

AFF



50%

fiftyfifty 2020

AFF FiftyFifty – en mulighet til å påvirke!

Et program med fokus på
FNs bærekraftsmål nr. 5 for å få
flere kvinner til topps i næringslivet.

Som stiftelse med misjon om å hjelpe samfunnsbyggende virksomheter med økt verdiskapning ønsker AFF å bidra til mer oppmerksomhet og konkrete tiltak for bedre kjønnsbalanse i lederroller i Norge.

Gjennom FiftyFifty programmet setter vi fokus på den urealiserte gevinsten som ligger i et likestilt og mangfoldig arbeidsliv.



*Vi tror ikke årsaken til manglende
kjønnsbalanse ligger hos kvinner,
men vi tror løsningen ligger der.*

Beate Karlsen og Majken Askeland, AFF



Vi bygger på arbeidet som startet i 2017!

- ▶ FiftyFifty ble første gang gjennomført i 2017 med til sammen 120 kvinner fra 12 deltakende virksomheter.
- ▶ I tillegg til å utvikle konkrete tiltak for egen organisasjon fikk deltakerne et verdifullt nettverk, delte erfaringer og utviklet en rapport med 5 konkrete tiltak på samfunnsnivå som ble overlevert til Barne- og likestillingsministeren.



Knowledge grows



ManpowerGroup®



FORSVARET

AFF
50
05
fiftyfifty 2020

Vi bygger på arbeidet som startet i 2017!

FiftyFifty-programmet 2017 anbefalte fem felles tiltak på samfunnsnivå:

1. EIERSKAPSMAKT

Staten og investorer bør aktivt bruke sin eiermakt til å kreve at selskapene de har eierandeler i skal forplikte seg til å jobbe mot et mål om å få 50/50 kjønnsbalanse i deres toppledelse. FiftyFifty-selskaper vil jobbe mot 50/50 kjønnsbalanse i sine respektive toppledelser.

2. INNKJØPSMAKT

Offentlige myndigheter bør innføre mangfold som et kriterium som kan forbedre kvaliteten på offentlige anbud. Myndighetene bør støtte kjønnsbalanse i samfunnet ved å kreve kjønnsbalanse i toppledelsen hos leverandører, og/eller gi fordeler til leverandører som tilbyr kvinnelige ressurser.

3. #METOO FRIE ARBEIDSPLASSE

En sunn kjønnsbalanse oppnås best på arbeidsplasser hvor det er stor grad av organisasjonsfrihet, hvor det finnes retningslinjer og gode varslingsrutiner som igjen bygger opp under en sunn organisasjonskultur og et støttende arbeidsmiljø.

4. MANGFOLD OG KARRIEREMULIGHETER

FiftyFifty-selskaper er beredt til å delta i den offentlige debatten og til å presentere de mange karrieremulighetene som finnes for alle – og spesielt kvinner – til studenter og elever i Norge, fra barneskole til videregående skole og universiteter.

5. BEKJEMP DISKRIMINERING

Vi oppfordrer Kunnskaps- og integreringsdepartementet til å påse at elever og studenter får kurs og opplæring i hvordan ubevisst kjønnsdiskriminering og stereotyper påvirker oss alle, arbeidsplassene våre og samfunnet generelt.



Hvorfor FiftyFifty?

- ▶ Debatten om mangel på kvinnelige ledere går kontinuerlig i media, men det er få **konkrete tiltak** for å gjøre noe med utfordringen!
- ▶ En rekke studier viser at **økt kjønnsbalanse** i ledelsen **bidrar til forbedret innovasjonskraft, lønnsomhet og økt attraktivitet og lojalitet** hos arbeidstakere (e.g., European Institute for Gender Equality, McKinsey: Delivering through Diversity, 2018).
- ▶ I privat næringsliv er under en fjerdedel av topplederne kvinner. I Norges 211 største selskaper er **93% av topplederne menn** (SSB, 2019).

Hvorfor FiftyFifty?

- ▶ Det er avgjørende å starte med mer bevisst rekruttering av kvinner til lavere lederposisjoner i virksomhetene. Erfaring fra lavere ledernivåer gir flere relevante toppleder kandidater.
- ▶ Vi må bevisstgjøre kvinner i hvordan man bygger en karriere som posisjonerer mot større oppgaver på sikt og utvikle deres lederkompetanse.
- ▶ Fokus på mangfold er en topplederoppgave. Ledelsen må kommunisere at mangfold er viktig, sette mål for kjønnsbalanse, følge opp og evaluere måloppnåelse.





