

Menneskelige topledere – fremtidens lederskab!

*Der er blevet skrevet mange ord i den sidste tids debat om kvinder i ledelsen. Mest om hvad kvinder skal eller ikke skal, gider eller ikke gider. Men hvor har vi **mændene** henne i denne debat?*

af IK Littau
Center for Samfundsudvikling

"Karierekvinder i kvoter lugter af fisk", "Kvinder gider ikke lege 'far, mor og børn' på direktionsgangen". "Kvinder vil ikke prioritere karrieren". "Viljen og holdningen skal bearbejdes hos den enkelte kvinde" etc.

Mænd gider ikke høre om karierekvindeskvoter med eller uden fiskearoma, de gider heller ikke høre om kvindelige topledere – de gider ikke diskussionen om køn, men gerne om kvalifikationer...

Dog, kære mænd, selv om der bliver talt meget om kvinder, så handler denne her debat faktisk også om jer. Om **jeres job, jeres arbejds- og familieliv, jeres koner, kærester, søstre, børn**, og derfor er den præcis lige så relevant for jer, som for jeres kvindelige kolleger.

For det gyldne spørgsmål er jo: Hvor bevæger fremtidens arbejdsliv og lederskab sig hen?

Når jeg taler med (også kvindelige) HR-direktører og adm. direktører siger de enstemmigt, at kvinderne ikke ligefrem står i fiskestimer efter lederjobbene. Og dygtige kvinder, der direkte bliver tilbudt et matchende lederjob, takker nej.

Det interessante er så, at noget tyder på at de yngre mænd heller ikke vil have lederjobbene!

Virksomheder begynder at give fuld barsel til mænd, mænd ønsker mere tid til deres børn... det ser ud til at arbejdslivet langsomt, men sikkert er under en omformningsproces.

Måske er det slet ikke kvinderne, der er "noget galt med", men selve lederrollen. Når dagens lederrolle ikke appellerer til kvinder (og de yngre mænd), så kunne det tænkes, at det lige præcis er den, vi skal kigge nærmere på. Hvor godt passer den egentlig ind i et – for begge køn – tilfredsstillende arbejds- og familieliv? Og hvordan ville det påvirke begge disse liv, hvis vi havde en ligelig fordeling af mandlige og kvindelige ledere? Hvordan ville det ændre tonen på direktionsgangen? Hvordan ville det influere på beslutningsprocesserne? Hvordan ville det påvirke bundlinjen? Hvordan ville det påvirke medarbejderne? Kunne vi opfinde helt nye former for lederskaber?

Denne diskussion forekommer mig væsentlig mere interessant end kvotediskussionen.

Måske skulle vi droppe snakken om kønskvotering, og i stedet indføre en **balanceordning** ud fra kriterierne:

Hvis en mand og en kvinde søger samme lederjob og har samme kvalifikationer skal kvinden vælges frem for manden, såfremt kvinderne er underrepræsenteret i ledergruppen. Såfremt mændene er underrepræsenteret i ledergruppen, skal der vælges en mand.

Hvor der ingen kvalificeret kvinde melder sig til jobbet, må det nødvendigvis gå til en mand. Og omvendt.

Måske kunne et fokus på fremtidens lederkvalifikationer og fordele ved diversitet i ledelsen – helt automatisk få flere kvinder i lederjob, fordi kvinderne selv vil, og fordi deres mandlige kolleger vil?

Så – måske behøver det ikke være så svært?