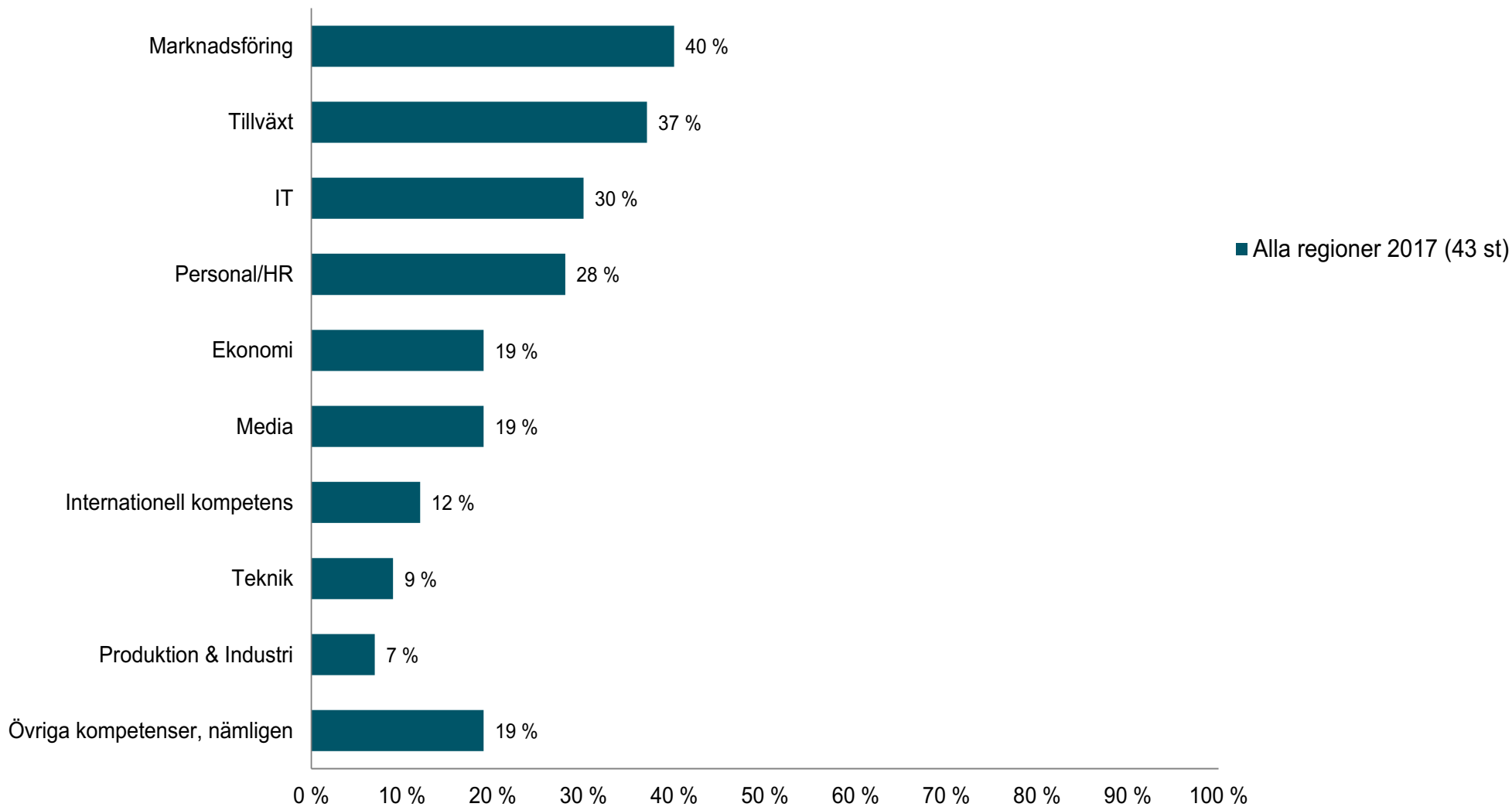
Kompetenser i styrelsen

Finns det kompetenser som ni idag saknar i styrelsen?



Kompetenser i styrelsen

Vilka kompetenser saknas i styrelsen?



Kompetenser i styrelsen

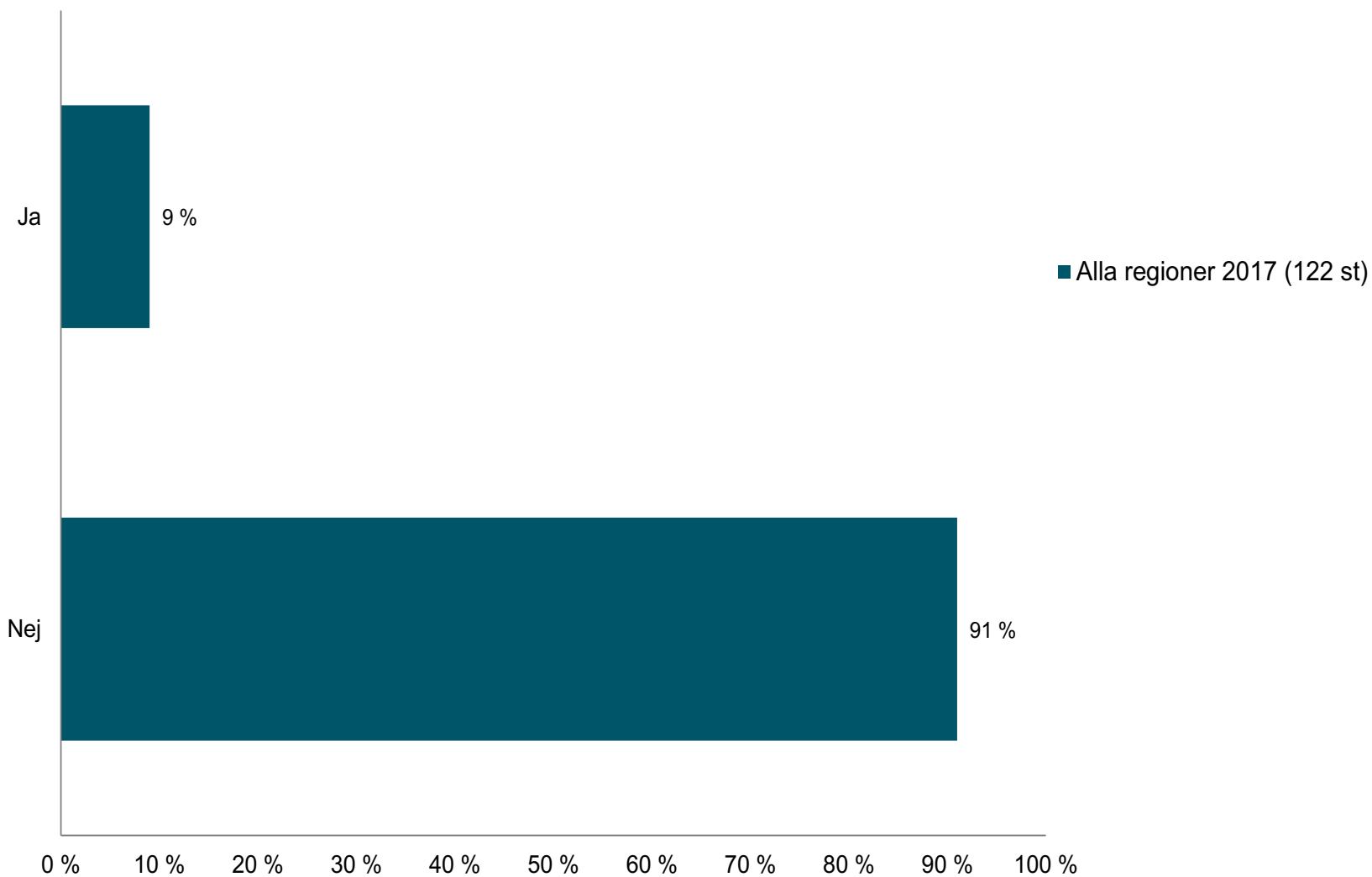
Vilka kompetenser saknas i styrelsen? - Övriga kompetenser, nämligen

Antal svarande: 8 st

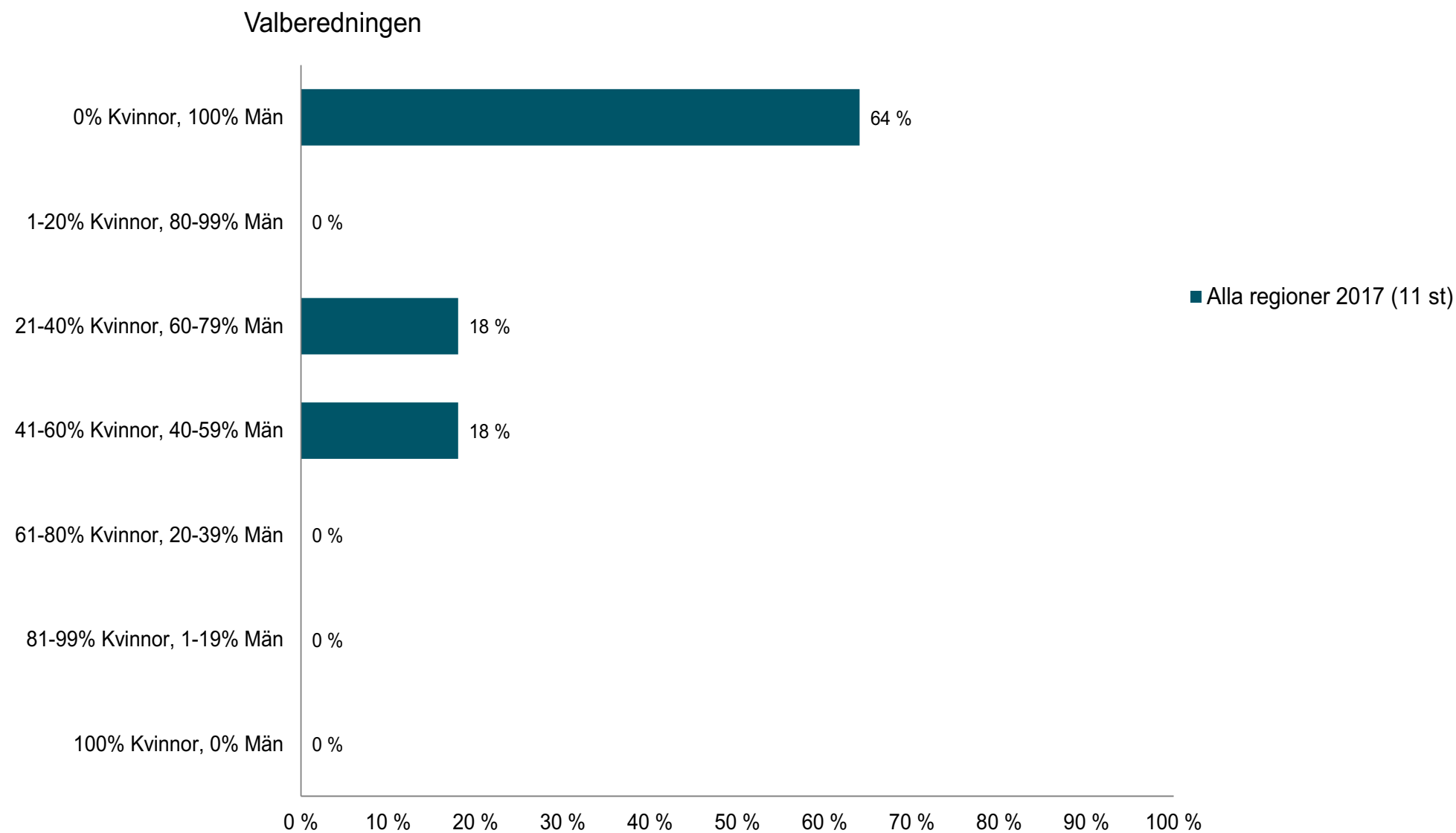
- Strategisk försäljning
- Branchkompetens inom verksamhetsområdet
- Bolagsstyrning
- Fastighetskompetens
- ren branschkunskap Facility Management
- Kvinnlig
- strategiskt arbete
- politik

Valberedning

Har ni en valberedning?

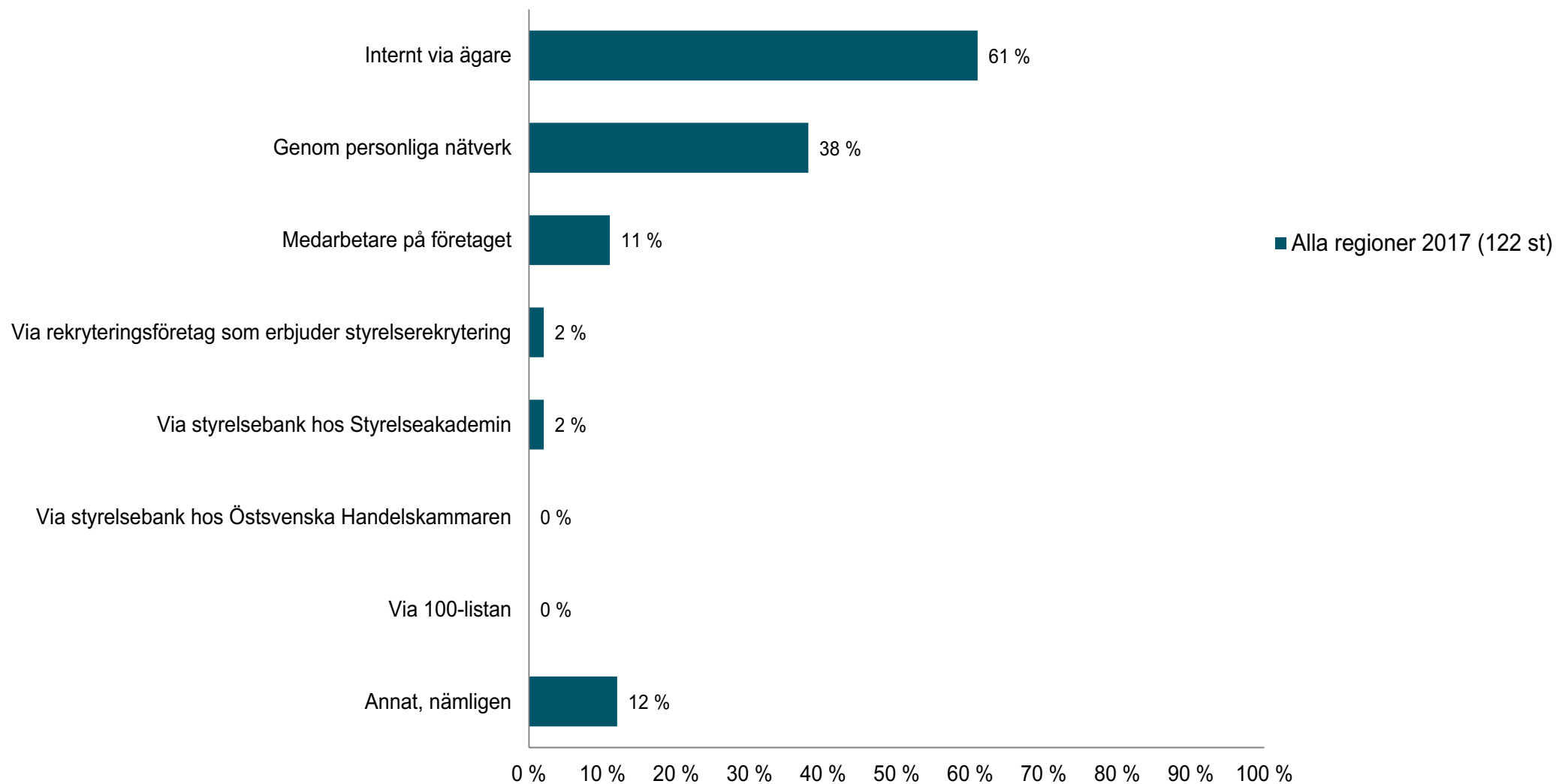


Valberedning



Styrelseledamöter

Var söker ni nya styrelseledamöter?



