

Den slutna cirkeln,

eller varför mångfalden inte når till toppen

Martin Hodosi 21542 och Daniel Zhang 21752

Kandidatuppsats: Handelshögskolan i Stockholm

Institution: Management and Organisation

Handledare: Jesper Blomberg

Framläggs: 30/5 2011, kl 14:15

Sweden is usually seen as a role model when it comes to integration and diversity, but at the top of the pyramid there is little ethnical diversity to be found. This paper investigates how existing economical and sociological theory explain the lack of swedes with foreign background in leading positions in large Swedish companies. Our findings show that none of the theories applied in this paper can explain the phenomenon in isolation. Thus it is not only taken for granted norms, contacts in one's network or cost minimizing under asymmetric information that lie behind the phenomenon, but an interaction of these aspects. Conflicting demands lead the recruiters to separate talk from decision, the search frame is narrow and no or small efforts are made to increase the diversity. Meanwhile, the networks which they instead use to find new candidates contain relatively few with non-Swedish backgrounds, excluding them from the search.

Tack

Vi vill först och främst tacka vår handledare, Jesper Blomberg. Utan ditt stöd och dina inspirerande och upplysande samtal hade vi inte varit där vi är idag. Vi vill även tacka Dag Björkegren för att vara öppensinnad och låta oss gå vår egen väg.

Stockholm, den 20:e maj, 2011

Martin Hodosi och Daniel Zhang

Innehållsförteckning

Tack.....	2
Den slutna cirkeln, eller varför mångfalden inte når till toppen.....	5
INLEDNING.....	5
Syfte.....	5
Hur utländsk bakgrund definieras	5
Faktisk kategorisering av invandrare.....	6
Preliminär frågeställning	7
Metod	7
TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	8
Frågeställning	10
Transaktionskostnadsteori	11
Signalteori.....	11
Sociologisk neoinstitutionalism	13
Embeddedness	15
Meritokrati	15
Rationalitet	15
Avgränsning	16
FÖRVÄNTAT TEORETISKT KUNSKAPSBIDRAG	17
BAKGRUND	18
Mångfald i noterade företag	18
Etnicitet och utbildning	19
Mångfald i populärdiskursen.....	21
TIDIGARE RELATERAD FORSKNING.....	22
Nuvarande forskning om diskriminering på arbetsmarknaden.....	22
Bolagsstyrning i svenska börsbolag.....	24
Forskning om rekrytering till ledningspositioner	27
ANALYS	29
Objektivistiska perspektivet	29
Finns det bättre förklaringar?.....	30
Vad mer kan institutioner förklara?	32
Institutionalismens begränsningar	33
SLUTSATS	35
Diskussion	36
FÖRSLAG PÅ FRAMTIDA FORSKNING	37
REFERENSER	38

Den slutna cirkeln, eller varför mångfalden inte når till toppen

INLEDNING

"En invandrare går in på arbetsförmedlingen:

Han: Hej har ni ett jobb till mig?

AF: Ja självklart, vi har en VD tjänst på Volvo, du får en årslön på 100 miljoner kr.

Han: Du skämtar

*AF: Jo men det var du som börja."*¹

Trots att skämtet ovan är politiskt inkorrekt så är det inte en helt verklighetsfrånvärd beskrivning av hur det ser ut på arbetsmarknaden i Sverige idag. Sverige brukar i allmänhet betraktas som en rollmodell för hur man når en hög nivå av integration och jämlikhet i samhället. Men trots detta verkar det vara långt ifrån jämlikt på många nivåer. Det finns tydliga barriärer som gör att svenska invånare med utländsk bakgrund inte konkurrerar med samma förutsättningar som inhemska svenskar med svensk bakgrund när det gäller att ta sig in i den absoluta toppen i företagen. Detta kan verka som ett lyx-problem men som visas i tidigare forskning presenterad nedan kan det vara så att denna desintegration på toppnivå även leder till uppbromsad integration på allmän nivå, vilket är ett klart samhällsproblem.

Syfte

Syftet med uppsatsen är att förstå varför andelen med utländskt påbrå i företagens ledande positioner i Sverige är så pass liten i förhållande till andelen invånare med utländskt påbrå.

Innan vi förtydligar syftet i en frågeställning behöver vi klargöra det för uppsatsen centrala begreppet person med utländsk bakgrund. Syftet med uppsatsen är sålunda inte normativ utan snarare deskriptiv och förklarande.

Hur utländsk bakgrund definieras

SCB delar in befolkningen i fyra grupper som redovisas i tabellen nedan.²

Födelseland	Bakgrund	År				
		1970	1980	1990	2000	2008
Sverige	Två föräldrar födda i Sverige (%)	90	87	84	80	75
	En förälder född i Sverige (%)	3	4	5	6	7
	Två föräldrar födda utomlands (%)	1	2	2	3	4

¹ SpT P24. Tillgänglig på <http://www.whoa.nu/forum/ovrigt/blandat/421192/5.aspx> (2011-03-04)

² Person, Lotta. "Demografisk analys" (databas on-line). Publikationsdatum: 25 mars 2011. Tillgänglig på http://www.scb.se/Pages/TableAndChart_296435.aspx (2011-02-25)

Utomlands	Oavsett (%)	6	8	9	11	14
Totalt, andel		100	100	100	100	100
Totalt, antal		7 996,1	8 313,7	8 582,8	8 880,1	9 256,4

Tabell 1: SCB:s gruppindelning av Sveriges befolkning utvalda år 1970 - 2008. Notera att uppdelningen ovan inte har något att göra vad man juridiskt tillhör för nationalitet utan snarare var man är född och var ens föräldrar är födda.

Denna uppdelning är ömsesidigt uteslutande och kollektivt uttömmande men tyvärr inte vattentät. Denna indelning innebär att personer med utländsk bakgrund grovt sett är cirka en femtedel av den totala befolkningen (år 2008). Givet en homogen befolkning bör vi då förvänta oss att cirka en femtedel av styrelseposterna och VD-posterna bör innehas av personer med utländsk bakgrund. Men så är inte fallet.

Att uppdelningen inte är vattentät för vårt syfte beror på att det inte finns någon tydlig indelning inom grupperna. I praktiken innebär det att i gruppen utomlands födda finns personer födda i Kina, Norge, Zimbabwe och Iran etc. Och som vi kommer att presentera nedan har det visat sig att det gör skillnad var personen härstammar från och inte bara att man är utomlandsfödd. Sådan statistik finns att få tag på men inte heller sådan leder oss närmare målet i och med att det oftast är ganska subtila och outtalade skillnader mellan kulturer och klasser som sällan låter sig uttryckas i statistik. Frågan kommer att diskuteras vidare senare i inledningen.

En annan problematik med indelningen är att en person som klassas i grupp fyra idag och är bosatt i Sverige kan få barnbarn klassade i grupp ett. Detta kan medföra vissa problem för studien om personen och familjen i fråga behåller sin kultur (giftermål inom samma kultur, behåller namn etc.) även efter att personen har immigrerat till Sverige och har barnbarn klassade i grupp ett. Vi menar alltså att det inte är antalet år och generationer i landet som gör personen integrerad i samhället utan snarare omfattningen av det faktiska och framförallt det uppfattade kulturella avståndet mellan samhället och individen.

Faktisk kategorisering av invandrare

Härnäst ska vi gå in lite mer i diskussionen om hur personer kategoriseras. Definitionerna som presenterades ovan är baserade på var en individ är född. Till grunden för uppsatsen ligger en humanistisk tanke om mångfaldens positiva och allas lika rättigheter. Enligt denna tanke spelar födelseort ingen roll och man skulle kunna hävda att skapandet av definitioner som dessa – kategorisering – snarare skapar än återspeglar verklighet.

Medan en ingående diskussion av det humanistiska perspektivet ligger utanför ramarna av denna uppsats, vill vi ta med oss frågan om verkligheten speglas i kategorierna i statistiken. Födelseland är långtifrån självklart att ha med i en CV. Därför vill vi uppmärksamma att en bättre tolkning av

mångfald kanske kan finnas genom insikten att det är någon annan variabel, t.ex. namn, som ligger till grund för urval och eventuell diskriminering. Att bara se ett namn framför sig skapar en bild av hur denna person skulle vara. Testa dig själv och se vilka bilder som dyker upp på grund av djupt inrotade fördomar genom att sakta läsa de följande namnen: Pablo, Chang, Andersson och Torinnho. Omöjligt att inte associera?

Till grund av detta kommer vi framöver i uppsatsen att fokusera på mer skönjbara tecken såsom namn i uppdelningen mellan personer med utländsk bakgrund och personer med svensk bakgrund. Denna tanke är ingalunda en ny upptäckt utan tidigare studier av t.ex. Institutet För Arbetsmarknadsundersökningar (IFAU), som kommer citeras upprepat framöver, har baserat flera av sina studier på namn. Detta perspektiv väcker naturligtvis frågan om vad som händer när en person byter namn eller annat tecken och på så sätt går från ena gruppen till den andra. Tyvärr låter våra tidsbegränsningar oss inte arbeta med denna fråga om förflyttningar mellan grupper.

Preliminär frågeställning

Som preliminär forskningsfråga ämnar vi att undersöka hur vi med hjälp av sociologiskt och ekonomiskt grundad teori kan förklara bristen av mångfald i ledningspositioner i svenska företag. Denna preliminära frågeställning kommer att preciseras senare i uppsatsen.

Metod

Undersökningen är av sådan karaktär att tester och noggrann bevisföring inte kan utföras. Istället är vi hänvisade till att via insamlande av olika typer av information från olika källor (främst tidigare forskning) söka nå en bred bakgrund att testa hypoteser mot. Nedan beskrivs hur vi försökt uppnå detta.

Till att börja med samlade vi in statistik om anställningar på den svenska arbetsmarknaden, i syfte att återge mönster i arbetsgivarnas val vid rekrytering. Materialet lutar sig till stor del på forskningsrapporter på IFAUs uppdrag, som Eriksson & Lagerström (2009), Åslund & Hensvik (2009) och Eriksson & Gottfries (2000) men även officiell statistik från SCB och inofficiell statistik publicerad av tidskrifter inom ekonomi såsom Veckans Affärer och Dagens Industri. Därefter har även djupare forskning inom ämnet inhämtats från doktorsavhandlingar och publicerad facklitteratur.

Utifrån den information vi har lyckats samla har vi sedan genom att applicera den teoretiska referensramen, som beskrivs nedan, satt upp hypoteser och argumenterat för deras olika giltighet. Vi inleder analysen genom att endast applicera de objektivistiska teorierna (se nedan) som vi snabbt finner är otillräckliga och nästan komiska i detta sammanhang. Vi kommer därefter att nyansera

analysen genom att införa samhällsinstitutioner. I den avslutande analysen kommer aktören att återinföras för att ge en så pass komplett bild av fenomenet som möjligt. Syftet är således inte att beskriva huruvida någon hypotes är mer sann än någon annan, utan snarare att sammanväva den fragmenterade bild som de enskilda teorierna levererar.

Notera att vi medvetet har valt att frånga normen att insamla egen empiri i stor grad. Anledningen till detta är att marginalkostnaden för det långt överväger marginalintäkten. Vi har genom extensiva efterforskningar inom ämnet funnit ett otal relaterade forskningsartiklar som i flera fall har utfört precis det vi själva velat utföra. Vi har därför valt att koncentrera oss på att finna den forskning som redan är gjord (av etablerade forskare) istället för att blunda för det som finns och återuppfinna hjulet.

TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Vi har valt att fokusera på en blandning av ekonomiskt och sociologiskt grundade teorier som även tidigare använts i studier av organisationer. Vår uppsats förankras i fyra grundläggande teoretiska perspektiv inom organisationsteori som vi kommer att behandla i tre grupper. Huvudpelaren i uppsatsen är sociologisk neoinstitutionalism men den komplimenteras av transaktionskostnadsteori och signalteori (som tillsammans har kallats för den objektivistiska synen) samt embeddednes teorin som står själv i vår analys. Valet av teoretiska utgångspunkter är baserat på hur väl de komplimenterar varandra. Två av teorierna har nationalekonomiska rötter med fokus på effektivitet (därav namnet det objektivistiska synsättet), medan de andra två har sitt ursprung i den sociologiska teoribildningen. Detta illustreras i **Error! Reference source not found..**

Anledningen till att vi valde dessa fyra teorier, snarare än andra, skiljer sig mellan teorierna. Här nedan följer förklaringar till var och en av de fyra valda teorierna. Transaktionskostnadsteorin har högt anseende och Williamson tilldelades nyligen nobelpriset för sitt arbete med att utveckla teorin. Vanligtvis används den för studier av organisationsformer "make or buy", men vi vill här se hur den kan användas i andra syften, i detta fall valet mellan två alternativa "köp". Signalteorin däremot har sedan dess lansering frekvent använts för studier av rekrytering och vi håller med dessa tidigare författare och forskare om att den bildar en säker bas för en analys av ett sådant fenomen. Då dessa teorier härstammar från samma skola och därmed har en hel del likheter har vi valt att i analysen behandla dem under samma rubrik – det objektivistiska synsättet.

Embeddedness-teorin kan sägas ha uppkommit som en kritik mot transaktionskostnadsteorins rigida fokus på ekonomisk effektivitet. Den försöker bemöta liknande frågeställningar men fokuserar istället på sociala kostnader – individens roll i ett sammanhang. Vi har inte missat talet om

betydelsen av kontakter i näringslivet och ville därför ha med en teori som fokuserar på just det. Att embededness redan sedan dess uppkomst ställts mot transaktionskostnadsteorin, som vi valt att ta med, gjorde det naturligt att den skulle representera denna aspekt. Sociologisk neoinstitutionalism slutligen är liksom signalteorin beprövad och har i lång tid använts i områden liknande det studerade.

Dessutom fyller sociologiska neoinstitutionalismen en teoretisk lucka. Detta framgår ur tabellen och har att göra med en andra skillnad mellan perspektiven i teorierna: Huruvida fokus ligger på mekanismer som är interna i den studerade relationen, eller om effekterna härrör från externa mekanismer. Således berikar blandningen av teoretiska perspektiv analysen av fenomenet – en analys skulle inte vara kollektivt uttömmande avseende dessa faktorer om en av teorierna saknades.

För att vidare beskriva hur de fyra teorierna komplimenterar varandra, vänder vi oss till Burrell & Morgans beskrivning av meta-ramverk för sociologisk teoribildning i organisationsvetenskap.³ De tar upp fyra områden som de delar upp i extremer för å ena sidan subjektiv och å andra sidan objektiv syn. Dessa syner skiljer sig åt i hur man ser på individen som en del av dess omvärld, och omvärlden i sig. Objektiva extremer ser en hård och extern värld, medan den subjektiva extremer är en mjukare och personlig värld. Det första området är den ontologiska aspekten. Här skiljer de mellan nominalism och realism. Som kommer att förklaras vidare senare skiljer sig de två sociologiska teorierna mycket på denna punkt. Medan embededness har en nominalistisk syn, lutar neoinstitutionalismen snarare mot realismen i det att man ser individen som insocialiserad i en verklighet.

Andra området, epistemologi, handlar om huruvida världen kan ses ur ett objektiva perspektiv, positivism, eller om förståelse alltid är subjektiv och man måste inta en persons referensram för att kunna förstå dennas omvärld, anti-positivism. De två nationalekonomiska teorierna lutar här mot det tidigare, de söker studera världen ur ett objektiva perspektiv, med rationella aktörer. De sociologiska teorierna däremot lutar mer åt det anti-positivistiska och ser individers olika referensramar som betydelsefulla.

Tredje området behandlar huruvida världen är deterministisk, alltså om en individs agerande bestäms av dess omvärld, eller om individen agerar på egen fri vilja. Det första antas i neoinstitutionalismen, och kan till viss del även sägas om de nationalekonomiska teorierna. Embededness däremot lutar snarare åt personens förmåga att agera fritt.

³ Burrell, Gibson & Morgan, Gareth. *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. London: Heinemann, (1979): kap. 1

Fjärde och sista området handlar om var fokus bör ligga i metodiken för forskning. Den subjektiva synen innebär här ett fokus på närhet till det studerade, att bege sig in i vardagssituationen och ta vara på personens verklighet. Den objektiva synen däremot ser mer på korrekt, beprövad teknik och protokoll. Man fokuserar på att testa hypoteser i enlighet med de traditionella naturvetenskapliga forskningsmetoderna. De ekonomiska teorierna lutar kraftigt åt det objektiva, medan våra två sociologiska teorier snarare hör till det subjektiva området.

Således kan man med vissa undantag säga att embeddedness och neoinstitutionalism fyller det mer subjektivistiska perspektivet. Detta kontrasterar vi med de snarare objektivistiska nationalekonomiska teorierna signalteori och transaktionskostnadsteori.

Subjektivism		Objektivism
Embeddedness	Ontologi	neoinstitutionalism
Embeddedness, neoinstitutionalism	Epistemologi	Signalteori, transaktionskostnadsteori
Embeddedness	Människans natur	Neoinstitutionalism, signalteori, transaktionskostnadsteori
Embeddedness, neoinstitutionalism	Metodik	Signalteori, transaktionskostnadsteori

Table 1: Tabell över teoriernas relativa placering i ramverket subjektivism-objektivism.

I Tabell 2: Matris beskrivande de fyra använda teoriernas olika fokus. Tabell 2 kategoriserar de fyra teorierna utifrån deras fokus.

	Fokus på kostnader (ekonomi)	Fokus på sociala mekanismer (sociologi)
Externa mekanismer med hänsyn till den omedelbara utbytesrelationen	Signalteori	Sociologisk neoinstitutionalism
interna mekanismer med hänsyn till den omedelbara utbytesrelationen	Transaktionskostnadsteori	Embeddedness

Tabell 2: Matris beskrivande de fyra använda teoriernas olika fokus.

Frågeställning

Utifrån den ovan givna bakgrunden av syfte, situation och referensram preciserar vi vår forskningsfråga till:

Hur besvarar existerande ekonomisk och sociologisk teori att mångfalden, i form av anställande av personer med synbarligen utländskt ursprung, inte har nått ledande positioner så som vd eller styrelse i svenska storföretag?

Med storföretag avses här large cap på börsen.

Nedan följer en beskrivning av de teorier vi har valt att använda i vår uppsats.

Transaktionskostnadsteori

Transaction Cost Economics (TCE), eller transaktionskostnadsteori på svenska, tar endast hänsyn till interna mekanismer i den omedelbara utbytesrelationen och har samtidigt ett tydligt fokus på den ekonomiska aspekten. Själva namnet till teorin kommer från att man ser själva transaktionen (relationen) som basenheten istället för det som de facto utgör transaktionen såsom pengar eller varor. Om man ska sammanfatta denna teori kort så handlar det om att man väljer den lösning som är ekonomiskt mest effektiv oftast i ljuset av det korta loppet och oftast handlar det om ett binärt val som är ömsesidigt uteslutande och kollektivt uttömmande (gör själv vs köp, anställa X vs inte anställa X).

Enligt Williamson⁴ består TCE av tre dimensioner. Den första dimensionen handlar om företagsstrukturen som helhet och hur dess olika avdelningar bör vara kopplade. Den andra dimensionen tittar på avdelningarna i sig och ställer sig frågan vilka aktiviteter de bör utföra och vilka som bör utföras utanför företaget dvs köpas in. Den tredje och sista dimensionen går ännu djupare och är ett verktyg för att få reda på hur de mänskliga tillgångarna bör organiseras. I vår uppsats kommer fokus framför allt att ligga på den tredje och sista dimensionen.

I vårt fall kommer vi att se arbetskraften som personerna som söker arbete i företagsledningen. Frågan vi ställer oss är då ifall det rent ekonomiskt skulle skilja så mycket i produktivitet mellan personer med och utan utländsk bakgrund för att förklara skevrekryteringen.

Signalteori

Enligt Spence⁵ behandlar signalteori aktörer med asymmetrisk information, aktörer som agerar under osäkerhet. När det handlar om rekrytering till styrelsepost kommer osäkerheten dels från ovisshet om kandidatens förmåga i det dagliga arbetet men kanske ännu viktigare, ovisshet över kandidatens påverkan på andra i organisationen och på marknaden eller samhället, dvs olika externaliteter. Spence gör en passande analogi då han till följd av dess karaktär beskriver rekrytering som ett lotteri; är köparen riskneutral är hon redo att betala den förväntade marginella nyttan som personen skulle tillföra företaget. Spence analogi antyder även signalteorins nationalekonomiska rötter, aktörerna förutsätts vara (begränsat) rationella samt riskneutrala.

⁴ Williamson, E. Oliver. The Logic of Economic Organization, *Journal of Law, Economics, & Organization*, Vol. 4, No. 1 (1988): s. 65-93

⁵ Spence, Michael. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3 (1973): s. 355-374

Signalteorin bygger på att det existerar grupper av individer med olika grad av en "dold egenskap"⁶. Den dolda egenskapen kanske egentligen är en blandning av egenskaper, som tillsammans avgör en individs potentiella produktivitet. För de flesta fall handlar det kanske om en sammanvägning av individuella egenskaper. Samtidigt så kräver olika situationer krav på olika egenskaper. För rekrytering till ledande positioner är sådant som personlig utstrålning och talföra viktigt.

I rekryteringsprocessen försöker arbetsgivaren minska sin osäkerhet genom att ta in och tolka information om den sökande. Även då denna information inte i sig berättar för arbetsgivaren hur väl personen kommer att fungera i rollen, kan informationen ge en indikation, en signal, på detta. Denna informationssökning tillåter kandidaten att minska osäkerheten genom att skapa goda signaler. Med goda menas i det här fallet effektiva, alltså signaler som kommer fram till tänkta mottagaren och som tolkas på rätt sätt. Det klassiska exemplet på en sådan signal är utbildning. Utbildning är dyrt i tid och pengar, och en person som investerar i den gör så (oftast) i förväntan att i framtiden nå en löneutveckling som mer än återbetalar investeringen. Notera att personen inte nödvändigtvis ser investeringen som en signal, utan tänker på den i termer av framtida anställningsmöjligheter, alltså att det inte nödvändigtvis finns en medvetenhet om att man arbetar för att brygga informationsasymmetrin, utan tror att det man gör har ett värde i sig.

Effektiva signaler förblir effektiva så länge de är ärliga dvs så länge korrelationen mellan signalen i sig och produktiviteten håller någorlunda. I många fall förblir signaler effektiva under en längre tid eftersom det är för kostsamt för personer som är mindre produktiva att imitera dem. Men detta är ingen naturlag. Allt eftersom samhället och teknologin förändras så förändras också olika signalers effektivitet och värde.⁷

Viktigt är att modellen i allmänhet förutsätter att den dolda egenskapen som är intressant för ett yrke är negativt korrelerad med personliga kostnaden för att producera en signal. Klarare uttryckt väntas i exemplet en person som kommer att lyckas relativt bra i ledande position i företag även ha det relativt lätt i studierna. Om så inte vore fallet, eller snarare om rekryterarna inte tror att så är fallet, skulle signalen inte fungera.

En intressant aspekt är att Spence skiljer mellan signaler och indicier. Han menar att signaler är attribut som man själv kan påverka medan indicier är attribut man omöjligt eller åtminstone endast

⁶ Spence, Michael. Signaling in Retrospect and the Information Structure of Markets. *The American Economic Review*, Vol. 92. No. 3 (2002): s. 434-459

⁷ Luxen, F. Marc & Buunk, P. Bram. Human Intelligence, fluctuating asymmetry and the peacock's tail: General Intelligence (g) as an honest signal of fitness. *Personality & Individual Differences*, Vol. 41, No. 5 (2006): s. 897-902

med stora svårigheter kan påverka. Utbildningsnivå är som tidigare nämnt ett typiskt exempel på en signal i och med att man vanligtvis har valet att vidareutbilda sig eller inte, medan det å andra sidan är svårt, om inte omöjligt, att välja sin egen etnicitet. Detta innebär med andra ord att denna uppsats snarare kommer kretsa kring indicier än rena signaler i traditionell mening.

