



LUND
UNIVERSITY

Institutionen för psykologi

Psykologprogrammet

Rapport

Mattias Emgård, Josefin Glantz & Jasmine Tuovinen,

2013-12-02.

Innehållsförteckning

	Sida
INLEDNING	2
BAKGRUND	2
SYFTE	2
METOD	2
RESULTAT	3
ENKÄTSAMMANSTÄLLNING	5
DISKUSSION	8
BILAGOR	

Inledning

Bakgrund

Styrelseprojektet Skåne NV genomfördes 2006-2007. Bakgrunden till projektet var debatter och undersökningar som påvisade låg representation av kvinnor i bolagsstyrelser. Ett skäl som ofta angavs till denna låga representation var att det fanns svårigheter i att finna kompetenta kvinnor till uppdragen. Med anledning av detta startade föreningen Tankens Trädgård Bjäre/Båstad, med övergripande projektledare Ingrid Thuresson, ett styrelseprojekt. Syftet med detta projekt var att via kompetensutveckling aktivt medverka till att öka antalet kvinnor i bolagsstyrelser. Målet var att deltagarna i projektet inom tre till fem år skulle sitta på styrelseposter.

Projektet omfattade, förutom Ingrid Thuresson, femton kvinnor i ledande ställning från företag i nordvästra Skåne, och pågick september 2006 till april 2007. Programmet omfattade två delar: personlig utveckling och styrelseutbildning. Den personliga utvecklingen skedde genom att varje deltagare fick tillgång till en individuell coach samt ett ledarutvecklingsprogram. Via detta kunde utbildningen anpassas till respektive deltagares individuella utvecklingsbehov. Den andra delen, styrelseutbildningen, omfattade tre heldagar där utbildningen koncentrerades kring bland annat form och innehåll i styrelseuppdrag.

Syfte

Denna rapport är en utvärdering av projektet, sex år efter att det avslutats. Den huvudsakliga frågeställningen som behandlas är:

- Vilka kvinnor har efter sex år fått styrelseuppdrag och är idag intresserade av sådana uppdrag?

Metod

Utvärderingen utfördes höstterminen 2013 av tre studenter på Psykologprogrammet, termin 8, vid Lunds universitet. Undersökningen bestod av en webbaserad enkät samt ett antal semistrukturerade djupintervjuer, en intervjuform som utgår från ett antal förbestämda frågeställningar. Enkäten skickades, via uppdragsgivare Ingrid Thuresson, ut till samtliga deltagare i projektet, undantaget uppdragsgivaren, och sammanställdes såväl kvalitativt som kvantitativt. Intervjuerna skedde dels via personligt möte och dels över telefon på grund av praktiska omständigheter. Svaren sammanställdes kvalitativt och utgör underlag för denna rapport.

Resultat

Styrelseprojektet upplevdes överlag positivt och i kommentarerna nämns bland annat att utbildningen möjliggjorde en grundläggande inblick i hur en styrelse fungerar, att det var ett nytt och fräscht grepp samt att gruppen i hög grad bidrog till erfarenhetsutbyte och lärande. Det som betydde mest för de intervjuade kvinnorna var framförallt insikten i vilket ansvar man tar på sig genom att åta sig ett styrelseuppdrag. Vidare nämns möjligheten att få ett nytt perspektiv på företagande och styrelsearbete samt att gruppen gjorde det möjligt att nätverka.

Minoriteten av deltagarna har till följd av utbildningen fått styrelseuppdrag. De orsaker som nämns är lågkonjunkturen, tidsbrist eller bristande intresse samt att utbildningen i sig inte gav den kunskap som krävs för att ingå i en styrelse. Som förslag till förbättringar av utbildningen nämns bland annat att man kunde tagit in föreläsare eller liknande som sitter på en styrelsepost i en topporganisation.