«Vi må jobbe systematisk for å få flere kvinner med ledererfaring på lavere nivå til å være motivert av en karriere helt til topps.»

Tove Selnes, Konserndirektør i Storebrand

Kort om programmet

- ▶ FiftyFifty vil samle kvinner fra **store norske virksomheter** fra forskjellige industrier med **mål om å definere konkrete tiltak og målsettinger** for å lykkes med å rekruttere flere **kvinnelige ledere**.
- ▶ **Hver virksomhet utnevner 7-10 deltakere:** Kvinnelige topp/mellomledere og utvalgte kvinnelige ledertalenter, gjerne med fordeling 40/60%.
- ▶ I tillegg foreslår vi et medlem av toppledelsen i Norge som sponsor og en kontaktperson fra HR, Kommunikasjon eller innenfor CSR.
- ▶ Gjennom fire samlinger skal **kvinnelige ledere og talenter** jobbe sammen om tiltak og skape oppmerksomhet rundt en viktig samfunnsutfordring!
- ▶ Deltakerne får en personlig utvikling gjennom synlighet, et unikt nettverk og en praktisk verktøykasse de kan ta med videre i sitt lederskap.



Samlingene

Beate Karlsen



Majken Askeland



Synlig og
bevisst

Samling 1
2. juni

Organisatorisk
kløkt

Samling 3
17. nov

Leder
laboratoriet

Samling 2
15.-16. sept

Ta posisjon for
en bærekraftig
framtid

Samling 3
19. Jan 2021



Herminia Ibarra

Samling 2 – Foredrag med professor Herminia Ibarra:

Women Making the Leadership Transition



Herminia Ibarra

For many successful professionals, who have built their career on technical expertise, the transition to bigger leadership roles is often filled with tripwires. At these key inflections points, aspiring leaders must:

- ▶ Balance operational and strategic contributions
- ▶ Work through informal networks inside and outside the firm
- ▶ Adapt or even reinvent their leadership styles

In the session with Herminia, we will explore the unique challenges and opportunities women executives confront as they make their way up their organization's leadership pipeline.



Hvordan vil dette kunne påvirke?

- ▶ Med FiftyFifty skal vi "ansette" kvinnene i de deltakende virksomhetene som eksperter. Vi skal arbeide konkret med å definere barrierer og muligheter for å få flere kvinner til å ønske å utvikle seg til ledere i operative stillinger.
- ▶ Løsningene deles mellom virksomhetene som deltar, og ikke minst med egen toppledelse.
- ▶ Vi har tro på at vi gjennom å jobbe sammen, på tvers av industrier, raskt vil finne praktiske metoder og tiltak som vil gjøre at vi øker tempoet på dette området – ikke bare i den enkelte virksomhet, men også i næringslivet totalt sett.
- ▶ Alle konklusjoner fra programmet vil offentliggjøres, med mål om at også media vil hjelpe oss i å nå dette ambisiøse og viktige målet!

Ønsker din virksomhet å delta?



- ▶ Praktisk informasjon:
- ▶ Dato for samlingene (adresse: Drammensveien 44, Oslo):
 - ▶ Samling 1 : 2. juni
 - ▶ Samling 3: 17 november
 - Samling 2: 15-16 september
 - Samling 4: 19 januar 2021
- ▶ Pris: NOK 19.500 per deltaker.
- ▶ Fra hver virksomhet inngår 7-10 kvinnelige talenter og ledere, samt 1-2 sponsorer fra toppledelsen.

Vi vil høre fra deg og din virksomhet som:

- ▶ ønsker å definere konkrete, målbare tiltak for bedre kjønnsfordeling i lederroller, og som vil forplikte seg til å gjennomføre disse tiltakene.
- ▶ vil lytte og lære til andres erfaringer på tvers av virksomheter og bransjer.
- ▶ vil dele og bidra til samfunnsoppdraget om økt oppmerksomhet og konkrete tiltak også utenfor egen virksomhet.

Ta gjerne kontakt med Liz Hellevig i AFF: liz.hellevig@aff.no eller tlf: 905 42 731.