Spence berör i sin artikel en situation liknande det fenomen vi studerar då han förklarar varför indicier kan vara bärare av mening. Beroende på preferenser kan det förekomma en mängd jämvikter i samma situation. Preferenser formas delvis genom feedback, då senare rundor påverkas av utfallet i tidigare rundor. Spence menar att medan indicier själva inte har något signalvärde, kan de fungera som urskiljande faktor mellan grupper som på grund av preferenser byggda av tidigare erfarenheter rationellt behandlas olika.

För att sätta detta i sammanhang med det studerade fenomenet kan vi anta att produktiviteten givet utbildningsbakgrund (och allt annat lika) är lika mellan personer med och utan utländsk bakgrund. Även om detta antagande gäller kan det dock vara rationellt att behandla dessa grupper olika givet att tidigare erfarenhet har lett till att de båda grupper befinner sig i olika jämviktslägen vad avser krav på utbildning.

Sammanfattningsvis bör det påpekas att den klassiska signalteorin utgår från att personen som signalerar (här arbetssökaren) är den som har ett informationsövertag gentemot arbetsgivaren. Arbetsgivaren antas vara begränsat rationell och vilja skydda sig för opportunistiskt agerande. Dessa antaganden gäller även i vår uppsats men det kommer att finnas vissa gradskillnader som är bra att ha i åtanke i och med att vi behandlar indicier snarare än signaler. Den arbetssökande kommer till exempelvis att ha svårare att agera rationellt (svårt att välja föräldrar eller dölja sin etnicitet).

Sociologisk neoinstitutionalism

Denna teori är baserad på externa mekanismer med hänsyn till den omedelbara utbytesrelationen och har ett fokus på de sociala mekanismerna. I teorin antas det att det är tron på effektiviteten i en viss lösning eller praktik snarare än faktiskt bevisad effektivitet som bestämmer eller påverkar handlingar.⁸ Rutherford⁹ menar att teorin har sitt fokus på lärande, begränsad rationalitet och evolution, i kontrast till stabila preferenser, rationalitet och jämvikt som oftast antagits inom klassisk ekonomisk teori.

⁸ DiMaggio J. Paul & Powell W. Walter. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, (1991): s. 1-38

⁹ Rutherford, Malcolm. Institutionalism, Old. *The New Palgrave Dictionary of Economics*. 2nd Edition, Palgrave Macmillan (2008): s. 374-381

Anledningen till att fokus ligger på tro snarare än bevisad effektivitet är svårigheten att mäta effektivitet eller ens produktivitet. Det får till följd att det är viktigare att organisationen betraktas som legitim av omvärlden än att den är mätbart mer effektiv. Legitimitet blir ett centralt begrepp i teorin. Strävan efter legitimitet leder bland annat till ett fenomen som har kallats för isomorfism, vilket betyder att organisationer pressas att bli mer och mer lika varandra. Detta kan också i många fall leda till att organisationer tvingas att blint följa efter vissa "moden" utan att egentligen veta vad det har för effekt på organisationen och dess tekniska effektivitet (bortser från legitimitetsaspekter).¹⁰ Eftersom denna utveckling förutsätter att det är svårt att mäta den direkta effekten av handlingar passar den väl till vår frågeställning: Det finns mycket som komplicerar en mätning av styrelsens effektivitet. Mycket kan åberopas i en sådan diskussion, allt ifrån fördröjningar av effekter, över omställningar i redovisning, till att ledare inte ens har någon effekt på företaget.

Institutionalismen beskriver en fortlöpande, självbevarande, spiral. Hamilton menar nämligen att om personer ständigt bor och lever i institutioner, formar dessa deras världsuppfattning.¹¹ Detta innebär i sin tur att de bär institutionerna vidare och förstärker dem i det att de agerar i enlighet med dem samt socialiserar in andra individer i dem. Vidare innebär det även en självuppfyllande världsbild då kollektivets förväntningar på framtiden bestäms av institutionernas natur.

Om man istället applicerar den neoinstitutionella teorin på själva individen, vilket i vårt fall är en potentiell arbetssökande så är det tydligt att även denna är fångad i en omvärld precis som företagen. Detta påverkar då naturligtvis de beslut personen tar. Här kommer kulturen att spela en mycket stor roll då det har visat sig att samma handling kan betraktas som fullt legitim i vissa kulturer medan motsatsen gäller i andra (jämför äta nötkött mellan kristna och hinduer¹²). Just vad en individs kultur och subkultur anser är legitimt har då en direkt påverkan på personens val i livet som i sin tur har en direkt eller indirekt påverkan på de jobb som söks och de positioner man erhåller.

Den kanske största skillnaden mellan sociologisk neoinstitutionalism och signalteori är hur mycket eget val individen har. Som tidigare nämnt så anses aktörer fångade i sin omvärld enligt sociologin. Aktörer agerar efter lagar, både skrivna och oskrivna eftersom "det är så man gör" oberoende vad anledningen bakom det hela är. Till detta hör även den viktiga skillnaden i medvetenhet: Institutionalismen utgår ifrån agerande utan eftertanke – att följa institutionerna – medan signalteorin handlar om ett mycket medvetet och aktivt tolkande av normer.

¹⁰ Armbrüster, Thomas. *The Economics and Sociology of Management Consulting*. Cambridge University Press (2006): s. 6

¹¹ Hamilton, H. Walton. The Institutional Approach to Economic Theory, *American Economic Review*. Vol. 9, No. 1 (1919): s. 309-318

¹² Ilke, Julia. Publikationsdatum: 13 april 2007. Tillgänglig på <http://www.backpacking.se/ReadArticle.asp?ArticleId=781> (28 april)

Embeddedness

TCE och signalteori är som beskrivits baserade på den neoklassiska nationalekonomin. Denna har av bl.a. Granovetter (1985) beskrivits som *undersocialiserad*.¹³ I båda teorier marginaliseras påverkan av sociala relationer, personers platser i nätverk. För att kontrastera det undersocialiserade synsättet använder vi oss även av ett nätverksbaserat synsätt, *embeddedness*, där just dessa relationer är i fokus.

Embeddedness ser ekonomisk aktivitet som kraftigt påverkat av personliga relationer. Det är fokus på pågående relationer och teorin kan sägas uppkommit som en protest mot å ena sidan den undersocialiserade nationalekonomin, och å andra sidan översocialiserade sociologiska teorier. Problemet med de andra ansatserna beskriver Granovetter vara att de atomiserar aktörerna, dvs att även de sociologiska teorierna ser på individen som löskopplad från andra.

Embeddedness försöker således adressera de täta relationer i näringslivseliten som tidigare sociologisk forskning visat finns och som andra teoretiska inriktningar som t.ex. TCE tenderar att förbise eller negligera.

Meritokrati

Vi kommer senare i uppsatsen att diskutera kring ämnet meritokrati och därav kommer det här följa en definition av det. Meritokrati myntades först av Michael Young för att beskriva ett samhälle som organiserade sig självt efter intelligens uppmätt enligt IQ-test.¹⁴ I meritokratin som Young beskriver så är lön, yrke, makt osv. kopplade till ens intelligens så att den som hade absolut högst intelligens skulle ha den högsta lönen, det bästa yrket och den största makten etc. Samhällspositionen personen hade skulle med andra ord korrelera perfekt med ens intelligens. När vi använder ordet meritokrati så har vi valt att gå vidare från att använda enbart intelligens som faktor utan även lagt till utbildning, social förmåga, ledarskapsförmåga, analytisk förmåga etc. dvs. alla faktorer som kan tänkas korrelera med hur väl man utför en uppgift. Notera att en person därför inte kan vara bäst på allt utan olika yrken kräver olika färdigheter.

Rationalitet

I vår uppsats kommer uttrycket rationalitet att användas ett flertal gånger. Då det finns spridda definitioner av vad detta uttryck faktiskt betyder har vi därför här valt att tydliggöra vad vi, författarna menar med rationalitet.

¹³ Granovetter, Mark. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness, *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 3 (1985): s. 481-510

¹⁴ Young, Michael. *The Rise of the Meritocracy*. London: Thames and Hudson, (1958): s. 11-15

Vi har valt att använda oss utav Max Alters definition av rationalitet, som är härledd från hans homo oeconomicus.¹⁵ Kort sammanfattat skulle man kunna säga att rationalitet enligt denna definition byggs upp utav...

- ... en fullständig preferensstruktur, vilket innebär att personen inför alla val mellan olika alternativ alltid kan uttrycka vilket av alternativen som personen föredrar eller är indifferent mellan vissa/alla alternativ. Det som oftast är mest förmånligt för homo oeconomicus är det alternativ som ger högst avkastning i monetära termer.
- ... perfekt information. Detta krävs för att individen i fråga ska kunna veta om de alternativ som existerar.
- ... perfekt förutsägbarhetsförmåga. Utan att till 100 % kunna förutse framtiden givet perfekt information skulle det fortfarande inte gå att optimera sina val.
- ... att man alltid väljer det alternativ som är bäst sett till den preferensstruktur man har haft sedan starten av processen.

För att ta ett rationellt beslut måste man enligt denna definition ha all information om sig själv och omvärlden, veta om alla val som kan göras, kunna utvärdera varje val inklusive dess konsekvenser för att till sist välja det alternativ som passar ens tydligt fördefinierade preferens. Självklart är det inte hur individer tar sina beslut i framtiden och man skulle med vardagliga ordalag även kunna argumentera för att det ekonomiska rationella beslutsfattandet är irrationellt. Vi håller oss dock undan den debatten och följer istället nöjt Alters definition.

Avgränsning

Vi kommer att avgränsa oss till Sveriges börsbolag i large cap och låta dem representera de svenska storföretagen. Anledningen till detta är att börsbolagens regler om transparens gör det lättare för oss att finna adekvat information. Eftersom de dessutom förutom ett fåtal undantag utgör Sveriges främsta inom näringslivet är de av störst intresse.

Genom att endast se på börsbolag undviker vi även att blanda in mindre företag, som kanske till större del är nyligen startade och där ägaren samtidigt agerar styrelse och/eller vd. Dessa företag följer inte på pappret samma klara mönster i rekrytering till ledningsposter som mogna företag och vi anser dem därför inte vara relevanta för undersökningen.

¹⁵ Alter, Max. Carl Menger and Homo Oeconomicus: Some Thoughts on Austrian Theory and Methodology. *Journal of Economic Issues*, Vol. 16, No. 1 (1982): s. 149-160

FÖRVÄNTAT TEORETISKT KUNSKAPSBIDRAG

Hittills har frågan om varför en så liten andel personer med utländsk bakgrund finns att finna i företagsledningen för det mesta diskuterats genom spridda skurar som sällan har nått konsensus eller ens ställts mot varandra. Vår ambition är inte att finna något allmängiltigt svar men däremot att ställa olika teorier och perspektiv mot varandra för att bedöma deras giltighet. Den viktigaste fronten där två perspektiv möts i vår uppsats är troligtvis den mellan sociologi (där människan oftast antas vara fångad i en värld där man sällan fattar helt egna beslut) och ekonomi (där individen oftast antas kunna fatta egna beslut och är om inte skapare av sin egen värld eller åtminstone en som kan påverka hur den ska se ut).

Uppsatsen kommer förhoppningsvis kunna ge en mångfacetterad bild av varför strävan efter mångfald i näringslivet ännu inte har nått dess fulla potential genom att penetrera även styrelsenivån.

BAKGRUND

Innan vi ger oss in på en beskrivning av tidigare forskning ska vi här kort beskriva den nuvarande situationen i samhället, avseende fenomenet. Vi börjar med att beskriva mångfaldssituationen på ledningsnivå, går sedan över till kopplingen mellan etnicitet och utbildning, och slutligen beskriver vi kort populärdiskussionen om temat. Syftet är att först beskriva hur det ser ut och sedan i nästa del med tidigare forskning beskriva lite mer av mekanismerna bakom.

