

Kvindelige topledere – fremtidens lederskab?

En konference med fokus på fremtidens lederskab – hvordan ser det ud? Hvilke kompetencer kræves der af fremtidens ledere? Og vil flere kvinder i ledelsen være til gavn for bundlinjen?

Konferencen finder sted onsdag den **28. marts 2007 kl. 9 – 13** i Den Sorte Diamant, København.

Det er en kendt sag, at balancen mellem antallet af kvindelige og mandlige ledere ikke er lige. Men er det mon også kendt, at kvindelige ledere er mindst lige så gode til at skabe sorte tal på bundlinjen som de mandlige? Kvindelige ledere kan være de danske virksomheders uudnyttede ressource. Har vi råd til at lade den gå til spilde?

Hvis vi ønsker flere kvinder i ledelsen, hvordan får vi dem så mere i spil? Hvad står i vejen? Skal vi ændre ledelsesform? Fokuserer på nye ledelseskompetencer? Indføre twin-leaderships?

Kunne man f.eks. kombinere kønnene og lave helt nye lederskaber i virksomhederne – et twin-leadership, bestående af en af hvert køn, hvor begge ”kønsspecifikke” og personlige egenskaber går hånd i hånd, og samlet skaber et bedre lederskab for virksomheden samt et bedre privatliv for begge ledere? Medarbejderne får mindre stressede ledere, som påvirker positivt nedefter. Børnene får mere tilstedeværende forældre. Arbejdstiden bliver kortere og mindre stressende, fordi man er to om ansvaret og beslutningerne? Kort spurgt, kan vi skabe en win-win situation for alle parter – inklusive virksomheden?

Dette er et oplæg til debatten – hvad mener panelet og hvad mener du?

Panelet består af:

Stine Bosse – Koncernchef, TrygVesta ”*Speciel Guest*”

Lisbeth Valther Pallesen – Koncerndirektør, LEGO Gruppen

Søren Eriksen – Konstitueret adm. direktør, DSB

Lise Kingo – Koncerndirektør, Novo Nordisk

Jesper Møller – Adm. direktør, Toms Gruppen

Mette Verner – Phd. Adjunkt, Handelshøjskolen i Århus – bl.a. medforfatter af rapporten ”Til gavn for bundlinjen”.

Derudover er der inviteret flere andre executives fra landets største virksomheder til at bidrage med berigende input i debatten.

Ordstyrer: Mette Fugl

Formålet med konferencen er dels at belyse og diskutere fremtidens lederrolle, dels afdække hvilke potentialer, der kunne ligge i at få flere kvinder ind i ledelsen, og hvordan vi rent faktisk kommer videre i den proces. Du skulle gerne gå hjem med ny inspiration til udvikling af fremtidens lederskab for netop din virksomhed.

Under debatten bliver der rig lejlighed til at stille uddybende spørgsmål til panelet, lige som du selv kan komme med betragtninger og forslag.

Målgruppen er: Koncernchefer, adm. direktører og HR-direktører/personalechefer i hele landet.

Program for dagen:

- 8.45 - 9.15 Indskrivning samt kaffe/morgenbrød
- 9.15 - 9.25 Velkomst og præsentation af dagen
- 9.25 - 10.25 Oplæg fra panelet
- 10.25 - 11.00 Paneldebat – samt kommentarer og spørgsmål fra salen
- 11.00 - 11.20 PAUSE
- 11.20 – 12.05 Oplæg v. Stine Bosse samt fortsat debat
- 12.05 - 12.25 Opsamling
- 12.25 - 12.30 Afslutning
- 12.30 - 13.15 Mad/øl/vand/vin



Koncernchef Stine Bosse, TrygVesta ”Special Guest”:

”Jobbet som topchef er fyldt med privilegier, eksempelvis ansvaret for at involvere sig i projekter, der rækker ud over virksomheden. Det bliver der nok mere fokus på i fremtiden. Dagens topledere skal tegne virksomheden og være synlige over for både kunder, aktionærer og medarbejdere. Ledelse handler i bund og grund om kommunikation og adfærd, og som leder skal man være god til at lytte og afveje stemninger. Et af mine succeskriterier er, at få mennesker og organisation omkring mig til at vokse.”



Koncerndirektør Lisbeth Valther Pallesen, LEGO Gruppen:

”Et toplederteam skal kunne samarbejde frem mod et fælles mål – der skal være gensidig respekt og accept af diversitet og der skal være gensidig tillid, så man er i stand til at udfordre og inspirere hinanden. Her kan kvinder sagtens gøre sig gældende! Men ofte holder kvinderne sig tilbage. Der er en tendens til at kvinder prioriterer anderledes og vælger toplederjobbet fra til fordel for familien. Det er vigtigt at vise, at det godt kan lade sig gøre at få begge dele – hvis man vil!”



Konstitueret adm. direktør Søren Eriksen, DSB:

”Når vi ser i krystalkuglen, er der ingen tvivl om, at fremtiden kræver ledere, som kan afbalancere forskellige hensyn. De skal have store kommunikative evner, og de skal være gode til at samle folk omkring sig og motivere dem i den rigtige retning. Vi skal derfor udvikle vore ledere til dette – uanset om det er kvinder eller mænd. Udfordringen ligger i at ”afmystificere” toplederrollen, som det sted, hvor man kun skal være kynisk. Med et mere nuanceret billede af lederrollen, vil kvinder også være rede til at gribe denne udfordring.”



Koncerndirektør Lise Kingo, Novo Nordisk:

”Vi har en tendens til at fokusere på udfordringerne på jobbet, men det rigtig svære er, at få hjemmefronten organiseret tidligt i lederforløbet. Tro ikke at du kan klare to job på én gang, og beslut dig meget tidligt til, hvilken hjælp og hvilken opbakning, du har behov for i privatlivet. Såvel i det praktiske som i det sociale. Hvis du venter med disse beslutninger, risikerer du at være udbændt allerede som mellemlider – og i hvert fald længe inden toplederjobbet melder sig.”



Adm. direktør Jesper Møller, Toms Gruppen:

”Vi skal blive bedre til at hjælpe yngre ledere med at foretage til- og fravalg. Mange prøver at brillere på for mange fronter samtidig. Jeg tror, at mandlige ledere historisk har haft nemmere ved at retfærdiggøre over for sig selv, hvis de måtte prioritere arbejdsrelaterede opgaver over pligter i hjemmet. Balancen mellem børn og karriere er også stadig sværest for kvinderne. Med den stigende levealder og højere vitalitet langt op i årene kunne vi overveje, om det ikke bare er naturligt, at kvindelige ledere peaker senere end de mandlige



Phd. Adjunkt Mette Verner, Handelshøjskolen i Århus:

”Andelen af kvindelige topledere i private virksomheder har ligget ret konstant på ca. 4 % de seneste 10 år. Det kan man undre sig over, da det er påvist at virksomheder, der har en høj andel af kvindelige ledere klarer sig lige så godt på bundlinjen (og ofte bedre!) end de virksomheder, der ikke har kvinder på direktionsgangen. Findes der noget bedre argument for at ansætte kvindelige ledere?”



Ordstyrer: Journalist Mette Fugl, DR

Vi håber at se dig den 28. marts til en god og berigende debat.

Venlig hilsen



Center for Samfundsudvikling