

# Styredersøkelsen 2019





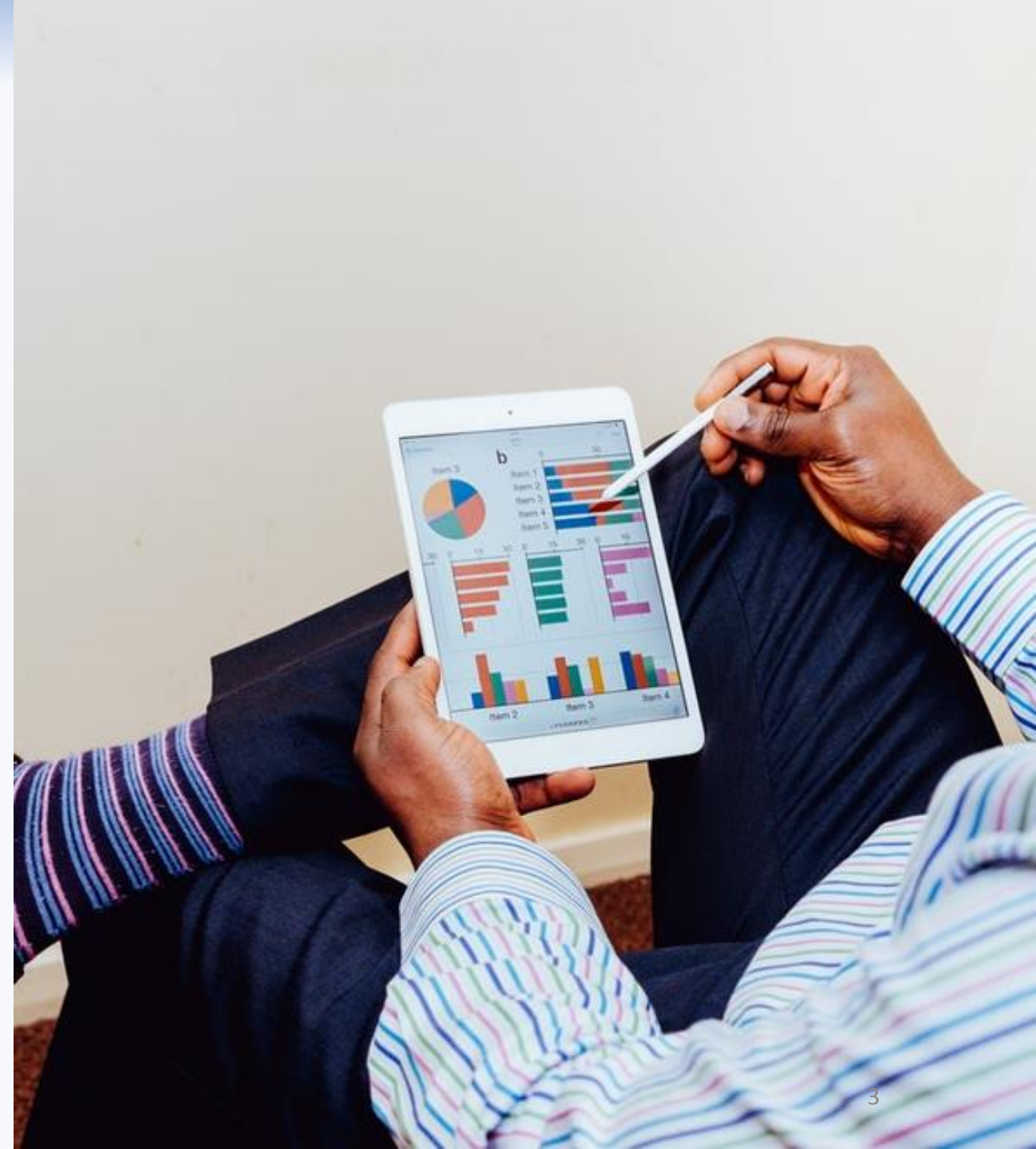
## StyreAkademiets styreundersøkelse nr. 2

