

AKTUELT

Uke-
forum

Hver uke kan du lese gode analyser og skarpe meninger fra våre faste Ukeforum-skribenter.

Les mer på DagensPerspektiv.no/synspunkt



Stein Lier-Hansen
Adm. dir. i Norsk Industri



Heidi Arnesen Austlid
Adm.dir. i IKT-Norge



Hans Christian Holte
Skattedirektør



Anne-Cecilie Kaltenborn
Adm. dir. i NHO Service og handel



Tom Bolstad
Adm. dir. i Econa



John-Arne Røttingen
Adm.dir. i Norges forskningsråd



Olaf Thommessen
Adm.dir. i Bedriftsforbundet



Camilla Tefers
Partner i inFuture



Ivar Horneland Kristensen
Adm. dir. i Virke

Barselpermisjon er ingen sykdom

I et av verdens mest likestilte land er det ikke alt som er like likestilt.

Tom Bolstad
Adm. dir. i Econa
tom@econa.no



Andelen kvinnelige toppledere er langt lavere i forhold til hvor mange kvinner som befinner seg i arbeidslivet for øvrig.

CORE – senter for likestillingsforskning, har kartlagt de 200 største selskapene i Norge. Her går det frem at det kun er 22 prosent kvinner i toppledelsen, og kun 21 av de samme selskapene har en kvinne som toppleder. Samtidig har det i en lengre periode blitt stadig flere kvinner i utdanninger som rekrutterer til lederstillinger i privat sektor. Det er flere jenter enn gutter som tar høyere utdanning. Disse kvinnene er nå i arbeidslivet, uten at vi nødvendigvis ser at det gjenspeiles i toppledelsen.

Legg til rette

Som leder er det mange grep du kan gjøre. Her er min viktigste oppfordring til deg som leder. Når en av dine ansatte kommer inn på kontoret ditt og sier at hun er gravid bestemmer du deg for at etter du har sagt «gratulerer!», så spør om hvordan du kan legge til rette for at graviditeten og permi-

sjonen blir til det beste for henne og bedriften dere jobber i. For det er nemlig sånn at graviditet ikke er en sykdom. Den ansatte kan fremdeles bygge karriere selv om hun har et barn i magen.

Mange arbeidsgivere er flinke til å legge til rette for at kvinners vei inn i permisjon i praksis blir et skikkelig karrierehinder. Det er som regel godt ment. Arbeidsgiver tar bort langsiktige prosjekter, flytter klient- og kundekontakt til andre og med det følger de kvinner ut i en permisjon med liten kontakt med arbeidslivet. Og det bidrar til å stoppe dyktige kvinner fra å nå toppen. Kvinner og menn har like preferanser for å gjøre karriere og bli ledere, men fødselspermisjonen er en effektiv stopper for at kvinner klarer å realisere dette ønsket. Her er det enkelt å ta grep.

Dialog

Og når vi vet at bedrifter øker lønnsomheten ved å ha en mer heterogen toppledelse, skylder vi bedriften å løfte disse kvinnene gjennom graviditet og fødselspermisjon uten at de mister konkurransekraften sin. Og hvordan gjør vi det? Jo, vi sørger for å ha en god dialog med den gravide. Spør hvordan du som arbeidsgiver kan legge til rette for at tiden frem mot permisjon blir

«Konkurransen om gode medarbeidere er hard. Derfor trenger du også gode rutiner for å beholde dem.»

så god som mulig, for henne og bedriften. Ikke ta bort viktige arbeidsoppgaver, eller fas ut ansvar for kunder, klienter eller prosjekter uten å være enig. Spør hva den ansatte ønsker med karrieren sin, både på kort sikt og på lang sikt. Og tenk på hvordan du kan hjelpe henne til å nå målene sine. Og til sist, tilby å holde dialogen med den nybakte moren i permisjon. Inviter henne inn på faglige og sosiale arrangementer. Det er også lov å høre om det er mulig å arbeide litt under permisjonen, uten at det skal føles som en plikt.

Gradert permisjon er mulig, ikke bare for far, men også for mor! Og ikke minst, sørg for at karrieremulighetene ligger der når arbeidstakeren er tilbake fra permisjonen.

Hard konkurranse

Konkurransen om gode medarbeidere er hard. Derfor trenger du også gode rutiner for å beholde dem. Å legge til rette for gravide og for småbarnsforeldre er avgjørende for at du skal kunne holde på kompetent arbeidskraft!

Så fra meg til deg. Ta oppfordringen på alvor. La oss gjøre gode ønsker og ord om til handling og bidra til at flere kvinner er kvalifiserte til toppjobbene! /

Konkurransen om gode medarbeidere er hard. Å legge til rette for gravide og småbarnsforeldre er avgjørende for at du skal kunne holde på kompetent arbeidskraft, skriver Tom Bolstad.
ILLUSTRASJON: GORM KALLESTAD/NTB SCANPIX