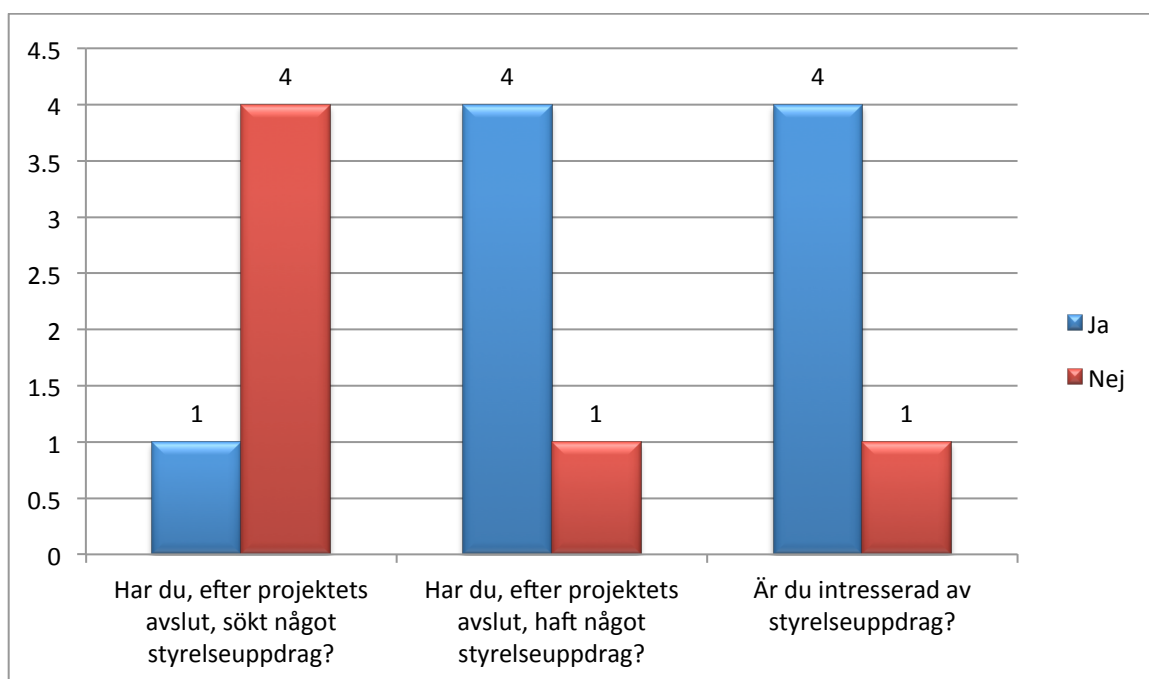
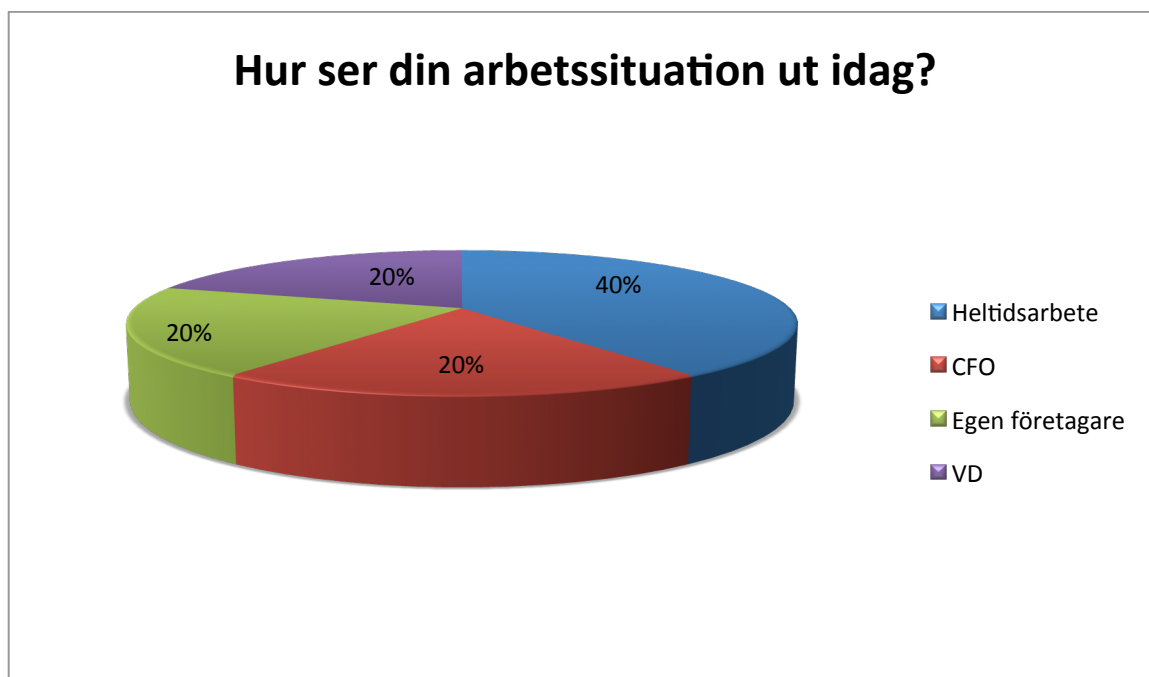
Den individuella coachningen som erbjöds under projektets gång uppges inte ha varit så givande som deltagarna önskat och momentet ansågs inte tillföra något nytt för de coachade.

Några av deltagarna kan tänka sig ingå i ett Advisory board då det, på grund av att man är utomstående, bland annat anses kunna bidra till objektivitet i de styrelser man går in i. Det råder relativt stor enighet om att det krävs både tid, lust och engagemang för att kunna ingå i ett Advisory board, vilket kan vara svårt för en yrkesverksam att kombinera med vardagen.