Styrelseledamöter

Var söker ni nya styrelseledamöter? - Annat, nämligen

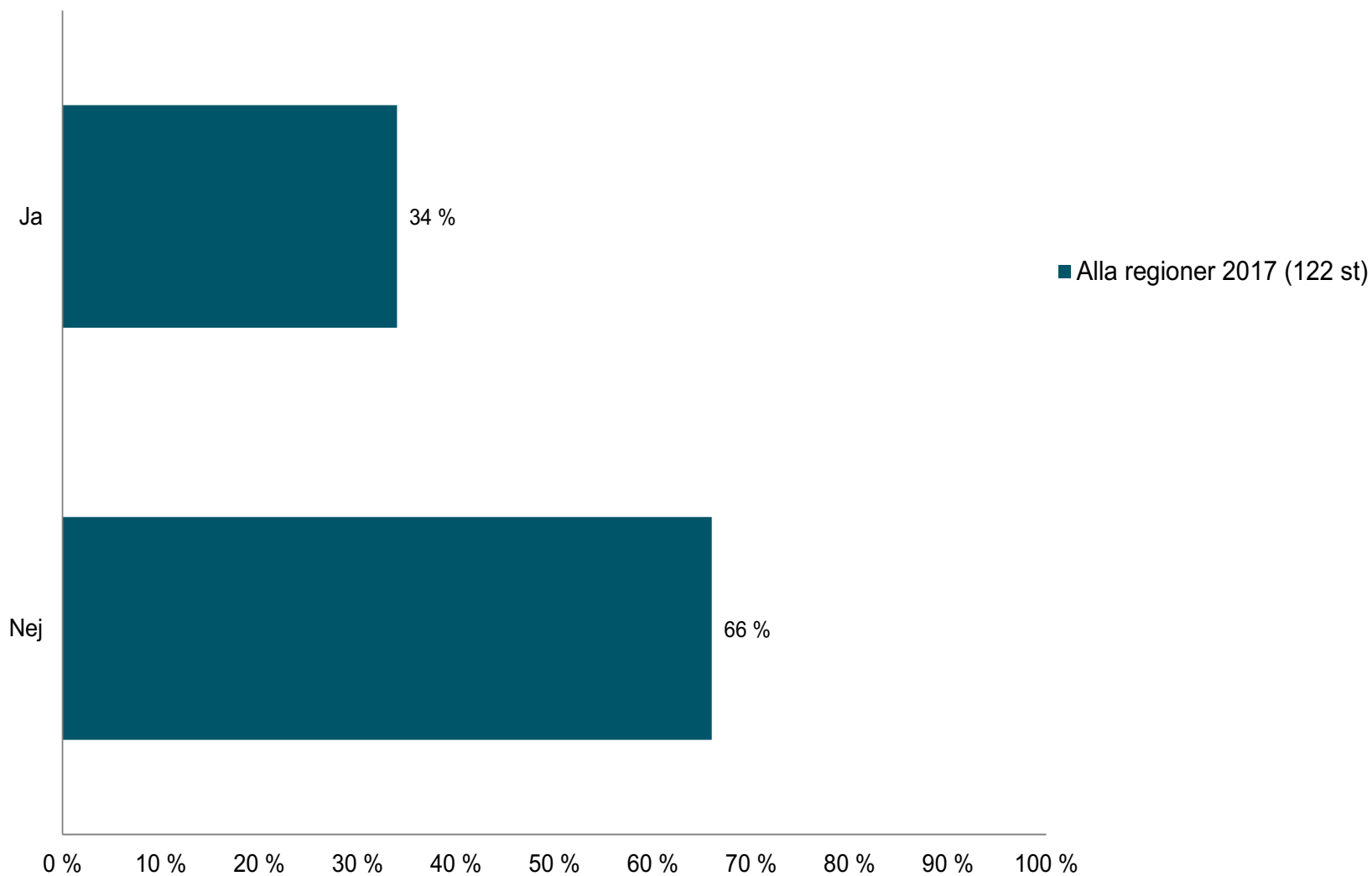
Antal svarande: 15 st

- Politiskt tillsättning (8 st)
- Vi söker inga (4 st)
- Koncernledning (2 st)
- Vet ej, styrelse/valöberedningsfråga, ej CEO-fråga (vilket jag är)



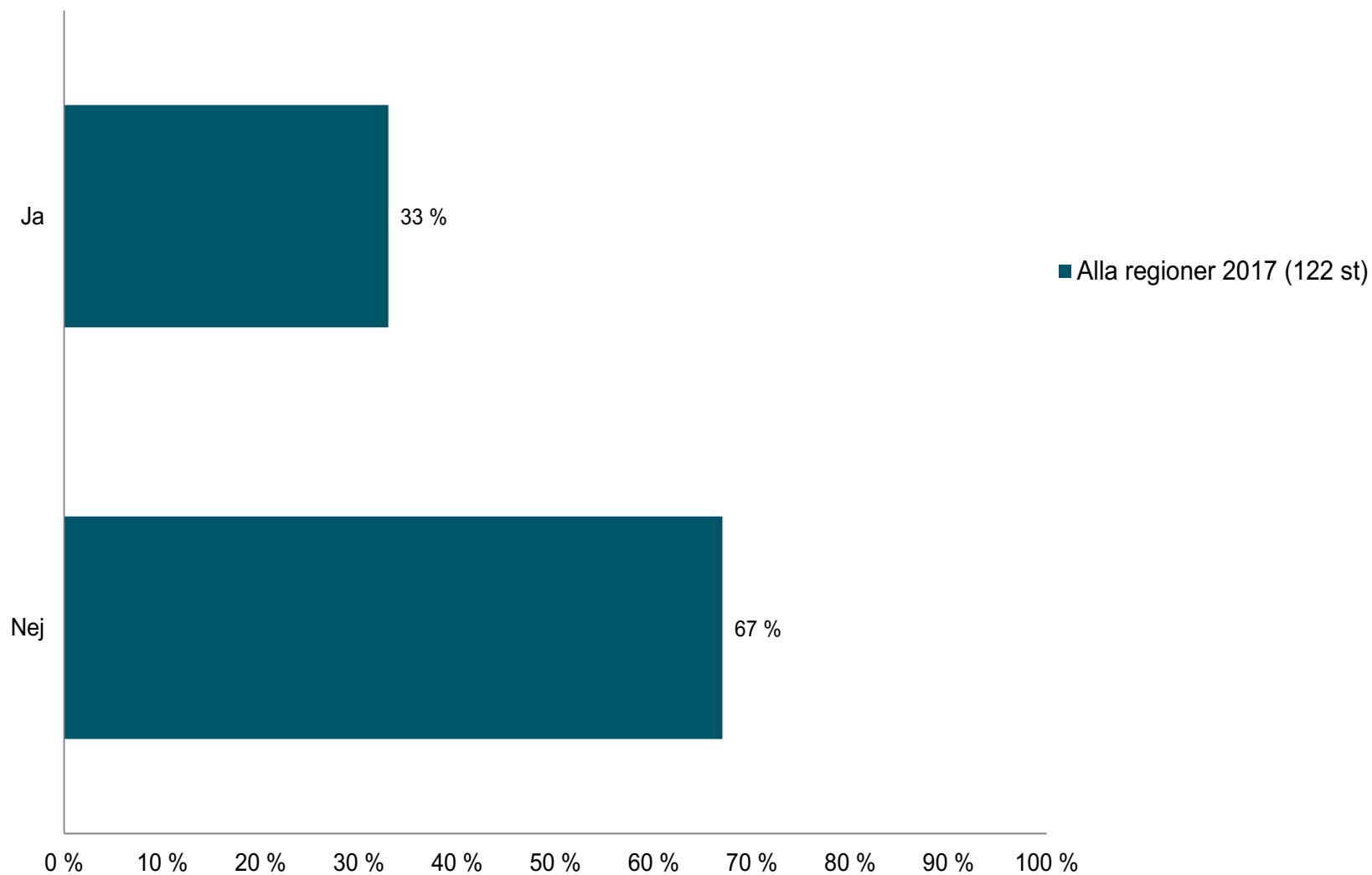
Jämställdhet

Har ni en uttalad målsättning att eftersträva en jämställd styrelse?



Jämställdhet

Arbetar ni för att öka andelen kvinnor i styrelsen?



Jämställdhet

Hur arbetar ni med att öka andelen kvinnor i styrelsen?

Antal svarande: 23 st

- Att alltid vara öppen för att hitta personer med dokumenterad kompetens samt att söka brett och inte bara inom den egna industrisfären.
- genom att leta kompetenta kvinnor
- Genom att aktivt försöka få in kvinnor den kompetens vi söker
- Det är en rent intern koncern styrelse. Vi arbetar med att öka antalet kvinnor på ledande befattningar och därmed få kvinnor i styrelsen. Det har tidigare funnits 30% kvinnor i styrelsen men då dessa gått vidare till andra uppgifter har fördelningen förändrats.
- Genom breddning av våra nätverk
- Politisk "vilja"
- Andelen kvinnor har varierat i styrelsen. För några år sedan var både ordförande och vice ordförande kvinnor. Vi arbetar i en mansdominerad bransch där andelen kvinnliga chefer inom koncernen som helhet är 12%, med ett fåtal av dessa med kunskap om vår specifika bransch. Det görs alltid en genomlysning av potentiella kvinnliga ledamöter vid annan ledamöts avgång ur styrelsen.
- Nästa kandidat har vi som målsättning att rekrytera en kvinna.
- Via nätverk
- Den politiska organisationen i Söderköping arbetar med detta.
- Ännu så länge genom egen "headhunting"
- Vår nyinvalda ej tillsatta styrelsemedlem är kvinna
- Interna rekryteringen inriktar sig på att få kvinnliga medarbetare till att engagera sig i styrelsearbetet.
- Det finns målsättning för rekrytering av kvinnor inom koncernen och det är därifrån styrelseledamöter rekryteras.
- Börjar med en jämställd ledningsgrupp
- Vi arbetar utifrån vårt kompetensbehov
- Via egna nätverk
- Styrelsen tillsätts av ägaren Katrineholms Kommun och tillsätts politiskt via mandatfördelningen i kommunen.
- interna nätverk och även externa fokus från ägarhåll

Jämställdhet

Hur arbetar ni med att öka andelen kvinnor i styrelsen?

Antal svarande: 23 st

- Landstinget i stort arbetar för att föra fram kvinnor i alla olika sammanhang. LF utser ledamöter och styr därmed även könsfördelningen. VD är också kvinna och utses av styrelsen respektive landstingsdirektören.
- Hela koncernen ser med vikt på jämställdhet, men vi har inte kommit in i styrelserummen än riktigt.
- Uppmuntrar potentiella kvinnliga kandidater inom den koncern som bolaget tillhör att ta på sig styrelseuppdrag.
- Vi för diskussioner om kommande styrelseledamöter (liksom ledningsgrupp inom företaget) och i dessa är försöken att få en diversifiering mycket viktig.



Jämställdhet

Varför arbetar ni inte med att öka andelen kvinnor i styrelsen?

Antal svarande: 55 st

- Är 50 % i dag och det passar oss.
- Kompetens är viktigare än kön, just nu är det fler män än kvinnor om något år är det kanske tvärtom
- Redan majoritet av kvinnor.
- för vi går bara på kompetens. inte på kön! det spelar ingen som hållst roll vilket kön man har!
- Inget självändamål för oss. Tyvärr är branschen i sig mansdominerad.
- Jag är ej styrelsemedlem, så mina svara (denna och tidigare) bygger bara på att jag inte har insikt i frågorna avseende styrelsens syn på desamma
- 3 av 5 är kvinnor. Vi fokuserar på kompetens inte kön.
- Kön fördelningen är 50/50. Kompetens är viktigast.
- Kön, hudfärg mm spelar ingen roll. Kompetens avgör till 100% Merparten av styrelsen består av representanter från vår ägare och det är de som tillsätter.
- Styrelsen representeras av ägarna
- Vi ser kompetensområden i första hand om det sedan är man eller kvinna kvittar. Skulle däremot kompetenserna vara lika ser vi gärna en kvinna
- Jag tycker inte att det är i första hand jag som vd som ska svara på denna fråga. Jag är inte med i resonemanget om vilka som ska arbeta i styrelsen. Detta torde vara en ägarfråga. Ägarna tillsätter styrelsen.
- Vi har redan en jämställd styrelse idag.
- De som arbetar i styrelsen är ansvariga inom bolaget och därmed blir det ett utfall.
- Liten styrelse som utgår ifrån befattning i moderbolag.
- Tillsätter efter kompetens. Kön är oväsentligt.
- Inget behov
- Utgår från kompetensprofil
- Litet bolag inga intent tillgängliga kompetenser
- Är ingen målsättning just nu.



Jämställdhet

Varför arbetar ni inte med att öka andelen kvinnor i styrelsen?

Antal svarande: 55 st

- Vi har en bra fördelning
- vi är redan jämställda
- Vi eftersträvar kompetens oavsett kön
- Vi behöver ha fler män i styrelsen
- Det är ingen prioriterad fråga för ägaren
- Söker kompetens framför kön
- ägarna tillsätter styrelsen
- Det är en intern styrelse, vi har 1/3 redan
- 50% är redan kvinnor
- Vi har inom koncernen inte någon specifik policy baserat på kön.
- Kompetensen ska avgöra vem som ska sitta i styrelsen, inte kön.
- Styrelsearbetet är egentligen inte aktivt alls.
- Det är redan bra fördelning.
- Vi eftersträvar att ha rätt kompetens i styrelsen, detta oavsett om det är man eller kvinna.
- koncernledning utgör styrelse i dotterbolag
- Styrelserepr utses i en politisk process
- Vi har redan majoriteten kvinnor
- Politiskt styrd verksamhet
- Kvinna eller man spelar ingen roll, det är viss kompetens vi söker vid rekrytering av ny styrelsemedlem.
- För att styrelsen är jämställd idag.
- Ser mer på kompetens än kön
- har balans
- Familjeföretag
- Är en ägarfråga, styrelsen tillsätts av ägarrepresentanterna



Jämställdhet

Varför arbetar ni inte med att öka andelen kvinnor i styrelsen?

