



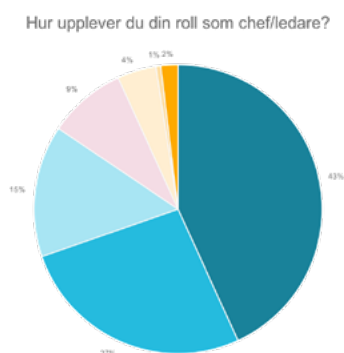
Stjärnkraft 2018

mars 2018

KAIROS
FUTURE

Viljan finns

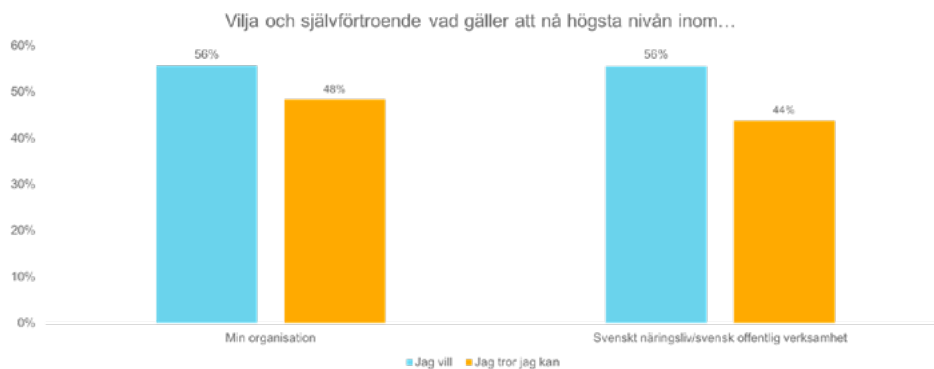
Det råder en hög ambitionsnivå bland kvinnliga ledare i Sverige. Både viljan och självförtroendet att leda en organisation på högsta nivå är hög bland de chefer och ledare som vi intervjuat. Myten att kvinnor inte skulle vilja eller våga söka sig till ledarskapspositioner syns ingenstans i våra siffror – tvärtom! De flesta vi intervjuat älskar att vara ledare, och de är redo att gå långt.



Figur 1: Blått: "Jag älskar att vara chef/ledare och vill vara det länge till".
Orange: "Jag tycker det finns mycket som är jobbigt med att vara chef/ledare och funderar ibland över om det är värt det".
Mörkare färg innebär starkare åsikt.

70% av respondenterna säger att de älskar att vara chefer och ledare och vill vara det länge till. Endast en liten minoritet funderar på om jobbet är värt det. Sammanlagt är det bara 15% av de vi intervjuat som ställer sig tveksamma till om jobbet som ledare är rätt för dem – färre än en av sex! Tar man dessutom i åtanke att hälften av de vi intervjuat tycker att de är bättre än sina kollegor på jobbet som ledare, framträder en bild av väldigt självsäkra och målmedvetna personer.





Figur 2: Andel som svarat 5-7 på en 7-gradig skala. Egenföretagare och de som redan är toppchefer är borträknade ur frågan om den egna organisationen

Borträknat de som redan nått toppen inom sin egen organisation är det över hälften av ledarna som har som ambition att nå dit. Nästan lika många tror dessutom att de kan göra en sådan karriär. Tittar vi på siffrorna för att nå toppen inom näringslivet eller offentlig verksamhet, är optimismen nästan lika hög. Visserligen frågar vi här också de som redan nått toppen inom sin egen organisation – men räknar vi bort dem återstår ändå hälften (50%) som vill bli bäst i Sverige. 36% av de som inte redan är toppchefer, över en tredjedel, uppger att de tror de kan nå den högsta nivån i landet!



Bra chefer lockar bra chefer

Vad är det då som lockar duktiga och kompetenta kvinnliga chefer till en arbetsplats? I regel gäller det att duktiga chefer och rätt värderingar är synnerligen attraktiva, och framför allt – har man redan bra chefer, kan man locka ännu fler bra chefer. Det uppstår alltså en sorts positiv feedback när kompetenta kvinnliga chefer kommer in i en organisation. Med rätt värderingar kommer man också långt.



Figur 3: Graf över vad som var viktigt för valet av senaste anställning. Upp till 5 alternativ kunde väljas.

