

Kronikk, Trønderavisa 8.mars 2010.

**Karin Hovde, seniorrådgiver, KUN senter for kunnskap og likestilling
Therese Troset Engan, rådgiver, Innovasjon Norge**

Kvinner i styrene, ja hva så?

Stadig kommer det innvendinger mot å rekruttere kvinner til styrene, er det fordi det var lettere å sette sammen et kompetent bedriftstyre med den gamle praksisen hvor en kvoterte menn? Eller krever mer mangfold i styrene, mer av ledelsen?

Når pålegget om 40 % kvinneandel i norske ASA styrer ble vedtatt i 2003 var den kvinnelige andelen på 6,4 %. Vedtaket vakte oppsikt nasjonalt og internasjonalt og kritikerne var mange. Man fryktet at dette vil gå utover lønnsomheten i bedriftene og at antall konkurser ville øke. I dag er 4 av 10 styreplasser i norske ASA besatt av kvinner og katastrofen har uteblitt. Fra nyttår er loven utvidet til også å gjelde kommunalt eide aksjeselskap.

Hvilken kompetanse trenger et styre?

Styreekspert Arne Selvik uttalte i ukebrevet Mandag Morgen at jobben for 40 % kvinner i styrene har gått på bekostning av andre typer kompetanse. Dvs at ved å velge en kvinne har de mistet muligheten til for eksempel å få inn noen med flerkulturell bakgrunn, eller noen med spesielle erfaringer fra bransjen. Mener Selvik at det vil være lettere å komplettere styret med ulike kompetanser ved å gå til den gamle kvoteringsordningen hvor en rekrutterte bare menn? Det er også interessant å spørre seg hvilken kompetanse Selvik mener disse 40 % andelen kvinner representerer?

Aksjeloven definerer i § 6-12 hva som er styrets oppgave og dermed også hvilken kompetanse som er nødvendig.: *"Forvaltningen av selskapet hører under styret, styret skal fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet, styret skal holde seg orientert om selskapets økonomiske stilling og plikter å påse at dets virksomhet, regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll"*. Det er etter vår mening ingen grunn til å hevde at kompetansen som aksjeloven refererer til ikke finnes blant kvinner i Norge hvor det nå er flere kvinner enn menn med høyere utdanning; særlig stor er overvekten i aldersgruppen 25-29 år, hvor 49 prosent av kvinnene har høyere utdanning, sammenliknet med 32 prosent av mennene. Det vil være vanskelig forsvare en motstand mot rekruttering av kvinnelige styremedlemmer på bakgrunn av dette. En undersøkelse som Innovasjon Norge har utført viser at 80 % av deltakerne ønsket styreposisjoner. Det viser at vi har mange kompetente og motiverte kvinner klare til å delta i utviklingen av næringslivet vårt.

Tilfører menn og kvinner ulike kompetanser?

At menn og kvinner er grunnleggende forskjellige synes det å være bred enighet om. Kvinner tenker, handler og opplever verden forskjellig fra menn. I mangfoldsretorikken tas det nærmest for gitt at større kjønnsbalanse i seg selv vil gi større mangfold. Kjønn blir fremstilt som en kompetanse i seg selv. Menn og kvinner lever ofte forskjellige liv som gir ulike erfaringer og ulike nettverk. Vi vil likevel påstå at det vil finnes større variasjon i gruppen menn enn mellom kvinner og menn. Det er for eksempel grunn til å tro at kvinnelige og mannlige jurister uteksaminert i 1990være mer lik enn den kvinnelige juristen og den 60-årige hjelpepleieren på aldershjemmet. En studie foretatt i USA blant de 500 største selskapene viser selskapene med finansielle resultater over gjennomsnittet hadde 3 eller flere kvinner i styrene. Dette skyldes ikke det faktum at de er kvinner, men at de representerer den beste

kompetansen, og at lønnsomheten i bedriften er et resultat av selskapets evne til å velge de beste kandidatene, uansett kjønn.

Det er ikke nok å rekruttere kvinner

En av de største utfordringene for kvinnene som ønsker en posisjon i norske styrever er strategiske allianser og rekruttering internt i eksisterende nettverk. Dette maktspeillet som man ser i mange styrever er også omtalt i en forskningsartikkel av Huse og Solberg (BI): *”Maktspeillet har innslag av gamleguttas nettverk (old boys network), autoritetsmennesker, presisje og alliansebygging, og det er svært viktig å pleie kontakter og utvikle nettverk. Det er av avgjørende betydning å mestre maktspeillet, fordi spillet faktisk påvirker beslutningene som fattes. Det er ikke bare i styverommene beslutningene fattes, det skjer før møter, i møtene og etter styvermøtene. For å kunne nå igjennom MÅ kvinnene være villige til å klare å bygge allianser med innflytelsesrike styvermedlemmer. De må være på de arenaer der beslutningene fattes”*.

Dette er ikke bare en utfordring for de kvinnene det gjelder, men det er også en utfordring til valgkomiteer, ledelsen i styret og bedriften. Kvinner i styverommene vil ikke nødvendigvis tilføre bedriftene forbedret lønnsomhet, økt kreativitet og styrket innovasjonsevne. Det avhenger av ledelsens evne til å rekruttere mangfold og utnytte forskjellene som gruppen representerer. Kvinner står ikke tilbake for menn når det gjelder kompetanse i styverommene og forskning viser at bedrifter som evner å rekruttere de beste representantene i styrene også har en høy andel kvinnelige styvermedlemmer. Kvotering av kvinnelige styvermedlemmer er ingen trussel for norske bedrifter, snarere en mulighet.

Kvinnene utgjør i overkant av 50 % av den totale befolkningen. I et moderne og demokratisk samfunn er det naturlig at dette også gjenspeiles i norske selskapers styrever. Vi utfordrer Nord-Trønderske bedrifter og kommuner til å rekruttere inn styvermedlemmer utenfor sitt eget nettverk, med fokus på kompetanse, mangfold og den merverdien dette vil tilføre bedriften. Innovasjon Norge og KUN Senter for kunnskap og likestilling kan være aktive støttespillere i dette arbeidet.