Antal svarande: 55 st

- Inget behov
- Genus frågan är underordnad kompetens- och behovsfrågan.
- Vi eftersöker specifika kompetenser och väljer den mest lämpade kandidaten.
- Frågan har inte uppmärksammats
- Vi har bara en styrelsemedlem och har inga planer på att utöka. Så vi arbetar inte aktivt med frågan
- Inget aktivt arbete för tillfället. Ägare och Styrelseordförande driver inte frågan.
- Vi har enganska jämställd styrelse med den kompetens som vi anser är lämplig
- Bara huvudägarna och VD i styrelsen
- Vi pratar om det men har inte kommit dit ännu. Så länge vi inte har någon kvinna i styrelsen så kan jag inte säga att vi arbetar med det.
- Kompetens i styrelsesammansättningen är avgörande, inte könsfördelning
- För att vi i dagsläget inte har ett aktivt styrelsearbete.

Jämställdhet

Om du har övriga kommentarer eller förslag kan du lämna dessa här!

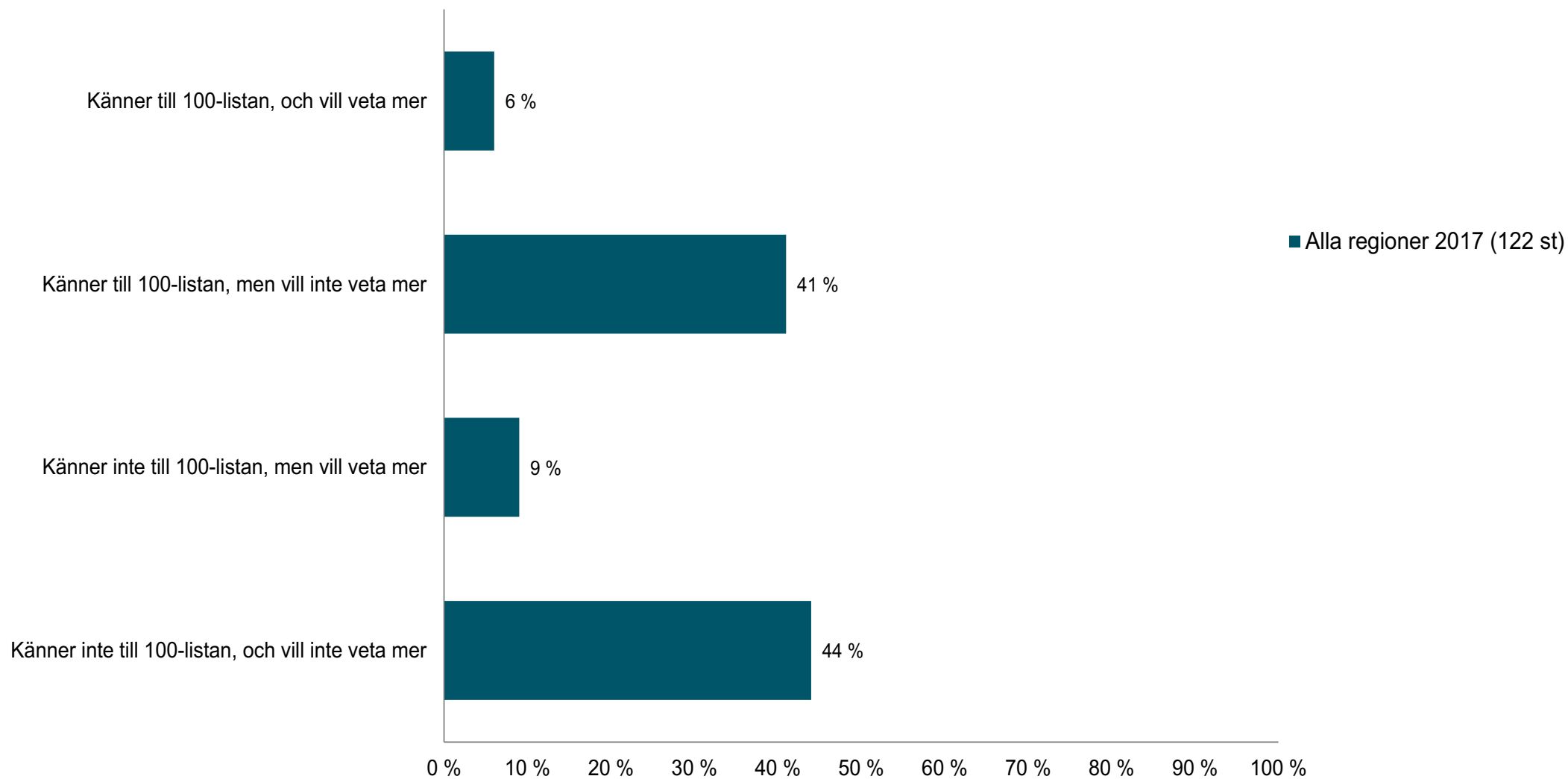
Antal svarande: 7 st

- När det gäller val av styrelsemedlemmar är det alltid kompetensen och erfarenheten som sätts i första rum. Om man strävar efter att finna fler kvinnliga kandidater är det klokt att leta hos dem som är 50 +.
- jag ser gärna att ni inte har könsrelaterade frågor när ni gör undersökningar ,då det är förlegat och tillhör den gamla generationen.
- Ja, förutsätt inte att VD har detaljkoll på hur styrelsen tänker och agerar i frågor kring jämställdhet.
- Undersökningen bedömer jag får säkrare svar om styrelseordförande ombeds att svara på frågorna.
- Bra initiativ med 100-listan.
- Utbildning för styrelse och VD sker löpande genom Styrelseakademien.
- Vissa av tidigare frågor är svårt med bara ja o nej som alternativ. Om frågorna är utformade så bör möjlighet till kommentar ges.



100-listan

Känner du till 100-listan och vill du veta mer?

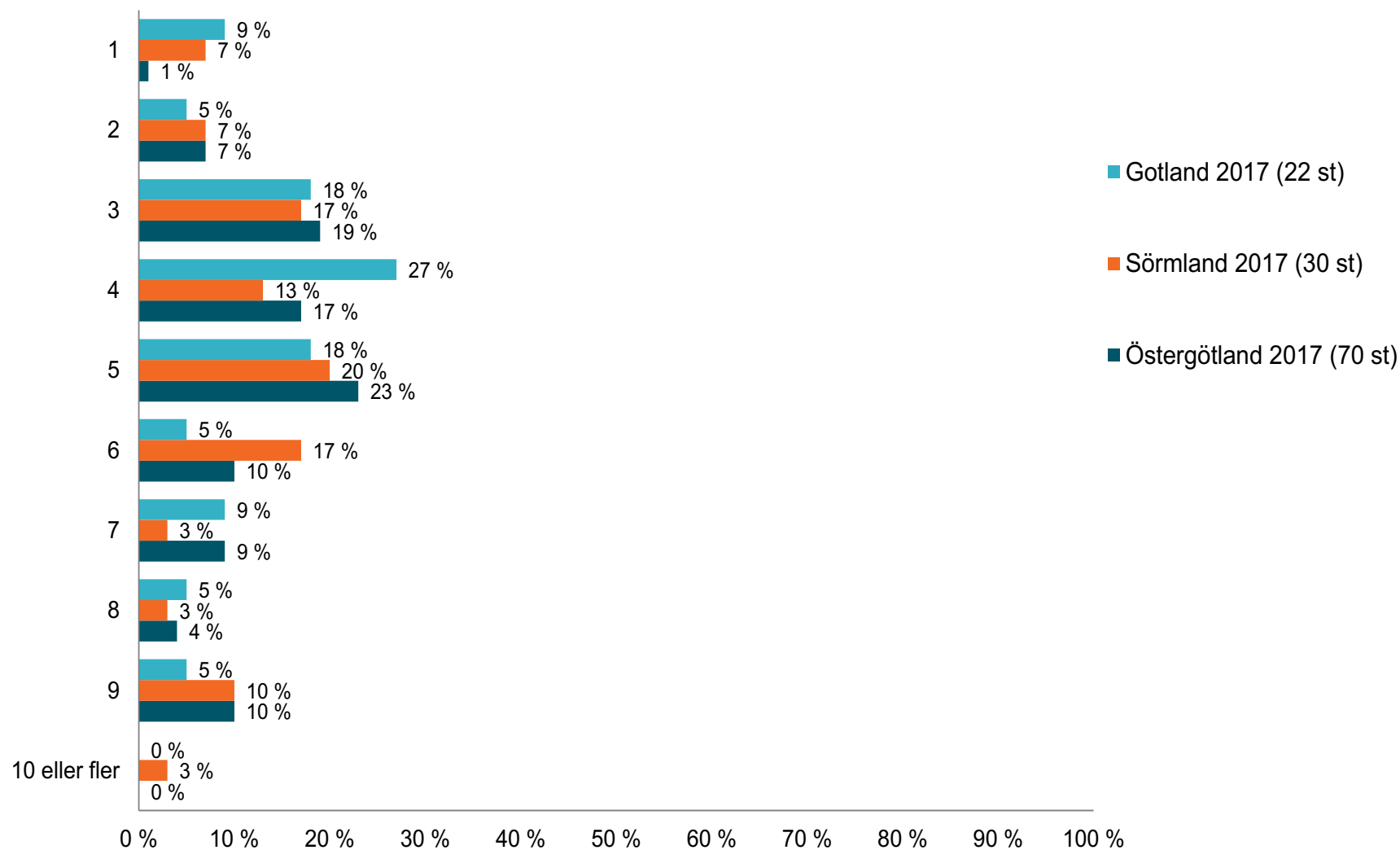


RESULTAT PER REGION

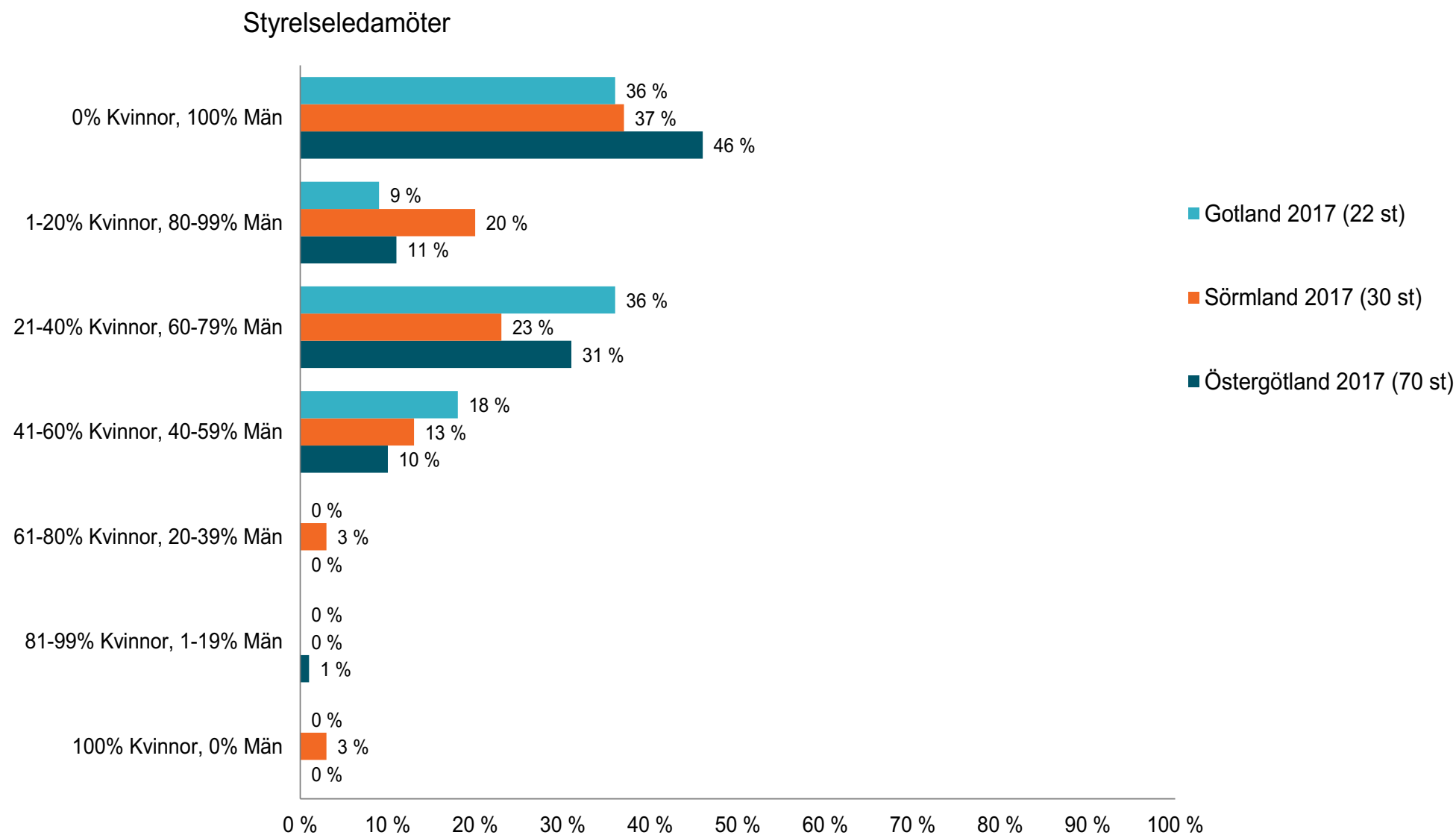


Styrelseledamöter

Hur många ordinarie styrelseledamöter har ni totalt?