1. Workshop-formen
2. Utvalget og hvem som svarte
3. Type undersøkelse
4. Forskjeller i score
5. Hva som ble undersøkt, og hvorfor:
  1. Profesjonalitet
  2. Mangfold
  3. Helhetstankegang
6. Vår hypotese om sammenhenger
7. Hva undersøkelsen viser og ikke

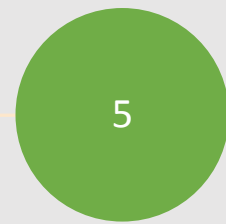
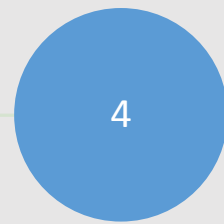
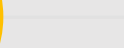
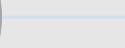
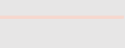


# Workshop-formen

- StyreAkademiet i Hordaland går over til mer deltagende møteformer og læringsarenaer for styrearbeid
- I dette innlegget inviterer vi derfor til kjappe spørsmål og diskusjon i gruppe og plenum
- Konkrete eksempler:
  - Hva mener dere om funnene - interessante?
  - Hvordan fortolker vi funnene sammen?
  - Hva hadde vært interessant å vite mer om?



# Utvalget og hvem som svarte



De som ble spurt var for det meste medlemmer i StyreAkademiet

I tillegg ble undersøkelsen sendt ut til noen av StyreAkademiets samarbeidsrelasjoner

Respondentene er bedrifter som varierer i størrelse fra 10 til 100 ansatte, og de fleste fra Østlandet og Vestlandet

Respondentene har vært styremedlemmer, daglig leder/administrasjon og eiere

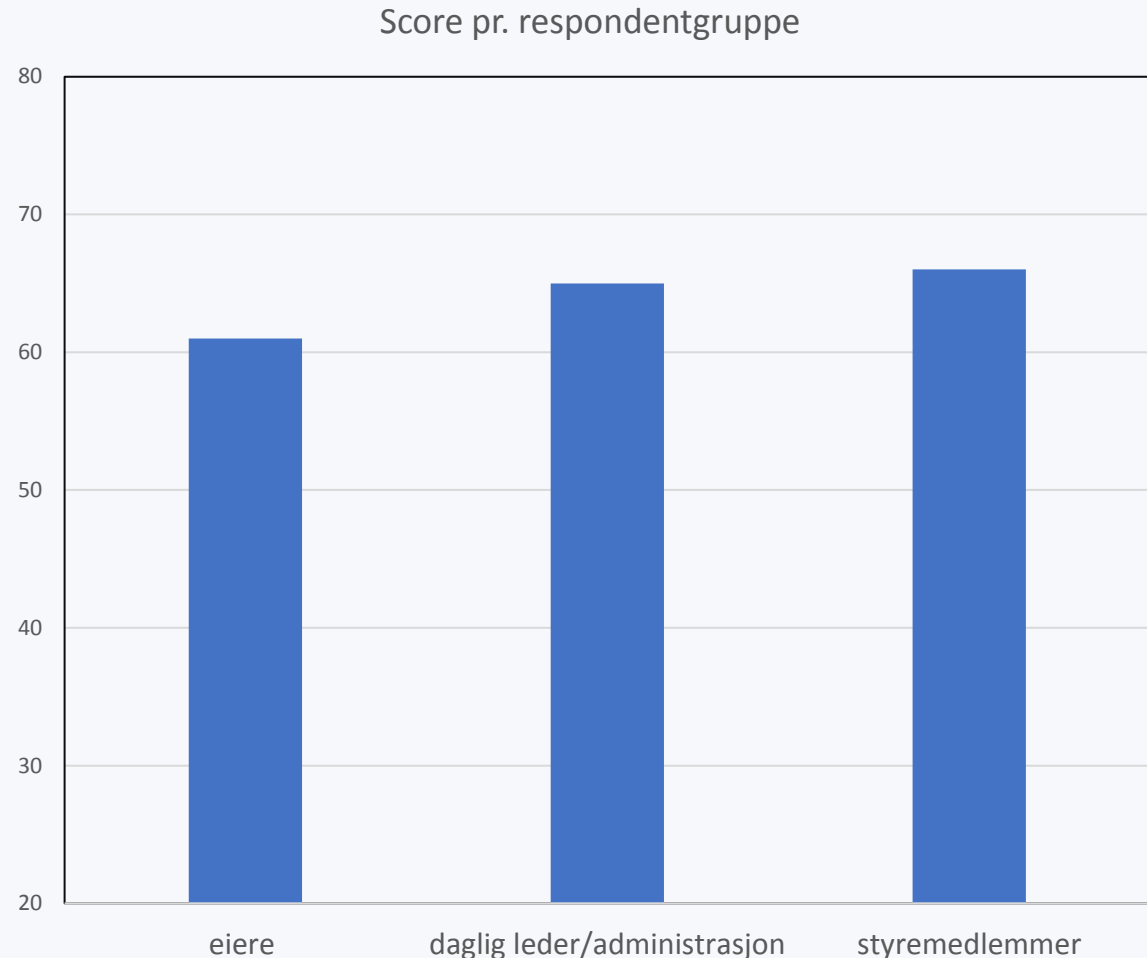
Det er 55 bedriftsrepresentanter som har svart (først 10, og så 45)