Mångfald i noterade företag

”Svenska företag är internationella. Men de är pinsamt dåliga på mångfald. Det måste än en gång bli den givna slutsatsen när Veckans Affärer för tredje året i rad kartlägger storbolagens styrelser och ledningsgrupper.”¹⁶

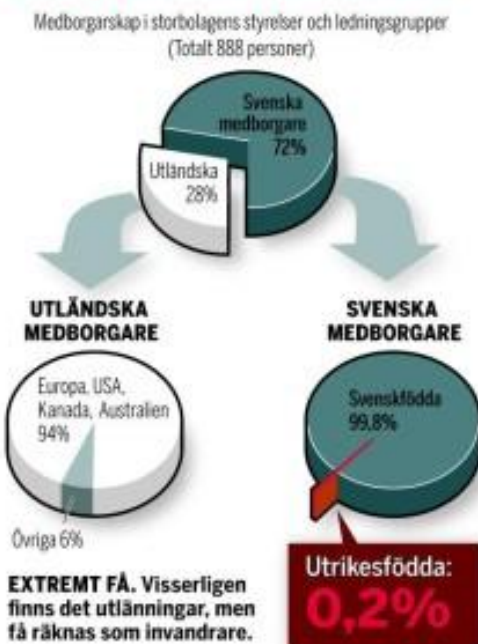
Veckans Affärers undersökning visar att cirka 28 % av alla personer i ledningsgrupperna eller styrelserna i Sveriges 53 största börsbolag är utländska medborgare, vilket tyder på att de svenska företagen är bra på att tillägna sig en internationell profil. Dock kan man kanske vilja ifrågasätta detta vid insikten att en förkrossande majoritet, 98 % kommer från Norden, USA eller Västeuropa. Det man bör ta hänsyn till gällande denna statistik är två saker. Dels så handlar detta om utlänningar, som alltså inte är svenska medborgare och därmed inte del av vår studie. Dels har en del av dessa styrelseledamöter inte alls med Sverige att göra utan bor och jobbar i sitt eget land¹⁷. Dock är statistiken inte irrelevant utan visar att det verkar finnas en tydlig diskriminering efter vem som anställer (vilket land tillhör huvudkontoret) och vem som anställs (vilket land tillhör den arbetssökande).

Vad angår mångfalden, med tolkningen att rekrytera svenskar med utländsk bakgrund, är företagen dock iögonfallande dåliga. Av de 641 personer i Veckans Affärers undersökning uppfyller endast en dessa kriterier (0,16 % i börsbolagens styrelse att jämföra med cirka 20 % i befolkningen). Som kurios kan vi berätta att dessa 0,16 % är den polskfödde Pavel Hajman som i skrivande stund är ansvarig för affärsutveckling i Seco Tools ledningsgrupp.

¹⁶ Herin, Pontus. Publicerad 16 september 2010. Tillgänglig på <http://www.va.se/nyheter/2010/09/16/ensammast-pa-borsen/> (2011-03-09)

¹⁷ Göransson, Anna. *Makten och mångfalden: eliter och etnicitet i Sverige*. Stockholm: Elanders Gotab AB, (2005): s. 75

Utlänningar men knappast invandrare



Figur 1: Skevrekryteringen till svenska börsbolags styrelser och ledningsgrupper är uppenbar (ej kontrollerat för social grupp). Källa: <http://www.va.se/nyheter/2010/09/16/ensammast-pa-borsen/>

Enligt samma undersökning visar det sig att frågan har blivit högre prioriterad genom åren och flera företag uttrycker sig om att mångfald skulle göra deras företag mer konkurrenskraftiga. Men trots detta är det endast 28 % som har en mångfaldsansvarig, 19 % som har kvantifierbara mål när det gäller mångfald och 31 % som erbjuder speciella utbildningsmöjligheter för personer med utländsk bakgrund.

Etnicitet och utbildning

Arbetet som VD och i styrelser brukar ses som yrken som kräver hög utbildningsnivå oavsett vad anledningen till detta är. Det kan exempelvis nämnas att under 2006 var det endast 15 av börsens 263 vd:ar som helt saknade en akademisk examen.¹⁸ En ytterligare undersökning visar att den genomsnittliga utbildningslängden i börsbolagens styrelsegrupper är 15,8 år, vilket innebär 9-årig grundskola, 3-årigt gymnasium plus 3,8 år till.¹⁹ En naturlig fråga vore då ifall personer med utländsk bakgrund överlag har en lägre utbildningsnivå än svenskar. Just denna information har varit relativt svår att få tag på men tabellen nedan visar utbildningsnivå för personer folkbokförda i Sverige kategoriserade efter födelseland.

¹⁸ Wagner, Camilla. Publicerad 3 april 2006. Tillgänglig på http://www.va.se/magasinet/2006/14/artiklar_i_pdfformat/0614s27_VDutbildning.pdf (2011-03-08)

¹⁹ Markow, L. Carina. Publicerad 23 juli 2010. Tillgänglig på <http://media.folksam.se/2010/07/23/folksam-jamstalldhetsindex-2010-fortsatt-manlig-dominans-i-borsbolagens-toppskikt/> (2011-03-10)

Födelseland	Förgymnasial utbildning	Gymnasial utbildning	Eftergymnasial utbildning (< 3 år)	Eftergymnasial utbildning (≥3 år)
Sverige	13	48	15	23
Utrikes födda	23	39	14	25
Norden exkl. Sverige	23	46	12	19
EU 27 exkl. Norden	11	38	16	35
Europa exkl. EU27	27	45	11	17
Afrika	28	39	15	18
Nordamerika	9	26	20	46
Sydamerika	17	44	16	22
Asien	26	32	16	26
Oceanien	6	26	23	45
Totalt	15	46	15	23

Tabell 2: Utbildningsnivå för personer folkbokförda i Sverige från olika geografier²⁰. Vi har dock valt att endast inkludera de man säkert vet utbildningsnivån på för att bättre passa vårt syfte.

Vi ser att det finns en del skillnader gällande personers utbildningsnivå och varifrån de kommer. När det gäller högre utbildning som vi här definierar som minst en treårig eftergymnasial utbildning så verkar det inte finnas några signifikanta skillnader mellan inrikes födda och utrikes födda sett till helheten.

Däremot syns delvis tydliga skillnader när man bryter upp gruppen utrikes födda. Exempelvis kan det nämnas att personer från Nordamerika och Oceanien i Sverige överlag har en högre utbildningsnivå medan det statistiskt sett är färre med hög utbildningsnivå från Europa exklusive EU 27 och från Afrika. Dessa grupper är båda fortfarande väldigt breda och de är långt ifrån helt homogena, men de har ändå använts för att hålla diskussionen på en hanterbar nivå. En annan sak som bör påpekas är att statistiken endast har tagit hänsyn till vilket land man är född i och inte vad man egentligen har för ursprung – en andra generationens invandrare räknas alltså in i kategorin Sverige ovan.

En intressant aspekt är att vi ser att det finns en viss korrelation mellan hög utbildningsnivå och antal personer i börsföretags lednings- och styrelsegrupp med hänsyn till varje geografi. Dock så är korrelationen långt ifrån signifikant och dessutom endast svagt positiv. Dessutom bör det påpekas att det som alltid inte är helt självklart hur kausaliteten fungerar i praktiken. Hypoteserna att Nordamerikaner lättare får jobb i dessa positioner relativt andra och att de immigrerar till Sverige pga. arbetskraftsinvandring eller någon annan förklaring är svår att fastslå utan djupare analys.

²⁰ SCB. Tabell 5.xls. Publicerad 19 april 2010. Tillgänglig på http://www.scb.se/Pages/GsaSearch_287280.aspx?QueryTerm=utbildningsniv%C3%A5%20f%C3%B6delsel%20land&PageIndex=1&hl=sv (2011-03-11)

Mångfald i populärdiskursen

Mångfald har under de senaste tio åren varit ett hett tema i media. En sökning på mediearkivet för storstadspress och mångfald och ledning resulterar i över 800 artiklar under de senaste fem åren²¹. Det är tal om mångfaldens potential att höja effektiviteten, en eller annan undersökning eller prisutdelning med tema mångfald, eller helt enkelt bristen på mångfald. Diskussionen som för tio år sedan i stor utsträckning avsåg jämställdhet mellan könen har sedan dess kommit att alltmer inkludera även etnisk mångfald.

I en artikel publicerad i Svenska Dagbladet i februari 2011 talas det t.ex. långt om inte bara prisutdelning för en uppsats om hur ledare ska rustas för att hantera mångfaldsfrågan, utan även om fräscha undersökningar som visar att nästan alla håller med om att företagen är dåliga på mångfald. I artikeln går man så långt som att citera vd:ars uttalanden om att mångfald är en affärsstrategisk fråga.

Dagens Industri framförallt är flitiga skrivare om mångfald – och dess avsaknad – bland beslutsfattare. Som exempel kan här nämnas en artikelserie utkommen i slutet av 2010 med den passande rubriken "Etnisk enfald i näringslivet". Det är ingen tvekan om att pressen målar upp mångfald som en viktig, "strategisk" fråga och gärna diskuterar dess frånfälle, framförallt bland chefs- och ledningsposter. Det tycks alltså som att denna uppsats kan komma att bredda förståelsen för ett mycket aktuellt tema.

Men frågan man bör ställa sig är hur mycket av detta som är tomt prat. I Veckans Affärers opinionsundersökning²² innan valet 2010 visar det sig att "integration" hamnade sist på listan när svenska folket fick rangordna 13 utvalda valfrågor efter betydelse – strax efter jämställdhet och skatter. Politikerna som varken vill ödsla tid, pengar eller energi på lågt prioriterade frågor var snabba att snappa upp detta och TV-programmet Aktuellt beskriver fenomenet med orden: "Frågan nämns pliktskyldigt, men väldigt summariskt i manifesten. Det är uppenbart att politikerna inte vill ha en debatt om invandrare och integration". En annan förklaring till detta ges av Paul Lappalainen, enhetschef på Diskrimineringsombudsmannen som säger att "Det finns ingen press på politikerna. Arbetsgivare och fackföreningar verkar helt sakna intresse att driva frågor om ökad mångfald och minskad diskriminering på arbetsmarknaden. Och om inte de driver på, vem ska då göra det?"

²¹ Mediearkivet. Sökning på Mångfald* eller Ledning* utan biologisk eller ekologisk. Tillgänglig på <http://www.mediearkivet.se> (2011-02-25)

²² Herin, Pontus. Publicerad 16 September 2010. Tillgänglig på <http://www.va.se/nyheter/2010/09/21/bottenlage-for-sverige/index.xml> (2011-03-08)

TIDIGARE RELATERAD FORSKNING

I detta avsnitt kommer vi att beskriva en del tidigare forskning som hjälper oss kasta ljus över några av de mekanismer som ligger bakom den beskrivna situationen. Detta är naturligtvis en förberedelse för en senare mer djupgående analys av fenomenet. Vi ser först på en del kvantitativ forskning om informationsasymmetrin som råder i rekryteringssituationen, sedan beskriver vi de personer som anställer till just ledningspositioner, genom att tala om bolagsstyrning. Slutligen beskriver vi lite tidigare forskning om hur rekryteringen till just ledningspositioner går till.

Nuvarande forskning om diskriminering på arbetsmarknaden

Baserat på namn

IFAU beskriver i en artikel hur personer med utländsk bakgrund tydligt diskrimineras på arbetsmarknaden²³. Undersökningen är baserad på data från Mitt CV som är en sökkanal där arbetsförmedlingen (AMS) erbjuder arbetssökande chansen att registrera sitt CV och jobbpreferenser.

