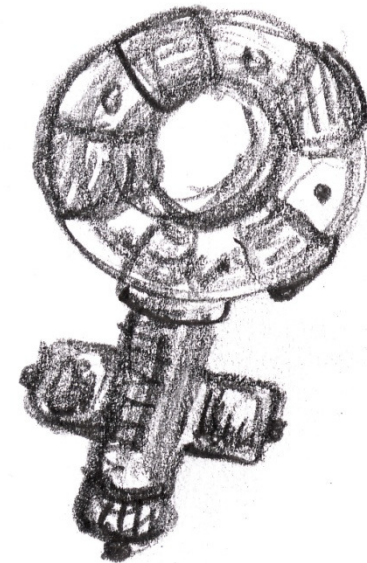
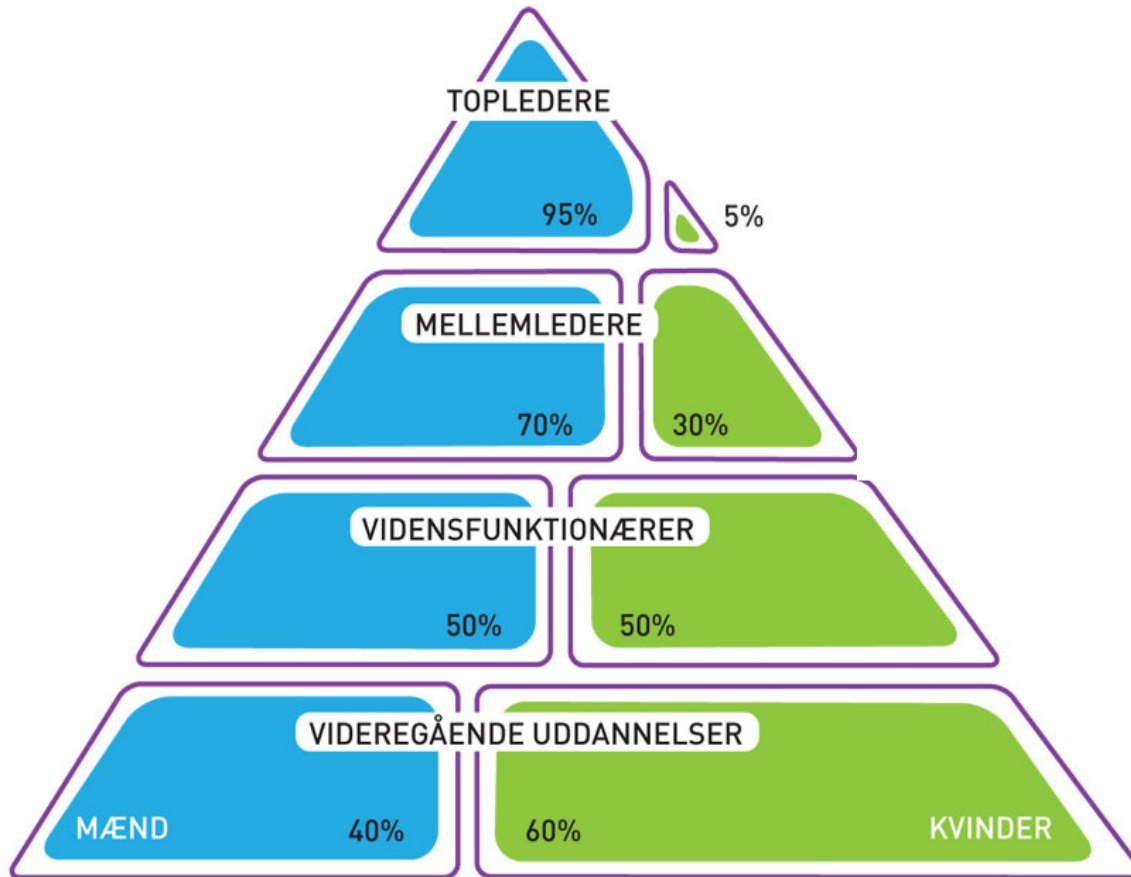


"Alle har et ansvar for samfundsøkonomien - også kvinderne"

Charlotte Alexandra Pedersen

Vfactor a/s





Fakta

>:factor


1.015 i 2015

- Kvinder i direktionen
 - Norge 15%
 - Sverige 12,4%
 - Danmark 5,9%
- Ud af 100 adm. direktører i Danmark finder man typisk 4 kvinder
- 19 ud af 138 bestyrelsesposter i C20 selskaberne er besat af kvinder ... KUN 4 ER GENERALFORSAMLINGSVALGTE



Fakta

- Kvinder i topledelsen giver **+7%-point** på bruttoavancen
- **50/50** fordeling af mænd/kvinder i direktionen giver det bedste **økonomiske resultat**
- Virksomheder med **60% kvinder og 40% mænd** står stærkest f.s.v.a. **innovation**
- **52%** af danske kvinder har ambitioner - **49%** af danske mænd har ambitioner...

