

Konferencen: Karriere, familie & barsel - den svære trekant

Panelets bullet points



Lisbeth Valther

Adm. Direktør,
SE Next Step A/S

10 år uden udvikling: der er behov for en ny tilgang!

- Der er 3 hovedårsager til, at der fortsat er få kvindelige topledere/bestyrelsesmedlemmer:
 - kvinderne selv: (manglende selvtillid / manglende lyst til at kæmpe kampen).
 - mændenes konservatisme (forfremmer efter deres egne kriterier).
 - samfundets normer og rammer (herunder barsel og samfundets syn på moderrollen).
- Men mangfoldige ledelser skaber bedre resultater - og diversitet skaber trivsel og engagement i både organisation og bestyrelse.
- Holdninger ændres kun langsomt. Derfor er vi nødt til at ændre på rammebetingelserne for at ændre kulturen.



Søren Eriksen

Adm. Direktør og seniorpartner,
Viegand Maagøe A/S

- En topledergruppe eller bestyrelsesgruppe med en bred sammensætning af kompetencer, etnicitet, alder - og køn - giver bedre resultater, fordi der er flere facetter, der bliver vendt.
- Vi skal opdrage vores piger helt anderledes, hvis de skal være villige til at ofre dét, der kræves for at være topleder. Som topleder skal du være tilgængelig, fleksibel og til tider arbejde rigtig meget.
- Kvinder skal ikke nødvendigvis være den primære omsorgsforælder.



Mette Verner

Professor MSO,
VIVE

- Det danske arbejdsmarked er STADIG meget kønsopdelt - både i forhold til hvilken uddannelse vi vælger, og hvor højt vi sidder i det ledelsesmæssige hierarki. Kun 12 % af nyudnævnte CEOs er kvinder.
- Kvinderne tager 91 % af barselsorloven og sådan har det været længe.
- 1/3 af danske kvinder er deltidsansatte og har dermed ofte mest ansvar for børn og husholdning.
- Institutionelle tiltag, som fx øremærkning af barsel til mænd, vil kunne fremskynde processen mod mere reel ligestilling på arbejdsmarkedet.



Jens Aaløse

Koncerndirektør,
TDC Group

- Holdningsændringer kommer sjældent uden at skabe nye rammer, ny kultur og ny struktur. TDC har i mange år gået foran, når det fx kommer til at give fædre bedre muligheder for orlov. Vi skabte "Fars Kram" tilbage i 2003 for at skabe opmærksomhed og legitimere, at også vore fædre tager orlov. Det har resulteret i en flot stigning af fædre, der holder forældreorlov. I 2017 tog 85 % af alle nybagte TDC-fædre "Fars Kram"; for fædre med ledelsesansvar var tallet hele 96 %! Barsel og forældreorlovsmulighederne er i dag en integreret del af TDC's ligestillingspolitik.
- Der er behov for at se langt mere nuanceret på, hvad det kræver at være leder. Mangfoldighed kan ikke skæres over en stereotyp heller ikke på toplederniveau.
- En ægte inkluderende kultur forsøger ikke at lave om på minoriteten. Kvinder skal ikke "tåle mosten" og etniske minoriteter skal ikke være "pære-danske". Seniorer skal ikke nødvendigvis have de samme arbejdsmæssige rammer, som yngre medarbejdere.
- De yngre generationer ønsker, at der er højt til loftet, mulighed for at strukturere egen arbejdsdag, og at vejen til resultater har vide rammer - det er vi meget opmærksomme på.
- I rekrutteringsfasen udfordrer vi lederen til at se ud over sin egen bias og så indtænke styrken ved diversitet i teamet. Vi skal bruge al den viden og forskellighed, den enkelte har med, så vi får brudt med de typiske forestillinger. Dette kræver bevidste beslutninger, valg og implementering af strukturelle ændringer.



Jeanette Fangel Løgstrup

Head of Group Societal Impact & Sustainability,
Senior Executive Vice President,
Danske Bank

- "Business casen" er klar - at kunne tiltrække de bedste kompetencer er en forudsætning for virksomhedens langsigtede succes og betyder noget for virksomhedens brand. Nye generationer er på vej ind - og vil stille nye krav til virksomhederne - også de unge mænd ønsker et familieliv.
- At vi skal være i længere tid på arbejdsmarkedet giver nye muligheder for at re-tænke karrierebegrebet og tænke mere i livsfaser til glæde for begge køn.
- Diversitet bør dermed være på dagsordenen i topledelse og bestyrelser, fordi det:
 - er forudsætningen for adgang til HELE talentmassen.
 - giver flere nuancer i diskussionerne - og dermed bedre beslutninger.
 - gør, at man er mere i "sync" med sine kunder og sit marked.
- Diversitet er også et væsentligt tema i en tid, hvor vi som nation skal tiltrække de bedste talenter i en global kontekst.



Hans Frederik Linde

Barselsjurist,
G'Linde

- Hvis den samfundsmæssige kultur omkring fædres barsel skal ændres, må politikerne starte med at sikre fædre ret til løn under barsel via funktionærloven. Denne mulighed er i dag alene forbeholdt mødre.
- Kommunikationen fra det offentlige til familien under graviditet og barsel skal tage udgangspunkt i, at der er en mor OG en far. I dag er det alene forbeholdt mor.
- Det er hverken fordyrende eller tidskrævende at have en medarbejder på barsel. Det forudsætter blot kendskab til barselsloven og barselsfondene.
- Opnå det bedste fra begge verdner - hold barsel og vær på arbejde i én og samme periode - det er allerede muligt i dag. Det skal virksomheder og medarbejdere kende til og have i deres værktøjskasse. Jeg viser nogle eksempler til konferencen.