



Af Annemette Schultz Jørgensen, freelancejournalist

UDDAN DIG TIL EN BESTYRELSESPOST!

Danske kvinder haler langsomt ind på mændene på chefposterne, men i bestyrelserne bliver kønsfordelingen ved med at være lige skæv. En ny uddannelse på København Universitet gør det nu muligt at kvalificere sig i bestyrelsesarbejde, og kan være med til at bane vej for flere kvinder i de danske bestyrelser.



Der skal flere kvinder i danske bestyrelser. Meldingen er klar og entydig og kommer fra alt lige fra KVINFO til Dansk Industri og både økonomi- og erhvervsminister Bendt Bendtsen, ligestillingsminister Karen Jespersen og beskæftigelsesminister Claus Hjorth Frederiksen. Alle taler de dunder til både virksomheder og kvinder og igangsætter talrige projekter og netværk, der skal få bestyrelser og kvinder til at mødes i skøn forening. Men lige meget hjælper det. Fra 1997 til 2005 steg andelen af kvinder i danske bestyrelser med kun 1 %, og i dag udgør kvinder bare 5,6 procent af bestyrelsesmedlemmerne i danske virksomheder, mens de tegner sig for 25 procent af topposterne generelt.

Fejlen er tilsyneladende både kvindernes og bestyrelsernes. Kvinderne fordi de ikke færdes der, hvor bestyrelsesmedlemmer spottes, og ikke er gode til at gøre opmærksom på sig selv. Bestyrelserne fordi de bliver ved med at rekruttere, som de altid har gjort, og kun blandt dem de kender, og derfor kun finder mænd.

Stor interesse for Bestyrelsesakademiet

Sidste år blev Bestyrelsesakademiet, en ny uddannelse i bestyrelsesarbejde, oprettet og til efteråret starter det tredje undervisningshold. Interessen for Bestyrelsesakademiet har allerede vist sig stor, ikke mindst blandt kvinder, som på det seneste kursus tegnede sig for knap en fjerdedel af deltagerne. Initiativet kan på den måde være med til at bane vejen for flere kvinder i danske bestyrelser.

”Det er ikke et mål i sig selv for os, at uddannelsen skal få flere kvinder ind i bestyrelserne. Men vi mener, at danske virksomheder tjener sig selv bedst ved at have så kvalificerede bestyrelsesmedlemmer som muligt, og derfor også ville kunne profitere af de mange dygtige potentielle kvindelige medlemmer, der færdes derude i dag, men som ingen ser. Så kan man bare håbe på, at uddannelsen her kan være med til at gøre kvinder mere synlige,” siger Jan Schans

Christensen, professor i selskabsret ved Københavns Universitet, der sammen med advokatfirmaet Plesner står bag Bestyrelsesakademiet.

Uddannelsen indeholder undervisning i både mere hårde bestyrelsesorienterede discipliner, om hvilke krav og spilleregler der gælder for bestyrelser og for børsnoterede selskaber, mens andre fag fokuserer på mere bløde aspekter. Fx, hvordan man rent praktisk tilrettelægger bestyrelsesarbejdet, hvad man skal fokusere på i arbejdet, og

Der er en tendens til, at man kun går efter det sikre valg, og efter det man kender, når man rekrutterer til bestyrelser. Og det er mandlige topchefer.

hvordan man får bestyrelsesmedlemmerne til at spille sammen med hinanden og med virksomhedens direktion. Uddannelsen, der tager fire dage, og optager cirka 35 deltagere på hvert hold, retter sig primært mod topledere og andre, der enten allerede har eller ønsker sig en bestyrelsespost.

Lotte Møllerup er underdirektør i pensions-selskabet Pen Sam og er én af de kvinder, der har deltaget på Bestyrelsesakademiets første hold.

”Jeg har som underdirektør blandt andet ansvar for Pen Sam’s bestyrelser, og derfor så jeg Bestyrelsesakademiet som en oplagt mulighed for at tilegne mig den sidste nye viden på det felt. Jeg har ikke selv nogle bestyrelsesposter lige nu, men har et stort ønske om at få det i fremtiden, og der håber jeg da bestemt også, at uddannelsen her har kunnet ruste mig,” siger Lotte Møllerup, som føler, at hun har fået et stort udbytte af uddannelsen. Både rent fagligt, og fordi den har givet anledning til at etablere netværk med andre topchefer og chefer, som hun ikke kendte på forhånd.

Nye rekrutteringskanaler

Lotte Møllerup mener selv, at et de største problemer forbundet med at få kvinder ind

i bestyrelser er, at kvinder ikke færdes i de lag, nemlig blandt topchefer, hvor bestyrelsesmedlemmer typisk rekrutteres. Til gengæld mener hun, at man med fordel også kunne søge og rekruttere kvalificerede bestyrelsesmedlemmer i laget lige under, nemlig blandt vicedirektører og underdirektører.

”Der er en tendens til, at man kun går efter det sikre valg, og efter det man kender, når man rekrutterer til bestyrelser. Og det er mandlige topchefer. Men jeg tror, at der findes mange rigtig kvalificerede kandidater på niveauet lige under, som har en masse at byde på, og som ville gøre det rigtig godt. Men det kræver noget mod,” siger Lotte Møllerup, som foreslår, at kvinder forsøger at gøre sig synlige både gennem deres egne uformelle netværk og også gennem mere officielle kanaler, som fx Women on Board, etableret af DI og KVINFO med det mål at profilere kvinder til bestyrelsesarbejde.

Jan Schans Christensen er enig i, at vejen til flere kvinder i danske bestyrelser blandt andet skal hentes gennem nye rekrutteringskanaler, men er personligt imod kvoter.

”Jeg mener, at kvinder skal i bestyrelser, fordi de er dygtige, og ikke fordi de er kvinder. Og derfor mener jeg heller ikke, at virksomheder skal tage kvinder ind, fordi de er forpligtet til det, men fordi de mener, at kvinder har noget at bidrage med,” siger han.

Brug dit netværk

Jan Schans Christensen foreslår på den ene side virksomheder at professionalisere deres rekrutteringsproces, så de på forhånd får defineret, hvilke kompetencer de egentlig har brug for, og ikke blot rekrutterer dem, de har i deres umiddelbare netværk. Og på den anden side, at kvinder, samtidig med at de uddanner sig, også deltager aktivt i netværk, ikke mindst også med mænd, da det jo tilsyneladende stadigvæk primært er der, man spottes til bestyrelsesposterne. ■