A green thought bubble with a black outline and three smaller circles leading to it from the top left. It contains the text 'Hvorfor er der så ikke flere kvinder?' in white.

Hvorfor er der så ikke flere kvinder?

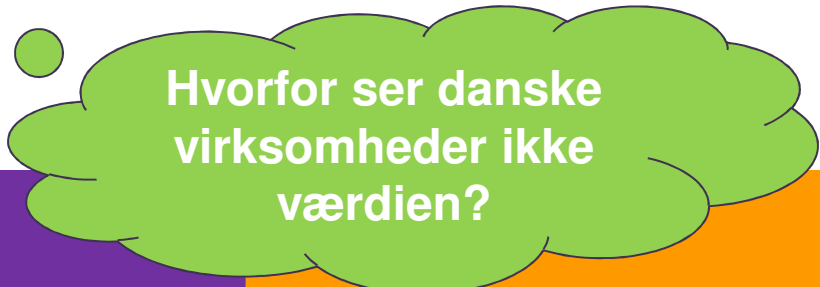


FAKTA - om handling

>:factor

1.015 i 2015

- 2010: Deutsche Telekom **indfører kvindevote**:
”Fordi direktionen er overbeviste om den **virksomhedsøkonomiske** nødvendighed af flere kvindelige leder. Undersøgelser viser, at virksomheder med en højere kvindeandel opnår **signifikant bedre** resultater og højere rentabilitet”
- Belgien: **60%** af topcheferne arbejder med talentprogrammer og mentorordninger for kvinder - for bevidst at fremme antallet af kvindelige ledere



Hvorfor ser danske virksomheder ikke værdien?

Skyldes manglen på kvindelige ledere...



...at mænds kognitive evner falder drastisk, når de samarbejder med det modsatte køn ? *)

*) Undersøgelse foretaget af Radboud Universitet, Holland, 2010



....eller at mænd er fra Mars
og kvinder er fra Venus?

>:factor

1.015 i 2015

Vi taler mere ens end vi troede - overlap
99,75% (sprogforsker)

Forskellen er de positioner vi taler ***fra***
= ***de roller, positioner vi har (får tilbudt)***

(kilde: "The myth of Mars & Venus...", forsker Deborah Cameron)





*”Vi har ikke ulige muligheder
fordi vi er forskellige -
men er forskellige fordi vi
har ulige muligheder...!”*



Oplevede udfordringer *)

*) Vfactor's analyse 2006 - kvindelige mellemledere offentlige/private erhvervsliv



