



SOFIA JOHNSON



BANA VÄG FÖR KARRIÄR

UNGA LOCKAS AV JÄMSTÄLLDA ARBETSPLATSER

**ARTIKEL TILL KAIROS FUTURES NYHETSBRV
WATCHING NR 9/2009**



BANA VÄG FÖR KARRIÄR

UNGA LOCKAS AV JÄMSTÄLLDA ARBETSPLATSER

Av Sofia Johnsson

Dagens unga lockas till arbetsplatser med jämn könsfördelning. Dessutom finns det stora förväntningar bland dagens anställda på att framtidens arbetsplatser ska bli mer jämställda. I den här artikeln presenterar vi resultat från flera av Kairos Futures värderingsstudier som alla pekar mot att det just nu är rätt läge att satsa på att skapa jämställda karriärvägar. Läs mer på sista sidan om hur din organisation kan delta i Kairos Futures projekt Karriär(k)val som startar snart!

Sju av tio personalchefer i Sverige idag ser generationsväxlingen som en mycket viktig fråga. Långt ifrån lika många känner att de är förberedda för detta gigantiska skifte när uppemot varannan chef ska gå i pension och en helt ny generation ska in på arbetsmarknaden.

Hur ska en arbetsgivare lyckas locka till sig de bästa unga förmågorna och samtidigt fånga in den kunskap som finns hos de äldre medarbetarna som försvinner från arbetsmarknaden?

Resultaten från Kairos Futures studie Framgångsrik Generationsväxling talar sitt tydliga språk. De som lyckas locka de unga förmågorna gör rätt på framförallt en punkt: de har skapat en jämn könsfördelning bland de anställda. **Då är det konstaterat: unga dras inte till arbetsplatser som är starkt dominerade av antingen män eller kvinnor. Det är attraktivt med blandning.** Dagens unga vill till arbetsplatser där det finns ungefär lika många män som kvinnor.

Hur lyckas man då som arbetsgivare skapa en jämn könsbalans?

Först och främst handlar det om att män och kvinnor måste ha samma möjligheter att göra karriär. Då avses inte enbart de formella möjligheterna, för de finns nästan alltid där. Både män och kvinnor måste känna att möjligheterna är lika på riktigt.

Bort med informella nätverk som inte välkomnar alla, mötestider som missgynnar de som tar mest ansvar för hemmet och barnen, förebilder och mentorer som enbart utgörs av det ena eller andra könet!

Det krävs både kvinnor och män i toppositioner som faktiskt bevisar att det är möjligt att ta sig dit oavsett kön. Det krävs en företagskultur som inte undermedvetet rynkar på ögonbrynen åt en pappa som är föräldraledig längre än pappor vanligtvis är. Inget av detta fungerar automatiskt! Det är frågor som arbetsgivaren behöver arbeta systematiskt med.

KVINNOR VILL BLI CHEFER

Vi vet redan att mammorna svarar för 80 procent av föräldraledigheten i Sverige. Vi vet också att många fler kvinnor än män i Sverige jobbar deltid.

Vi vet dock även att unga kvinnor genomgår en snabb förändring när det gäller att värdera karriären. Traditionella karriäraspekter av arbetslivet som hög lön, att ha bra karriärmöjligheter i sitt jobb och hög status blir allt viktigare för de unga kvinnorna. Och förändringen verkar gå fort. I Kairos Futures studie Global Youth, där över 22 000 unga och medelålders personer svarade på frågor bl.a. rörande den framtida karriären, kunde konstateras att **unga svenska kvinnor skiljer sig väsentligt från de medelålders svenska kvinnorna. Det som skiljer dem åt är just viljan till att göra karriär!**