Resultaten från undersökningen visar att personer med icke-nordiska namn har signifikant svårare att få jobb än personer med nordiska namn även när man har tagit hänsyn till variabler som kan signalera framtida produktivitet (såsom utbildning och arbetslivserfarenhet) och intresse för arbetet i fråga. Undersökningen visar också tydligt att det spelar stor roll från vilken kultur man kommer från eller mer exakt vad man har för namn. Dessutom när man tittar på korssektionell data visar det sig att den etniska diskrimineringseffekten är olika stor beroende på bl.a. kön, ålder och vilken sektor man söker till.

Män med asiatiska namn har det svårast bland männen medan det är kvinnor med arabiska namn som har det svårast bland kvinnorna. Det har även visat sig att det är en stark korrelation mellan den etniska diskrimineringseffekten och personens ålder samt för högkvalificerade yrken, vilket är väldigt intressant för vår egen forskning då styrelser oftast består av äldre människor²⁴ och yrket oftast ses som högkvalificerat.

Ett sista intressant resultat från studien är hur stor sannolikheten är att man får ett jobb, givet att man har kommit till arbetsintervjun. Här visar det sig förvånansvärt nog att sannolikheten rentav är större för personer med icke-nordiska namn. Alltså klarar sig personer med icke-nordiska namn relativt väl när de väl fått kontakt med arbetsgivare, vilket åter tyder på att problematiken ligger i

²³ Eriksson, Stefan & Lagerström, Jonas. Diskriminering i anställningsprocessen (rapport 2007:17): resultat från en Internetbaserad sökkanal, *Ekonomisk Debatt*, Nr. 1 (2009): s. 54-65

²⁴ DI. Publicerad 7 juni 2010. Tillgänglig på http://di.se/Default.aspx?pid=203475__ArticlePageProvider&epslanguage=sv (2011-03-01)

informationsförmedlingen snarare än arbetsförmågan. Dock kan vi inte utesluta att personer oftare kommer till intervju med arbetsgivare med liknande bakgrund, svensk eller icke-svensk.

Det bör dock påpekas att dessa resultat inte kan extrapoleras till vårt forskningsområde helt riskfritt. Dels beror det på att yrkena i Mitt CV skiljer sig så pass mycket från styrelseposter, dels på grund av att personer inte rekryteras på så sätt till styrelser men också för att det med största sannolikhet inte är samma personer som söker de positionerna.

I en annan undersökning har det visat sig att identiska CV har bedömts på olika sätt endast beroende av vad det har stått för namn i det.²⁵ I undersökningen har personer fått bedöma hur kompetent (en sammanvägning av intelligens, noggrannhet, ansvarsfullhet, ambition, effektivitet, kunnighet och tydlighet) och varm (flexibilitet, vänlighet, samarbetsvillighet, social kompetens och hjälpsamhet) olika personer har varit. I undersökningen framgår det att personer med svenska namn bedömdes som både mer kompetenta och varma trots att innehållet i CV har varit densamma. Studien i fråga utfördes av studenter på Lunds universitet och de tillfrågade var också studenter på samma lärosäte så det är möjligt att ifrågasätta studiens trovärdighet. Dock bör nog inte resultatet i studien helt förkastas.

Baserat på beslutsfattarens bakgrund

Intressant men föga förvånande är att arbetsgivare med olika bakgrund systematiskt väljer arbetstagare från liknande bakgrund. Forskning har visat att arbetsgivare som har en invandrarbakgrund har en signifikant högre sannolikhet att anställa personer med utländsk bakgrund än arbetsgivare som själva inte har någon utländsk bakgrund.²⁶ Detta fenomen verkar enligt Åslund & Hensvik (2009) gälla allmänt oavsett om man jämför mellan olika geografiska platser, industrier eller till och med mellan olika avdelningar inom samma företag inom Sverige. Dock är effekten olika stor beroende på företagets egenskaper. Författarna till artikeln visar att effekten är störst i mindre och ägarstyrda vinstdrivande företag.

Något som är väldigt intressant är att denna systematiska snedrekrytering blir försumbar när det gäller inhemska arbetsgivare som ska anställa tidigare kollegor, vilket tyder på att det snarare är signaleringsbarriärer än skillnader i produktivitet som är upphovet till denna snedrekrytering.

²⁵ Tegnér, Marcus & Nilson, Natalie. *Inkompetent svensk eller kompetent invandrare? Jämställdhetsnormens betydelse för utvärdering och anställning av etniskt olika kandidater*. Publicerad januari 2007. Tillgänglig på <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1321695&fileId=1321696> (2011-03-16)

²⁶ Åslund, Olof & Hensvik, Lena & Nordström Skans, Oskar. Sådan chef, sådan anställd? - Rekryteringsmönster hos invandrade och infödda chefer. *Ekonomisk Debatt*, Nr. 3 (2010): s. 39-52

Den beskrivna sökningen efter personer med liknande bakgrund stärker oss i betydelsen av forskning i detta tema då effekten fortplantas genom hela organisationen och så bidrar till integrationsproblematiken. Till följd av det begränsade antal personer med utländsk bakgrund i toppositioner i näringslivet och med ansvar för rekrytering, anställs även färre chefer med utländsk bakgrund. Dessa diskriminerar återigen vid anställning och effekten sprids ned till golvnivå. Problematiken som uppsatsen söker informera om förflyttas således från att handla om att en utländsk elit inte får adekvat arbete, till att beskriva en grundläggande bromsande effekt i mångfaldsfrågan.

Baserat på arbetsstatus

Utöver forskning som ser strikt på den utländska bakgrunden, kan det vara av intresse för diskussionen att även se på andra påverkande faktorer som måhända är utbredda i gruppen. I en artikel av Eriksson och Gottfries presenteras resultat som passar in i den kategorin. De konstruerar en modell som visar på att sökande till ett jobb som redan är i arbete rankas högre än arbetslösa sökande.²⁷ Resultatet styrks även av undersökningen av Eriksson & Lagerström på anställningskontakter via Mitt CV.

Således är arbetslöshet i någon mån självbevarande, dvs en arbetslös person har lägre sannolikhet att få arbete bara av det skälet att hon är arbetslös. Betydelsen av detta för personer med utländsk påbrå är uppenbar då gruppen utmärker sig genom sin höga arbetslöshet (16,7 % jämfört med 6,5 % för andra gruppen).²⁸ Tillämpbarheten av resonemanget för den studerade gruppen – kandidater till toppositioner – är däremot inte lika klar. Återigen avviker studerade gruppen något från normen och påverkas kanske inte av detta samband. Oavsett betydelsen för extern anställning, kan man dock tänka sig att det är ett hinder för intern anställning, då man inte kan "nä toppen" om man inte ens lyckas få in en fot i organisationen. Det bör påpekas att den senare effekten med intern rekrytering kanske är större än någonsin då många företag pga. finanskrisen har anställningsstopp och därför inte har något annat val än att vända sig inåt.²⁹

Bolagsstyrning i svenska börsbolag

I slutändan är det ägarna som har beslutsmakten över företaget och därmed genom bolagsstämman bör bestämma hur företaget ska anställa till ledande positioner som styrelse och exekutiva. Därför

²⁷ Eriksson, Stefan & Lagerström, Jonas. Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande? Ekonomisk Debatt, Nr. 5 (2007): s. 31-41

²⁸ Statistiska Centralbyrån, publikationsdatum okänt, tillgänglig på www.scb.se (2011-05-09)

²⁹ Liseberg. Publicerad juni 2009. Tillgänglig på <http://www.liseberg.se/uploads/lisebergNews/41/Nyhetsbrevjuni2009.pdf> (2011-03-13)

ska vi nu först se på hur ägandestrukturen ser ut bland de noterade aktiebolagen på svenska marknadsplatser, och sedan på hur aktivt ägandet är.

Ägandestrukturen i svenska börsbolag

Enligt SCB³⁰ har andelen utlandsägda aktier ökat under de senaste två decennierna och stabiliserats på knappa 40 %. Detta har skett mestadels på bekostnad av institutionella ägare (svenska ägare, exkl. hushåll) som har hamnat på cirka 50 %. Resterande dryga 10 % ägs således av svenska hushåll.

Enligt Sevenius präglas den svenska aktiemarknaden av ett så kallat kontrollägarystem.³¹ Det innebär att ägandet i en stor andel av företagen är koncentrerat till en eller få aktörer, de femtio största ägarna innehar tillsammans ca 43 % (2002) av de noterade företagen. Detta mönster stämmer även för de utländska ägarna, 75 % av aktierna i Swedish Match³² ägs av utländska aktörer, Atlas Copco³³ har en andel på 45 % medan Ericsson³⁴ har en andel på 54 % för att nämna ett par exempel. Det har även visat sig att det utländska ägandet oftast är koncentrerat till samma länder och inte så sällan är USA inblandat.

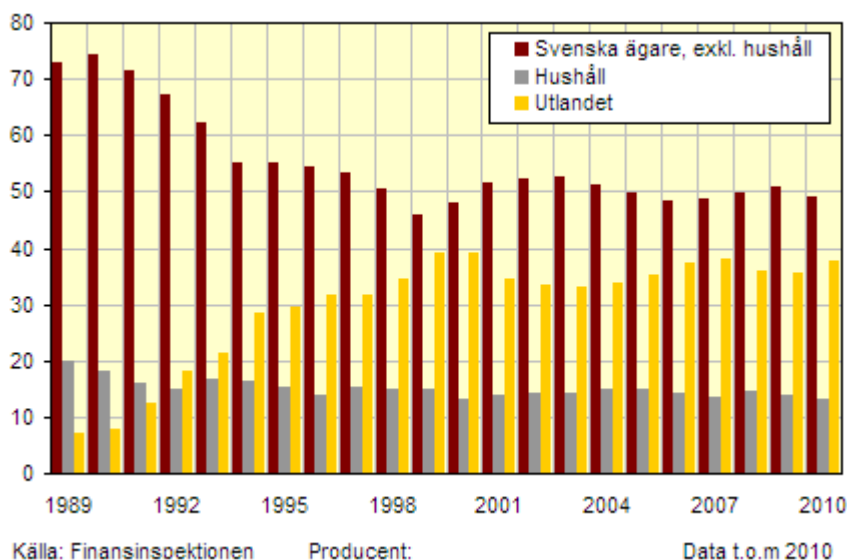
³⁰ Jonsson, Per & Hansson, Daniel. Ägandet av Aktier i Bolag Noterade på Svensk Marknadsplats (databas online). Publikationsdatum: 24 februari 2011. Tillgänglig på http://www.scb.se/Pages/TableAndChart_76596.aspx (2011-03-10)

³¹ Sevenius, Robert. *Bolagsstyrning*. Lund: Studentlitteratur, (2007): s. 109-118

³² Swedish Match. Publicerad 27 april 2005. Tillgänglig på <http://www.swedishmatch.com/sv/Bolagsstyrning/Bolagsstamma/Arsstammotal-och-protokoll/Bolagsstammotal-2005/> (2011-03-10)

³³ Hammarlund, Per. Publicerad 12 november 2010. Tillgänglig på http://www.privataaffarer.se/nyheter/direkt/2010/11/12/verkstad_utlandskt_agande_pa_vag_uppat_i_atlas_copco_och_skf_4535491/index.xml (2011-03-10)

³⁴ Ericssons Bolagsstyrningsrapport 2008. Tillgänglig på http://www.ericsson.com/thecompany/investors/financial_reports/2008/annual08/sites/default/files/downloads/Corporate_Governance_Report_2008_SE.pdf (2011-03-10)



Figur 2: Andelen utlandsägda aktier har ökat under åren

Ägarnas aktivitet

Tidigare forskning, som beskrivet av t.ex. Sevenius, visar att det är stor skillnad i hur aktivt ägandet utövas. I Sverige har den stora massan, hushållen, endast små innehav på börsen och förvaltar dessa i allmänhet enbart som finansiella investeringar – trots att man är ägare utövar man inget direkt inflytande över företaget.

Hushållen är dock inte de enda passiva ägarna. Som nämndes ovan ägs ca 50% av börsvärdet av svenska institutionella investerare. Majoriteten av dessa är fonder, aktörer som visat sig vara föga intresserade av att engagera sig i styrning av de ägda bolagen.