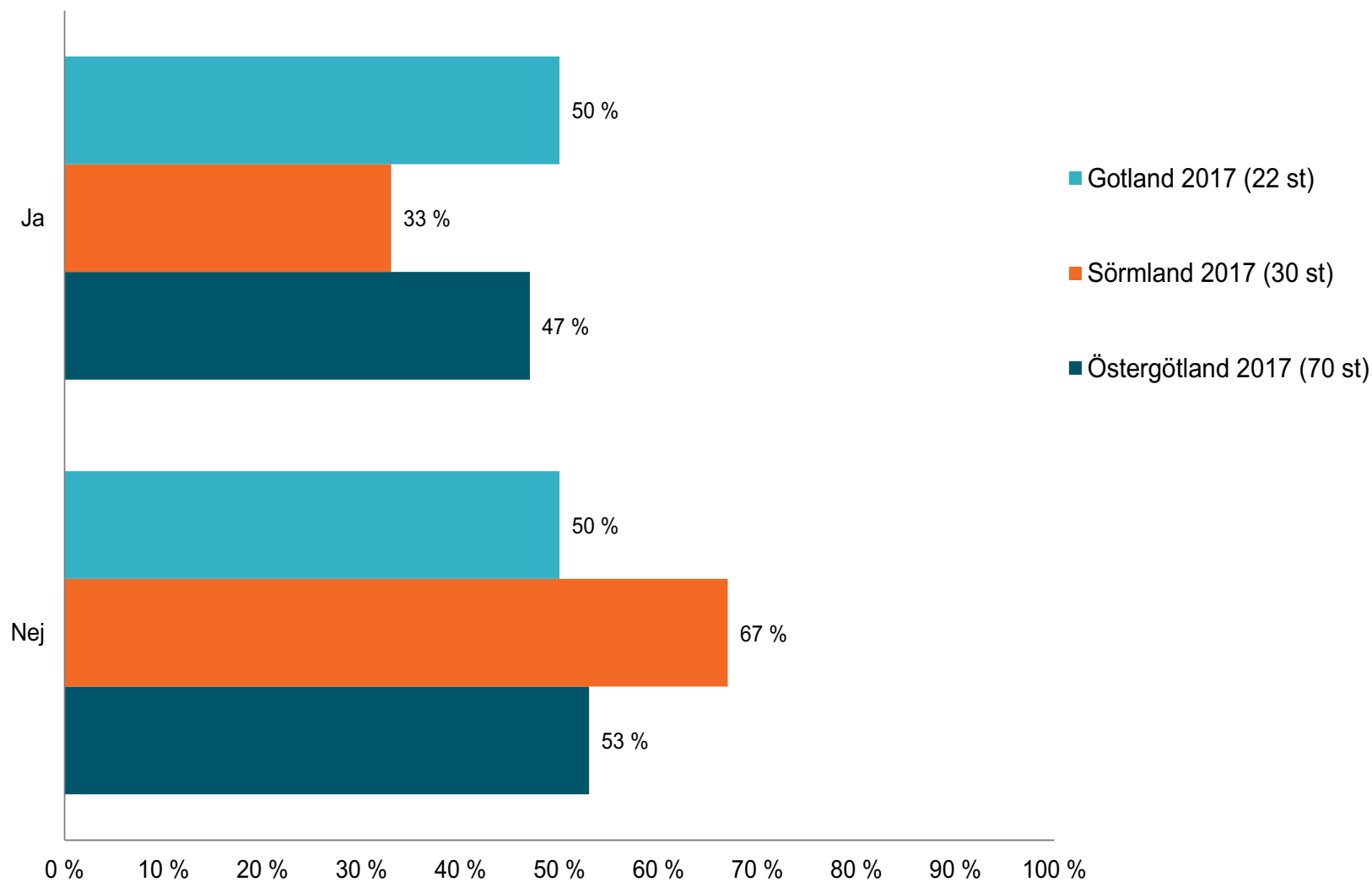


Styrelseledamöter



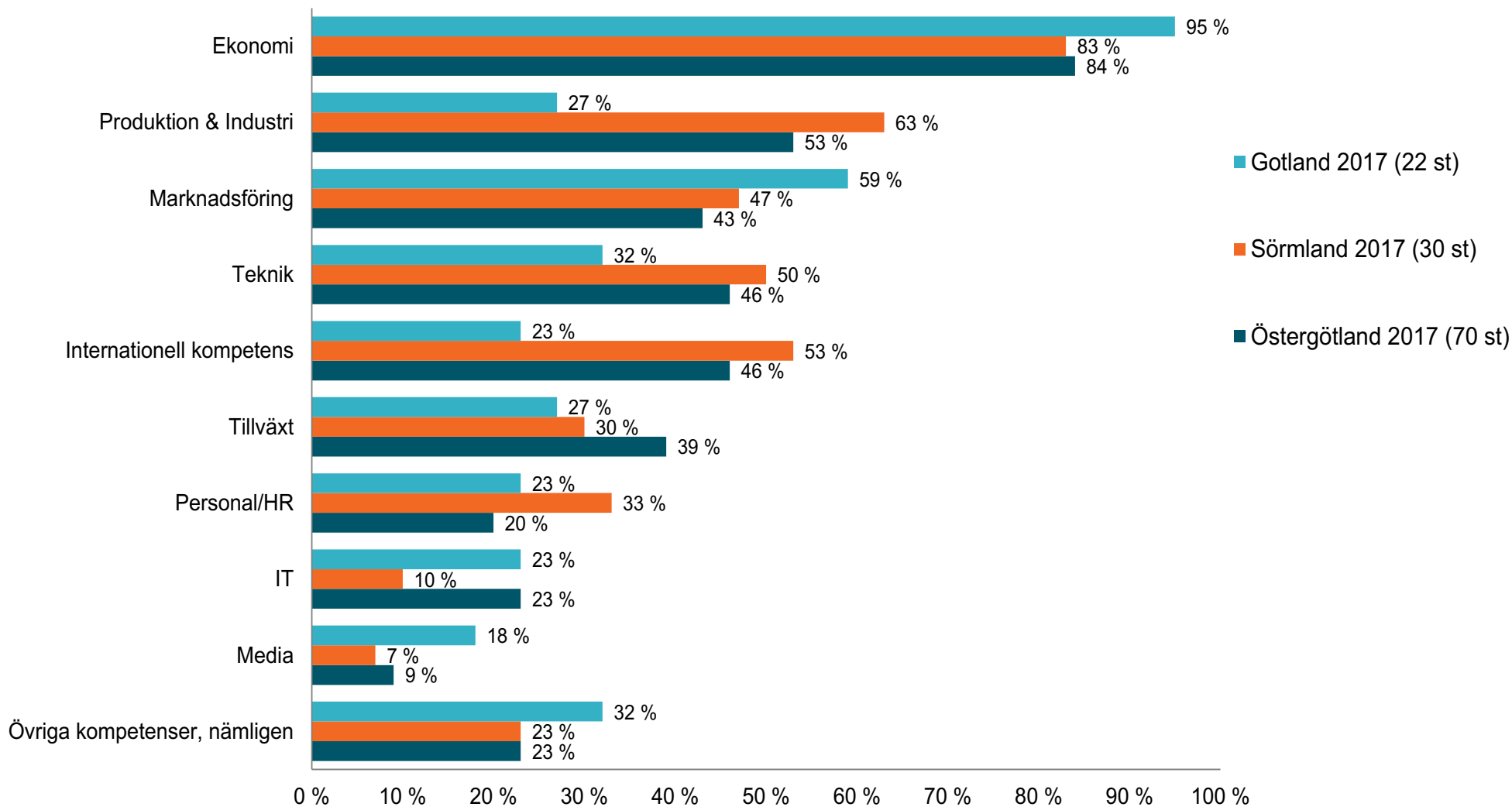
Styrelseledamöter

Har ni externa styrelseledamöter i nuvarande styrelse?



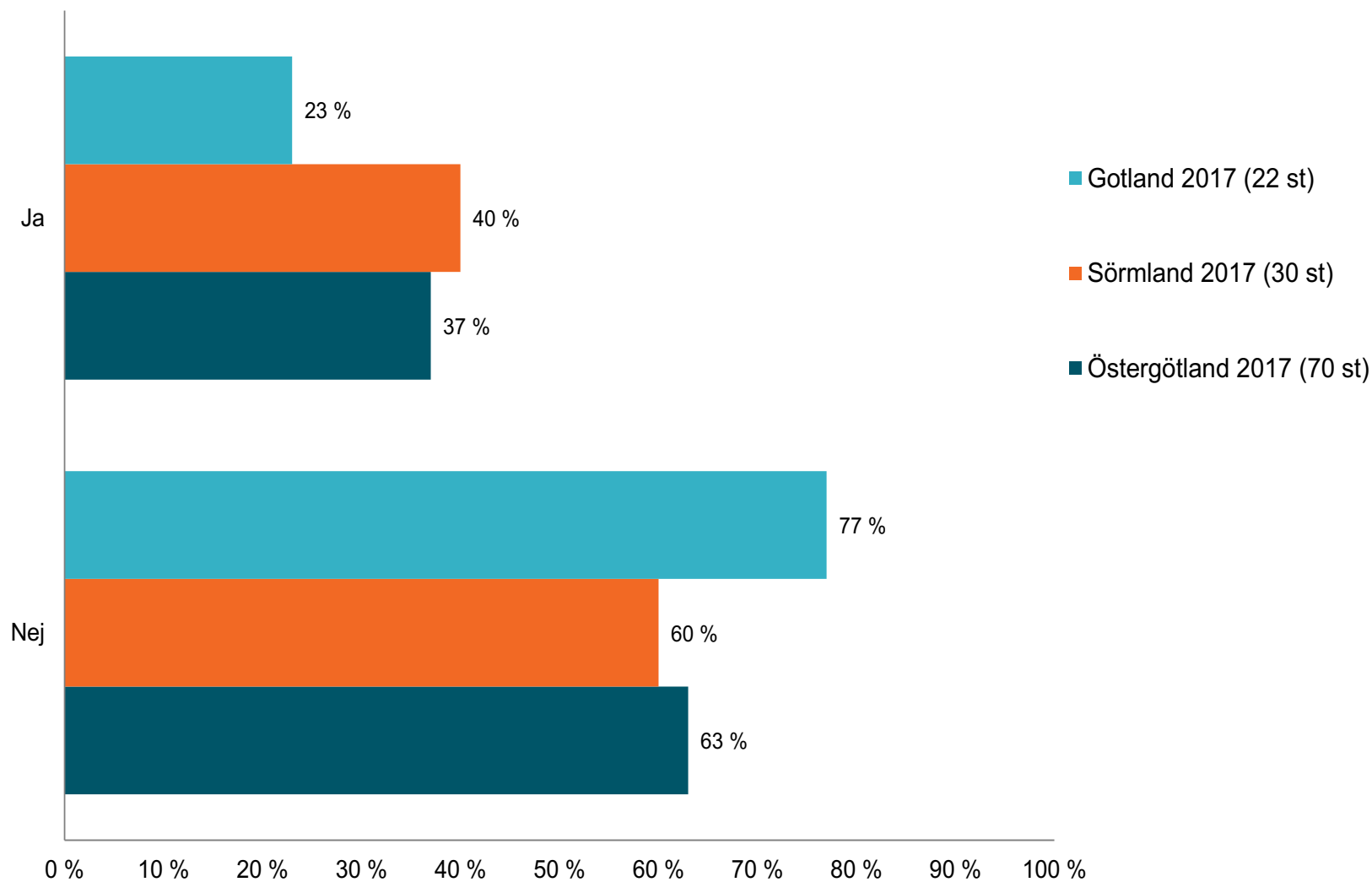
Kompetenser i styrelsen

Vilka kompetenser har ni representerade i styrelsen?



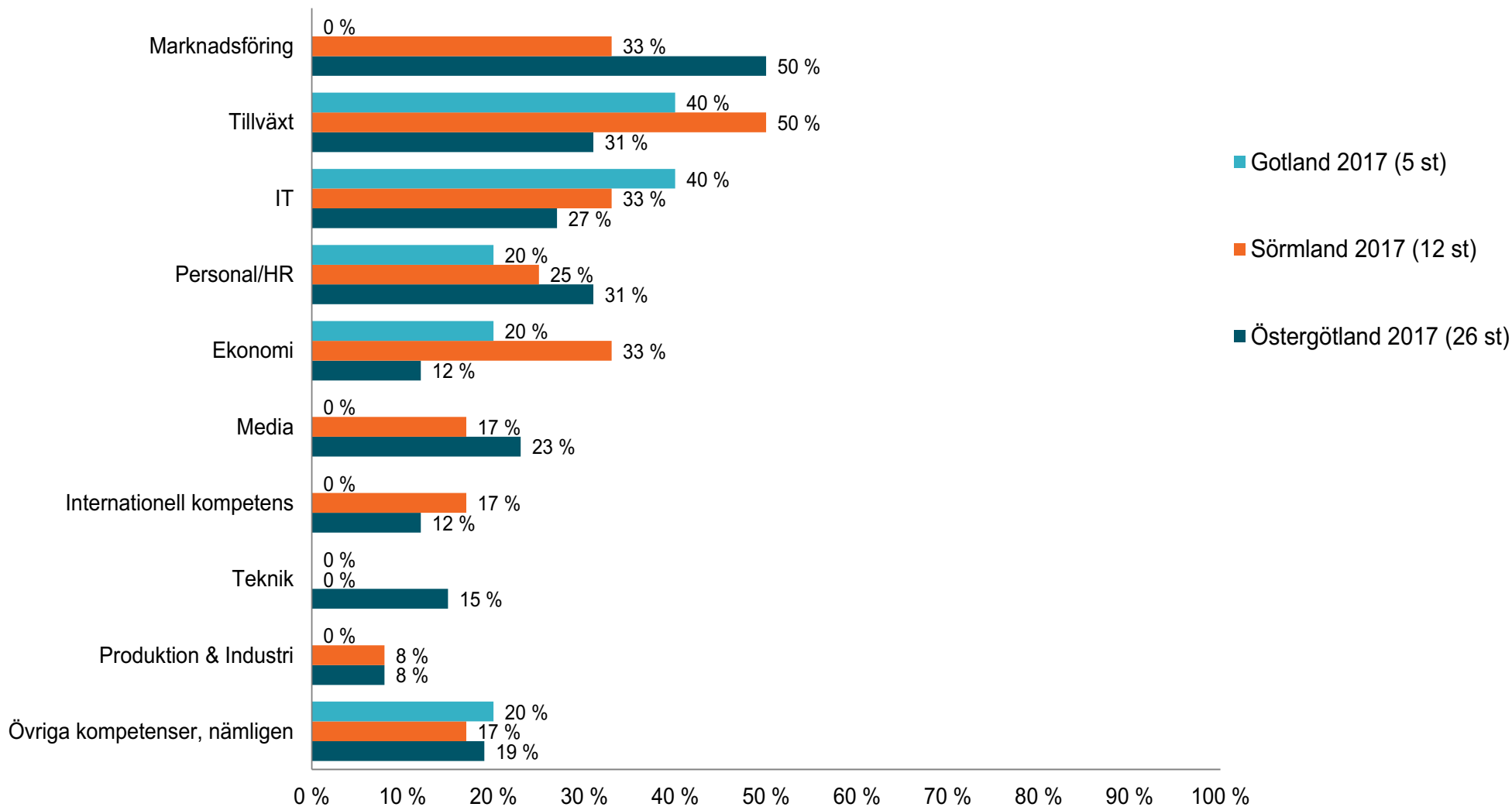
Kompetenser i styrelsen

Finns det kompetenser som ni idag saknar i styrelsen?



