

LEDERMØTET

Hvordan oppnå kjønnsbalanse i ledelse?

Bodø, 13. mai 2017

Anne Grethe Solberg



Argumenter for kjønnsbalanse

	RETTFERDIG	LØNNSOMHET
K&M L I K E	Rettigheter: Lik rett til lik deltagelse	Attraksjon: Tiltrekke kompetanse, kapital
K&M U L I K E	Moral: Etisk ansvarlig Samfunnsnyttig CSR	Effektivitet: Talentutnyttelse Innovasjon Mangfold

Teorien om glasstaket

Kvinner stoppes over mellomledernivået av usynlige mekanismer:

- ✓ Få normleverandører
- ✓ Knapphet på goder
- ✓ Press på likhet
- ✓ Maskulinitet
- ✓ Språk og begreper
- ✓ Homososial rekruttering

Maskuline, eldre, menn



Glasstaket - en illusjon?

- ✓ 30 år gammel teori
- ✓ Moderne strukturer - nye lederkrav
- ✓ Kvinner og menn samme tilgang på toppledelse
- ✓ Homososial rekruttering - begge kjønn
- ✓ Demotiverer kvinner
- ✓ Ikke mangfold: Kvinnelige og mannlige ledere like
- ✓ Maskulin/feminin jevnt fordelt i toppledelse og kjønn



Mål og metode

Mål:

Kartlegge tiltak som kan bedre kjønnsbalanse i ledelse

Metode:

Litteraturgjennomgang

Intervjuer med 23 HR direktører

Undersøkelse med 626 ledere

Fem casebedrifter i Sverige og Danmark

Finansiert:

NHOs Arbeidsmiljøfond

Rapporter:

Solberg, A. G. & Wathne, C. T. & Madslie, I. (2016): *Fra Ord til handling. Hvordan oppnå kjønnsbalanse i ledelse.* www.hioa.no



Bedriftens potensial for kjønnsbalanse

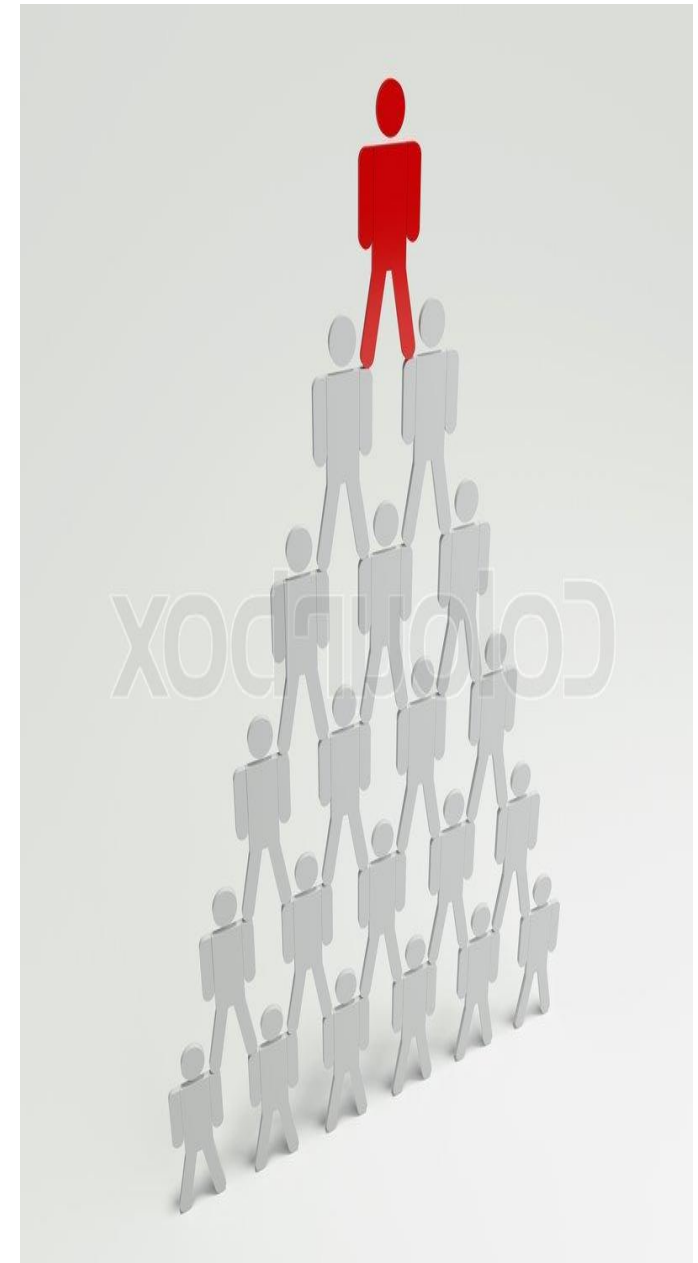
	Bevisst Ubalansert	Bevisst Balansert
Bevisst	Ubevisst Ubalansert	Ubevisst Balansert
	Kjønnsbalanse	

«Konstruert» eller «naturlig»?

