

AFF



50%

fiftyfifty

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 formål 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.

FiftyFifty programmet adresserer den verdi og urealiserte gevinst som ligger i et likestilt og mangfoldig arbeidsliv.





Hvorfor FiftyFifty?

- ▶ Like muligheter er en verdi vi setter høyt.
- ▶ En rekke studier viser at økt kjønnsbalanse i ledelsen bidrar til forbedret innovasjonskraft, lønnsomhet og økt attraktivitet og lojalitet hos arbeidstakere (European Institute for Gender Equality, McKinsey: Delivering through Diversity, 2018).
- ▶ Core Topplerbarometer 2022; i de 200 største selskapene er øverste leder nesten alltid en mann (84,5% adm dir og 87% styreleder). De årlige målingen fra Core viser at utviklingen går svært sakte.
- ▶ Vi ønsker partnerskap med virksomheter slik at vi sammen kan etablere arenaer og utviklingsprosesser som skaper konkrete tiltak.

FiftyFifty -et utviklingsprogram på 3 nivåer

Samfunnet – Virksomheten – Individet

Vi ønsker å jobbe sammen med virksomheter for å definere lederskap for fremtiden – forbi stereotype begrensninger. Sammen kan vi påvirke samfunnsdebatten gjennom å dele innsikt og erfaringer.

Virksomhetene som deltar definere barrierer og lager strategier for å bryte dem ned i hver organisasjon. Vi sørger for kunnskapsdeling på tvers for å øke mangfold i tiltak og momentum.

Programmet skaper en læringsreise for den enkelte deltaker for å bygge egen lederidentitet. Støttet av sponsorer som rollemodeller. Vi inviterer inn et mangfold i perspektiver fra organisasjonene på samling 3 – Inkluderende kultur. Hver deltaker tar med en fra egen organisasjon som er interessert i å bygge en inkluderende kultur, gjerne menn.



- ▶ Forskningsbasert formidling og rammer for utviklingsarbeidet
- ▶ Organisatorisk forankret i toppledelsen med aktiv sponsor fra hvert selskap.
- ▶ 5-10 deltakere fra hvert selskap med ulike roller og felles interesse for utvikling av eget lederskap skaper nettverksbygging i eget selskap. I år utvider vi nettverket på samling 3 gjennom å invitere inn mannlige deltakere fra hver virksomhet på samlingen.
- ▶ Grupper på tvers for å bygge allianser på tvers.

Vi bygger på arbeidet fra tre tidligere program

FiftyFifty ble første gang gjennomført i 2017 med til sammen 120 kvinner fra 12 deltakende virksomheter. I tillegg til å utvikle konkrete tiltak i de 12 virksomhetene og gi individuell utvikling til de 120 deltakerne – utviklet vi en rapport med 5 konkrete tiltak på samfunnsnivå som ble overlevert til Barne- og likestillingsministeren.

Det neste programmet ble gjennomført i 2020. På grunn av COVID restriksjoner ble to av fire samlinger gjennomført digitalt. 8 virksomheter med totalt 60 deltakere deltok.

Tredje og fjerde program gjennomførte vi i 2021 og 2022 samt Q1 2023 med totalt 160 deltakere og 18 sponsorer fra 14 virksomheter. Disse programmene ble levert heldigitalt og på engelsk og hadde deltakere fra hele verden.

Neste program starter med første samling 23.-24. november 2023. Det vil ha 4 fysiske samlinger, digitale formater og være på norsk.