92%
ØNSKER EN
KARRIERE



93%
"NEJ TAK"
TIL KVOTE-
ORDNINGER



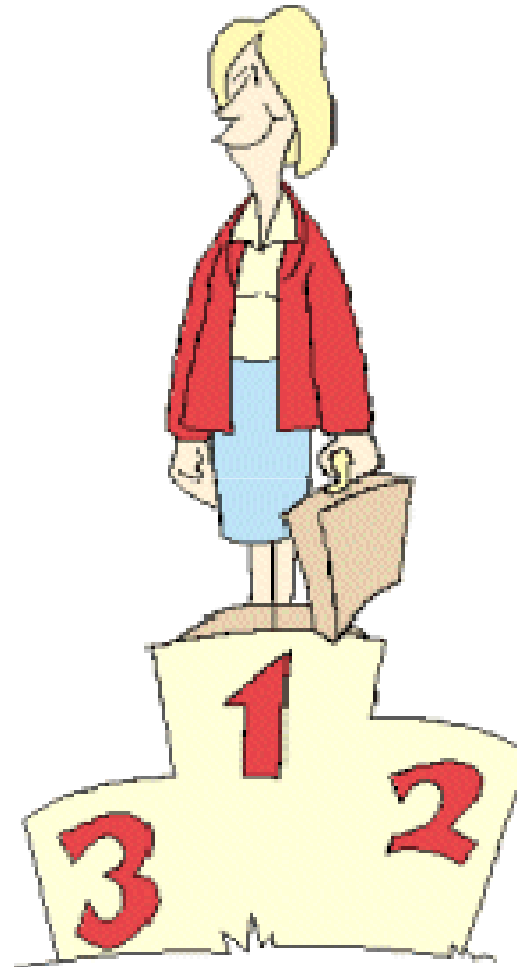
44%
ØNSKER AT
SÆTTE
KARRIEREN
PÅ HOLD



56%
"Jeg bliver
nødt til at
sætte min
karriere på
hold"



96%
FØLER AT DE MANGLER
MOD OG
GENNEMSLAGSKRAFT





58%
ER USIKRE OVERFOR DET
POLITISKE (MASKULINE) SPIL

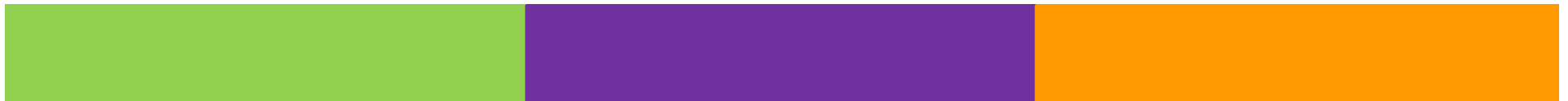


51%
OPLEVER FORDOMME
FRA VENINDER OG
DET MØDRENE
OPHAV !!!





87% arbejder ikke
professionelt med netværk

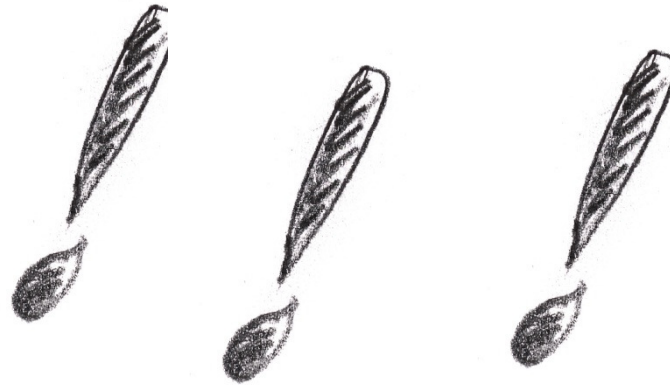


VI MANGLER ROLLEMODELLER!

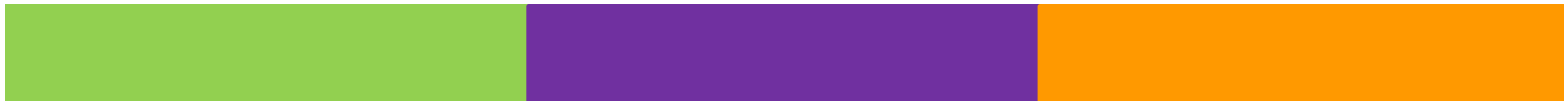
*"Vis os, hvordan man kan
bevare kvindeligheden i
en maskulin
topledelseskultur"*



60% siger, at karriereplanlægning er
nødvendigt



Kun 30% af kvinderne har bevidst
arbejdet med deres karriere



Når vi søger job...

>:factor

1.015 i 2015

- Tryghed i ansættelsen
- Faste arbejdstider
- Honorering for overarbejde
- Løn under sygdom
- Mulighed for nedsat tid
- Udviklingsmuligheder
- Indflydelse
- Titel
- Benefits
- Forhandler lønnen



