

JOBBS & KARRIERE

Kvinnene stoppes av gubbe-krav

Matcher krav: Kvinner synes å oppfylle kravene til moderne lederskap bedre enn menn.

Taper: Likevel taper kvinnene i utvelgelsesprosessen – for mannlige sjefer av gårdsdagens skole.

SØLVIW. NORMANSEN
Trondheim

Teorien kommer fra ledereksperter Ole Iversen med en doktorgrad innenfor Business Administration. Iversen mener det er overveiende sannsynlig at for eksempel Statoils neste toppsjef ikke blir en kvinne.

– Problemet er at selve utvalgsprosessen kan være diskriminerende overfor kvinner, slik at de rett og slett ikke blir vurdert som kvalifisert, sier Iversen i konsulentselskapet Assessi.

Iversen, som selv driver med rekruttering av toppledere, er ekspert på personlighetstester som brukes av rekrutteringsfirmaer.

Ikke for kvinner

I sin doktoravhandling tar Iversen for seg hva som kjenntegner gode ledere i dagens arbeidsmarked, og sammenligner dette med forskning på og beskrivelser av en kvinnelig lederstil.

Iversen viser til diskusjonen som pågår i mediene vedrørende ny toppsjef til Statoil, og hvorvidt man aktivt bør søke en kvinne til stillingen. Mange har understreket at kompetanse, og ikke kjønn, er det viktigste.

Oljeselskapets nye styreleder, Jannik Lindbæk, har pekt ut følgende kvalifikasjoner som viktige: Internasjonal erfaring, bakgrunn fra olje og gass, og ikke for ung. Om det er en kvinne eller mann er helt åpent. Selskapet, og hodejegerne de engasjerer, «må finne

God lederjakt

- Finn nye nettverk å søke etter kandidater i.
- Ikke la «gamle gubber» få bestemme hvilke krav som bør settes til dagens toppledere, men baser rekrutteringen på faktisk kunnskap – som nyere forskning.
- Benytt gjerne en mer kjønnsnøytral rekrutteringsprosess, der kandidatene også gjennomgår jobbsimuleringsøvelser og blir vurdert av et ekspertpanel der også kvinner inngår.
- Erkjenn at forskjellighet og mangfold har en verdi seg selv. (Kilde: Assessi)

den beste», mener Lindbæk.

– Med et slikt utgangspunkt er det overveiende sannsynlig at det ikke blir en kvinne som får jobben. Tvert imot kan selskapet fort ende med en gårdsdagens leder, som ikke er tilpasset de dramatiske endringene lederrollen har gjennomgått de siste årene, mener Iversen.

Endret rolle

Forskning Iversen har gjennomført viser at arbeidsmarkedet i Europa har vært igjennom omfattende endringer de siste ti årene.

Dagens arbeidstagerer har høyere kompetanse, arbeider mer selvstendig og krever mer av sin arbeidsgiver enn tidligere. Det arbeides stadig mer i nett-

verk, team og prosjektgrupper.

Dette kommer blant annet frem i en undersøkelse Ole I. Iversen har gjort i elleve europeiske land på hva som kjennetegner gode ledere.

– Mens man tidligere har fokusert på ferdigheter som initiativ, energi og gjennomslagskraft, ser det ut som om forretningsforståelse, det å skjønne hva som skaper verdier i virksomheten, å være kundeorientert og være proaktiv i forhold til kundene er blitt viktigere, sier Iversen.

Ferdigheter som dominerende, pågående, selvstendig og uavhengig er også blitt erstattet med integritet, fleksibilitet, sensitivitet og evne til å lytte til og forstå medarbeidere.

Iversen viser til nyere forskning, som tyder på at disse egenskapene ligger nærmest en typisk kvinnelig lederprofil.

Taust fra Statoil

Hodejeger Fred Jacobsen i selskapet Egon Zehnder, som har fått oppdraget å finne ny konsernsjef til Statoil, ønsker ikke å si noe om hvilke utvelgelseskriterier han og selskapet jobber etter i jakten på ny Statoil-sjef. Han ønsker heller ikke å gi noen som helst generelle kommentarer knyttet til selskapets arbeidsmetoder.

solvi.normannsen@dn.no

« Problemet er at selve utvalgsprosessen kan være diskriminerende overfor kvinner » Ole Iversen, ledereksperter i Assessi



NÅRIKKE OPP. Utvelgelsesprosesser fungerer ofte slik at de skjult og ubevisst utelukker kvinner. Utvalgsprosessen fungerer ofte slik at de skjult og ubevisst utelukker kvinner. Foto: Øyvind Elvsborg.



...kker kvinner. mener personlighetstest-ekspert Ole I. Iversen. Om få dager kommer

Gode ledere

Fremragende ledere har gode ferdigheter på spesielt åtte områder:

- Informasjonshåndtering: Hvordan lederen henter inn, analyserer og vurderer informasjon, ser helhet og sammenhenger.
- Lederskap: Hvordan lederen leder, motiverer og utvikler sine underordnede samt delegerer oppgaver.
- Forretningsforståelse: At lederen forstår hvordan verdier skapes i virksomheten, og er kundeorientert.
- Mellommenneskelig kompetanse: At man er fleksibel og sensitiv i sin omgang med andre.
- Sunn fornuft: Utviser integritet og sunn fornuft når avgjørelser tas.
- Stresstoleranse: At man bevarer roen og oversikten i en stresset situasjon
- Forhandlingsevne: At man er i stand til å få gjennomslag for egne synspunkter uten at andre føler seg overkjørt
- Problemløsning: At man er løsningsorientert og faktisk klarer å finne nye løsninger på problemer.

Menn favoriseres

TRONDHEIM: Test-ekspert Ole Iversen mener å ha belegg for å si at mange av de rekrutteringsteknikkene som benyttes, favoriserer menn. Han nevner ett konkret eksempel på en test som brukes av et anerkjent hodejegerfirma, og som blir hevdet å skulle skille godt mellom kvinner og menn.

Dokumentasjonen var blant annet at den var brukt på ett tusen ledere, og materialet ble deretter brukt til å utarbeide en typisk mannlig og kvinnelig lederprofil. Testen konkluderte med at menn var bedre egnet til å være ledere.

– Da jeg spurte om underlagsmaterialet viste det seg at 80 prosent av de ett tusen lederne var menn. Man sammenligner altså menn med menn. Dermed skjer det en kjønnsdiskriminering som blir helt på trynet. Jeg er redd det finnes flere tester i denne kategorien, sier Iversen.

I søket etter kandidater mener han mange hodejegere benytter et opparbeidet nettverk som for en stor del består av menn. I intervju-sammenheng er menn gjerne flinkere til å skryte av seg selv enn kvinner. Menn bruker ord som «jeg har hatt ansvar for» og «jeg har fått til», mens kvinner sier «jeg har bidratt til» og «jeg har vært med på».

Nytt bilag



Dagens Næringsliv

Litt av helheten. Hver dag.

DN juletid

Dagens Næringsliv utgir

fredag 28. november

DN juletid – et redaksjonelt bilag til avisen. Bilaget inneholder blant annet tips til julematen, julevinen, gaver, reiser, innpakning og julereportasjer.

Det er en spennende mulighet for annonsører som ønsker profilering til våre kjøpesterke lesere.

Frister:

Bestillingsfrist: tirsdag 18/11

Materiellfrist: mandag 24/11