

10 punkter från adepter i Styrelsekraft för att få fler kvinnor i styrelsebefattningar

1. Rekryteringsprocess - öppet valberedningsförfarande.

Se på styrelseuppdrag som en tjänst och rekrytera nya styrelseledamöter genom en öppen, offensiv och professionell rekryteringsprocess. Sluta handplocka kontakter från kända nätverk. Börja istället rekrytera utifrån en tydlig kravspecifikation, synliggörande av styrelsevakanser (annonsering), headhunter och samtliga ansökningsformaliteter såsom intervju, personlighetstest, cv/personligt brev och referenstagning.

2. En tydlig utvecklingsplan som synliggör karriärvägar ända till styrelsen

Företagen ska förändra synsättet inför externa styrelseuppdrag bredvid tjänsten genom att uppmuntra till kompetensökning och se det som tillgång för företaget snarare än tidstjuv. Skapa en tydlig utvecklingsplan med karriärvägar som innefattar vägen till att ta interna och externa styrelseuppdrag. Synliggör företagets intellektuella kapital i årsredovisningarna genom att visa på nyttan företaget och anställda haft av erfarenheten av externa/interna styrelseuppdrag.

3. Tillgänglighet för adepter

Öppna styrelserummen för adepter/styrelsesuppleanter. Lyfta fram kontaktvägar och valberedningspresentationer på bolagens hemsidor med kontaktpersoner. Synliggör och informera om styrelsens uppdrag, funktion, arbete, beslut och organisation till alla på företaget för att öka förståelsen, avdramatisera styrelsearbetet och öka transparensen. Synliggöra kvinnor som lyckats – hur har de gått tillväga?

4. Mångfaldscertifierade företag som konkurrensfördel

Certifiering av företaget utifrån mätning av mångfalds-BNP på alla nivåer; a) styrelse, b) valberedningens sammansättning och föreslagna ledamöter, c) ledande positioner, d) medarbetare. Företag med uppnådd certifiering ökar lönsamheten genom att faktorn blir en konkurrensfördel och en möjlighet till påverkan utifrån konsumentdrivna initiativ. Statliga och kommunala bolag är trendsättande (liknande ISO Miljöcertifiering)

5. Blivande styrelseledamöter ska vara ”streetsmarta”

Du som kvinna och blivande styrelseledamot har nytta av att;

- Definiera, paketera och kommunicera din kompetens, målbild och erbjudande. Vara aktiv, planerad och målmedveten i synliggörandet av dig själv för styrelsesammanhang. Identifiera sammanhang och ta för dig.
- Nyttja nätverk strategiskt, geografiskt, könsneutralt och branschöverskridande.
- Rekommendera, stärk och framhäv andra kvinnor genom att komplettera din kompetens med en short-list på fem kvinnor och deras erfarenhet, kompetens och erbjudande.

6. Fler kvinnor i ledande positioner

Interna talangscouter hjälper företag att rekrytera bredare till ledande positioner, vilket gör att fler kvinnor sitter i position att kunna påverka beslut och marknadsföra sig som potentiella styrelsekandidater. Möjliggör för dualistiskt ledarskap, delat ledarskap i organisationerna.

7. Förändra synen på face-time

Företagen behöver förändra synen på face-time och uppmuntra flexibel arbetstid och plats (hemarbete, flexitid, laptops, uppkoppling till jobbet externt). Mäta och premiera resultat istället för investerad tid.

8. Premiera valberedningar som vågar

Belöna valberedningar med pris/utmärkelser (liktande guldklubban) som premierar att våga plocka in kompetens i nya förpackningar (mångfald) och som visar på goda kravspecifikationer med tydlig matchning och föredömligt valberedande.

9. Sluta helt med att säga kvinnlig kompetens

Ifrågasätt 'Vad betyder kvinnlig kompetens?' Prata istället om kvinnor med kompetens. Se, kommunicera och värdera kvinnors kompetens för vad den är, inte som en ursäkt för mångfald.

10. Kvinnor i valberedningar

Ha rekommendationer för fördelningen mellan kvinnor och män i valberedningen för att stimulera till fler kvinnor i valberedningarna och i förlängningen också i styrelser.