>:factor

1.015 / 2015

24 timer
X 7 dage

Egen tid

Motion

Karriere/job

Social

Familieliv

Hjemlige pligter



>:factor

1.015 i 2015

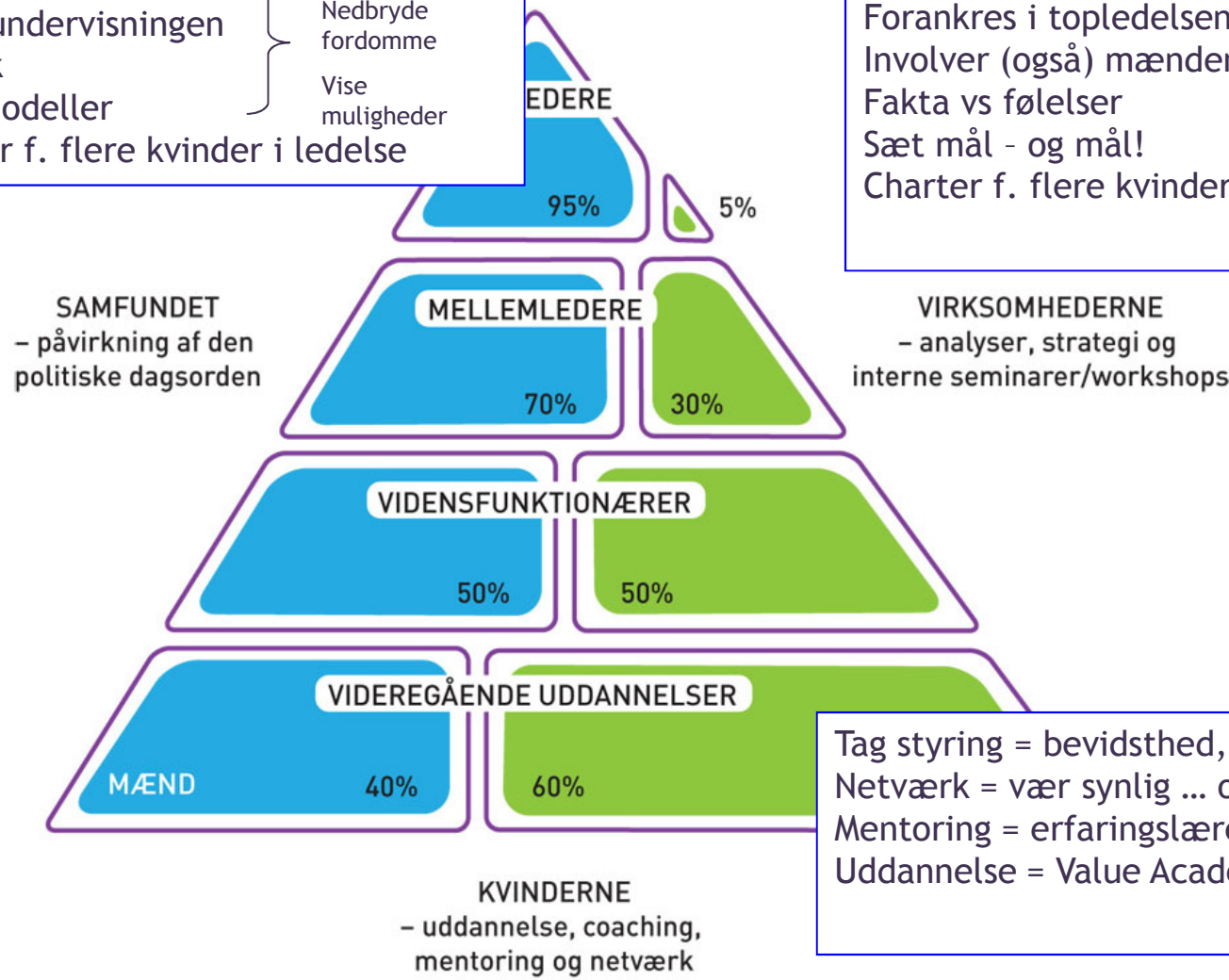
Handling



Videnssamfund vs. produktionssamfund
Institutioner
Skole undervisningen
Praktik
Rollemodeller
Charter f. flere kvinder i ledelse

Nedbryde
fordomme
Vise
muligheder

Forankres i topledelsen = ledelsesprojekt
Involver (også) mændene
Fakta vs følelser
Sæt mål - og mål!
Charter f. flere kvinder i ledelse