## Type undersøkelse

- Undersøkelsen er av typen «selvangivelse» der respondentene gir seg selv poeng
- Jo mer styret mener de imøtekommer forventningene til profesjonalitet, mangfold og det å være helhetstenkende – jo høyere poengsum
- For å undersøke tendensen til «skjønnmaling», har vi «kryss-sjekket» og sett på snittscoren for eiere, styremedlemmer og daglig leder/administrasjon

# Forskjeller i score

- Eierne scorer 61 poeng av 100 mulige, daglig leder/administrasjon scorer 65 poeng og styremedlemmene selv scorer 66 poeng
- Det betyr av eierne er mest kritisk til styrets profesjonalitet, mangfold og helhetstenkning – styrene mest tilfreds
- Forskjellen er så pass liten at en kan gå ut fra at selv-evalueringen er rimelig realistisk og sann?
- Vestlands- og Østlandsbedriftene scorer begge 65
- De største bedriftene scorer høyere enn de minste (63 kontra 68) – noe som virker naturlig?

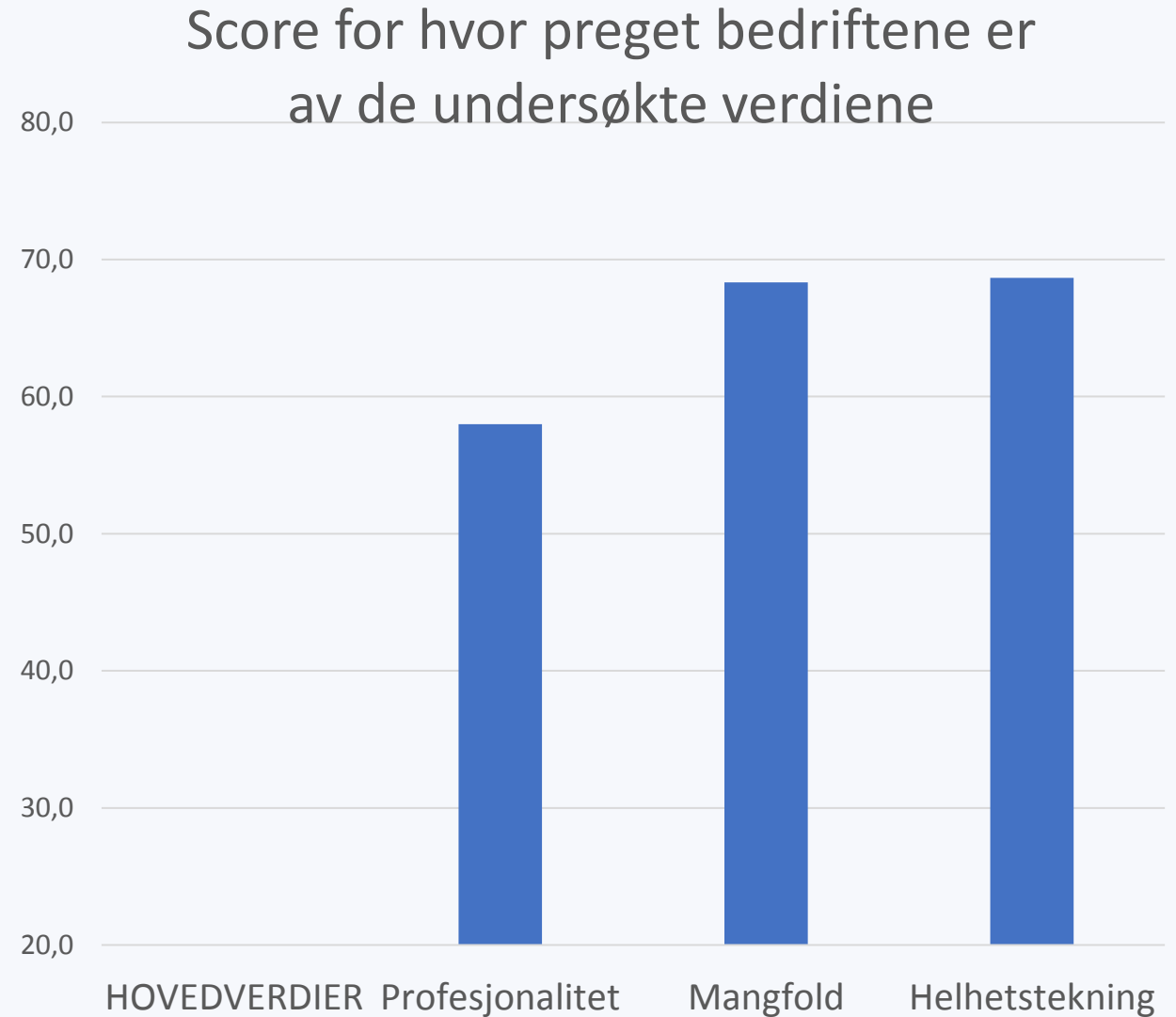


## Nærmere om hva som ble undersøkt

- Det som ble undersøkt var i hvilken grad bedriftenes eiere, styre og ledelse mener å imøtekomme følgende forventninger:
  - Profesjonalitet
  - Mangfold
  - Helhetstekning

# Forskjeller i score på våre hovedverdier

- Profesjonalitet er den verdi som scorer lavest, og der styrene har mest å gå på
- Slik vi definerer mangfold, så imøtekommer styrene i stor grad kriteriene
- Og slik vi definerer helhetsfokus, så imøtekommer styrene også kriteriene på dette felt