«Toppleder er ryggraden»

- ✓ Aksepterer problemet – spør ikke hvorfor
- ✓ Mobiliserer vilje og ressurser
- ✓ Velger en aksjonslinje i samarbeid med HR
- ✓ Systematisk og metodisk
- ✓ «Just do it»

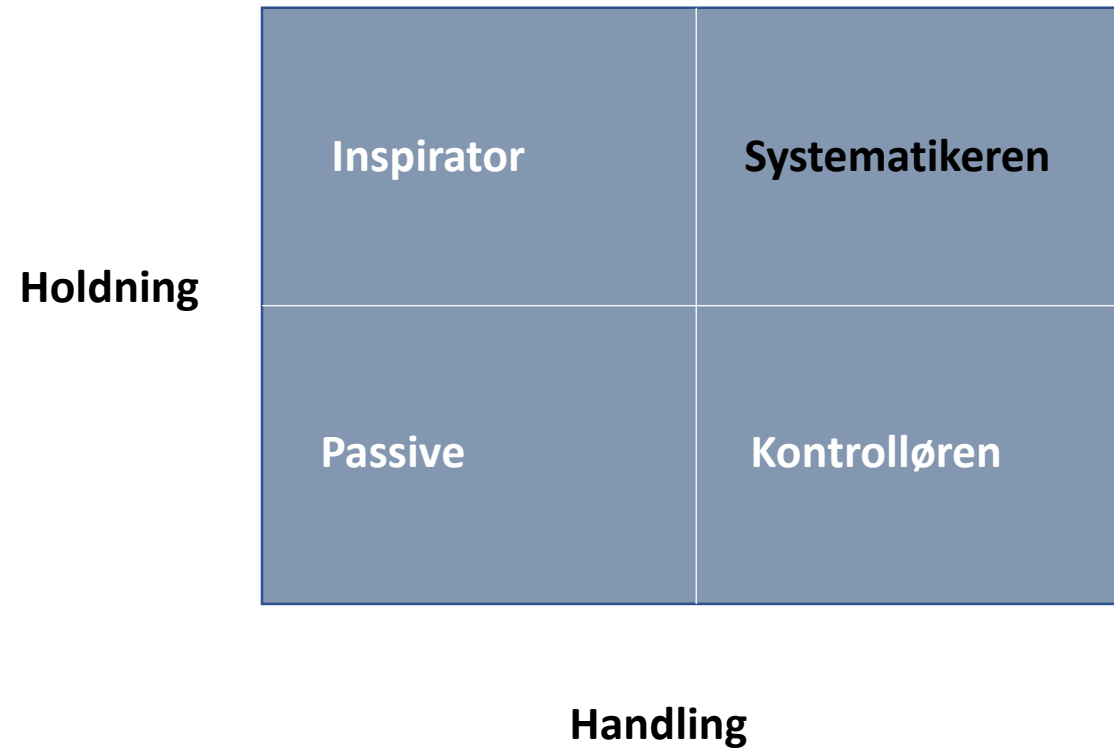
«Engasjement og handling en betingelse»



Kjønnsbalanse: Toppleders rolle

Holdning	Pratmakeren	Aksjonisten
	Ignoranten	Den lydige
	Handling	

Kjønnsbalanse: HR-leders rolle



Mål og erfaring

«Det du blir målt på, gjør du»

- ✓ Kartlegger og har oversikt
- ✓ Ansvarliggjør ledere ved målsetting
- ✓ Synlig måloppnåelse virker skjerpende
- ✓ Høye mål gir best resultater



Gir motiverte kvinner ledererfaring

- ✓ Våger å selektere kvinner
- ✓ Avmystifiserer ledelse
- ✓ Omvendt Mentoring
- ✓ NK
- ✓ Domino
- ✓ Lederrotasjon
- ✓ Profilering



Rekruttering

«Etablerer kjønnsnøytrale rekrutteringsrutiner»

- ✓ Reelle jobbutlysninger forhindret uryddighet
- ✓ Nettverksrekruttering
- ✓ Ekstern rekruttering
- ✓ Forventer samme egenskaper av kvinner og menn
- ✓ Stiller samme karrierekrav



Strukturelle føringer

«Bruker omorganiseringen».