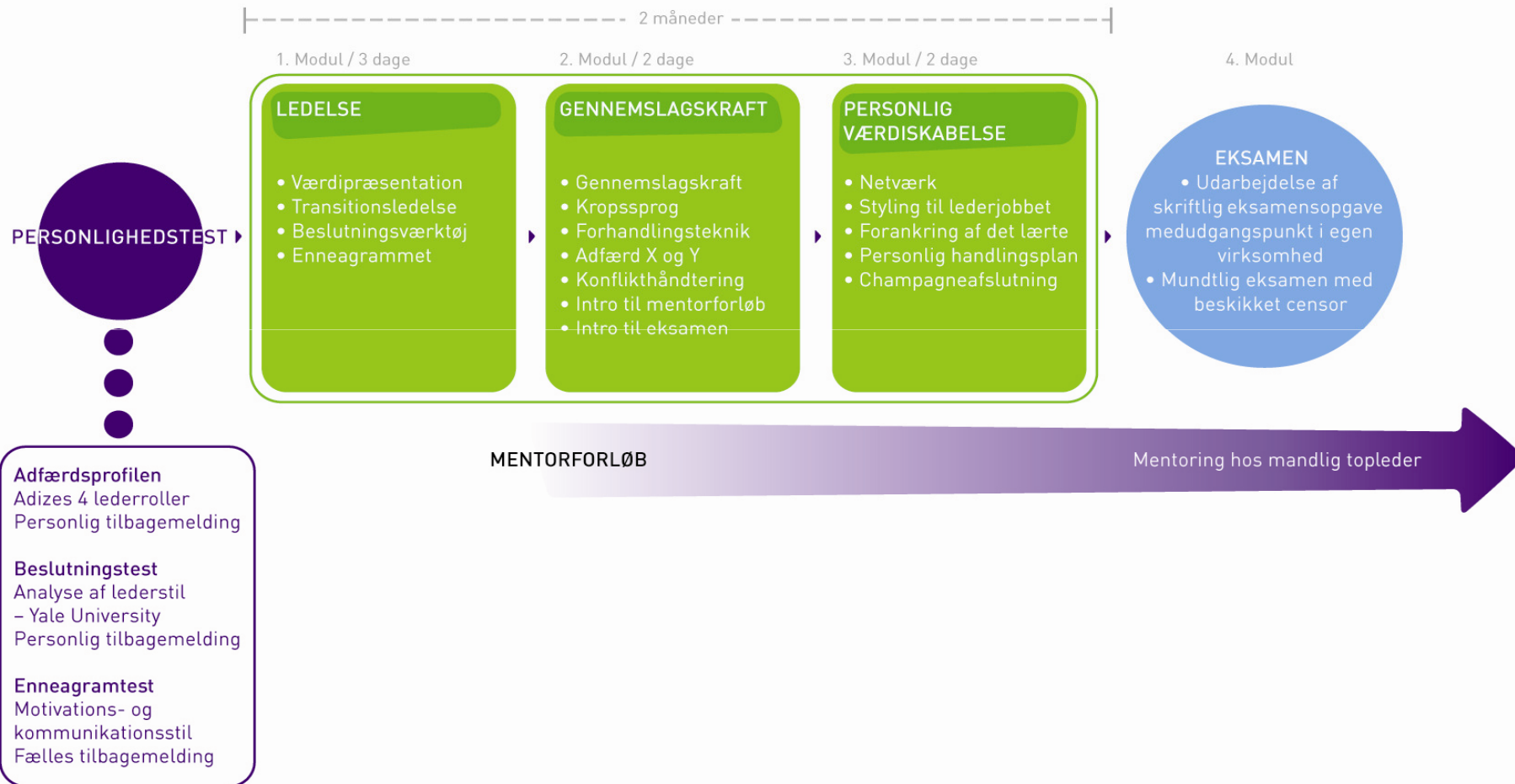
Tag styring = bevidsthed, kommunikation
Netværk = vær synlig ... også hos "magten"
Mentoring = erfaringslære
Uddannelse = Value Academy



VALUE ACADEMY

>:factor

1.015 i 2015



Værdien af Value Academy



- Karriereveje
- Klar kommunikation
- Officielle/uofficielle hierarki
- Bland dig!
- Mentoring
- Markedsværdi
- Tag ordet
- Privat forventningsafstemning
- Værdier & vision
- **I førersædet!**



Ledelse = godt!

>:factor

1.015 i 2015

- Mulighed for at præge en virksomhed
- Mulighed for at gøre en forskel for medarbejderne
- Mulighed for at være med til at skabe et anderledes samfund for vores børn

Og ikke mindst...

- Flexibilitet
- Økonomi
- Uddelegering
- Rollemodel



“For at kunne score,
må man have et mål”

(Anonym)



Værdier:
Rollemodel
Integritet
Frihed

Topleder

Forældre
r

Selvstændig

Hustru

Netværker

Datter

Samfunds
-

Veninde