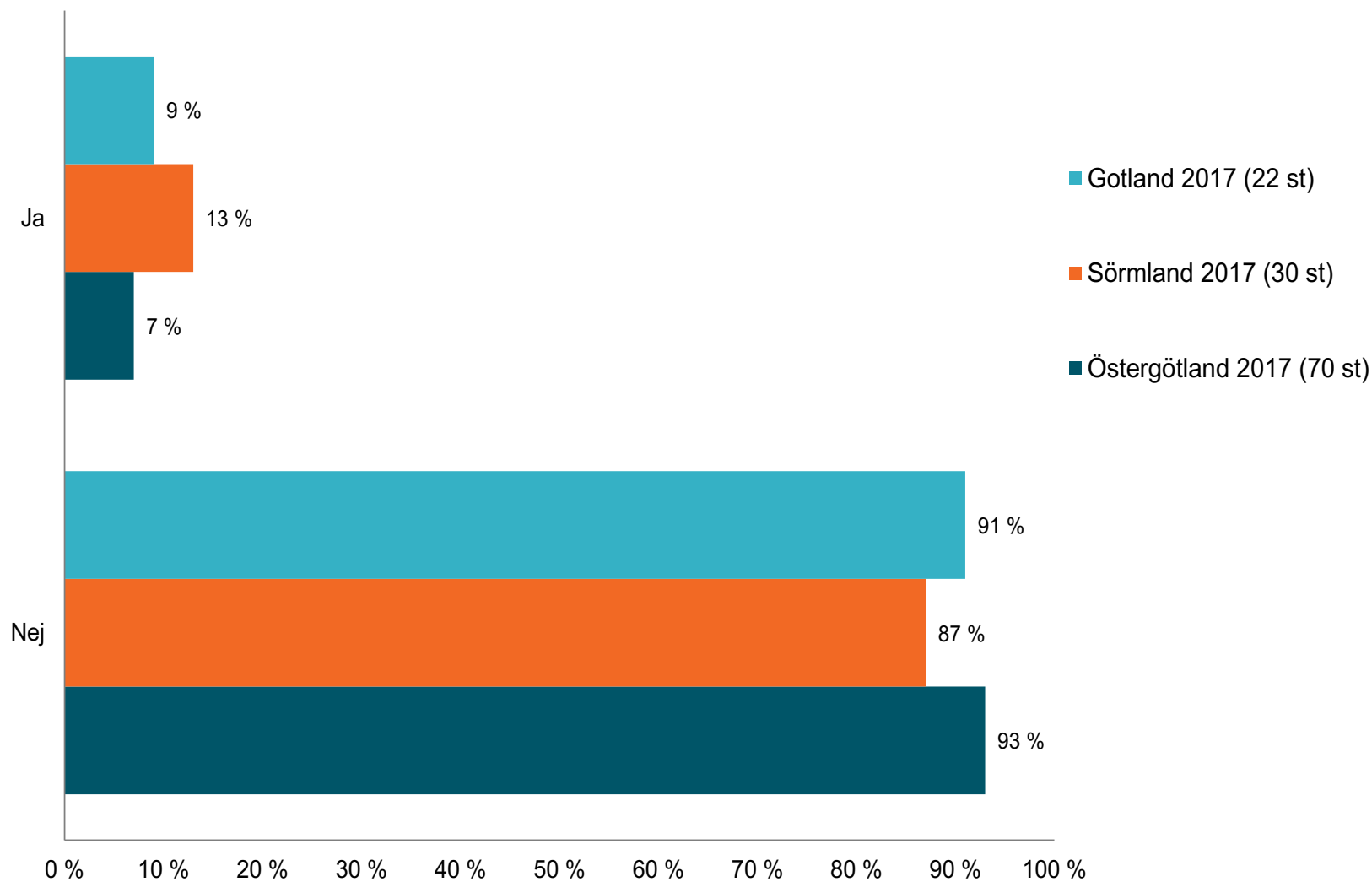
Kompetenser i styrelsen

Vilka kompetenser saknas i styrelsen?



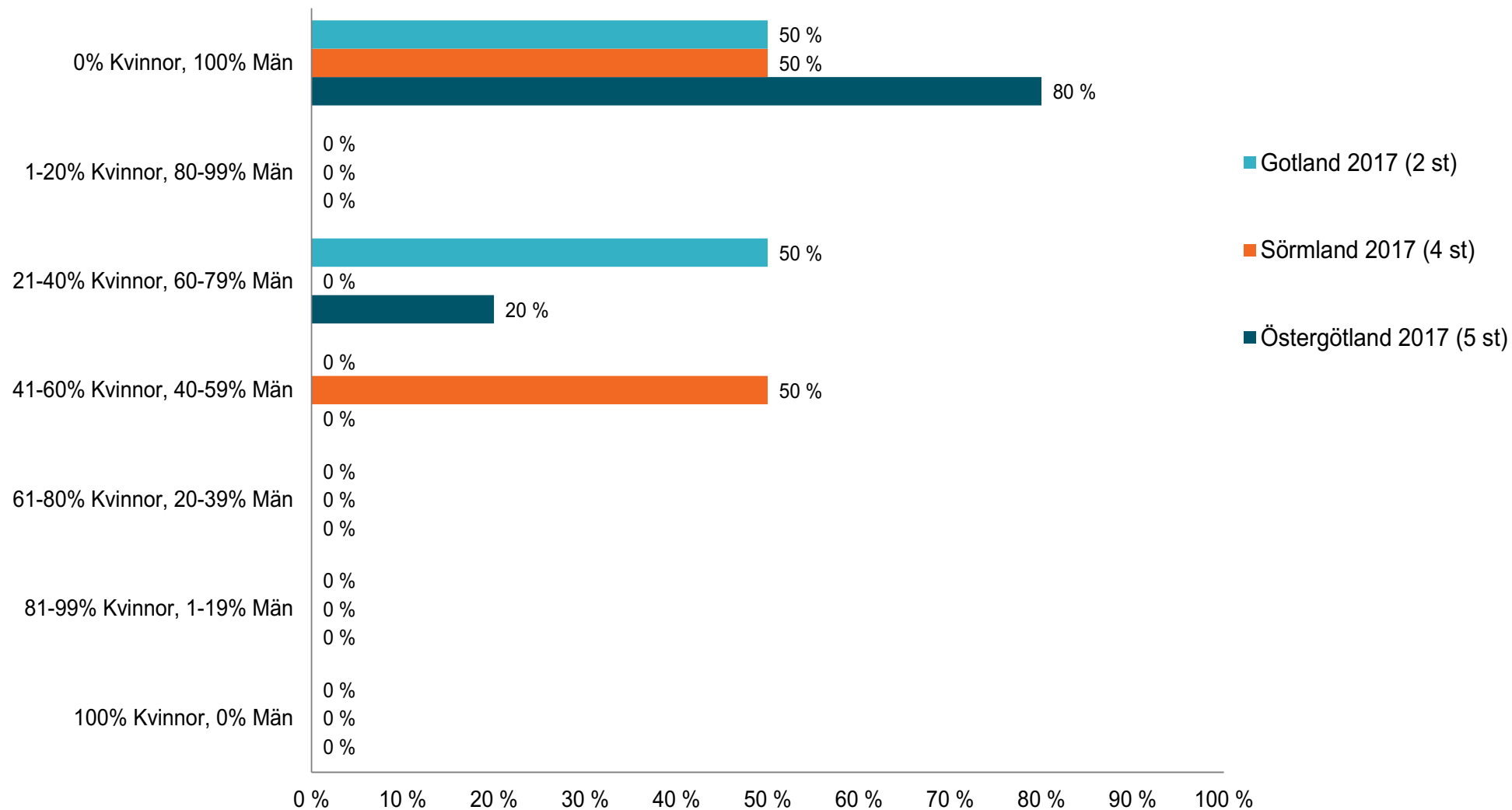
Valberedning

Har ni en valberedning?



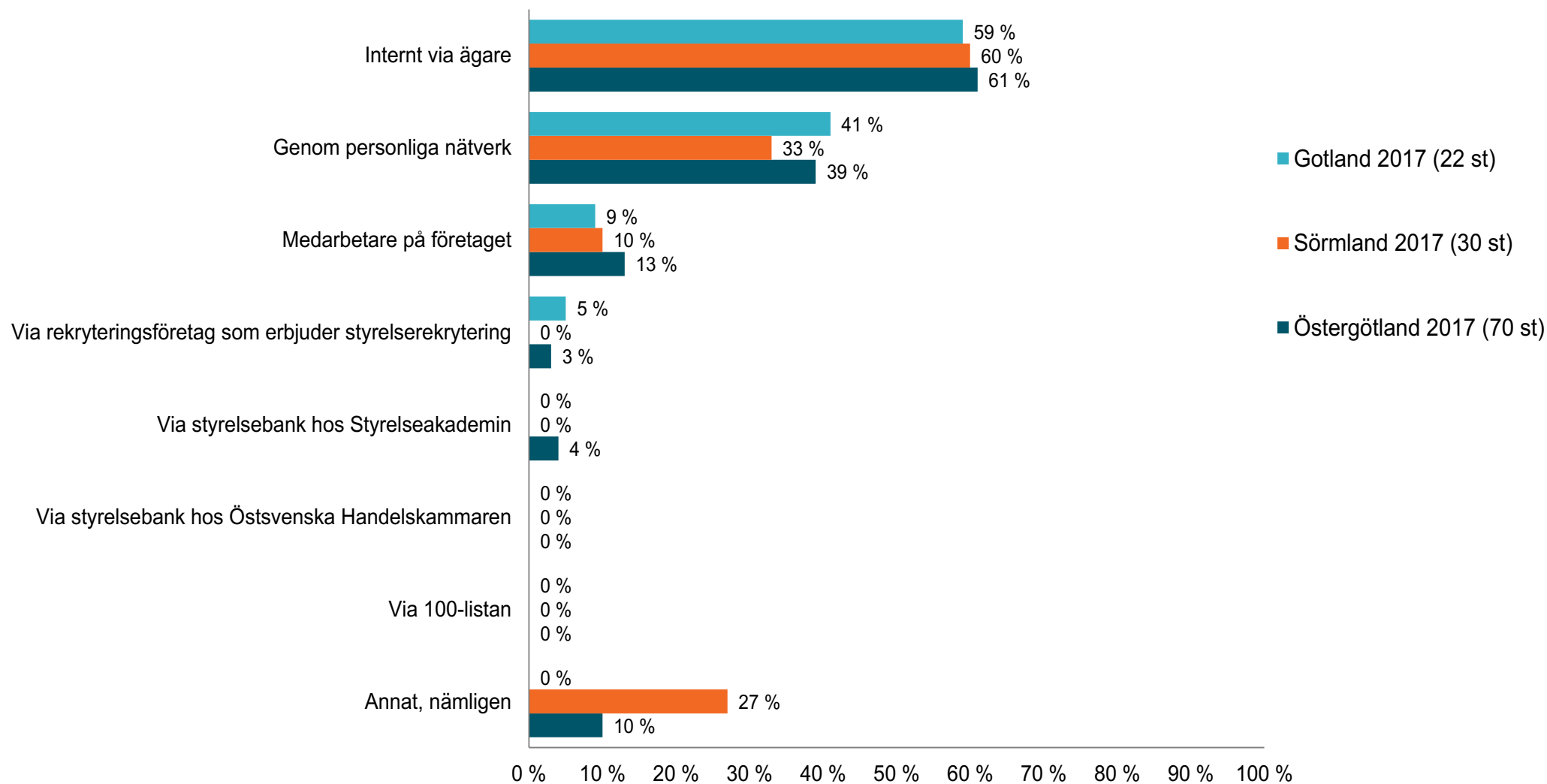
Valberedning

Valberedningen



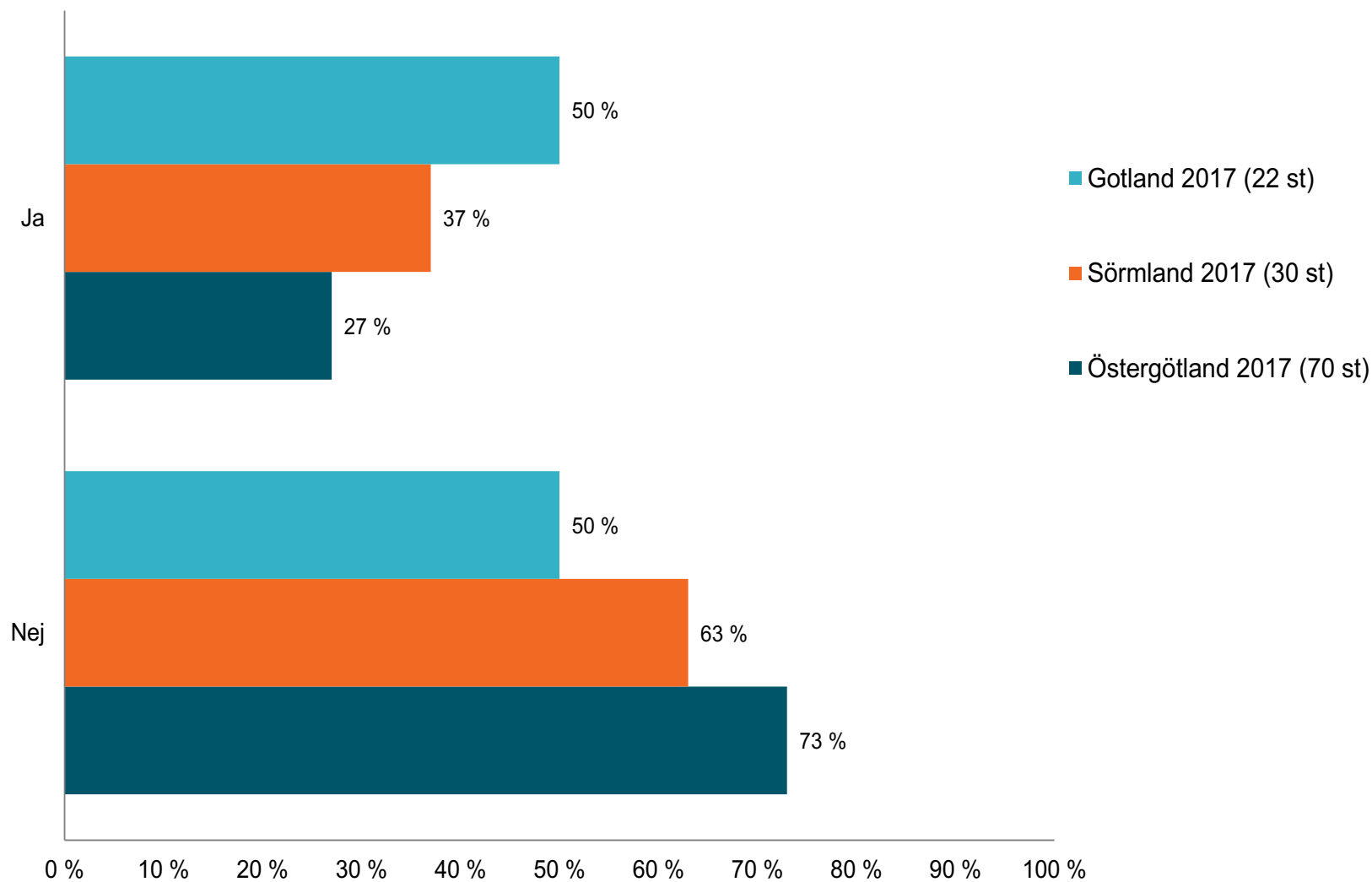
Styrelseledamöter

Var söker ni nya styrelseledamöter?