Som synes ovan är det två tredjedelar av kvinnliga chefer som uppger att det viktigaste i deras val av anställning var att företaget/organisationen hade rätt värderingar. Men även ett bra ledarskap lyftes upp som centralt av många. Flexibla arbetstider, även om det är ett populärt önskemål, kommer först på tredje plats efter dessa båda faktorer. Men tittar vi på vad som får en duktig chef att rata en arbetsplats, är det med god marginal ett dåligt ledarskap som visar sig vara den viktigaste faktorn.





Figur 4: Graf över de topp-10 alternativ som får kvinnliga chefer att rata en arbetsplats. Upp till 5 alternativ kunde väljas av totalt 20 möjliga.

Ett dåligt ledarskap får så gott som alla chefer i vår undersökning att rata en arbetsplats. Bara 14% anser att det inte är en omedelbar diskvalificering. Under detta ligger återigen att företaget inte har rätt värderingar. Vi ser alltså att ett gott chefskap är en sorts förutsättning – finns det inte, har man dåliga chanser att attrahera de skarpaste ledarna till sin organisation. Är väl detta på plats, är det viktigt att signalera rätt värderingar och rätt orientering till potentiella anställda.

I de öppna svaren ser vi att just duktiga chefer attraherar fler duktiga chefer. När vi frågar om vad man kan göra för att skapa en jämnare könsfördelning i en organisation är det just rätt chefer, gärna fler kvinnliga förebilder, som framhävs av många.



"Promota kvinnor, finns en bild i många organisationer där män promotar män. Kvinnor behöver också bli bättre på att promota kvinnor"

-Toppchef, 41 år

"Att fortsätta fokusera på att rekrytera kvinnliga chefer. Att ge kvinnliga chefer mer utbildningar som styrelseutbildningar, MBA etc"

-Mellanchefer, 37

"Kvinnliga chefer som är erfarna, smarta och bra ledare. Lead by example!"

-Toppchef, 45

Det finns alltså mycket att vinna på att rekrytera kvinnliga ledare. Rätt ledarskap skapar en positiv effekt som lockar fler duktiga ledare, och stärker företagets värderingar och kultur ytterligare. För att verkligen locka de allra skarpaste det att rannsaka sig själv, och verkligen försäkra sig att organisationens verkligen lever som den lär, att värderingarna omsätts i handling och inte bara ord – och att de syns för kvinnliga arbetssökande. Så skapar man stjärnkraft!



Hierarkiska företag förlegade?

Men det är inte bara dåligt ledarskap och fel värderingar i sig som får kvinnliga chefer att vilja lämna en organisation. Fyra av tio ratar dessutom en organisation som är alltför hierarkisk. Moderna, värderingsdrivna och inkluderande ledare som står för värderingar som man delar är vad kvinnliga ledare vill ha. Traditionella, hierarkiska företagsstrukturer är med andra ord något att försöka söka sig bort från. Dels för att ledarskapet i sig troligen är förlegat under de förhållandena, men också för att precis den typen av företagsstrukturer gör det svårt att attrahera de duktigaste talangerna. Ett företag som missar detta riskerar att bli fast med gammalmodiga ledarskapsstrukturer tills det är alldeles för sent.



Om Kairos Future

Kairos Future hjälper företag och organisationer att förstå och forma framtiden genom:

- Forskningsbaserad omvärlds- och framtidsanalys
- Framtidsbaserad affärsutveckling och innovation
- Genomförande av strategier

Vi kombinerar tankekedjans och forskningsföretagets förmåga att generera nya insikter och idéer med konsultföretagets fokus på vad som fungerar i praktiken. Vårt arbete bygger på egen kunskapsutveckling samt egenutvecklade och väl beprövade metoder för analys, strategiutveckling och förändringsarbete.

För mer information, besök www.kairosfuture.com

Om Wes

Wes rekryterar de absolut bästa kandidaterna till befattningar på ledningsnivå, mellancheftsnivå och till styrelser. Vi är specialister på att identifiera och inkludera marknads bästa kvinnliga ledare i varje rekryteringsprocess. Wes vision är att aktivt bidra till att öka mångfalden i svenskt, norskt och danskt näringsliv. Wes har hjälpt närmare 40 företag och organisationer att få sin första kvinnliga VD, CFO eller styrelseledamot någonsin. Vi har även bidragit till att över 70 företag och organisationer förbättrat mångfalden i sina ledningar och styrelser.

För mer information, besök www.womenexecutivesearch.se