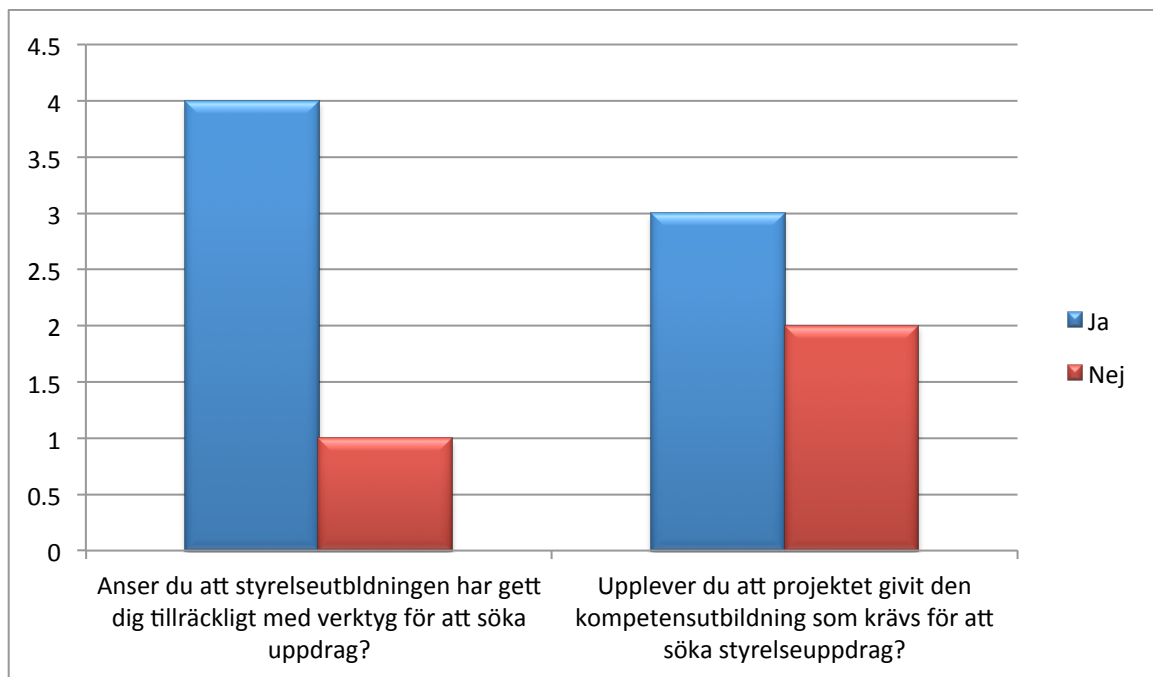
De intervjuade ställer sig överlag positiva till mentorskap, och nämner bland annat att det hade varit betydelsefullt för dem när de var relativt nya på arbets- och företagsmarknaden. Det råder konsensus om att uppdraget måste vara väldigt klart för den som ska vara mentor och att man som mentor måste besitta den kompetens som efterfrågas. Om det dessutom är ett uppdrag som åtas ideellt utöver ens övriga arbete anser deltagarna att man som mentor måste få ut något av det själv, vilket de är övertygade om att få om förutsättningarna är gynnsamma.

Enkät

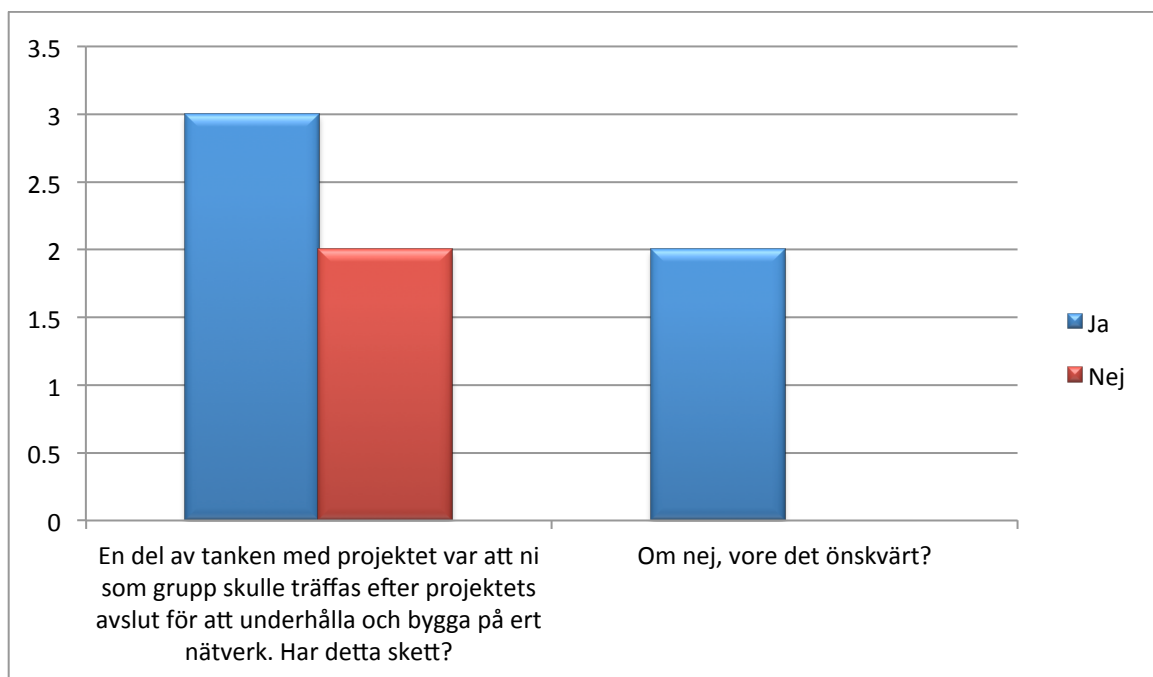
Enkäterna skickades ut till de 15 kvinnor som deltagit i styrelseprojektet. Av dessa 15 kvinnor svarade endast 5 på enkätfrågorna. Nedanstående diagram grundar sig i enkätsvaren.



