

KARRIERE

Flere kvinner nær maktens sentrum



...men fortsatt underrepresentert i alle grupper

SKJEVT FRA STARTEN: - Og det er en utfordring, fordi de som blir valgt inn i toppledergruppene gjør det basert på sin erfaring, evner og resultater, sier Bente Slaatten og Petter Berg i Human Assets Consulting. FOTO: SILJE SUNDT KVADSHHEIM

19,8 av lederne som er oppført som primærinnside på Oslo Børs er kvinner. Det er en liten økning på ett prosentpoeng fra 2015.

SILJE SUNDT KVADSHHEIM
SSK@FINANSAVISEN.NO

I 2015 gjennomførte Human Assets Consulting for første gang en analyse under navnet HA-Barometeret. Selskapet har studert primærinnside-derlisten for alle selskaper notert på Oslo Børs, for å finne ut hvor mange kvinner som er i nærheten av maktens sentrum i de børsnoterte bedriftene.

Primærinnside siter på virksomhetskritisk informasjon, og i tillegg til topplederen og ledergruppen inkluderer primærinnsiderne også

andre sentrale personer i selskapet. Eksterne advokater og revisorer er imidlertid fjernet fra analysen.

Blant primærinnside med styreverv er andelen kvinner på 35,5 prosent, noe som ikke er så rart ettersom det i de børsnoterte selskapene er lovpålagt med en kvinneandel på 40 prosent blant de aksjonærvalgte styremedlemmene.

Liten bedring

Men blant dem som er primærinnside for de har en lederposisjon, er bare 19,8 prosent kvinner.

- Selv om det er en bedring, er andelen fremdeles overraskende lav. Og vi har faktisk sett en nedgang i kvinneandelen på det aller høyeste ledernivået, sier Petter Berg, partner i Human Assets Consulting.

- Denne skjevheten fortsetter å ha en selvforsterkende effekt da den lave andelen kvinner blir nærmest brukt som et argument for at kvinner ikke vil. Vi mener det vel så mye skyldes at de ikke får anledning.

I analysen er lederne delt inn i fire grupper; inngangsnivå, mellom-

ledere, ledergruppe og konsernsjef. Kvinneandelen i de ulike gruppene er henholdsvis 31,9 prosent, 23,1 prosent, 15,5 prosent og 6,4 prosent.

Dataene er innhentet i oktober/november i fjor.

På det laveste ledernivået som regnes som primærinnside er det imidlertid en økning, for i 2015 var kvinneandelen her på 26,2 prosent.

Skjevt grunnlag

Likevel tror de to at det er lang tid før kjønnsbalansen endres vesentlig, og begrunner det med to årsaksfaktorer:

- Et av problemene er at kvinner er underrepresentert i alle grupper, også de laveste, sier Bente Slaatten, også hun partner i Hu-

man Assets Consulting.

- Og det er en utfordring, fordi de som blir valgt inn i toppledergruppene gjør det basert på sin erfaring, evner og resultater. Den eneste måten å oppnå dette er gjennom eksponering i utfordrende prosjekter og stillinger. Når bare én av tre på det laveste ledernivået er kvinner, blir kandidatutvalget til en senere toppsjefstilling skjevt allerede fra begynnelsen av. Derfor mener Human Assets Consulting at selskaper må kompensere for denne skjevheten, først og fremst ved å være bevisst skjevheten. Viktigst er det at toppledelsen lager systematisk utviklingsplaner for talentfulle kvinner som sikrer riktig eksponering.

Velger stab

Den andre faktoren som Human Assets Consulting ser vil påvirke antallet kvinnelige toppsjef, er at det blant kvinnene i lederposisjoner er en høy andel som leder en stabssjefstilling, for eksempel HR, juridisk eller økonomi. Men når det skal velges en toppsjef, ønsker mange bedrifter seg en kandidat med linjeerfaring.

- Det er fullt forståelig at bedriftene ønsker et bevis på at man takler et linjeansvar før man kvalifiserer for en toppsjefstilling, sier Berg.

Historisk har også de aller fleste toppsjef vært i linjelederstillinger før de er blitt plukket til topplederstillingen.

Faktisk viser undersøkelsen at hele 91,7 prosent av dagens konsernsjefer kom fra en linjerolle. Av de 8,3 prosentene som kom fra en stabssjef, kom majoriteten fra rollen som finansdirektør.

- Hvis ambisjonen er at flere kvinner skal bli toppsjef, må selskapene sikre at flere kvinner eksponeres for og velger linjelederstillinger fremfor stabssjefstillinger, sier Slaatten.

- Vi har også sett tilfeller der kvinner er forfremmet fra mellomlederstillinger i linjen til et høyere nivå i en stabsfunksjon. Og til tross for at kvinnene dermed får større innflytelse, er sjansen for senere å få en topplederstilling svært liten.