- ✓ Ny ledersammensetning bedre enn klipp-og-lim
- ✓ Få ledernivå har bedre balanse enn mange
- ✓ Store ledergrupper bedre balanse enn små

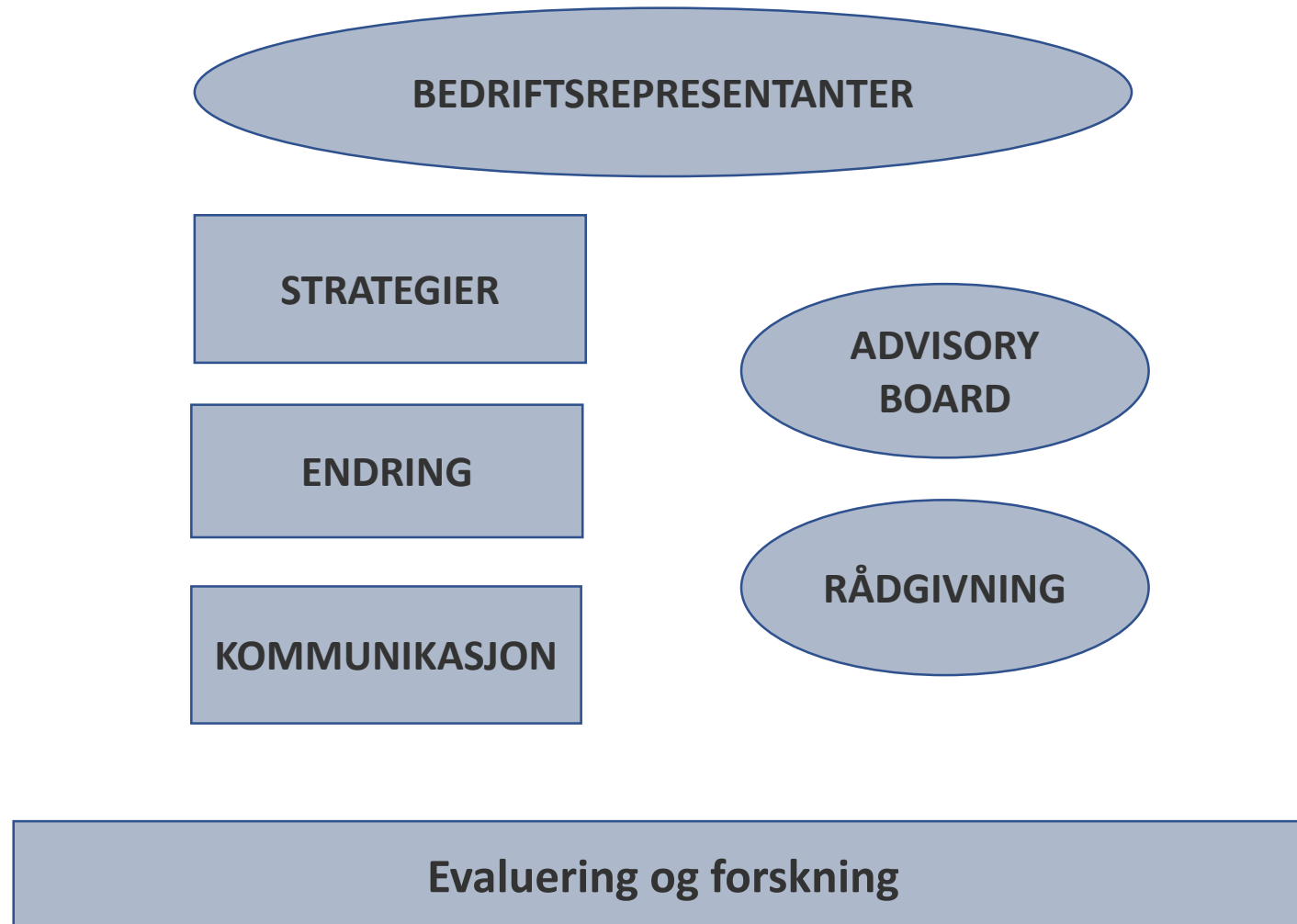


Prinsipper for tiltak



- ✓ Generell kunnskap og lokale tilpasninger ut fra behov og særegenheter
- ✓ Kvinner ansvarlige individer - ikke ensartet gruppe som må
tilrettelegges for
- ✓ Informasjon om kjønnsnøytrale lederkoder mer enn kvinnespesifikt
innhold
- ✓ Fjern dobbeltsynet på kjønnsforskjeller
- ✓ Potensial: Evaluere tiltak og spore endringer

ABELIA STAR - BEDRIFTER: Interaktive bedrifter oppnår kjønnsbalanse



- ✓ Skaff oversikt
- ✓ Sett mål
- ✓ Gjennomfør systematiske tiltak
- ✓ Gi *motiverte* kvinner ledererfaring
- ✓ Rekrutter fra nettverk
- ✓ Synliggjør måloppnåelse
- ✓ Øk andel kvinner, ikke forvent kulturendring
- ✓ «Just do it»

GODE RÅD
ER IKKE DYRE