På frågorna angående styrelseuppdrag svarade 80 % att de inte hade sökt uppdrag efter avslutat projekt och 80 % svarade att de har ett intresse för detta. Emellertid svarade 80 % även att de inte har haft något styrelseuppdrag efter avslutat projekt.

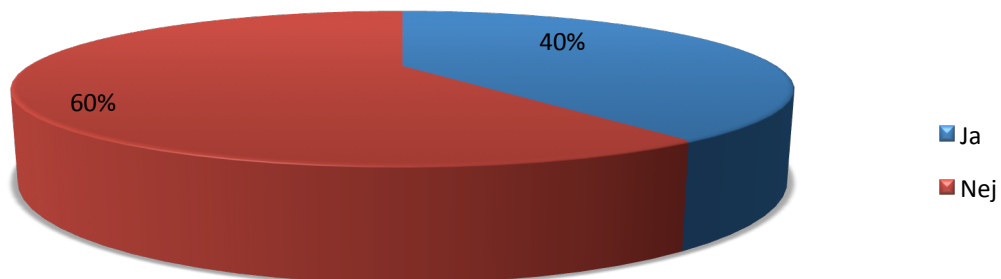


80 % anser att de, genom utbildningen, har fått tillräckligt med verktyg för att söka styrelseuppdrag och 60 % upplever en tillräcklig kompetensutbildning.



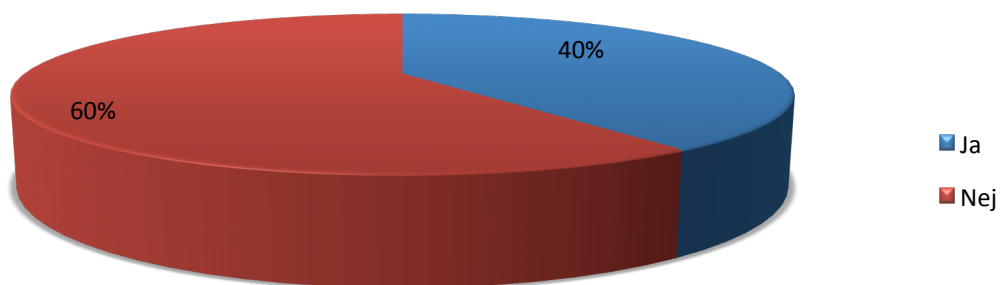
På frågan om huruvida kvinnorna haft fortsatta träffar efter projektets avslut svarade 60 % ja. Av de som svarade nej anser 100 % att det vore önskvärt.

**Har du upplevt den individuella coachningen
som betydelsefull i ditt arbete efter
projektets avslut?**



60 % upplevde inte den individuella coachningen som betydelsefull i deras fortsatta arbete. Detta intygas även i de djupintervjuer som ägt rum där de medverkande kvinnorna delar denna åsikt.

**Skulle du kunna tänka dig att ingå i ett
advisory board?**



40 % av projektdeltagarna kan tänka sig ingå i ett advisory board. Att 60 % svarat nej på denna fråga beror i samtliga fall på tidsbrist.

På frågan hur de har upplevt projektet framkommer positiva åsikter och deltagarna beskriver att det var en bra utbildning med duktiga och kunniga föreläsare samt bra nätverkande. Vidare uttrycker de att projektet var professionellt och de ställer sig positiva till möjligheten att träffa nya, intressanta människor. En deltagare ansåg sig redan besitta den kunskap som förmedlades men fann det givande att få information kring hur andra företag fungerar. Deltagarnas utvecklingsförslag består av mer fakta, mer utdelningsmaterial samt att aktivt försöka hålla nätverket igång, även efter utbildningens slut, genom exempelvis frukostmöten eller föreläsningar.

Sammanfattningsvis har styrelseprojektet upplevts som en positiv utbildning där deltagarna har givits verktyg för att utveckla sig inom området. Samtliga deltagare anger ett intresse för styrelseuppdrag och majoriteten har haft egna uppdrag efter avslutat projekt men har inte aktivt sökt dessa.

Diskussion

Metoddiskussion

Det kan diskuteras huruvida det faktum att olika personer genomfört intervjuerna, sammantaget med att intervjuformen skilde sig åt, påverkat den information som framkommit. Ett resonemang kan föras kring vilken betydelse det haft att intervjuarna är utomstående och besitter relativt lite kunskap inom ämnet. Det skulle å ena sidan kunna vara en nackdel, då en bredare bakgrundsinformation förmodligen skulle varit användbart i utformningen av de semistrukturerade intervjuerna. En fördel skulle dock kunna vara att intervjuarna har relativt lite förförståelse, och därför inte färgas av intervjupersonerna.