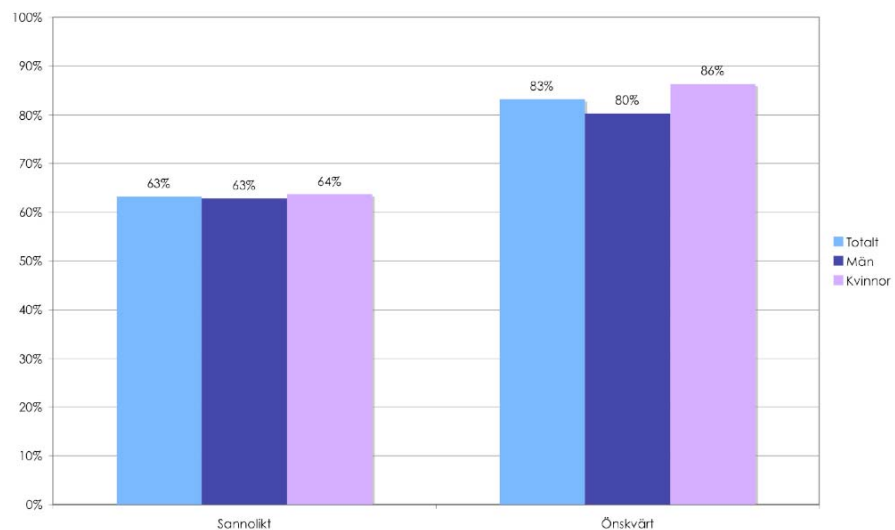
Studier har dessutom konstaterat att akademikerkvinnor i lika hög utsträckning som akademikermän kan tänka sig att leda en organisation.¹ Viljan att bli chef finns alltså i lika hög utsträckning hos kvinnorna som hos männen men ändå blir inte lika många akademikerkvinnor chefer.

ÄR DU BEREDD PÅ VASSARE KRAV FRÅN MEDARBETARNA?

Det är högst önskvärt att arbetsmarknaden i framtiden är jämställd. Det anser de allra flesta svenskarna. Drygt åtta av tio svenskar tycker till exempel att det är önskvärt att det om femton år är en självklarhet för de flesta pappor att vara pappalediga i minst ett halvår. Men bara drygt sex av tio tror att det kommer att bli verklighet.

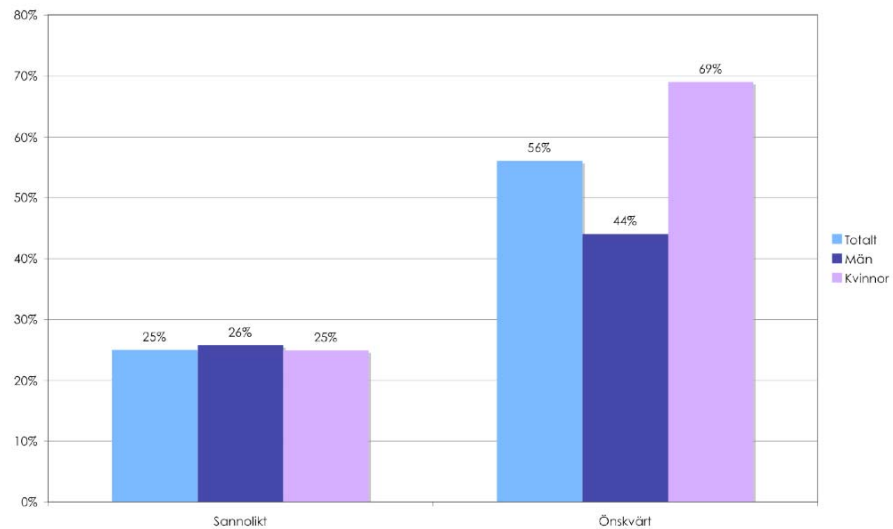
Kvinnor vill dessutom ha fler kvinnliga chefer! Hela sju av tio kvinnor hoppas på att majoriteten av de nyrekryterade cheferna är kvinnor om femton år.

Den här bestämda viljan bland svenska folket kommer att allt starkare omvandlas till handlingar och nya, vassare krav på arbetsgivaren när det gäller att skapa de rätta förutsättningarna för att den här jämställda framtiden ska bli möjlig!