Beate Karlsen



Eva Tamber



Synlig og bevisst

Modul 1
23. - 24. nov 2023



Herminia Ibarra

Leder laboratoriet

Modul 2
15. feb 2024

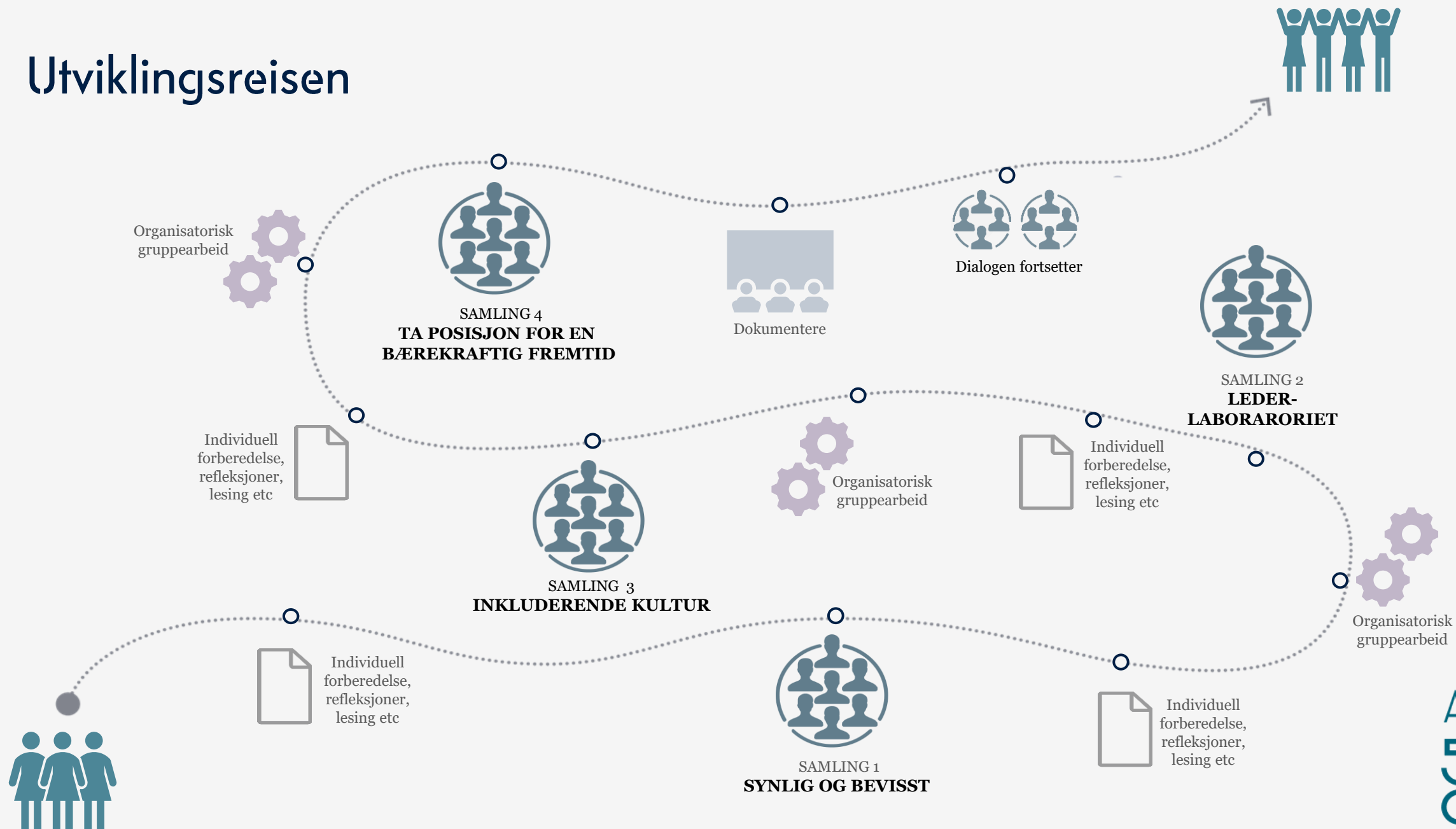
Inkluderende kultur

Modul 3
22. mai 2024

Ta posisjon for en bærekraftig fremtid

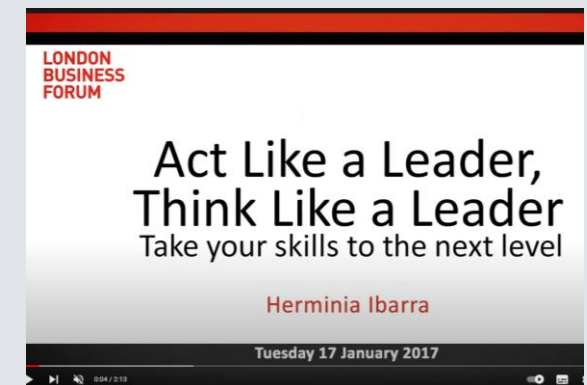
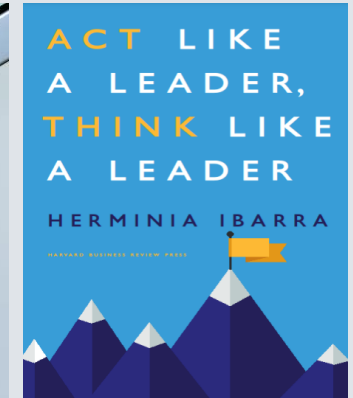
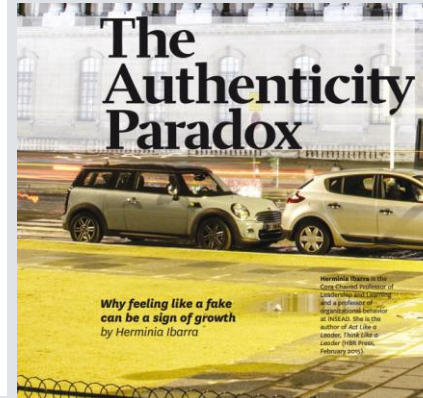
Modul 4
3.sep 2024

Utviklingsreisen



Professor Herminia Ibarra

(click to open)



Professor Alexander Cappelen

(click to open)





BREAKING THE GLASS CEILING

Online, 02.09.2020
Alexander W. Cappelen







Management Science
Vol. 63, No. 10, October 2017
ISSN 0025-1718
DOI: 10.1287/mnsc.2017.2718

Willingness to Compromise: Family Matters

by INDIRA ALAMIA, ALEXANDER W. CAPPELEN, KAREL G. SALVENDY, ERIC Q. SIMONSEN, AND BEATE TENENBAUM*

Abstract: In a large-scale experiment, we investigate the willingness to compromise in a family context. We find that parents are more willing to compromise when the stakes are higher and when the benefits to their children are larger. We also find that parents are more willing to compromise when the benefits to their children are larger and when the benefits to their children are larger.