En brist i rapporten är den låga svarsfrekvensen på den webb-baserade enkäten. Det kan diskuteras om valet att skicka ut enkäten via uppdragsgivaren var det mest fruktsamma alternativet. Detta var under arbetets gång det mest praktiska tillvägagångssättet. Ett alternativ skulle kunna vara att undersökarna personligen kontaktat deltagarna i projektet, vilket å andra sidan skulle kunna inverka negativt på konfidentialiteten och därmed svarens tillförlitlighet. Resultatet som presenteras i denna rapport kan inte sägas vara representativt för alla projektets deltagare på grund av den låga svarsfrekvensen. Undersökningen kan istället sägas ge en kvalitativ bild av deltagarnas individuella uppfattning om Styrelseprojektet.

Resultatdiskussion

Ett resultat som framträder relativt tydligt är att få deltagare ansåg att den individuella coachningen tillförde det de hade önskat för fortsatt utveckling. Ett utvecklingsförslag som framkommit i undersökningen är att coachningen skulle kunna individanpassas utefter de kompetenser som redan finns och de kompetenser som kan utvecklas.

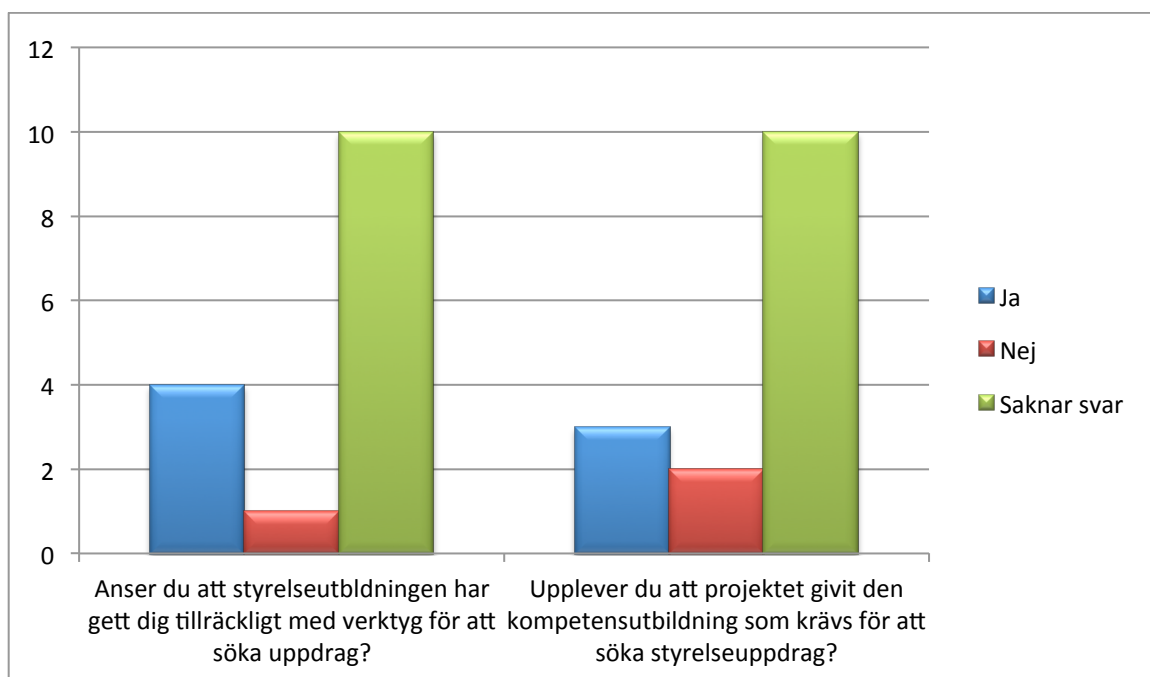
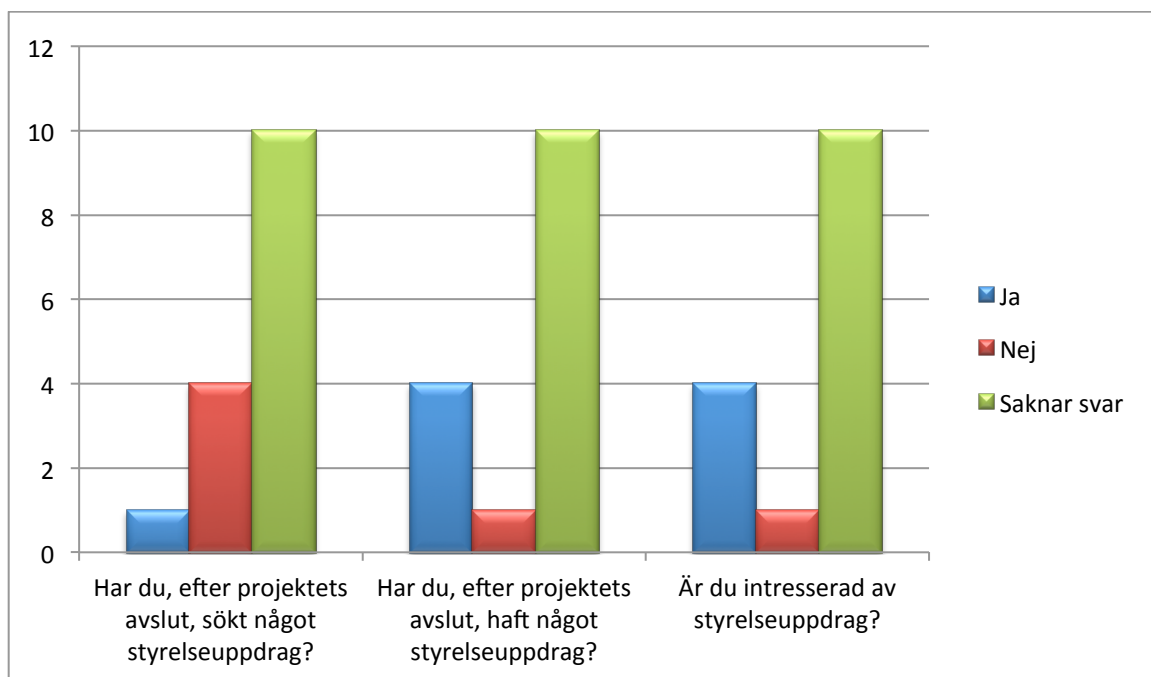
En reflektion är att en stor andel av deltagarna i dagsläget har styrelseuppdrag, trots att endast ett fåtal aktivt sökt uppdrag. Dock kan inget orsakssamband påvisas, då antalet enkätsvar är för lågt, samt att det inte tydligt framgår huruvida de med styrelseuppdrag haft dessa sedan tidigare eller fått dem efter att ha genomgått styrelseutbildningen.