Så här svarar svenskarna på påståendet: "Om femton år kommer det att vara en självklarhet för de flesta pappor att vara pappalediga i minst ett halvår" Manpower Work Life

¹ "Mer lika än olika – kvinnliga och manliga akademiker om organisationsvärderingar och karriär", Saco, Charlotta Krafft



Så här svarar svenskarna på påståendet: "Om femton år kommer de flesta nyrekryterade cheferna att vara kvinnor"

JU HÖGRE UPP I HIERARKIN DESTO MER HOMOGENA VÄRDERINGAR

När 8000 svenskar fick beskriva hur de själva är på arbetsplatsen blev de vanligaste svaren (kvinnor och män sammantagna): ansvarstagande, lätta att samarbeta med och hjälpsamma.²

Kvinnors och mäns bilder av sig själva på arbetsplatsen skiljer sig dock sinsemellan.

Unga män känner sig till exempel självsäkra och kunniga på arbetsplatsen i högre utsträckning än kvinnorna. En fjärdedel av 80-talistmännen men enbart 14 procent av kvinnorna i samma generation anser sig vara kunniga. Unga män känner sig självsäkra på arbetsplatsen i nästan dubbelt så hög utsträckning som de unga kvinnorna.

Fler kvinnor än män upplever däremot att de själva är ansvarstagande. Kvinnor ställer dessutom högre krav på sig själva än vad män gör.

Ju högre upp i hierarkin man kommer desto mindre blir skillnaderna mellan könen. **När det gäller självbilden bland chefer är det uppenbart att chefskapet har större betydelse för hur man beskriver sig själv än vilket kön man tillhör.** Kvinnliga och manliga chefer är mer lika varandra än kvinnliga chefer är lika kvinnliga medarbetare. Och detsamma gäller för männen.

Både manliga och kvinnliga chefer beskriver sig som resultatorienterade mer än dubbelt så ofta som sina kvinnliga och manliga medarbetare. Förhållandet är det direkt motsatta när det gäller att uppfatta sig själv som hjälpsam. Hälften så många chefer som anställda, både manliga och kvinnliga, anser sig vara hjälpsamma.

² Kairos Futures och Manpowers studie "Manpower Work Life" (2008).



ETT EGET RUM – OLIKA ARENOR FÖR SJÄLVFÖRVERKLIGANDE

Kvinnor tenderar att värdera de flesta karriärstrategierna högre än män. Men det är speciellt en karriärstrategi som kvinnor i långt högre utsträckning än män anser viktig – och det är ”att finna sig själv”. Varannan kvinna och enbart 28 % av männen anser att det är en viktig karriärstrategi.

Virginia Wolf var på rätt spår när hon 1929 konstaterade att det mest centrala för att en kvinna ska kunna vara kreativ och förverkliga sina idéer är att hon har *ett eget rum*. Det egna rummet har varit en lyx som varit få kvinnor förunnade genom historien.

Att ”finna sig själv” verkar nämligen ha olika associationer för kvinnor och män idag. För män är det i stor utsträckning något man gör genom jobbet. För kvinnor är det istället något som kräver tid för egen fritid.

När vi undersöker resultaten från Kairos Futures studie Generation Ambition (som genomfördes i sex europeiska länder, 2007) blir det tydligt att självförverkligande för de unga männen är starkt förknippat med jobbet, medan egen fritid är starkt förknippat med att fokusera på familjen.

För unga kvinnor däremot är självförverkligande starkt förknippat med tid för egen fritid, men inte med jobb, karriär eller familj.

Undersökningar från Kairos Future visar att kvinnor i markant högre utsträckning än män fäster vikt vid arbetstiderna när de söker nytt arbete (bl.a. Global Youth). En rimlig förklaring till detta förhållande kan vara det faktum att kvinnor generellt sett lägger ned mer tid på hushållsarbete än männen. Men det finns alltså ytterligare en dimension: kvinnor upplever för långa arbetsdagar som ett hot mot sitt självförverkligandeprojekt, medan män i större utsträckning ser jobbet som ett verktyg för självförverkligande.