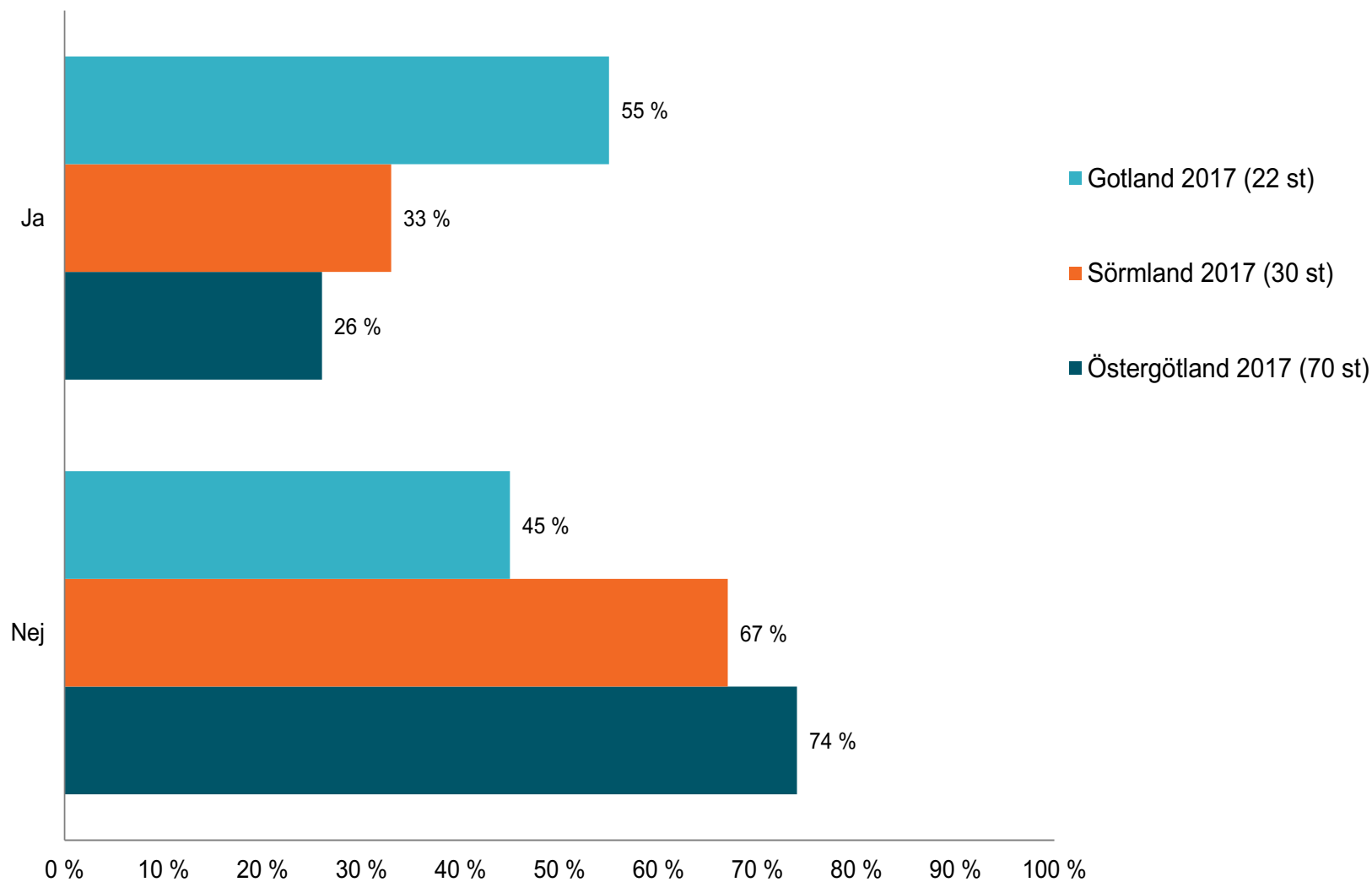
Jämställdhet

Har ni en uttalad målsättning att eftersträva en jämställd styrelse?



Jämställdhet

Arbetar ni för att öka andelen kvinnor i styrelsen?

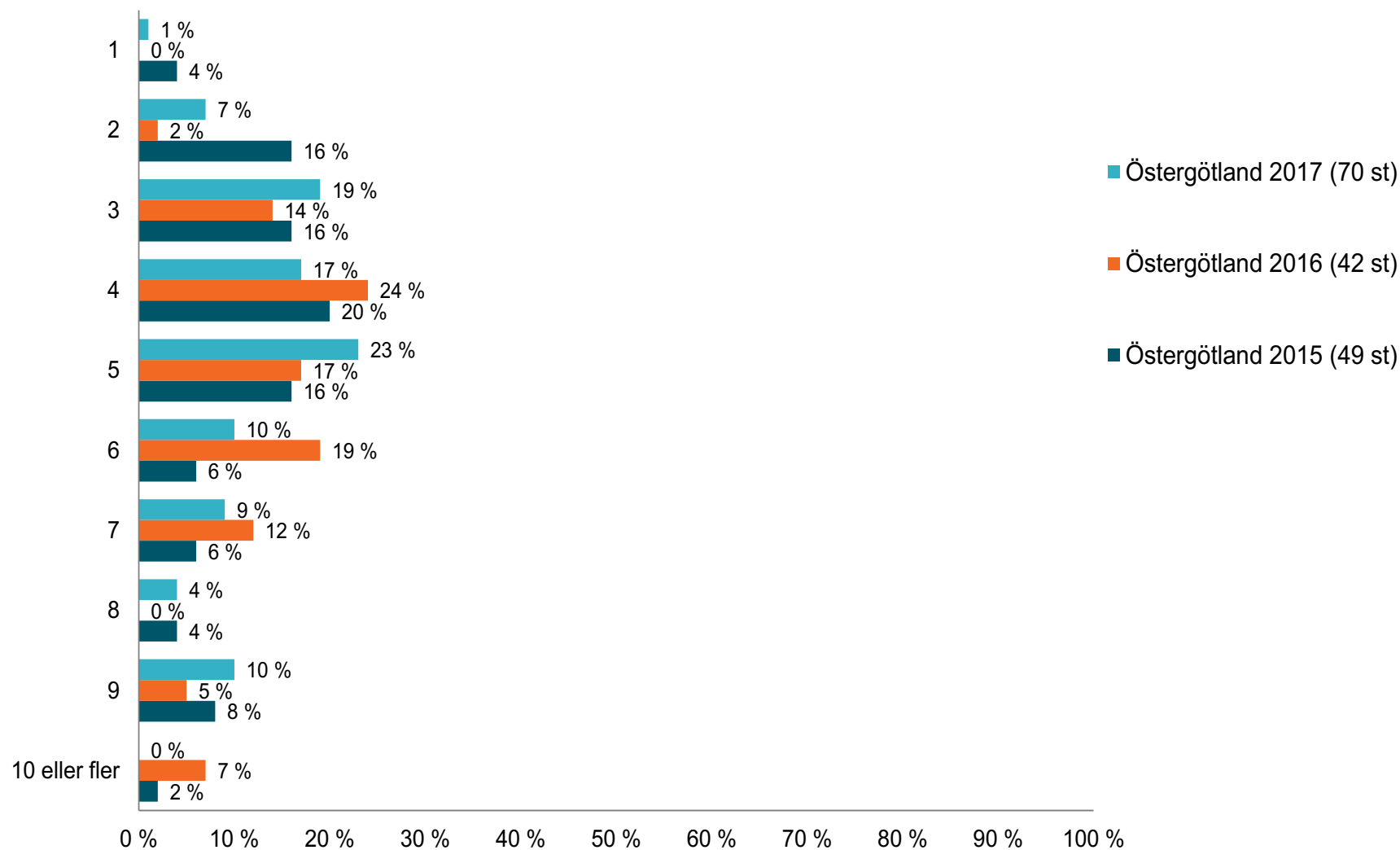


RESULTAT ÖSTERGÖTLAND PER ÅR

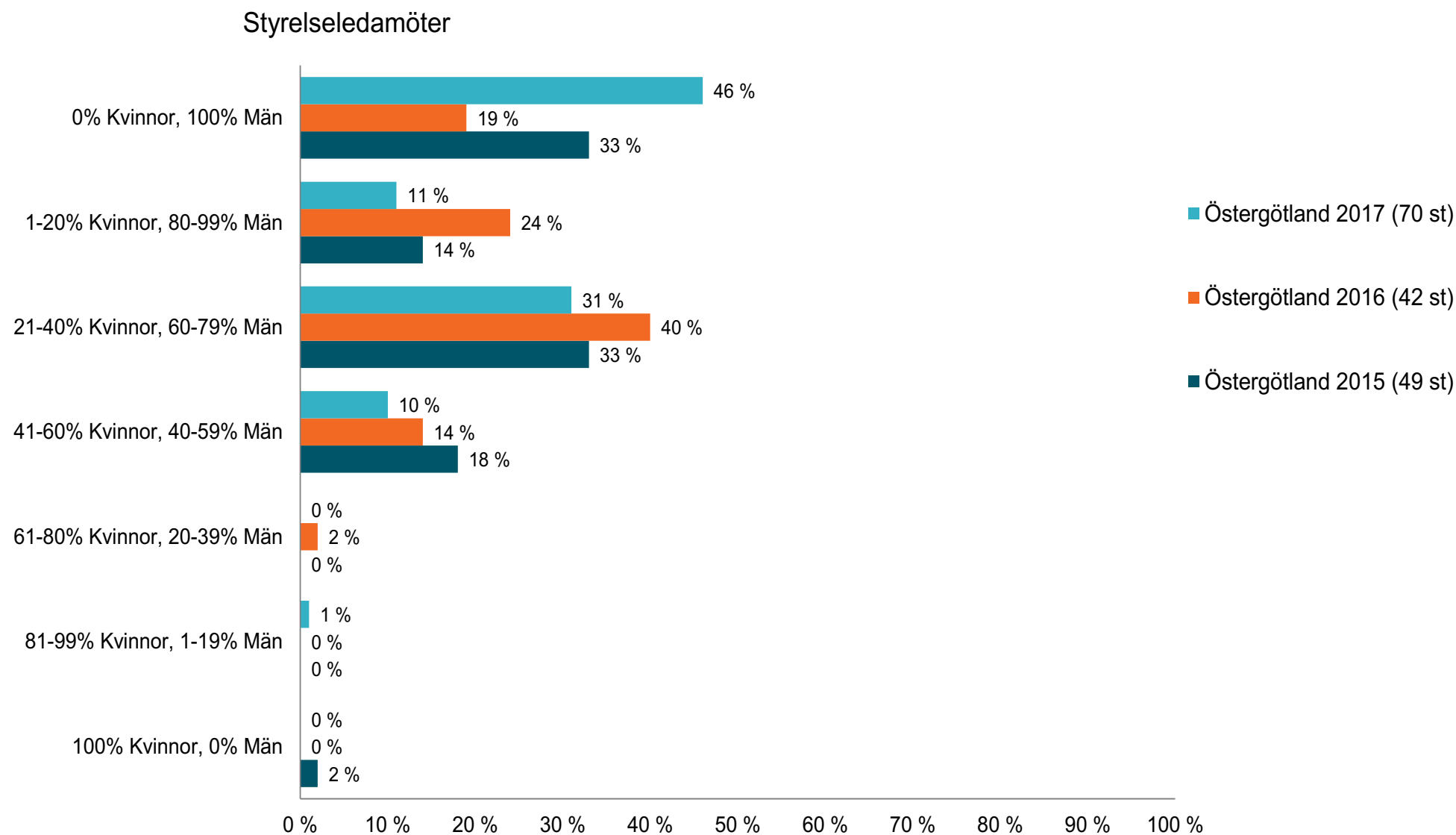


Styrelseledamöter

Hur många ordinarie styrelseledamöter har ni totalt?