Således ligger en mycket stor andel av ägandet bland aktörer som inte är intresserade av att sköta om företagen, varför vi ifrågasätter huruvida de är inblandade vid rekryteringen till de flesta ledande positionerna.

Bolagskoden anger att valberedningen skall föreslå styrelseledamöter. Vidare anges att valberedningen inte till en majoritet får bestå av styrelseledamöter. Ledamöterna i valberedningen utses på bolagsstämman, och bolagsstämman beslutar sedan om de föreslagna styrelseledamöterna. Med svenska förhållanden innebär detta att ett fåtal ägare tillsätter de personer som ska föreslå styrelseledamöter, och att dessa sedan även godkänner dem. Beslutet om rekryteringen till ledande positioner kan därför argumenteras vara begränsat till väldigt få personer.

Forskning om rekrytering till ledningspositioner

Forskningen på hur rekrytering till ledningspositioner går till i praktiken är knapphändig. Vi återger här en begränsad studie av nio djupintervjuer av styrelseordförande utförd av Holgersson.³⁵ Intervjupersonerna var vid undersökningens tidpunkt styrelseordförande i stora svenska företag och frågor ställdes på deras upplevelser av rekrytering av personer till vd-position.

I enlighet med de förväntningar som beskrivningen av de passiva aktörerna i bolagsstyrningen ställde upp, visar Holgerssons intervjuer på att arbetet med att ta fram förslag till ny vd är mycket begränsat, ofta till en eller två personer. Det framgår även att det är sällan ägare är direkt inblandade i processen. I vanliga fall antar således styrelseordförande den viktigaste rollen i utseende av ny vd. Vidare råder det olika uppfattning om avgående vd:s roll för finandet av en ny. Många av de tillfrågade uppger enligt Holgersson att de vill ha vd:s åsikt, medan ett fåtal klart varnar för att blanda in avgående vd.

Vad angår hur kandidater tas fram talar Holgersson dels om "kronprinsar", personer som förberetts internt för vd-roll, något som många ansåg är en del av vd:s uppgift. Dels talar hon om användning av rekryteringskonsulter, eller headhunter, som intervjuerna visar är omfattande vid tillsättning till denna post, vilket leder till ett "turneringsspel". Turneringsspelet är oftast det sättet som folk förväntar sig att en rekryteringsprocess går till. Kandidaterna träffar rekryterare och liknande för att visa upp varför just dem skulle passa bäst för situationen i fråga. Oavsett om successionen sker via kronprinsar eller turneringsspel så brukar beslutet förankras informellt i styrelsen innan formella beslut tas. Således sker den största delen av diskussionen utanför formella sammanhang, i liten cirkel. Holgersson går från hur kandidater tas fram över till hur personer rekryteras. Här finns det två processer som kallas företagsledarskiftet och företagsledarens arbetsmarknad.

Modellen som kallas företagsledarskiftet är i linje med fenomenet med kronprinsar. Enligt denna modell så sköter styrelseordförande mer eller mindre ensam sökandet efter kandidaterna och går efter kriterier som i regel är diffusa och icke-deterministiska. Med diffus menas att det endast i undantagsfall finns strikta riktlinjer eller kriterier att gå efter. Oftast antar man att personer med höga positioner har den kompetens som krävs utan att någon formell granskning görs.

I de fall där någon person har någon uppenbar brist brukar man tänka att det kompenseras av något annat attribut, vilket gör kriterierna relativt ointressanta. Att kriterierna dessutom är icke-deterministiska betyder att uppställningen av urvalskriterierna är något som sker repetitivt.

³⁵ Holgersson C. *Rekrytering av företagsledare, en studie i homosocialitet*. Stockholm: EFI Handelshögskolan i Stockholm, (2003): kap. 3-5

Styrelseordförande adderar, förändrar och subtraherar poolen med kriterier under sökandets gång. Hela denna process anser Holgersson därför vara föga rationell.

Den andra modellen som beskriver processen kallas för företagsledarens arbetsmarknad. I denna modell används extern rekrytering och arbetsmarknaden i sig karakteriseras av ett litet antal köpare och säljare, hög risknivå för båda parter och en stark strävan att skapa legitimitet. Vidare anses marknaden sluten då det är ett så litet antal aktörer involverade bestående av styrelse, kandidaterna och rekryteringskonsulterna. Det betyder dock inte att åsikter utifrån, från ex aktieägare och media inte påverkar. Dessa sociala faktorer som påverkar processen är starka kulturella krafter som leder till och stärker konsensus inom styrelsen, vilket har kallats för "interlocking dictatorship". Det har visat sig att profilen som söks är väldigt lika oberoende av vilken typ av företag som söker och de viktigaste faktorerna är position (VD eller koncernchef), företagets utveckling och status (från företag med liknande eller högre status). Dessa faktorer skulle då kunna sammanfattas med variabeln rykte. Eftersom styrelsen använder sig av en social matchningsprocess blir denna process lika begränsad även när man sträcker sig utanför sitt eget företags väggar.

I intervjuerna ställs även frågor om användningen av rekryteringskonsulter. Det framgår att det är en utbredd praktik att ta stöd av en rekryteringskonsult vid tillsättande av ny vd. Typ av stöd skiljer sig synbarligen åt, som förslag ges dels ett gemensamt arbete för att ta fram sökprofil, dels att låta konsulten föreslå person. Det förekommer, kanske något förvånande, även att rekryteringskonsult används vid intern rekrytering – således inte bara externt. En del av de intervjuade påpekar att det inte anses fint att använda rekryteringskonsulter, varför många som gör det nekar till det. De menar att konsulter används i nästan samtliga fall.

Utöver att strukturera upp processen och bidra med förslag på personer, anges även att konsulterna används som ombud då styrelseledamöterna själva har svårigheter att tala med kandidaten. Svårigheterna kan t.ex. bero på relationen till styrelsen i kandidatens nuvarande företag, eller sekretessproblem vid ett nej.

ANALYS

I det följande kommer vi att analysera fenomenet utifrån det objektivistiska perspektivet. Som kommer att framkomma nedan finns det dock vissa problem med detta perspektiv, vilket är anledningen till att vi kommer att ta med även det subjektivistiska perspektivet. Som avslutning till analysen kommer vi att blanda in nätverksorienterad teori för att åter ifrågasätta neoinstitutionalismen i det subjektivistiska perspektivet.

Objektivistiska perspektivet

Som vi ämnar visa finner det objektivistiska perspektivet sin organisationella motpart i meritokratin. Samtliga möjligheter övervägs och den mest kompetenta tillsätts så att de högst upp har störst kompetens. För att visa detta inleder vi med en diskussion av de två teoriernas koppling till meritokratin tanke. Därefter kommer vi att jämföra detta med hur det faktiskt ser ut.

Signalteorins och transaktionskostnadsteorins gemensamma grundantagande är som vi tidigare presenterat en värld där rationella aktörer agerar för att maximera den ekonomiska effektiviteten, i ena fallet genom sändande och tolkande av signaler, i det andra genom val mellan hierarki och marknad. För arbetsmarknaden innebär det således att det sker ett urval bland samtliga kandidater och den bästa – den som bidrar mest till effektiviteten – väljs ut för arbetet. I signalteorin är signaler som utbildning redskap som leder till att marknaden klarerar och parterna hittar varandra. Transaktionskostnadsteorin fokuserar de kostnader som uppstår före och efter ingång av kontrakt.

De objektivistiska grundantagandena innebär en mycket naiv syn på verkligheten, till en början kan man ifrågasätta effektivitet. I teorierna antas det finnas en mätbar effektivitet, som har direkt inverkan på avkastning. Vi ifrågasätter dock om det finns en sådan linjär teknisk effektivitet i verkligheten och framförallt om den är mätbar. En beslutsfattare som ska rekrytera kandidaten med högst teknisk effektivitet menar vi är ställd inför en omöjlig uppgift, dels eftersom det är svårt att definiera effektivitet, dels eftersom det är nära omöjligt att förutsäga effektivitet.

Teoriernas svaghet visas dock inte bara där, förutsättningen att det fattas rationella beslut är också tveksamt. Definitionen av rationalitet innebär som vi minns sedan tidigare bl.a. att samtliga möjligheter övervägs. Det är dock naturligtvis orimligt. Individerna som ställs inför denna uppgift har inte den kapacitet i form av mentala resurser, tid och pengar att göra en så omfattande sökning. I verkligheten sker sökningen därför som Holgersson visar i ett mycket mindre urval.

Att det är svårt att finna personer med utländsk bakgrund i toppen av pyramiden kan alltså kanske förklaras av att det är svårt att finna personer med utländsk bakgrund i den näst högsta nivån på pyramiden och så vidare. Eftersom man i rekryteringen av en ny VD endast söker bland kandidater

som redan har en väldigt hög position såsom VD för ett annat företag är det sällan som en person med utländsk bakgrund ens tas i övervägande. Men notera att man även i detta mindre urval inte lyckas följa de andra delarna av definitionen av rationalitet.

Preferenserna som per definition ska vara klara, stabila och fastställda i förväg, visar sig i verkligheten vara både ombytliga, svårgenomträngliga och inte sällan helt saknas när sökningen initieras. Man antar att kandidaterna är tillräckligt duktiga för att axla ansvaret som ny vd snarare än att testa dem mot kriterier.

Vi kan alltså konstatera att dessa teorier inte förkastar personer med utländsk bakgrunds potential som vd eller styrelseledamot men menar att kostnaden för företaget att finna dessa personer som sällan befinner sig i närheten av styrelseordförande väger över den potentiella extra nyttan som de skulle kunna ge företaget. Således är upprätthållandet av diskrimineringen snarare ett resultat av ett försök att maximera avkastningen för organisationen genom att minimera sökkostnader utan att i större utsträckning riskera minskad teknisk effektivitet.

Det finns i den tidigare forskningen som vi presenterat tydliga bevis för att rekryteringsprocessen inte följer den objektivistiska definitionen av rationalitet. I en rekryteringsprocess antas vanligen CV vara det första steget i att jämnna ut informationstillgången mellan parterna. Den arbetssökande skriver i denna sådant som allmänt anses ha betydelse för produktiviteten. Som vi ser i undersökningen av anställningskontakter via MittCV tycks cv:et, föga förvånande, inte vara heltäckande. Personer med utländska namn och likvärdiga meriter får färre kontakter än personer med nordiska namn. Att det handlar om ett problem med urval och preferenser snarare än en systematisk skillnad i effektivitet stöds av att det i undersökningen framkommer att personer med utländsk bakgrund och personer med svensk bakgrund lyckas lika bra när kontakt väl har skapats. Det stöds vidare av att chefer som haft anställda med utländsk bakgrund gärna anställer dessa personer igen.

Finns det bättre förklaringar?

Som vi sett ovan avviker verkligheten kraftigt från den bild som det objektivistiska perspektivet förutsäger. Våra organisationer är inte meritokratier där kompetens mäts mot klara preferenser och de mest kompetenta av samtliga går vidare till nästa nivå. Även om de ekonomiska teorierna säkerligen har ett visst värde även för detta fenomen, är det för många av dess grundantaganden som inte uppfylls för att vi ska kunna ha förtroende för att de kan leverera värdefulla analyser.

Vi blir alltså tvungna att gå vidare och se till andra förklaringsgrunder som kanske bättre passar till ämnet. För att göra detta kommer vi inledningsvis att ta de problem vi pekade på i de objektivistiska

teorierna och beskriva hur dessa kan undvikas. Den referensram vi vänder oss till är de mer subjektivistiska teorierna där vi framförallt ser till neoinstitutionalismen i organisationsforskningen.

Teknisk effektivitet är en av de aspekter vi pekade på som problematiska. Neoinstitutionalismen bjuder på en förklaring till hur detta "hanteras" i praktiken.³⁶ Brunsson talar om att chefer har två mycket olika uppgifter: Att styra och att representera. Han menar att chefer inte bara behöver kunna ta beslut utan att det även är en del av deras uppgift att presentera organisation, för utomstående och i vissa fall till och med för den egna personalen. Detta, menar Brunsson, är en följd av de normer som ställer krav på organisationen. Inte alla normer kan tillmötesgåas genom beslut och handling, en del kräver presentation, eller prat. Faktiskt är det så att desto högre upp i hierarkin, desto mer tar presentation överhanden över styrning. Så att ledningsposter, framförallt i stora företag, handlar till mycket stor del om att presentera.