Frågan är hur familjeliv och arbetsliv kan anpassas så att de blir en plattform för, och inte ett hot mot, kvinnors självförverkligande?

KARRIÄR(K)VAL – EN STUDIE SOM STARTAR SNART

Kairos Future startar nu en omfattande studie som tar ett rejält grepp kring just dessa frågor. Studien Karriär(k)val är till för alla er som vill lyckas locka de unga förmågorna genom att erbjuda jämställda karriärvägar.

Vi genomför

- En kvalitativ förstudie och en omfattande kvantitativ studie som täcker in olika branscher och yrkeskategorier samt kvinnor och män i olika generationer.
- Sedan är det möjligt för dig som arbetsgivare att genomföra samma studie i din egen organisation. Syftet är att få kunskap om var dina anställda upplever de verkliga hindren och de sanna språngbrädorna i karriären inom just din organisation. Och framförallt: skiljer det sig mellan kvinnor och män? Ser kvinnor och män olika på sina karriärmöjligheter? I så fall, vari ligger olikheterna och varför finns de där? Slutligen: vad kan du som arbetsgivare göra åt det för att förändra och skapa de förutsättningar som ung arbetskraft idag är så intresserad av att hitta?

Vill du veta mer om Kairos Futures stora satsning kring jämställda karriärvägar? Vänligen kontakta projektledare och konsult Sofia Johnsson! Se kontaktuppgifter på nästa sida!



OM FÖRFATTAREN



SOFIA JOHNSSON

Sofia Johnsson är konsult på Kairos Future International. Hon arbetar med arbetslivsfrågor, genus- och jämställdhetsfrågor och Kairos Futures värderingsstudier av unga. Sofia är projektledare för Kairos Futures senaste värderingsstudie av unga "Min Bild av Drömsamhället". Hon är även projektledare för Manpower Work Life - Manpowers regelbundet återkommande undersökning rörande svenskars inställning till arbetsmarknadsrelaterade frågor som genomförs i samarbete med Kairos Future. Sofia Johnsson håller regelbundet föreläsningar om bl.a. arbetslivsvärderingar, ungas värderingar, unga kvinnors ambitioner och karriärer och jämställdhet.

Hon har erfarenhet av arbete med kvinnors mänskliga rättigheter från UNIFEM:s regionala kontor för Öst- och Centraleuropa i Slovakien och har arbetat på "fältet" i Vietnam för International Organization for Migration, i ett projekt riktat mot kvinnor som fallit offer för människohandel.

OFFICE: +46 8 545 225 00

MOBILE: +46 70 531 94 74

E-MAIL: sofia.johnsson@kairosfuture.com



OM KAIROS FUTURE

Kairos Future hjälper företag och organisationer att förstå och forma framtiden, genom:

- forskningsbaserad omvärlds- och framtidsanalys
- framtidsbaserad affärsutveckling och innovation
- genomförande av strategier.

Vi kombinerar tankesmedjans och forskningsföretagets förmåga att generera nya insikter och idéer med konsultföretagets fokus på vad som fungerar i praktiken. Vårt arbete bygger på egen kunskapsutveckling samt egenutvecklade och väl beprövade metoder för analys, strategiutveckling och förändringsarbete.

Arbetet bedrivs ofta i nära samarbete med uppdragsgivarna.

Läs mer på vår hemsida www.kairosfuture.com eller kontakta oss för mer information:

KAIROS FUTURE

ATT: XX

BOX 804

(BESÖKSADRESS: VASAGATAN 40)

101 36 STOCKHOLM

TEL: 08-545 225 00

FAX: 08-545 225 01

E-POST: info@kairosfuture.com

HEMSIDA: www.kairosfuture.com/sv