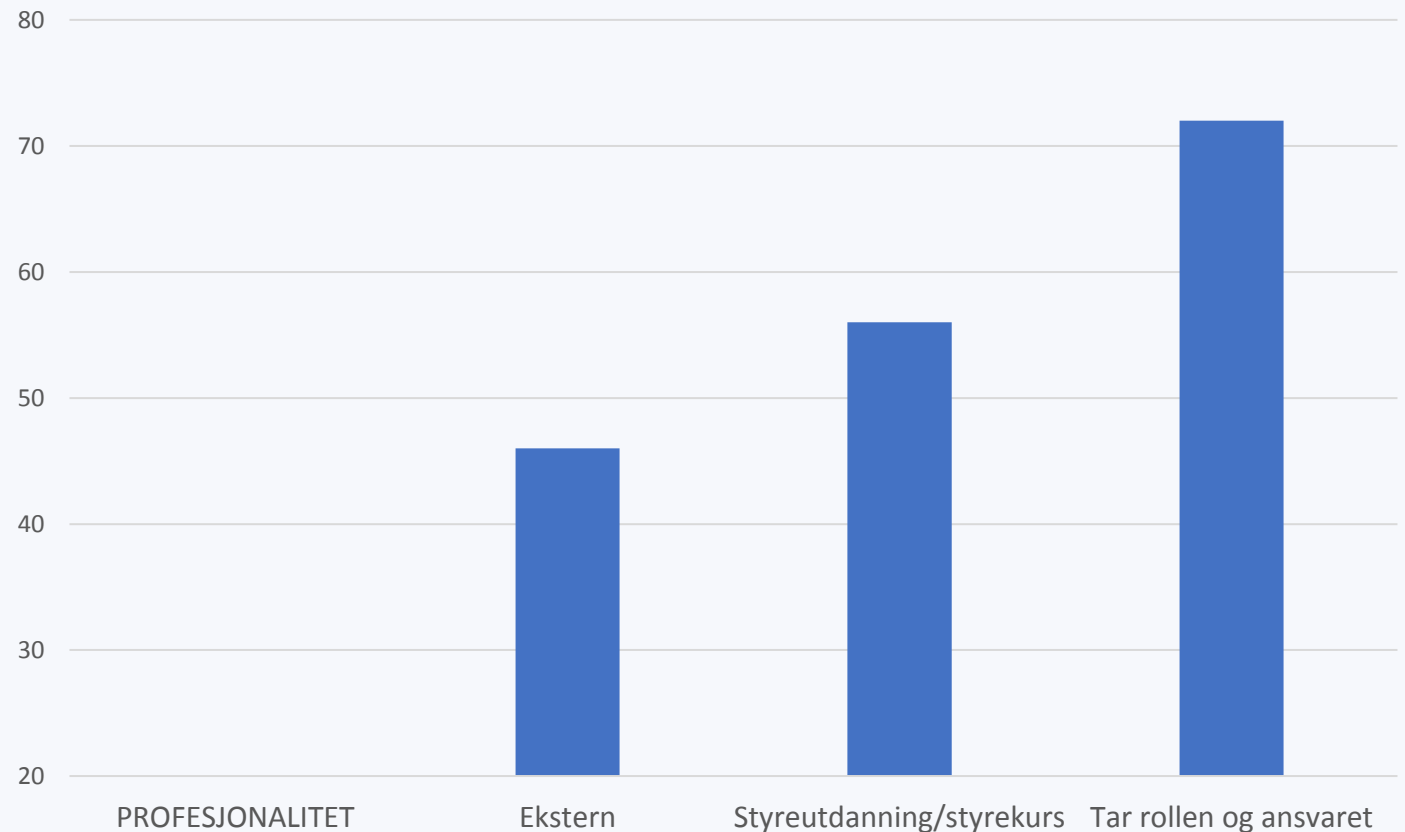




# Profesjonalitet

- Mange har ingen eksterne styremedlemmer (1/3)
- Om lag halvparten har styrerettet opplæring, men stor spredning
- De fleste styremedlemmer oppleves å forstå rollen og ta ansvaret sitt som styremedlem