Kraven som ställs på en person som ska presentera skiljer sig från de som ställs på en som ska styra, således är det inte förvånande enligt denna teoriram att de som tycks tekniskt mest kompetenta inte nödvändigtvis kommer högst upp i hierarkin. Vi argumenterar för att detta leder till att man hellre väljer en kandidat som motsvarar samhällets förväntningar och så väl representerar både utåt och inåt i organisationen. Se t.ex. till Svanberg som inte kunde maila eller använda mobiltelefon innan han blev vd för Ericsson.

Svårigheterna med att mäta förmåga och krav på de egenskaper som krävs för att styra och representera gör att företag inte vill sticka ut ur mängden – man väljer en vd som gör intryck av att vara bra utan större hänsyn till faktisk förmåga. Vi argumenterar för att detta samband gör att rekryterare i första hand vänder sig till personer på höga positioner i organisationer som lyckas väl med att presentera sig. Eftersom det endast finns väldigt få svenskar med utländsk bakgrund i dessa positioner är det få som tas i övervägande.

Med det sista ovan kommer vi in på problematiken med rationalitet. En av de saker vi pekade på som omöjliga var att ta hänsyn till samtliga alternativ vid rekrytering. Som framgick ur stycket ovan är detta krav inget som neoinstitutionalismen tampas med. Istället besvarar organisationerna omvärldens och organisationens olika krav i frågan med särkoppling – åtskiljning mellan prat, beslut och handling. Förvisso finns det som beskrivits tidigare omfattande krav på rekryteringsprocessen redan från legislativs sidan, sedan tillkommer det allmänna krav på rättvisa från den kulturella sidan. Slutligen ställer organisationen sina egna krav i form av bevarande av resurser.

³⁶ Brunsson, N & Brunsson K; i Jönsson, S & Strannegård, M. *Ledarskapsboken Liber* (2009), s. 213-242

Organisationernas svar är att ge sken av ett omfattande arrangemang för urval av kandidater och val bland dem. Men när man ser närmre på hur beslut sedan tas visar det sig att det är betydligt färre inblandade och till mindre omfattning än man ger sken av. Handling visar sig också avvika, det handlar om informella träffar och förankring av kandidater som en enstaka eller kanske två personer tagit fram, snarare än gemensamma formella processer och möten. Särkoppling som den presenteras av Brunsson ger alltså en bra förklaring för hur den verkliga kandidatsökningen går till.

Vad mer kan institutioner förklara?

Nu när vi gått igenom hur denna teori undviker de problem som vi såg med de tidigare presenterade teorierna går vi in på hur neoinstitutionalismen bidrar till analysen på andra områden inom fenomenet.

Den särkoppling vi talade om tidigare förklarar även diskrepansen mellan det rikliga talet om behovet av mångfald och den begränsade förändringen över åren. De högt uppsatta cheferna i våra organisationer är rikliga producenter av prat men lyckas än så länge dra sig för beslut. På så sätt kan man övertyga omvärlden om att man tar vara på den resurs som personer med annorlunda bakgrund innebär, utan att faktiskt göra så.

Hittills har vi beskrivit avsaknaden av personer med utländsk bakgrund i företagen som en följd av passivitet i handling. Det tycks dock som en otillräcklig förklaring då ett rent slumpmässigt urval av kandidater skulle leda till en högre andel i företagen än vi faktiskt ser. Därför, menar vi, måste det finnas en vidare förklaring. Vi ser två här två möjligheter, antingen är det så att personer med olikartad bakgrund systematiskt väljs bort, eller så finns det en anledning till att personer med utländsk bakgrund inte når den inre krets av kandidater till dessa poster. Den andra förklaringen innebär alltså att det inte är så att man vill undvika personer med utländsk bakgrund, utan snarare att man har en begränsad krets av personer som kommer i fråga, och de hindras från att komma in i den kretsen.

Vad som gäller har dock neoinstitutionalismen svårare att svara på. De ansträngningar som görs i organisationerna för att göra sken av att värdera olikartad bakgrund tyder på att vi inte kan besvara det med en norm om att de personerna inte lämpar sig för dessa poster. Likaså innebär det flitiga pratet att de har anledning att tro att det finns möjlighet att nå topposition, vilket innebär att negativ självselektering inte borde vara huvudförklaringen.

Medan det talas mycket om mångfald är det nog få som inte skulle hålla med oss om att det finns ganska klara förväntningar på hur en person som når dessa poster, och framförallt då vd-posten, ska vara. Olikartad bakgrund hör inte till den beskrivningen. Det kan vara ett tecken på att den första

möjliga förklaringen, att olikartad bakgrund väljs bort, stämmer. Men det är inte möjligt för oss att säga om den svenska bakgrunden i bilden av en styrelsemedlem och vd beror på att det är oönskat att ha en annan bakgrund, utan helt enkelt är ett uttryck av erfarenhet. Mer konkret kan vi alltså inte se huruvida det vore illegitimt men en vd med annan bakgrund, eller inte.

En annan ansats till förklaring som stämmer med den andra möjligheten ovan kan vi finna i det att det i Sverige finns en historia av horisontella föreningar (i motsats till korporativism). Detta innebär att anställda på ett företag tillhör olika fackföreningar som framför allt är till för personer med liknande yrken. Som exempel finns Lärarnas Riksförbund som är till för "lärare eller studie- och yrkesvägledare"³⁷ och Handels som säger att "Majoriteten av våra medlemmar jobbar inom detaljhandeln. Andra medlemsgrupper är till exempel florister, frisörer, lagerarbetare, optiker, urmakare, tjänstemän, kontorsanställda och elever inom yrkesinriktad utbildning."³⁸ Samtidigt finns det ett antal starka föreningar såsom ledarna som organiserar personer med "personal-, budget- eller verksamhetsansvar".³⁹

Dessa föreningar innebär att man prioriterar sina egna och främst arbetar för de mål som gynnar majoriteten av föreningen. Vad detta innebär är att Ledarna arbetar för att behålla sina medlemmar som chefer på olika företag mestadels genom avancemang och skiften mellan olika företag medan Lärarnas Riksförbund och Handels koncentrerar sig på bättre avtal snarare än avancemang för sina medlemmar som inte är chefer. Det finns således krav utöver de ekonomiska på att se till i första hand personer på höga poster då rekryterarna letar efter kandidater.

Men de presenterade förklaringarna ignorerar att det sker förändringar, att personerna i dessa föreningar byts ut och att nya grupper som t.ex. kvinnor tar plats på nivåer där de tidigare inte fanns företrädna.

Institutionalismens begränsningar

Som läsaren märkte lämnade även institutionalismen några frågor obesvarade. Varför t.ex. skulle ett fokus på legitimitet genom representation, över teknisk förmåga, stänga ute svenskar med utländsk bakgrund? Och om agerandet nu styrs av förgivet tagna normer, hur kommer det sig att det förekommer förändring i samhället även på kort sikt?

³⁷ Ollesdotter, Elisabeth. Publicerad 7 februari 2011. Tillgänglig på <http://www.lr.se/blimedlem/anledningartillmedlemskap.4.58a756071261d5f86948000782.html> (2011-03-24)

³⁸ Edsbäcker, Lena. Okänt publiceringsdatum. Tillgänglig på <http://www.handels.se/home/handels2/home.nsf/unidView/3280519469B9833CC1257125004CEABA?OpenDocument> (2011-03-24)

³⁹ Ledarna – Sveriges chefsorganisation. Okänt publiceringsdatum. Tillgänglig på http://www.ledarna.se/web/kampanj/chefsorganisation?WT.mc_id=medlemskampanj&WT.srch=1 (2011-03-24)

För att finna svar på frågor som dessa behöver vi återigen koppla in andra teoririktningar. En teoririktning som kritiserar de hittills presenterade perspektiven är Embededness. Embededness fokuserar individen och dennas roll i ett nätverk av individer. Kritiken som dess följare riktar mot de tidigare teorierna är som beskrevs tidigare att objektivistiska teorierna undersocialiserar individen, medan neoinstitutionalismen översocialiserar individen.

Neoinstitutionalismens största svaghet vid analys av detta fenomen är dess oförmåga att leverera ett klart svar på vilken av de två möjliga förklaringarna som gäller. Här erbjuder embededness en förklaring. För att kunna ta sig till den absoluta toppen så krävs det att man har kommit en bit på vägen, forskning har visat att när en ny VD rekryteras så är det i många fall styrelseordförande som söker genom sina sociala kontakter. Om man inte råkar vara del av denna krets är det näst intill omöjligt att få denna position speciellt då det i många fall mer eller mindre är avgjort vem som kommer få positionen innan det ens har kommit ut någon formell platsannons. Detta stöds även av Jan⁴⁰, en svensk partner i ett stort management consulting bolag, som förklarar vikten av att träna på ett specifikt gym i Stockholm eftersom det är där de flesta börsföretagsledarna tränar. Vidare berättar han hur vanligt det är att formella beslut egentligen fattas informellt där, såsom vilka konsulter de ska ta in, vilka de vill ha som leverantörer eller vilka de ska ta in i styrelsen.

Att vara styrelseledamot eller vd är ett mycket socialt arbete där man dagligen har mycket kontakt med olika människor både formellt och informellt. För att en grupp ska kunna fungera så bra som möjligt krävs det att det är en bra dynamik inom gruppen. Människors personliga preferenser och kontakter påverkar beslut som kanske bör hållas mer företagsmässiga och opersonliga. Valet av ny VD eller styrelseledamot kan mer får karaktären av valet av en ny kompis eller ett sätt att stärka en kontakt man är intresserad av. Oavsett preferenser innebär det att rekryterarna vid val av person lutar sig på sitt nätverk. Lyckas personer med utländsk bakgrund inte komma in i dessa har de alltså föga chans att komma in i urvalet. Då nätverken är ett arv, beroende på andra kontakters nätverk, är det inte förvånande att de är begränsade till en viss grupp personer.

Detta perspektiv öppnar således upp för att andelen personer med utländsk bakgrund i toppositioner ökar med tiden, i takt med att personerna tar sig in i nätverken. Eftersom nätverket utvecklas genom kontakters nätverk kan en sådan kontakt ärvas ned och således bli aktuell för urval i framtiden – en förälders kontakt eller en kontakts kontakt blir en del av ens nätverk.

⁴⁰ Jan heter egentligen något annat och vill vara anonym. Hans position är partner i ett av Sveriges mest prestigefulla management consultbolag. 20 dec -10

SLUTSATS

Embededness avrundar vår analys av fenomenet. Vi har nu granskat ämnet ur en rad olika perspektiv som skiljer sig på olika plan. Till en början har vi en uppdelning i ekonomiska perspektivet och det sociologiska, men även inom dessa perspektiv har vi lyft fram något olika perspektiv för att skapa en så välrundad analys som våra begränsningar tillåtit oss.

Det blir tydligt att den ambition vi hade att använda flera perspektiv är värdefull i studien av detta fenomen, inget enstaka perspektiv har kunnat leverera en fullkomlig förklaring, alla lämnar de vissa frågor öppna. Vi kan därför som svar på vår forskningsfråga inte använda oss av endast en förklaringsgrund, utan måste medge att de alla har ett visst värde och kan vara en del i sanningen.

Således är det inte bara förgivet tagna normer, kontakter i nätverk eller kostnadsminimering under asymmetrisk information som ligger bakom det studerade fenomenet, utan troligen en blandning av flera av dessa faktorer. Motstridiga krav leder rekryterarna till att särkoppla pratet och besluten om mångfald från handlingen, sökramen inskränks och inga eller små insatser görs för att öka mångfalden. Samtidigt har deras nätverk, som de istället söker i, relativt få personer med olikartad bakgrund, så att dessa personer inte kommer med bland kandidaterna. Men ska vi tro på embededness är det troligen så att fenomenet med tid kommer att upphävas utan inblandning, genom en spridning i av kontakter i dessa nätverk.