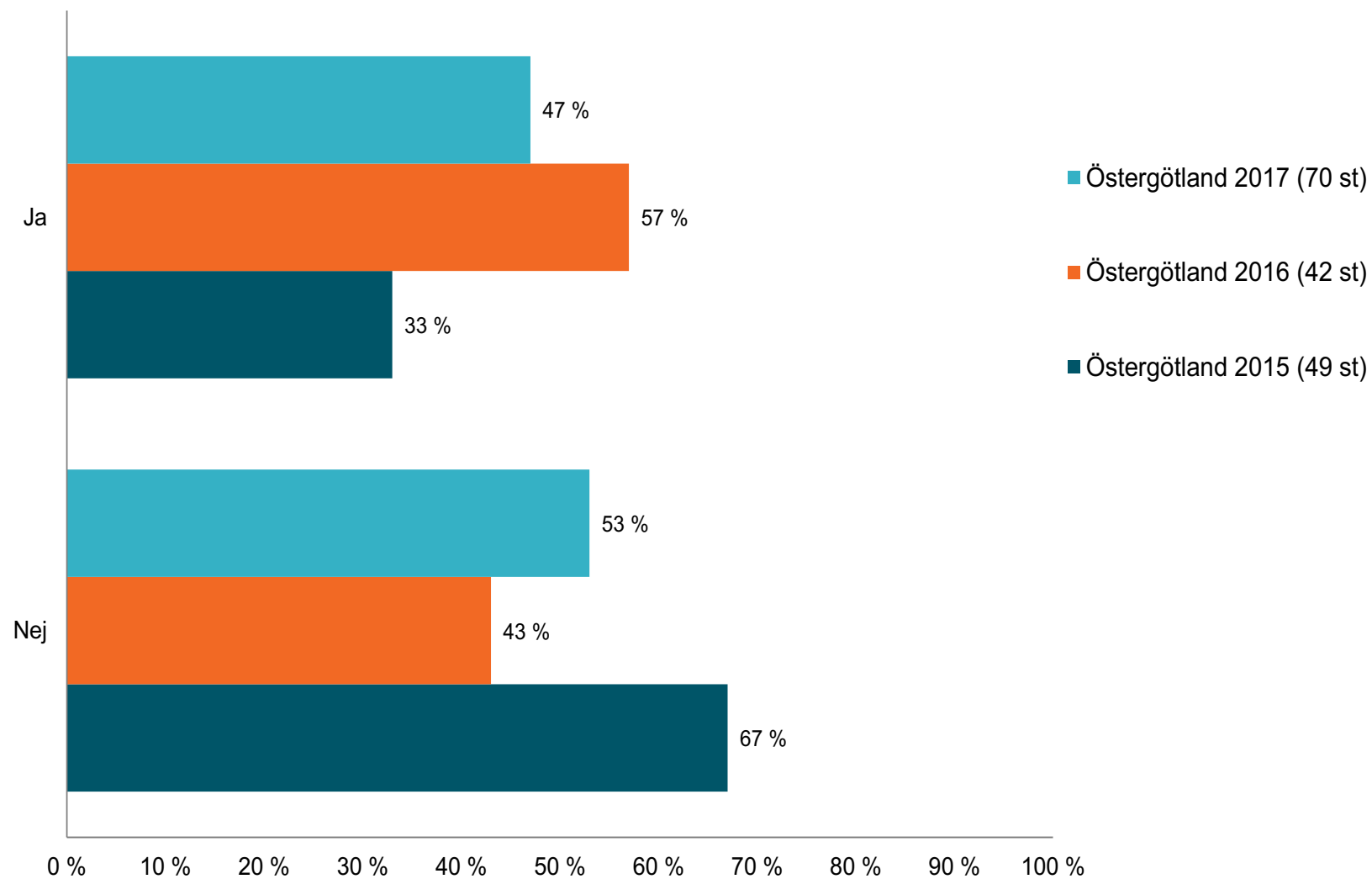


Styrelseledamöter



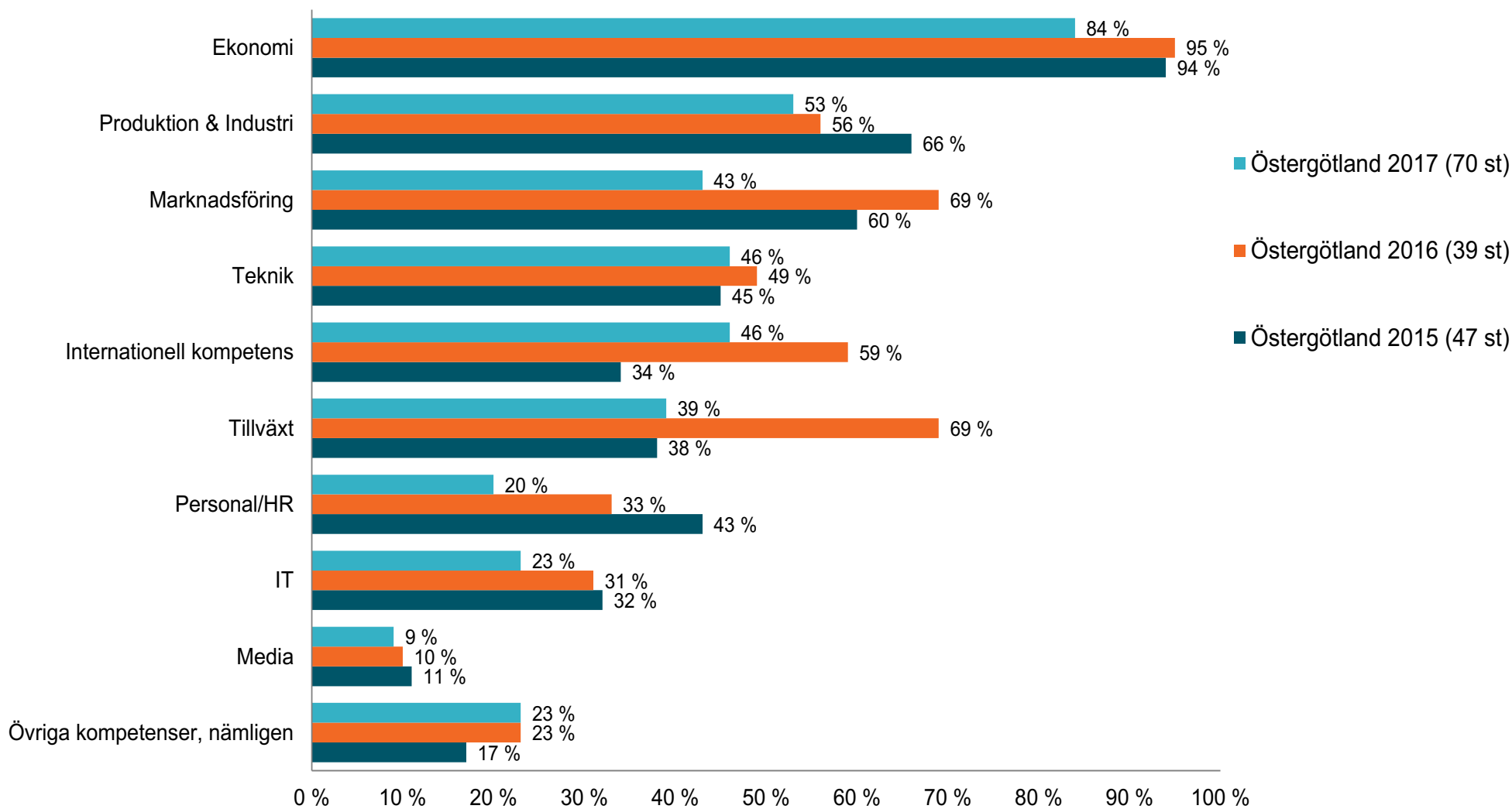
Styrelseledamöter

Har ni externa styrelseledamöter i nuvarande styrelse?



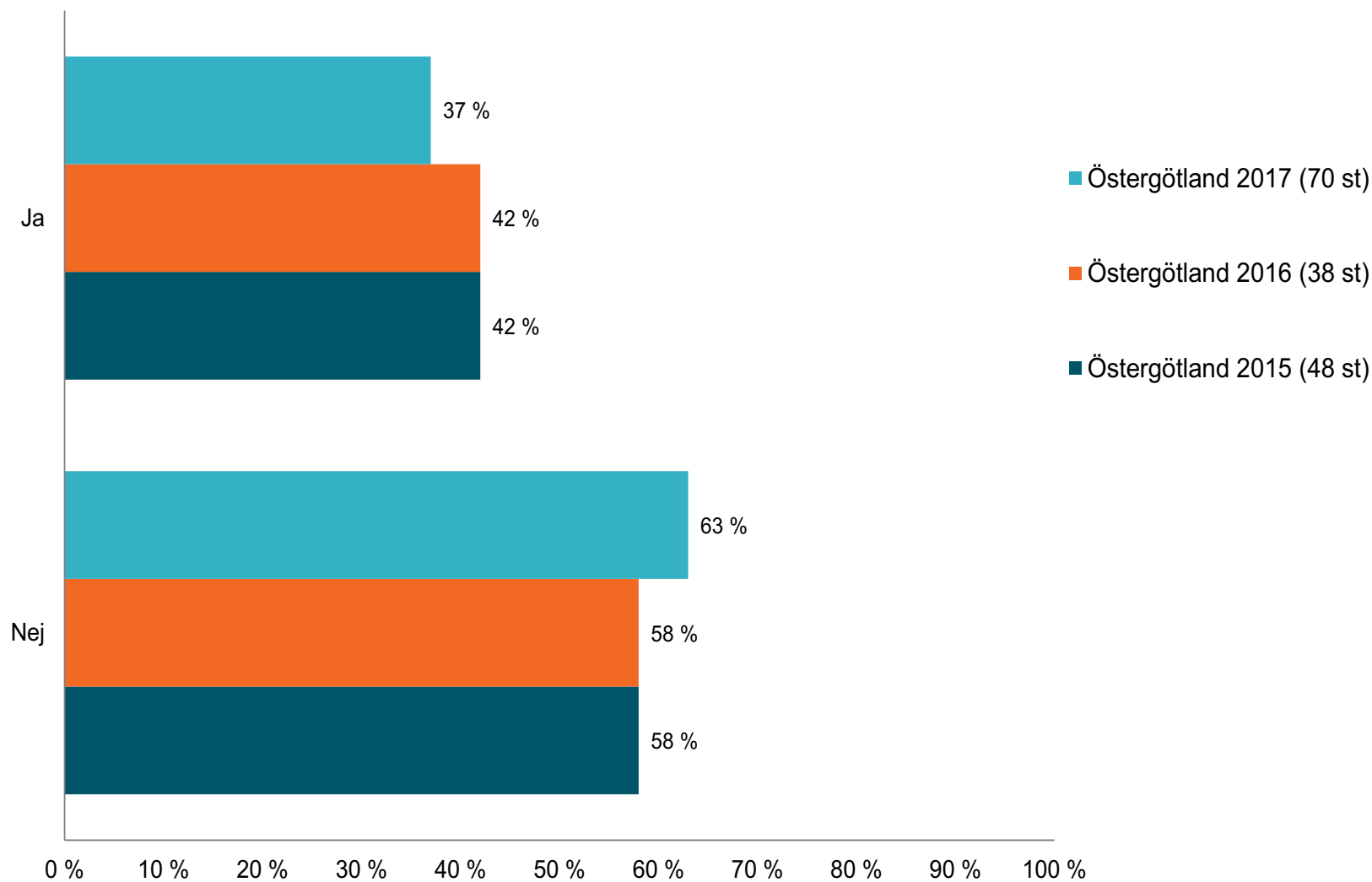
Kompetenser i styrelsen

Vilka kompetenser har ni representerade i styrelsen?



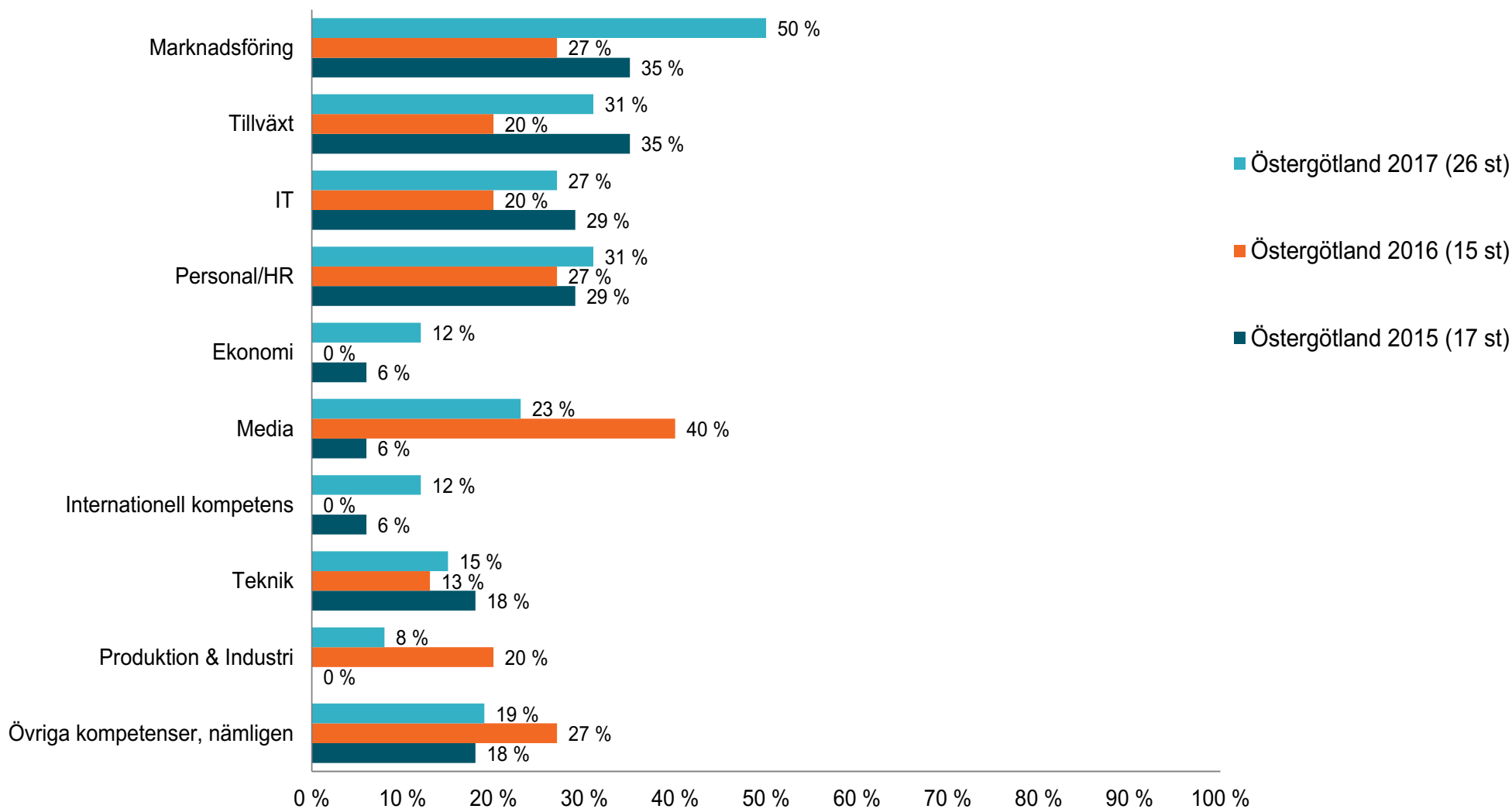
Kompetenser i styrelsen

Finns det kompetenser som ni idag saknar i styrelsen?



