

Tre kvinner på topp i lederkåring

Av: Ole I. Iversen, Assessit AS og Handelshøyskolen BI

18. februar 2016

De siste årene har vist at kvinner ofte ikke når helt opp ved ansettelse av ledere. Menn blir i mange tilfeller vurdert som bedre kvalifisert. Mye tyder på at de metodene som brukes ved utvelgelse av toppledere favoriserer menn. Spørsmålet som da gjenstår er om det er mulig å utvikle en kjønnsnøytral vurderingsmetodikk? En metodikk som kartlegger kompetanse og dyktighet uavhengig av kandidatens kjønn?

For syvende år på rad har Assessit gjennomført kåringen Årets Unge ledere. Dette er en omfattende vurdering der kandidatene går igjennom både personlighetstester og evnetester, samt at det innhentes informasjon fra både overordnet ledere og underordnede medarbeidere om hvordan de utøver sin ledelse i hverdagen. I tillegg må kandidatene gjennomføre to jobbsimuleringsøvelser der de må vise hva de duger til i praksis.

Vitenskapelige metoder

Når konseptet ble utarbeidet ble det bestemt at kun vitenskapelige metoder skulle benyttes. I størst mulig grad er objektive metoder tatt i bruk. Faktiske data er hentet inn. Jobbsimuleringsøvelser og intervju skåres også ut etter fastlagte kriterier.

Samme kjønnsfordeling på topp som i bunn

Resultatene er klare. På syv år har det vært fire kvinnelige og tre mannlige ledere som har vunnet kåringen. Kjønnsfordelingen blant kvinner og menn som deltar på kåringen har vært forholdsvis stabil disse årene med 40% kvinner og 60% menn. Dersom vi ser på kjønnsfordelingen blant de ti-på-topp kandidatene disse årene er kjønnsfordelingen den samme. Det er ikke foretatt noen kvotering for å få til dette. Kun reelle prestasjonsdata er vektlagt. Statistiske analyser viser dessuten at det ikke er signifikante forskjeller i prestasjon mellom kvinner og menn.

Tradisjonelle prosesser favoriserer menn

Tradisjonelle rekrutteringsprosesser vektlegger i for stor grad subjektive inntrykk basert på et intervju. Dette innebærer at intervjuerens magefølelse, holdninger og stereotype oppfatninger får fritt spillerom, noe som ofte medfører at menn foretrekkes til lederstillinger. Spesielt gjelder dette topplederstillinger der intervjuerne også er menn.

Grundige vurderingsmetoder gir rettferdig vurdering

Mangelen på kvinnelige toppledere i Norge kan neppe forklares ut fra en enkelt årsak, men det er åpenbart at måten rekrutteringsprosessen gjennomføres på kan være en av årsakene. Resultatene fra Prosjektet Årets Unge Ledere bekrefter at grundige og objektive vurderingsmetoder ser ut til å gi kvinner og menn en mer rettferdig vurdering, en vurdering der dyktighet og kompetanse teller og kandidatens kjønn blir underordnet.

E-post: oii@assessit.no