Diskussion

Vi har i vår uppsats försökt att förklara fenomenet om snedrekrytering så pass utförligt vi har kunnat men precis som all annan forskning finns det vissa restriktioner som vi vill uppmärksamma läsaren på.

Den största kritiken vi vill höja mot vår egen uppsats ligger i de förklarande teoriernas natur och begränsningar, vilket är tydligt i vår analys. Alla dessa teorier kräver data som vi inte har möjlighet att få tag på, vilket framför allt gäller vår huvudförklarings teori, institutionalismen. Teorin förutsätter en omedvetenhet hos individerna, vilket onekligen gör det svårt om inte omöjligt att bevisa sina teser. Ett tydligt exempel på detta är då vi diskuterar varför inte ens företag med heltidsanställda med uppdrag att endast öka på mångfalden i företaget inte lyckas med sin uppgift. En tes är att storföretag anställer dessa personer endast för att få legitimitet utan att egentligen fästa något hänseende kring frågan i sig, d.v.s. ett klassiskt exempel på särkoppling. En andra tes skulle kunna vara att företaget och dessa personer faktiskt gör det de kan men i och med att den begränsade poolen av kandidater så är det få om inga personer med utländsk bakgrund där pga. trögheten att ta sig upp genom de olika samhällsskikten. Det finns fler alternativa förklaringar till detta, vilket vi väljer att inte gå in på. Vi nöjer oss snarare med att påpeka att bristen på sanningsenlig data som faktiskt speglar fenomenet är svår att få tag på utan en antropologisk fältstudie eller dylikt, vilket vi tyvärr inte har kunnat utföra med hänsyn till de begränsningarna vi har haft.

En annan faktor som skulle kunna bidra till en bättre förklaring till fenomenet är att sträcka sig efter andra teorier som förklaringsgrunder än de vi har använt. Vi har försökt att få dem så pass heltäckande som möjligt utan att tappa allt för mycket djup. Dock finns det fler dimensioner att söka sig till än de vi förklarar under teoretiska referensramar. Exempel skulle kunna vara att införa teorigrenar som t.ex. makt- och elitstrukturer eller postkolonialism. Vi tror förklaringen skulle kunna bli ännu skarpare om man sträckte sig utanför de mer ekonomiinspirerande teoribildningarna och söka sig till exempelvis psykologi och antropologi.

I vår uppsats har vi använt oss utav ett stillbildsperspektiv. Vi har med andra ord accepterat och sett världen som den är just nu utan att ta hänsyn till de förändringar som har skett, sker och kommer att ske. Vi vet att olika grupper av människors ställning har förändrats under årens gång. Ett tydligt exempel är kvinnornas starka frammarsch på arbetsmarknaden. Det skulle vara spännande att analysera hur personer med utländsk bakgrunds ställning förändras i Sverige under årens gång och även förflyttningen mellan person med utländsk bakgrund och person med svensk bakgrund fungerar. Var går egentligen gränsen mellan att betraktas som utländsk och svensk och vad är egentligen kriterierna?

FÖRSLAG PÅ FRAMTIDA FORSKNING

Vi har angett en relativt statisk bild på hur personer med utländsk bakgrund bemöts på arbetsmarknaden eller mer specifikt på företagsledningsnivå. Det vi inte har tittat på är hur det skulle se ut när en person går från ena gruppen till den andra dvs från att uppfattas vara en invandrare till att uppfattas som mer svensk genom ex namnbyte.

Analysen med embeddedness visar att vi kan vänta oss förändringar i strukturen, genom spridning av kontakter. Att undersöka denna effekt mer ingående vore av värde men har legat utanför ramarna för denna uppsats.

Sverige har gått från att vara ett land som har präglats av utvandring till ett land som präglas av invandring relativt nyligen. Detta har självklart effekter på den uppfattning man har på personer med utländsk bakgrund. Det skulle vara intressant att göra exakt samma studie som denna om x antal år för att se hur det har förändrats.

REFERENSER

- Allouhaibi, Nada & Laham, Monica. Publicerad 29 oktober 2009. *En intervjustudie om ungdomars framtidsvisioner gällande utbildning och karriär*. Tillgänglig på <http://muep.mah.se/bitstream/handle/2043/9763/Studieomungdomarsutbildningochkarriar.pdf?sequence=1> (2011-03-28)
- Alter, Max. Carl Menger and Homo Oeconomicus: Some Thoughts on Austrian Theory and Methodology. *Journal of Economic Issues*, Vol. 16, No. 1 (1982): s. 149-160
- Armbrüster, Thomas. *The Economics and Sociology of Management Consulting*. Cambridge University Press (2006): s. 6
- Burrell, Gibson & Morgan, Gareth. *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. London: Heinemann, (1979): kap. 1
- Brunsson, N & Brunsson K; i Jönsson, S & Strannegård, M. *Ledarskapsboken Liber* (2009), s. 213-242
- DI. Publicerad 7 juni 2010. Tillgänglig på http://di.se/Default.aspx?pid=203475__ArticlePageProvider&epslanguage=sv (2011-03-01)
- DiMaggio J. Paul & Powell W. Walter. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, (1991): s. 1-38
- Edsbäcker, Lena. Okänt publiceringsdatum. Tillgänglig på <http://www.handels.se/home/handels2/home.nsf/unidView/3280519469B9833CC1257125004CEABA?OpenDocument> (2011-03-24)
- Ericssons Bolagsstyrningsrapport 2008. Tillgänglig på http://www.ericsson.com/thecompany/investors/financial_reports/2008/annual08/sites/default/files/downloads/Corporate_Governance_Report_2008_SE.pdf (2011-03-10)
- Eriksson, Stefan & Lagerström, Jonas. Diskriminering i anställningsprocessen (rapport 2007:17): resultat från en Internetbaserad sökkanal, *Ekonomisk Debatt*, Nr. 1 (2009): s. 54-65
- Eriksson, Stefan & Lagerström, Jonas. Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande? *Ekonomisk Debatt*, Nr. 5 (2007): s. 31-41

Granovetter, Mark. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness, *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 3 (1985): s. 481-510

Göronsson, Anna. *Makten och mångfalden: eliter och etnicitet i Sverige*. Stockholm: Elanders Gotab AB, (2005): s. 75

Hamilton, H. Walton. The Institutional Approach to Economic Theory, *American Economic Review*. Vol. 9, No. 1 (1919): s. 309-318

Hammarlund, Per. Publicerad 12 november 2010. Tillgänglig på
http://www.privataffarer.se/nyheter/direkt/2010/11/12/verkstad_utlandskt_agande_pa_vag_uppatt_i_atlas_copco_och_skf_4535491/index.xml (2011-03-10)

Herin, Pontus. Publicerad 16 September 2010. Tillgänglig på
<http://www.va.se/nyheter/2010/09/21/bottenlage-for-sverige/index.xml> (2011-03-08)

Herin, Pontus. Publicerad 16 september 2010. Tillgänglig på
<http://www.va.se/nyheter/2010/09/16/ensammast-pa-borsen/> (2011-03-09)

Holgersson C. *Rekrytering av företagsledare, en studie i homosocialitet*. Stockholm: EFI Handelshögskolan i Stockholm, (2003): kap. 3-5

Ilke, Julia. Publikationsdatum: 13 april 2007. Tillgänglig på
<http://www.backpacking.se/ReadArticle.asp?ArticleId=781> (28 april)

Jonsson, Per & Hansson, Daniel. Ägandet av Aktier i Bolag Noterade på Svensk Marknadsplats (databas on-line). Publikationsdatum: 24 februari 2011. Tillgänglig på
http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____76596.aspx (2011-03-10)

Ledarna – Sveriges chefsorganisation. Okänt publikationsdatum. Tillgänglig på
http://www.ledarna.se/web/kampanj/chefsorganisation?WT.mc_id=medlemskampanj&WT.srch=1 (2011-03- 24)

Liseberg. Publicerad juni 2009. Tillgänglig på
<http://www.liseberg.se/uploads/lisebergNews/41/Nyhetsbrevjuni2009.pdf> (2011-03-13)

Luxen, F. Marc & Buunk, P. Bram. Human Intelligence, fluctuating asymmetry and the peacock's tail: General Intelligence (g) as an honest signal of fitness. *Personality & Individual Differences*, Vol. 41, No. 5 (2006): s. 897-902

Markow, L. Carina. Publicerad 23 Juli 2010. Tillgänglig på <http://media.folksam.se/2010/07/23/folksams-jamstalldhetsindex-2010-fortsatt-manlig-dominans-i-borsbolagens-toppskikt/> (2011-03-10)

Mediearkivet. Sökning på Mångfald* eller Ledning* utan biologisk eller ekologisk. Tillgänglig på <http://www.mediearkivet.se> (2011-02-25)

Ollesdotter, Elisabeth. Publicerad 7 februari 2011. Tillgänglig på <http://www.lr.se/blimedlem/anledningartillmedlemskap.4.58a756071261d5f86948000782.html> (2011-03-24)

Person, Lotta. "Demografisk analys" (databas on-line). Publikationsdatum: 25 mars 2011. Tillgänglig på http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____296435.aspx (2011-02-25)

Reyes, Paulina & Kamali, Masoud. *Bortom vi och dom – teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Publicerad 1 juni 2005. Tillgänglig på <http://www.sweden.gov.se/sb/d/5073/a/45642> (2011-03-30)

Rutherford, Malcolm. Institutionalism, Old. *The New Palgrave Dictionary of Economics*. 2nd Edition, Palgrave Macmillan (2008): s. 374-381

SCB. Tabell 5.xls. Publicerad 19 april 2010. Tillgänglig på http://www.scb.se/Pages/GsaSearch____287280.aspx?QueryTerm=utbildningsniv%C3%A5%20f%C3%B6rdelsel%C3%A5nd&PageIndex=1&hl=sv (2011-03-11)

Sevenius, Robert. *Bolagsstyrning*. Lund: Studentlitteratur, (2007): s. 109-118

Spence, Michael. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3 (1973): s. 355-374

Spence, Michael. Signaling in Retrospect and the Information Structure of Markets. *The American Economic Review*, Vol. 92. No. 3 (2002): s. 434-459

SpT P24. Tillgänglig på <http://www.whoa.nu/forum/ovrigt/blandat/421192/5.aspx> (2011-03-04)

Sundgren, Lina. Publicerad 13 oktober 2009. Tillgänglig på
<http://www.viforaldrar.se/artiklar/2009/10/13/arv-miljo-paverkar-barnet/> (2011-04-28)

Swedish Match. Publicerad 27 april 2005. Tillgänglig på
<http://www.swedishmatch.com/sv/Bolagsstyrning/Bolagsstamma/Arsstammotal-och-protokoll/Bolagsstammotal-2005/> (2011-03-10)

Tegnér, Marcus & Nilson, Natalie. *Inkompetent svensk eller kompetent invandrare? Jämställdhetsnormens betydelse för utvärdering och anställning av etniskt olika kandidater*. Publicerad januari 2007. Tillgänglig på
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1321695&fileId=1321696>
(2011-03-16)

Wagner, Camilla. Publicerad 3 april 2006. Tillgänglig på
http://www.va.se/magasinet/2006/14/artiklar_i_pdfformat/0614s27_VDutbildning.pdf (2011-03-08)

Williamson, E. Oliver. The Logic of Economic Organization, *Journal of Law, Economics, & Organization*, Vol. 4, No. 1 (1988): s. 65-93

Young, Michael. The Rise of the Meritocracy. London: Thames and Hudson, (1958): s. 11-15

Åslund, Olof & Hensvik, Lena & Nordström Skans, Oskar. Sådan chef, sådan anställd? - Rekryteringsmönster hos invandrare och infödda chefer. *Ekonomisk Debatt*, Nr. 3 (2010): s. 39-52