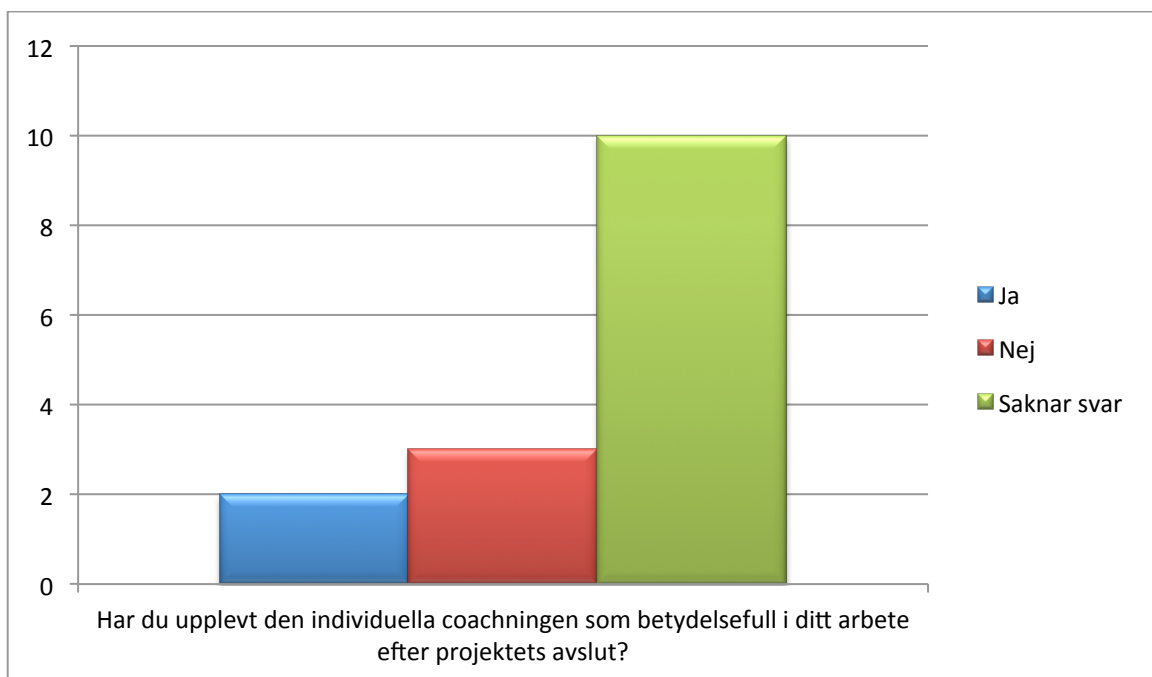
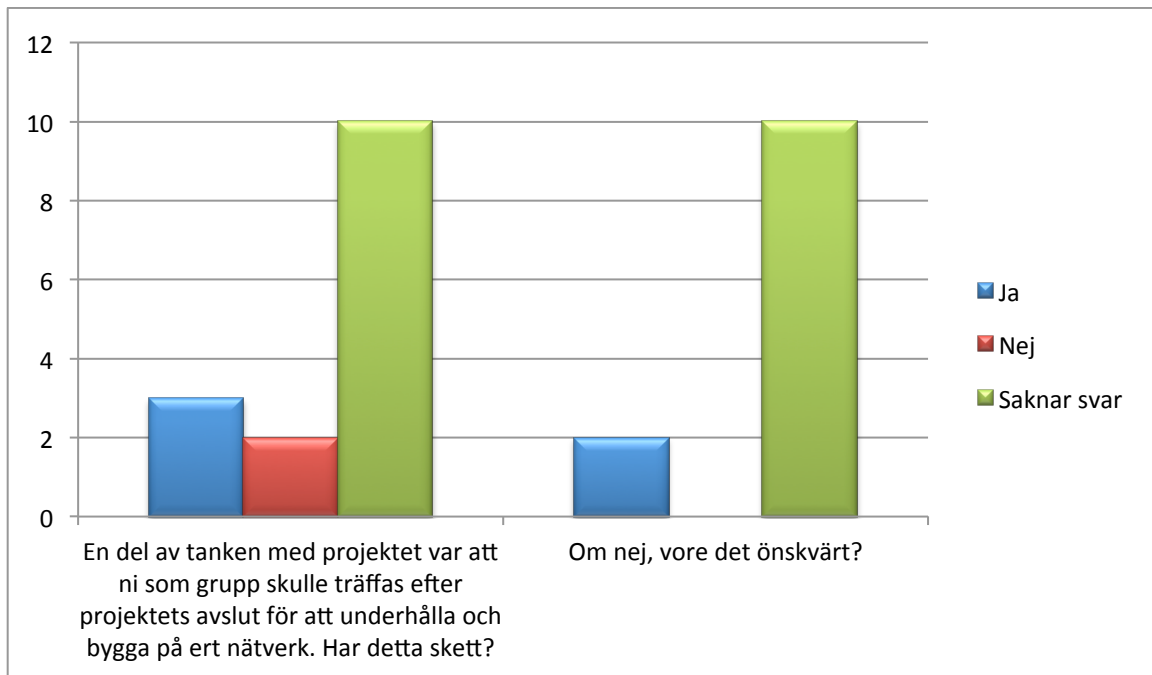
När deltagarna ombeds att utvärdera vad som hade kunnat göras annorlunda i framtiden uttrycks att det hade varit önskvärt med mer utdelat material under utbildningen, som senare kan användas i referenssyfte.

