



”Kvinder i topledelse – sådan!”

Emne: ”Kvinder i første division”

IDA, Kalvebod Brygge 31-33

10. januar 2005 kl. 15:45-16:30: Kvinder i første division

Headhunter Aase Hoeck - LederService

Tak for indbydelsen.

Glad for oplæg om at manglen på kvindelige ledere ikke skyldes at kvinderne ikke er dygtige nok!

Passer med min dagligdag med head-hunting og rekruttering af specielt kvindelige kandidater – Det er svært at ændre holdninger og ændre vaner – og i skal være med til at foretage disse holdningsændringer – ikke kun for jer selv, men på jeres køns vegne.

Kvinder & karriere

Den 26. November 1988 stod jeg kl. 15.00 på 23. Etage af SAS Royal hotel og kiggede på en flok journalister fra de store danske aviser og dagblade til mit livs første pressekonference. Mit store ønske om at udgive et magasin for erhvervskvinder var nu manifesteret i trykt magasin med interviews og udsagn fra dygtige erhvervskvinder. Efter min bævende velkomst spurgte den første erhvervsjournalist fra Berlingske Tidende: Er magasinet for erhv.kvinder også for kassedamer? Øh – Hvor skal kvinder have deres eget erhvervsblad? Hvem er målgruppen? Tror du nogen gider læse det? Er det kun for kvinder?

Bladet ændrede siden navn til *Kvinder & Karriere* og udkom indtil 1996, hvor annoncesalget blev tungt – og lige nu venter det på Joakim von And skal komme forbi. I ved kvinder går ikke nedenunder og hjem med et foretagende, men betaler enhver sit og holder fanen højt. Timing er det vigtigste af alt, har jeg lært, men nu gider jeg ikke vente længere, for tiden kan ikke være bedre end lige nu.

Nu her i dag den 10. Januar 2005 facer jeg min målgruppe et helt rum med danske erhvervskvinder og undrer mig over, hvorfor der ikke er sket en større udvikling i disse 16 år. Jeg hører mange gentagelser, men vil præsentere jeg for mine erfaringer og for hvordan jeg mener, kvinderne kan komme i første division. Faktisk er i det allerede eller kan hurtigt komme det, for lederskab er salg af egne evner, og det må nutidens kvinde anno 2005 da kunne?

Jeg vil starte med at præsentere jer for nogle cases fra karrierekvinder, som jeg har arbejdet med i rekrutteringssammenhæng, og som jeg mener er gode repræsentanter for vores efterfølgende debat i dag.

I den sammenhæng kontaktede jeg bl.a. en leder, som udtalte at han da aldrig havde ansat en kvindelig leder, men han havde heller ikke fået nogen præsenteret.... Jo, han kunne huske, de havde haft en kvindelig økonom i virksomheden, jo hun var en dygtig analytiker, men dårlig til kommunikation – så, sådan er kvinder. Derfor vil jeg heller ikke tale om sådan er mænd & kvinder og sådan er de ikke – heller ikke om hindringer, men om holdninger

Men lad os se på nogle af de personer, jeg har haft glæden af at præge i deres karriereforløb og som jeg efterfølgende har haft som kunder når der skulle ansættes nye medarbejdere i deres virksomhed.

Cases

Heldigvis er jeg et nysgerrigt menneske og i 1996 da Kvinder & Karriere lagde sig i venteposition besluttede jeg at finde ud af, hvorfor Rotary Danmark ikke ville lukke kvinderne ind – bortset fra et par meget få klubber i København. Et stærkt netværk – nationalt og internationalt.

Jeg var med i etableringen af første 50/50 klub - første kvindelige præsident vest for Storebælt og første kvindelige assisterende guvernør. I tænker meget tid at bruge på dette, men selvfølgelig også spændende humanitære projekter. Jeg var et særsyn i starten og deltog i mange møder og forsamlinger som eneste eller med få kvindelige kolleger. Nu 9 år senere er jeg accepteret i alle sammenhænge og har lært meget af at sidde for bordenden – jeg er en naturlig del af gruppen – måske har de glemt om jeg er mand eller kvinde.

Så sent som ved et dagsmøde i går drøftede det øverste udvalg igen kvinder i Rotary, for nu er holdningen at alle kvinder skal have kvinder – og hvad skal vi dog gøre med dem, der ikke vil? Rotary skal gerne repræsentere samfundet og det er ikke tilfældet.... Svar: find en yngre mandlig præsident der gerne vil have kvinder i klubben – få flere yngre mænd ind i klubberne. Find en direktør der gerne vil have en kvinde i ledergruppen .

Spørgepanel af 5 kommende distriktsledere – 3 tilstedeværende kvinder stillede flest spørgsmål, bl.a. om nye tiltag, forfriskende ændringer – fik ikke rigtigt svar herpå.



Hvad har jeg lært ved at sidde for bordenden:

Jeg læste i går at mange kvinder gerne vil deltage i jagt, men klager over at mændene (incl. deres egne) ikke gider snakke med dem, når de starter ud på jagten – og skyder de flere dyr end mændene, gider de heller ikke snakke med dem, så nu laver de egne jagtudflugter.....

Vi må ændre traditionerne – se på sportens verden – samles kvinder og mænd naturligt i deres egne grupper – dame double i tennis, netværk, løber sammen i skoven, mødregrupper

Du Hagbard – forstår du kvinder? Kun hvis de taler meget langsomt!!

Spurgt en opgavegiver om hans syns på dagen lederprofil, når en ledende stilling i hans virksomhed skal besættes:

Måske skal vi ikke hele tiden stræbe efter at finde på noget, der ikke allerede er sagt, men sælge vores talenter – de er gode nok og stole på det.

Kvinderne i Norge og Sverige har gjort det – vis nu, at kvinderne i Danmark også kan. Vejen er banet – vælg de firmaer fra, som hænger i de gamle traditioner og fremhæv dem, der har fattet, at et ledelsesteam består af to køn, så kommer resten af sig selv, Tror jeg nok....