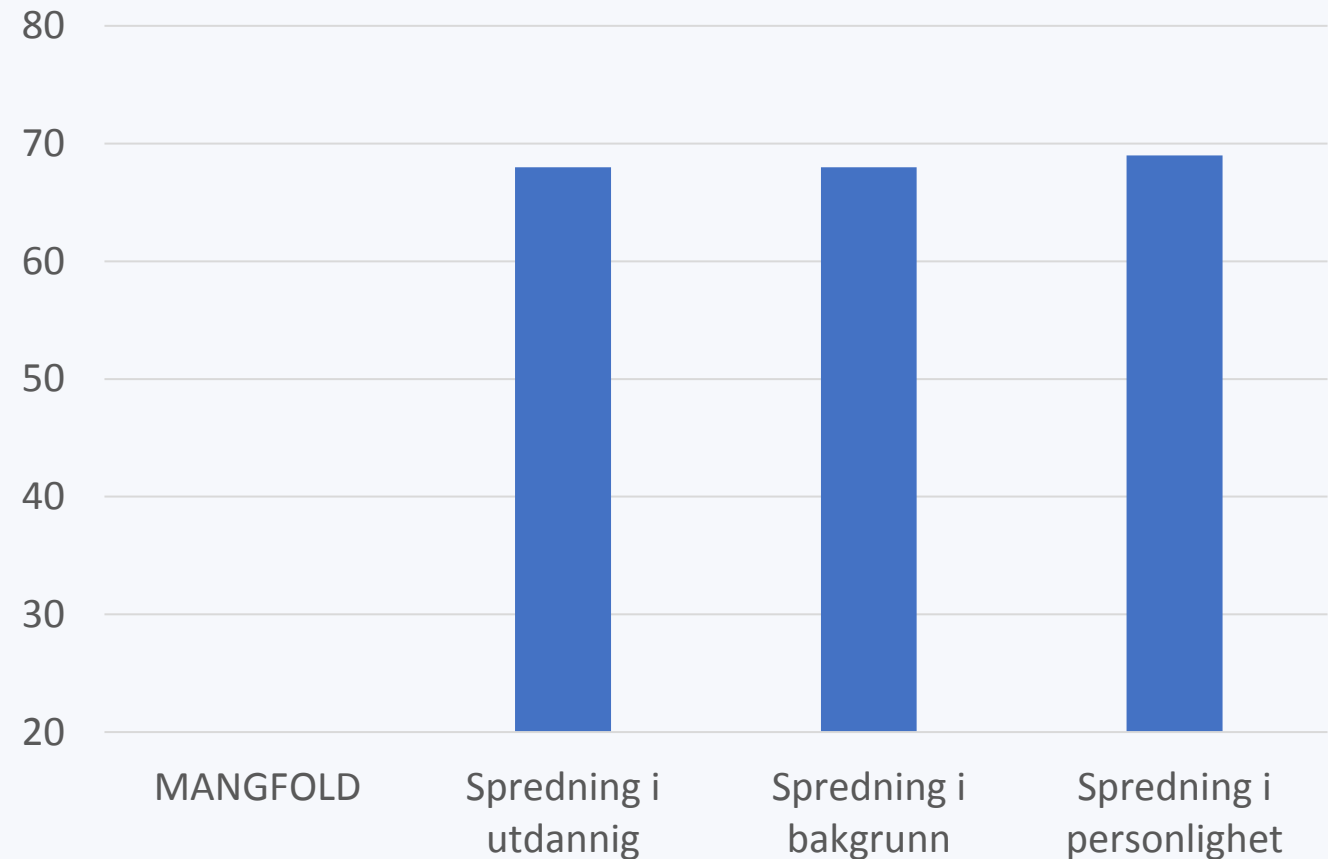
Score på det å imøtekomme kriteriene for profesjonalitet



# Mangfold

- De fleste har over middels spredning i utdanning
- Når det går på spredning i bakgrunn (bransje m.v.), er variasjonsbredden stor
- Spredningen i personlighetstype er sentrert omkring middels til over middels stor spredning