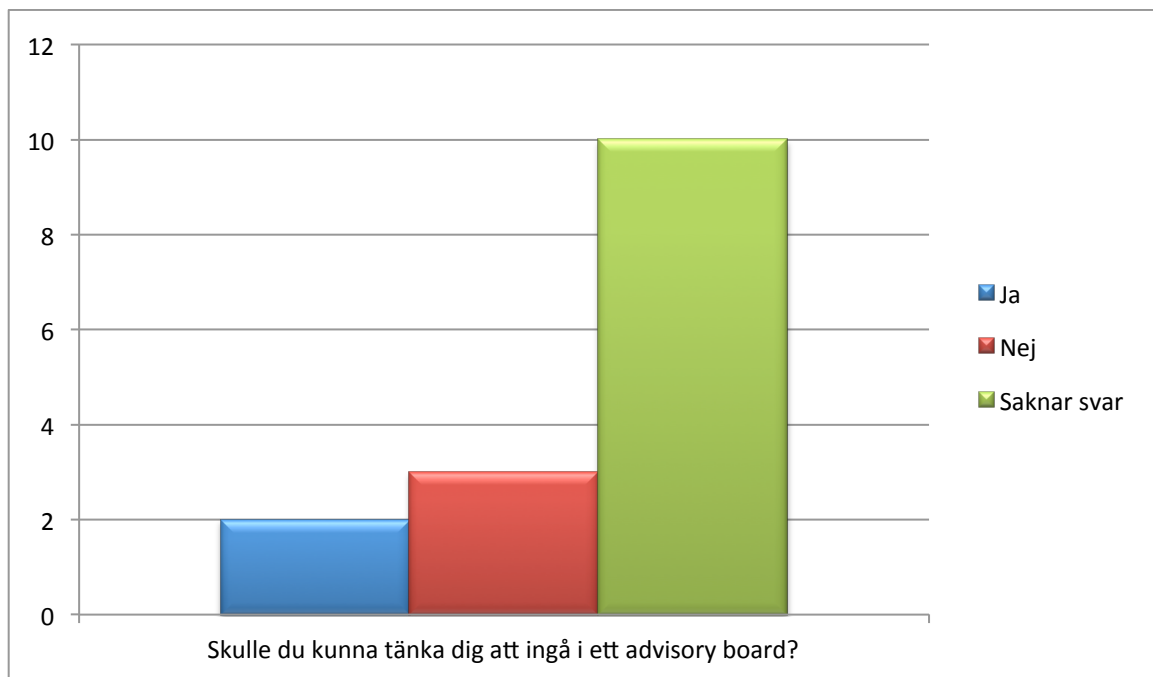
Slutligen framkommer det att samtliga deltagare ställer sig positiva till återträffar med gruppen. Dock framkommer att återträffar endast skett för drygt hälften av deltagarna. Strukturerade återträffar kan ses som en möjlig lösning av situationen, då det kan underlätta för deltagarna att i förväg avsätta tid till en sådan återträff. En möjlig fördel med ett antal strukturerade återträffar skulle även kunna vara tillfället att vidga sitt nätverk, särskilt om det görs i anslutning till större evenemang för företagare.

