

IT-MILLIONÆREN ANDRÉ ROGACZEWSKI:

"Danmark skal være et foregangsland. Hvis vi digitaliserer ansvarligt, har vi en unik konkurrencefordel og en vare, der kan sælges globalt."

JIM HAGEMANN SNABE, WORLD ECONOMIC FORUM:

"Diversitet er ikke blot en mulighed, men en nødvendighed, hvis vi vil drive den teknologiske udvikling i den rigtige retning og skabe en bedre verden."

WOMEN'S BOARD AWARD

MANGFOLDIGHED KRÆVER MANDSMOD

Vinderen af Women's Board Award 2018, Marianne Kirkegaard, gør op med myten om, at kvinder mangler ambitioner, og savner meget mere mod hos begge køn

EGMONT

Deloitte.

Alumni

LEDERNE

DIVERSITET KRÆVER FOKUS PÅ ROLLEMODELLER OG KRITISKE KOMPETENCER

Diversitet er fortsat en udfordring på tværs af det danske erhvervsliv – ingen har fundet en nem og effektiv opskrift. Det er først, når vi handler mere, end vi taler, at diversitet bliver en realitet – fx ved at promovere rollemodeller og nuancere vores opfattelse af kritiske kompetencer.

Af Anne-Christine Ahrenkiel, koncern-HR-direktør, Egmont

I Egmont er vi glade for at bidrage til et stærkt initiativ som Women's Board Award, der er et af Danmarks mest tydelige initiativer for at sætte fokus på diversitet i danske ledelser og bestyrelser. Det afgrænser sig ikke til kvinder og er ikke nyt. Det er dokumenteret flittigt gennem årene, at diversitet styrker innovation, kreativitet og resultater. Den tendens forstærkes kun af digitaliseringens heftige udvikling, som i dén grad fordrer forskellige kompetencer og tilgange. Hvordan kan man ellers være tæt på sine kunder?

Alligevel må vi konstatere, at udviklingen går alt for langsomt – og slet ikke følger digitaliseringens hastighed. Ifølge World Economic Forum er vi på 12 år faldet fra en 19.- til en 38.-plads, når det kommer til at skabe ligestilling mellem mænd og kvinder på ledelsesgangen i dansk erhvervsliv (inkl. løn). Hvis vi ser alene på ligestilling mellem køn (ekskl. løn), rangerer Danmark som nr. 95.

Endnu mere foruroligende er det at konstatere, at fremtidens vinderkompetencer – de såkaldte STEM-kompetencer (Science, Technology, Engineering, Math) – også rummer strukturelle udfordringer, når det gælder ligestilling mellem køn. Kigger man eksempelvis på den globale talentpulje for Artificial Intelligence (AI), er den nuværende fordeling ifølge World Economic Forum på hele 80 % mænd og bare 20 % kvinder. Givet den hastige og voldsomme vækst inden for AI kan det på sigt bidrage til at skabe endnu mere ubalance i kønsfordelingen på ledende poster. Det vanskelige er ikke at forstå behovet for mere diversitet – det

vanskelige er at få diversitet til at ske. Som i alle andre komplekse problemstillinger er der sjældent én gylden løsning. Det handler derfor om at fokusere konsekvent på udvalgte indsatsområder, der sammen kan give udviklingen et markant skub fremad. To af de vigtige er:

Erhvervslivet skal uddybe og raffinere forståelsen af kritiske kompetencer

Min erfaring fortæller mig, at selv om der tales meget om behovet for nye og forskelligartede kompetencer, er det, der mestendels efterspørges, ofte ret klassisk. Jovist, STEM-kompetencer er på alles læber, og selv om disse kompetencer er helt afgørende værktøjer til at håndtere og fremme digitalisering og udvikling, løser de ikke alt. Det vanskelige er at sætte ord på og vurdere de mere subtile kompetencer, som gør, at teknologien udnyttes til fuld gavn for brugerne. Fx at afdække og forstå brugeradfærd (som er andet og mere end fortolkning af big data) og at omsætte denne adfærd til løsninger, der er intuitive og enkle at bruge, og som løser reelle udfordringer. Disse kompetencer handler om kreativitet, indsigt og empati, og de er helt essentielle – såvel i fronten, tæt på kunderne, som i de ledelsesmæssige og strategiske beslutninger.