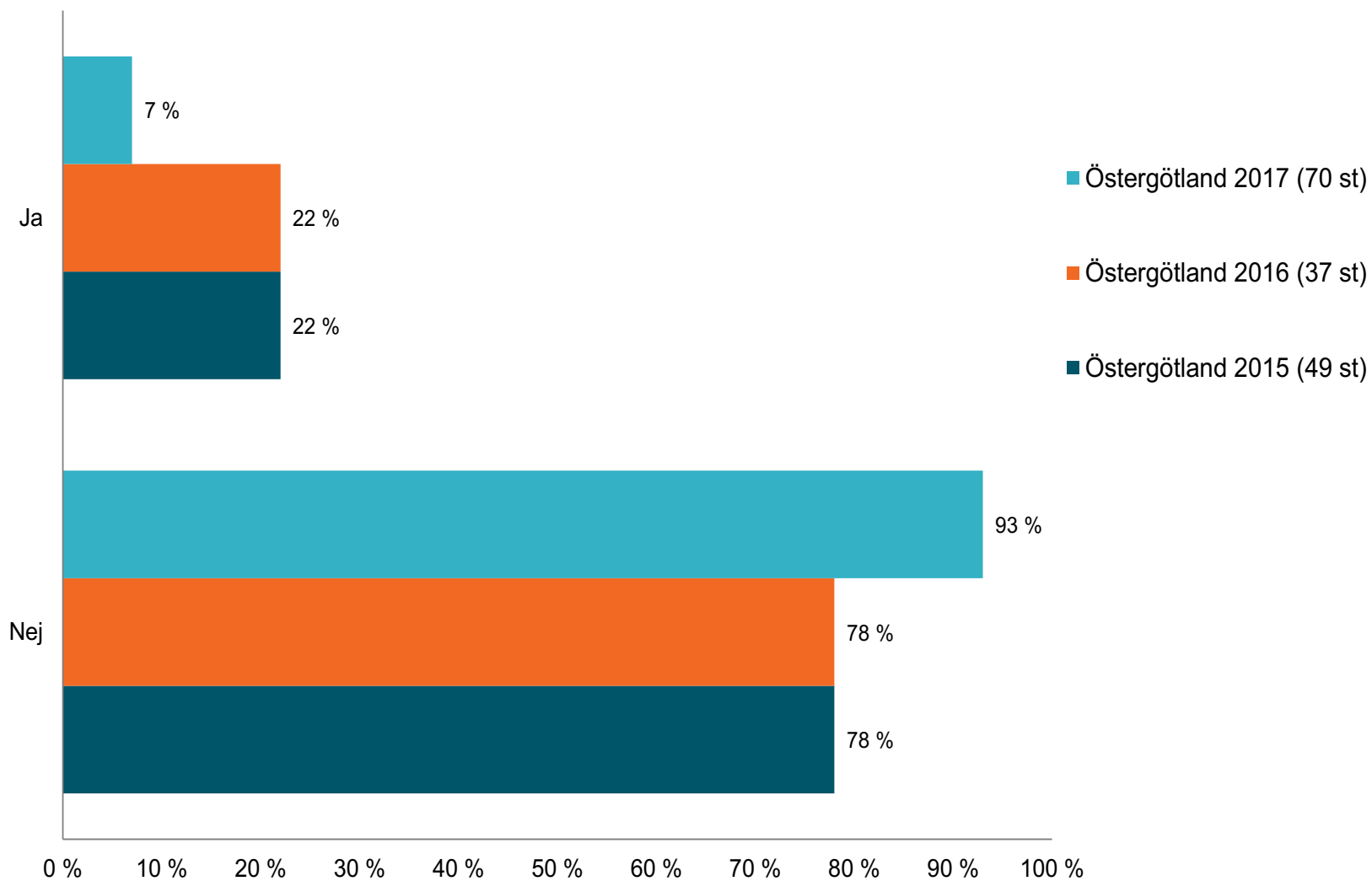
Kompetenser i styrelsen

Vilka kompetenser saknas i styrelsen?



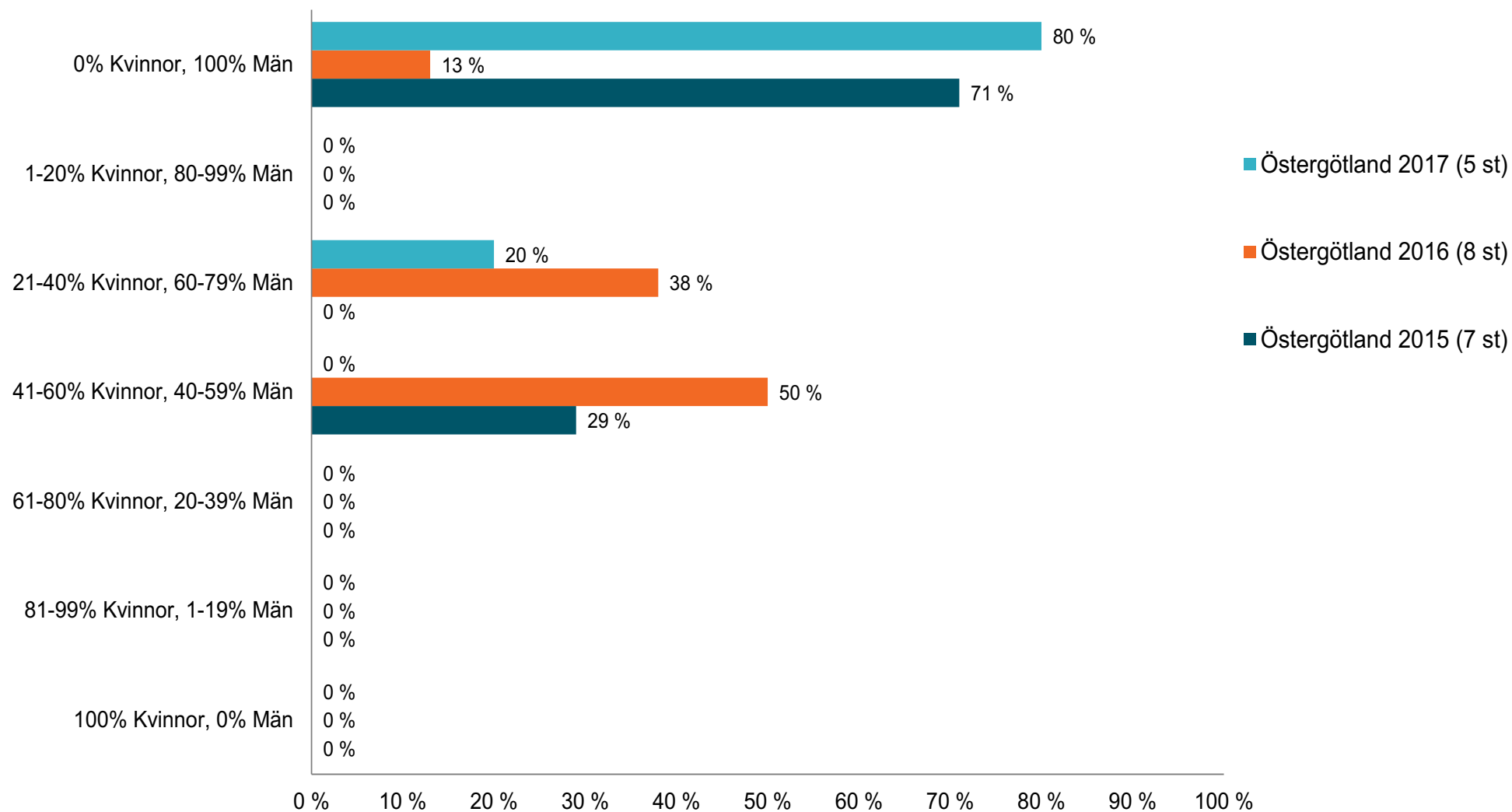
Valberedning

Har ni en valberedning?



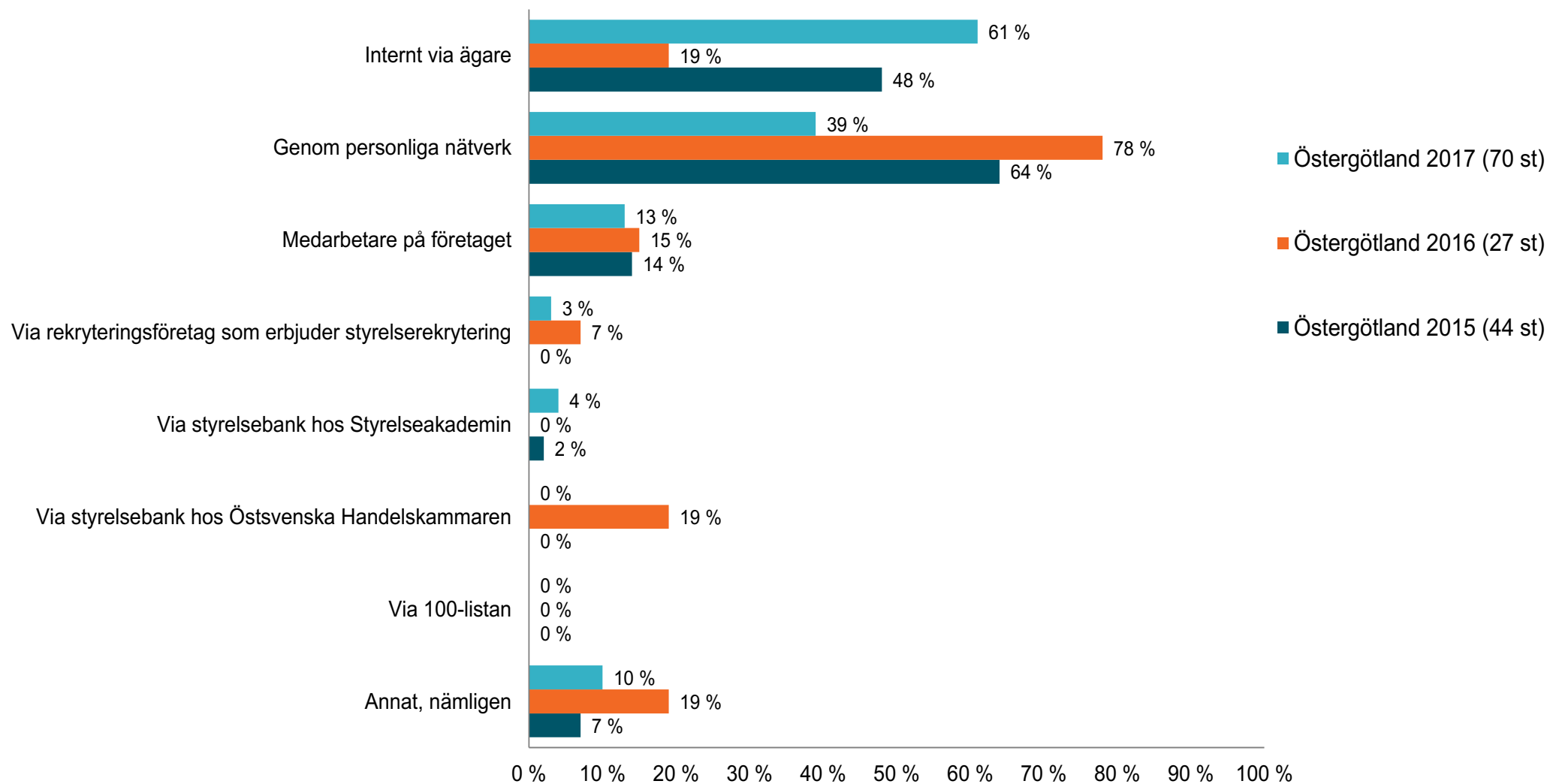
Valberedning

Valberedningen



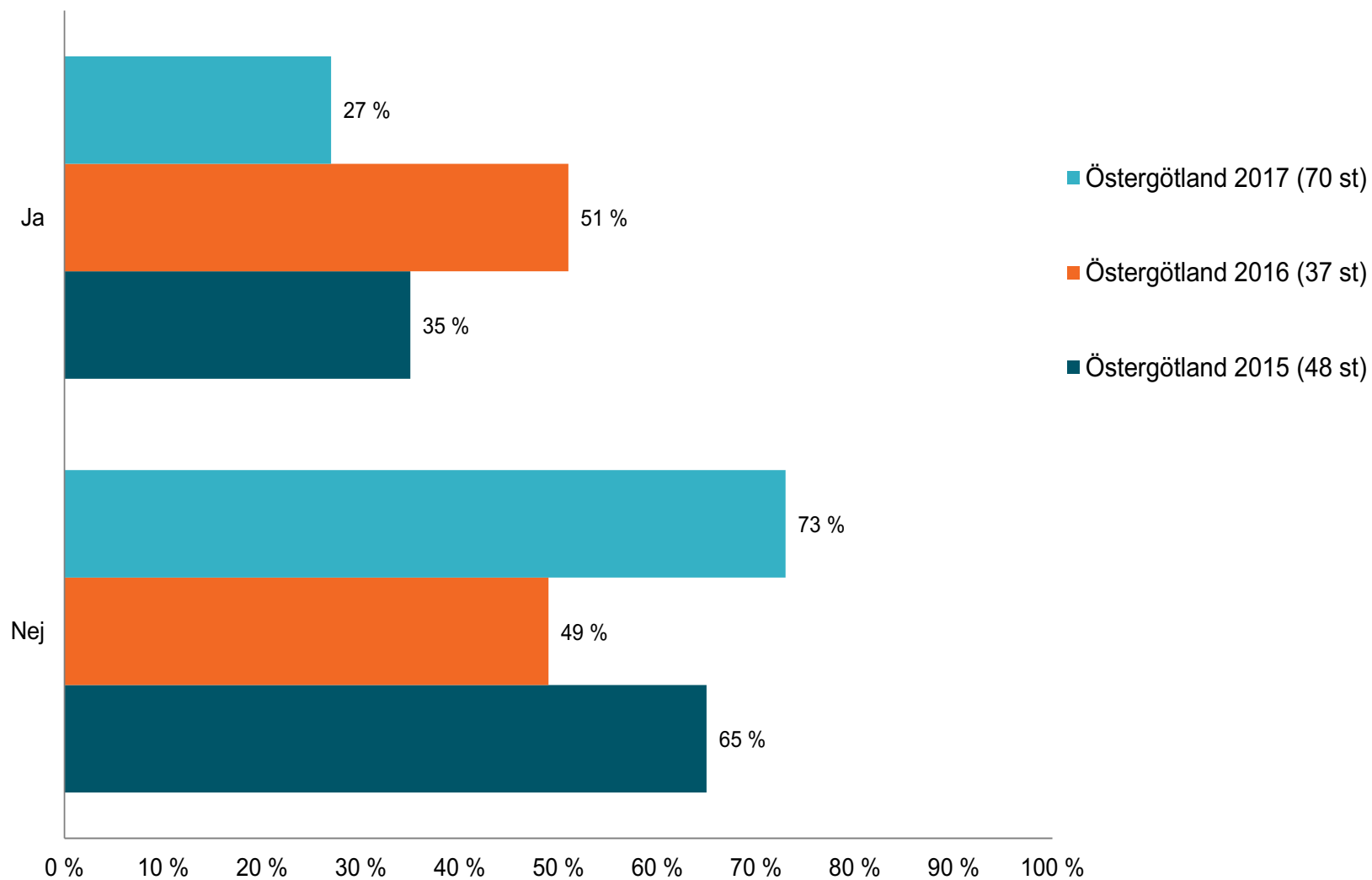
Styrelseledamöter

Var söker ni nya styrelseledamöter?



Jämställdhet

Har ni en uttalad målsättning att eftersträva en jämställd styrelse?



Jämställdhet

Arbetar ni för att öka andelen kvinnor i styrelsen?