Bilaga 2

Nedan återfinnes diagram på samma frågor som presenterats i enkäten med de saknade svaren inräknat.

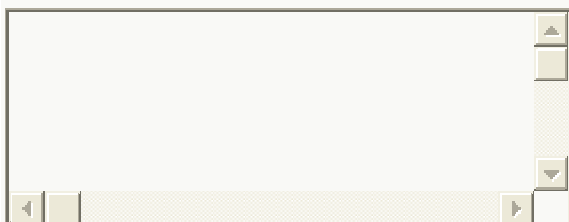






Styrelseprojektet

Hur ser din arbetssituation ut idag?



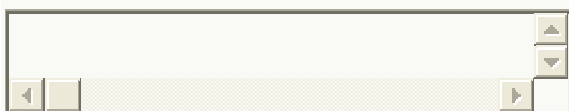
Har du, efter projektets avslut, sökt något styrelseuppdrag?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

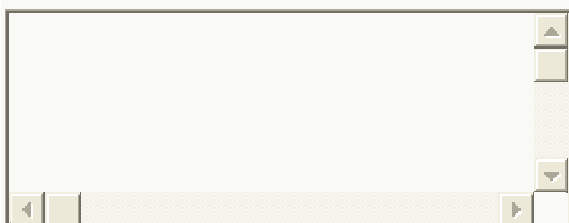
Har du, efter projektets avslut, haft något/några styrelseuppdrag?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Om ja, hur många styrelseuppdrag har du haft?



Om nej, vad har du gjort istället?



Är du intresserad av styrelseuppdrag?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Anser du att styrelseutbildningen har gett dig tillräckligt med verktyg för att söka uppdrag?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Upplever du att projektet har givit den kompetensutbildning som krävs för att söka styrelseuppdrag?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

En del av tanken med projektet var att ni som grupp skulle träffas efter projektets avslut för att underhålla och bygga på nätverk. Har detta skett?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Om nej, vore det önskvärt?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Har du upplevt den individuella coachningen som betydelsefull i ditt arbete efter projektets avslut?

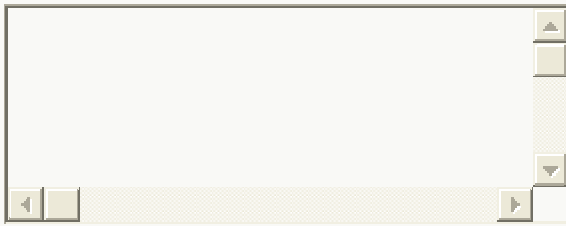
- ☐ Ja
- ☐ Nej

Skulle du kunna tänka dig att ingå i ett Advisory Board?

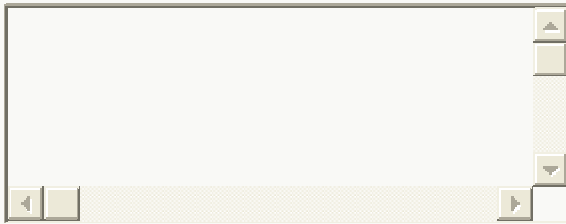
Medlemmarna i ett Advisory Board består av en mindre grupp personer. Tillsammans diskuterar de långsiktiga frågor som påverkar ett företag med intresse av externt stöd i långsiktig företagsutveckling. Medlemmarna utgör tillsammans en rådgivande grupp som ska hjälpa företaget att långsiktigt driva sin utveckling framåt.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

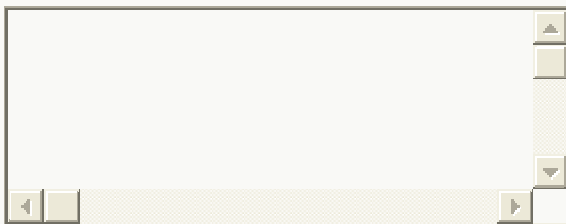
Om nej, av vilken anledning?



Hur har du upplevt projektet?

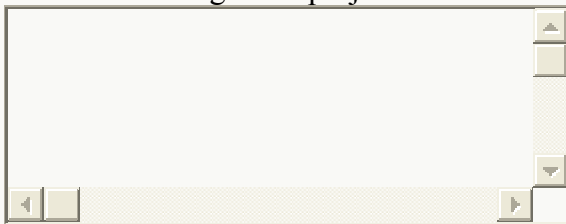


Vad hade kunnat vara annorlunda?



Övriga kommentarer.

Andra tankar angående projektet som inte har berörts eller som önskas uttryckas.



Slutför enkät