Koncern-HR-direktør i Egmont
Anne-Christine Ahrenkiel.

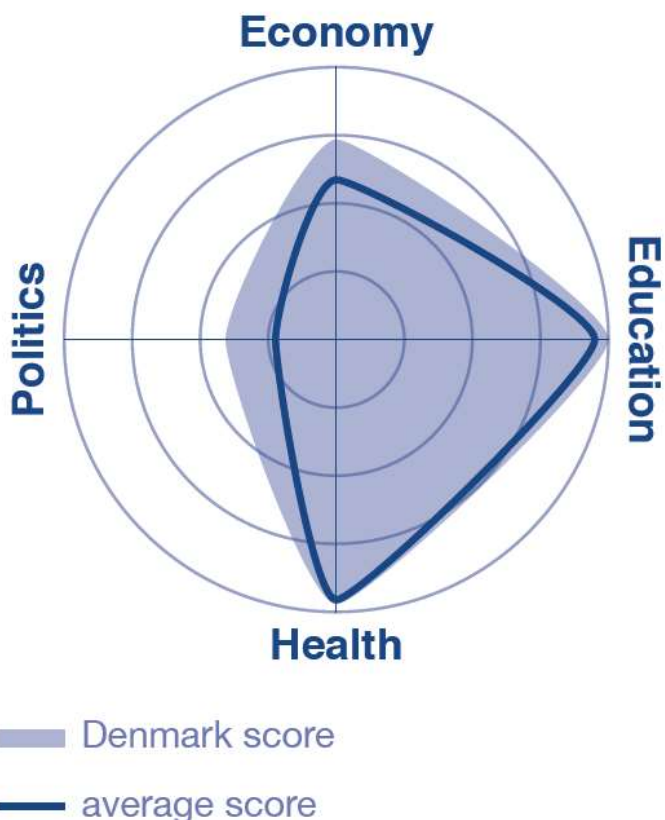
	rank	2006 score	rank	2018 score
Global Gender Gap score	8	0.746	13	0.778
▶ Economic participation and opportunity	19	0.708	38	0.734
Educational attainment	1	1.000	1	1.000
Health and survival	76	0.972	100	0.971
Political empowerment	13	0.305	15	0.406
rank out of	115		149	

The Global Gender Gap Report 2018, World Economic Forum

Kvindelige rollemodeller og forskellige karrierevalg skal synliggøres

Vi mangler at se en ledende arbejdsstyrke, der bærer tydeligt præg af vores mange veluddannede kvinder. For mange kvinder er lederrollen stigmatiseret til noget, der står i modsætning til at være mor, partner eller veninde. Mange veluddannede kvinder vælger på et tidligt tidspunkt i deres karriere at gå markant på kompromis med deres karriereambitioner for at overlade forsørgerbyrden til deres partner. Men der er også et stigende antal kvinder, som gør karriere på mere ultraditionel vis. Derfor er synliggørelse af kvindelige rollemodeller med forskellige måder at håndtere karriere på ekstremt vigtigt – og et opgør med den stereotype opfattelse af, hvordan ledere ser ud og arbejder.

Fokus på diversitet handler ikke om, at vi skal have flere kvinder på bestyrelsesgangene, alene fordi de er kvinder. Det handler om kompetencer – om at sikre, at den rette kombination af mennesker med henholdsvis tekniske og kreative kompetencer kommer i spil, så vi kan udvikle os til gavn for både medarbejdere, kunder, aktionærer og vores samfund. Og det handler om at synliggøre rollemodeller, som netop formår at forene teknologisk, forretningsmæssig og menneskelig forståelse til at drive de forandringer, som digitaliseringen fordrer. Dette års vinder af Women's Board Award er et fremragende eksempel på en leder, som formår netop dét.



The Global Gender Gap Report 2018, World Economic Forum