


Chef

kom ihåg att uppmuntra
kvinnor till toppen!

Du har i egenskap av ledare och chef många möjligheter att uppmuntra din personal till allt mera krävande uppgifter, hela vägen till toppen. Du ser väl till att du uppmuntrar jämlikt både kvinnor och män.





Den kraftiga omställningen inom statsförvaltningens ledning kommer under de närmaste åren att ge ett utmärkt tillfälle att öka antalet kvinnor i den högsta ledningen. Man har dock märkt att kvinnor behöver stöd och uppmuntran för att avancera i karriären. Chefen spelar en nyckelroll vid stödandet och uppmuntrandet. En av finansministeriet tillsatt arbetsgrupp har samlat ihop rekommendationer och tips åt chefer och ledare inom statsförvaltningen bl.a. om hur man kan kartlägga kvinnors villighet till chefsuppgifter och hur de kunde uppmuntras att söka sig framåt. Arbetsgruppen har indelat rekommendationerna i tre helheter: rekryteringen, utbildningen och karriärvägarna.

Rekryteringen

Långsiktig personalplanering ska vara utgångspunkten för kartläggningen av framtida ledare. Både kvinnor och män ska tas i beaktande vid kartläggningen. I rekryteringssituationen bör man notera att egenskaperna för en mångsidig chefsbild kan variera på olika sätt i fråga om olika uppgifter. Ledarförmåga kan förvärvas bl.a. vid ledandet av ett krävande initiativ eller projekt, vilket också bör noteras i arbetsplatsannonserna.

Personens framgångar och färdigheter ska utvärderas på ett omfattande sätt i valsituationen. I valet bör man betona ledningsuppiggens resultat och kvalitet, inte så mycket det hur länge personen i fråga varit verksam i ledningsuppiggens. Utnämningsspromemorian ska också innehålla en redogörelse för sökandenas ledarfärdigheter och -egenskaper samt utvecklingsförmåga.

Utbildningen

Ledningen ska styra cheferna till att utnyttja utvecklingsdiskussioner, kompetenskartläggningar och andra dylika allmänna ledningsverktyg så att cheferna allt effektivare kunde identifiera ledarförmåga och -villighet. Chefens uppgift är att uppmuntra både kvinnor och män till att delta i utbildning samt i mentorerings- och arbetsledningsprogram. Utvecklingsdiskussionerna är ett utmärkt sätt att utreda personalens intresse för saken.

Somliga kvinnor vill kanske hellre delta i ledarutbildning som riktats enbart till kvinnor. Därför bör man utreda även möjligheterna till denna slags utbildning.

- Överväg noga hurdan ledarkompetens uppgiften förutsätter.
- Förklara i arbetsannonsen vad som menas med ledarförmåga i uppgiften i fråga.
- Sök både kvinnor och män både i statens tjänst och inom andra branscher då du kartlägger eventuella framtida ledare.
- Utred omfattningen av den intervjuades kompetens och ta i beaktande olika slags arbetserfarenheter.
- Jämför sökandena omsorgsfullt och analysera noggrant färdigheterna som stödjer ledande; lita inte enbart på ledarerfarenhetens längd.



- Utbilda dig själv och uppmuntra andra chefer till att identifiera kvinnors ledarförmåga i olika skeden av karriären.
- Uppmuntra och stöd kvinnor till att delta i ledarutbildning.
- Erbjud kvinnorna även möjligheter att delta i utbildning som riktats till kvinnor.
- Uppmuntra kvinnorna till att söka sig till mentorings- och arbetshandlingsprogram.



*”Kvinnorna söker sig ofta till specialsakkunnigupp-
gifter även om de skulle ha
utmärkta förutsättningar
att vara ledare. Det är
viktigt att uppmuntra och
stödja kvinnor till att välja
chefs-karriären i ett tidi-
gare skede än i dagsläget”,
påminner generaldirektör
Jussi Nuorteva.*



*”God personalpolicy
i allmänhet och
framför allt goda
rekryteringsförfaranden
förbättrar kvinnors
möjligheter att avancera
till ledarbefattningar”,
tror
kanslichef Tiina Astola.*

Foto: Justitieministeriet/
Studio Sami Kulju



*”Det här är ett utmärkt
tillfälle att skaffa sig
ledarerfarenhet samt att
få omväxling till sak-
kunnigkarriären”, säger
biträdande direktör Mari
Näätäsaari som är tjänstle-
dig från sin egentliga
sakkunniguppgift.*

Karriärvägarna

Det är viktigt att varje organi-
sation främjar även kvinnors
målmedvetna karriärplanering.
Ett sätt att ge kvinnorna möj-
lighet att visa sitt kunnande och
få ledarerfarenhet är att erbjuda
dem mångsidiga och utman-
nande uppgifter. Projektledning
och vikariat är utmärkta möj-
ligheter för förvärv av ledarer-
farenhet. Möjligheten att växla
mellan ledar- och chefskarriärer

kan också underlätta livet i olika
livsskeden.

Det är också viktigt att gå
med såväl i nätverk som ankny-
ter till arbetsuppgifterna som i
olika sociala nätverk. Chefer och
mera erfarna kollegor kan främja
de nya kollegornas nätverksbild-
ning genom att introducera dem
i sina egna nätverkssammanträ-
den och -tillställningar.

- Utred i samband med utvecklingsdiskussionerna och kompetenskartläggningarna kvinnornas villighet till chefsuppgifter.
- Främja kvinnors målmedvetna karriärplanering.
- Erbjud allt mera ansvarskrävande och mångsidigare arbetsuppgifter.
- Främja växlingen mellan chefs- och sakkunnigkarriärer.
- Understöd kvinnors nätverksbildning.





Statens arbetsmarknadsverk svarar för statsförvaltningens gemensamma utveckling av ledningen och ledandet. Rapporten som sammanfattats av arbetsgruppen för främjande av kvinnors karriärutveckling (på finska) finns på finansministeriets webbplats, www.vm.fi/julkaisut, valtio työntäijät.

Frågor som gäller kvinnors karriäravancemang besvaras av regeringsråd Kirsi Äijälä och finansråd Asko Lindqvist, fornamn.efternamn@vm.fi.



Statens arbetsmarknadsverk, Mariegatan 9, Helsingfors
PB 28, 00023 STATSRÅDET
Tfn 09 160 01 eller 09 578 11 (växel), fax 09 160 33123