Journal of Economic Behavior & Organization
Vol. 158, 1–15, 2018
ISSN 0167-2684
DOI: 10.1016/j.jebo.2018.04.001

What Explains the Gender Gap in College Track Dropout? Experimental and Administrative Evidence

by INDIRA ALAMIA, ALEXANDER W. CAPPELEN, KAREL G. SALVENDY, ERIC Q. SIMONSEN, AND BEATE TENENBAUM*

Abstract: We investigate the gender gap in college track dropout using experimental and administrative data. We find that the gender gap is larger for students who are more academically able and who are more academically able.

The No Club

Putting a Stop to Women's Dead-End Work

LINDA BABCOCK, BREND A PEYSER, LISE VESTERLUND, and LAURIE WEINGART

AFF
50
05
fiftyfifty

Praktisk informasjon



Programdatoer AFF FiftyFifty 2023–2024

- ▶ Samling 1 : 23–24 nov. 2023
- ▶ Samling 2 : 15 feb 2024
- ▶ Samling 3: 22 mai 2024
- ▶ Samling 4: 3 sept 2024
- ▶ Pris: NOK 22.500 per deltaker
- ▶ Fra hver virksomhet inngår 5–10 kvinnelige talenter og ledere, samt 1–2 sponsorer fra toppledelsen.

Deltakervirksomhetene:

- ▶ 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.

Kontakt Liz Hellevig: liz.hellevig@aff.no eller mobil: 905 42 731 for spørsmål og avklaringer.