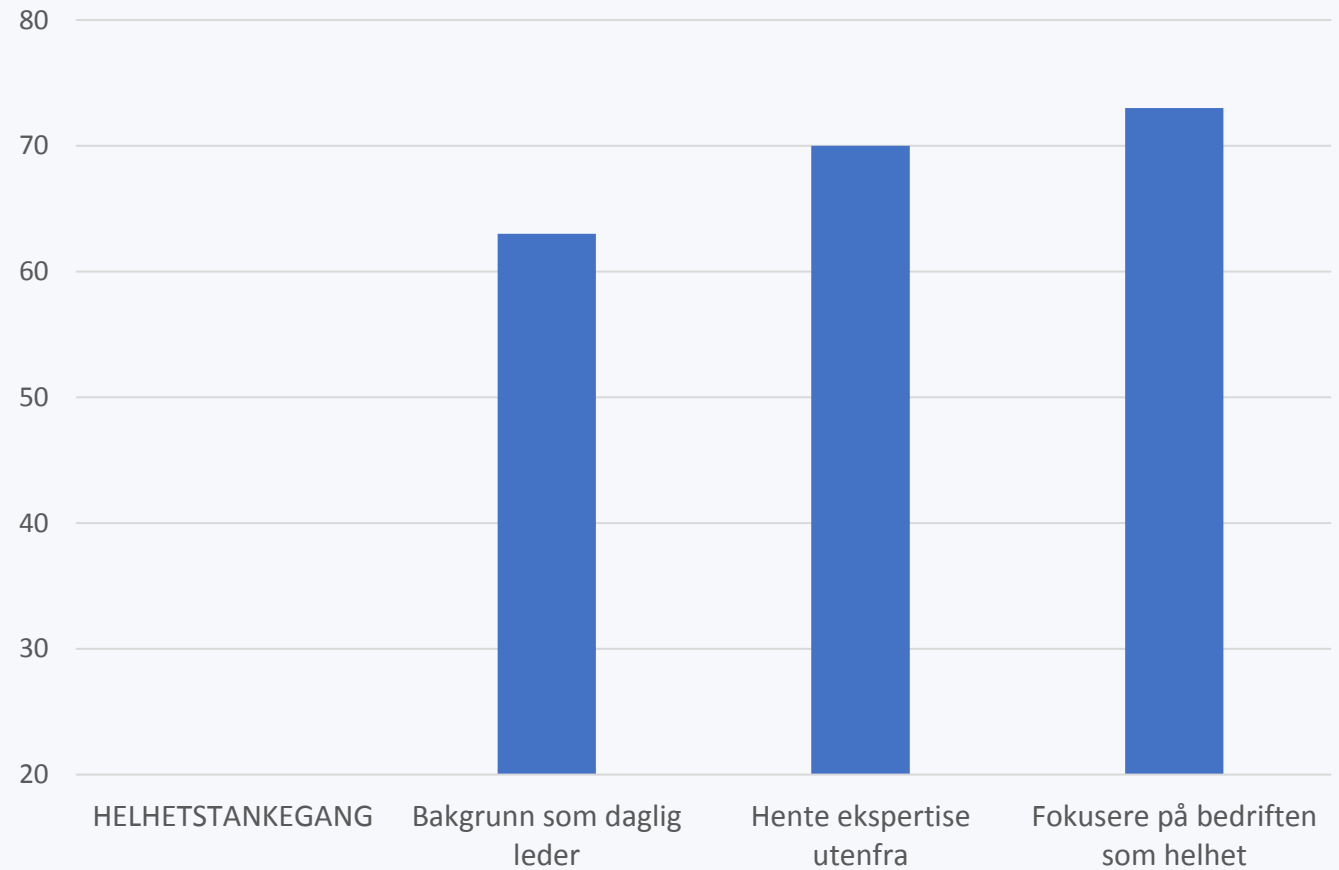
Score på det å imøtekomme kriteriene til mangfold



# Helhetstankegang

- De fleste styrer har en eller flere med bakgrunn som daglig leder
- Styrene henter i ganske utstrakt grad ekspertise utenfra
- Helhetsfokus scorer høyest av alle faktorer i undersøkelsen

Score på det å imøtekomme kriteriene for helhetstenkning



## Score for i hvilken grad bedriftene etterlever/lever opp til følgende:

	Score
I hvilken grad mener du at styrets medlemmer fokuserer på bedriften som helhet? (eksempelvis måler både på økonomi, kunder, medarbeidere, miljø/bærekraft etc.)	73
I hvilken grad opplever du styret som preget av profesjonalitet? (virkelig forstår og tar rollen og ansvaret sitt?)	72
I hvilken grad mener du styret makter å hente inn kunnskap/ekspertise i krevende saker?	70
I hvilken grad opplever du spredning i personlighetstype?	69
I hvilken grad mener du det er spredning i utdanning i bedriftens styre?	68
I hvilken grad mener du det er spredning i bakgrunn (bransje m.v.)	68
Hvor stor andel av styret har bakgrunn som daglig leder i forhold til de som har fag- eller spesialistbakgrunn?	63
Hvor stor andel av styremedlemmene mener du har en eller annen form for styreutdanning/styrekurs?	56
Hvor stor andel av styremedlemmene er ekstern?	46

# Rangering av spørsmål i forhold til effekt på verdiskapning

I hvilken grad er det sammenheng mellom økonomisk status og score?				Samlet
Hva lønner seg mest i styret?	De med dårligst økonomi	De med middels økonomi	De med god/best økonomi	Utslag på økonomi
1. Hente inn ekstern kompetanse	59	71	80	21
2. Forstå og ta styrerollen	61	74	81	20
3. Ha spredning i utdanning	62	66	76	14
4. Fokusere på helheten i bedriften	65	80	79	14
5. Ha bakgrunn som daglig leder	56	69	68	12
6. Ha styreutdanning/styrekurs	51	57	59	8
7. Ha spredning i personlighetstype	66	66	73	7
8. Ha spredning i bakgrunn	66	74	67	1
9. Ha eksterne styremedlemmer	55	43	39	-16



# Hoved diskusjonsspørsmål

Tema: Lønner deg det virkelig ikke å ha eksterne styremedlemmer?

- **Nei**, ikke i betydningen «jo flere, jo bedre»
- **Jo**, dersom en kobler det med at de eksterne er profesjonelle, og flink til å hente in ekstern ekspertise, forstå rollen og ansvaret etc.?
- Mulig hypotese: det lønner seg ikke å ha eksterne medlemmer i styret dersom disse ikke er valgt ut på profesjonelle vilkår
- Med andre ord lønner seg det seg ikke å ha «tantestyrer» (fille om med familie, slekt og venner – jo flere, jo verre!)
- Mulig konklusjon: negativt utslag på sammenhengen eksterne styremedlemmer og dårlig økonomi, skyldes uproffe eksterne

# Å sette sammen det rette styret og det å skape styreutvikling krever sosial kompetanse (menneskekompetanse)!

- Digitalisering fremmer behovet for sosial kompetanse
- En svensk forskningsstudie, støttet av en amerikansk, har funnet at den sosiale kompetansen er blitt mer lønnsom enn den analytiske
- For de som er i 40-årene og yngre er det mer lønnsomt å score høyt på sosial en analytisk kompetanse

**Camilla Tepters**  
Partner i InFuture  
camilla.tepters  
@infuture.no



**M**ari Rege, professor ved Universitetet i Stavanger, skrev nylig i DN om verdien av sosial kompetanse. Hun viser til en svensk forskningsstudie som har funnet at den sosiale kompetansen endog er blitt mer lønnsom enn analytiske ferdigheter i privat sektor. Er ikke det litt rart, nå som det er digitalisering som gjelder? Sosiale ferdigheter kan beskrives som evnen til å omgås

innen helse- og sosialfag forventes å øke med mellom 20 og 50 prosent de neste 20 årene. Til sammenligning forventes etterspørselen etter personer med bakgrunn i økonomi og administrasjon å vokse med maks seks prosent.

I tillegg er det sånn at de menneskene oppgavene blir viktigere i nær alle yrker, når maskinene blir våre nye kollegaer.

### **Skifte i tiden**

Digitalisering fremmer altså behovet for sosial kompetanse. En studie fra USA understreker poenget. Den viser at etterspørselen etter personer som er gode

«Sosial kompetanse er ikke bare til gunst for arbeidsgiverne. Det gagnar også individene.»