

Bogen er skrevet af cand.psych. Bolette Christensen og cand.mag. Lilian Mogensen, der begge har stor erfaring med bestyrelsesarbejde, og de er begge aktuelt bestyrelsesformænd.

Bogen adresserer problemet med en meget lav repræsentation af kvinder i bestyrelser og topledelse i Danmarks erhvervsliv. Selvom kønsdiversiteten i de øverste ledelseslag i Danmark er steget, går udviklingen for langsomt, og vi ligger helt nede på en 102.-plads efter både Rwanda, Nicaragua og Namibia, når det drejer sig om andelen af kvindelige lovgivere, højtstående embedsmænd og kvinder i ledelsespositioner.

Forfatterne starter med at beskrive, hvorfor den manglende kønsdiversitet er et problem, som det er bydende nødvendigt, at lovgivere, bestyrelser og topledere må rette op på. Bogen giver mange faktuelle eksempler og henter viden fra internationale publikationer, der viser, at det – udover det simpelt retfærdige og demokratiske i fuld ligestilling mellem kønnene i landets ledende positioner – er vigtigt for Danmarks økonomi og bevarelse af velfærdsstaten at sikre mangfoldighed i topledelse.

Bogen retter sig i høj grad mod bestyrelsesformænd, topledelse og headhunter-virksomheder og i mindre grad mod kvinder, der kunne overveje at gå ind i bestyrelser. Bogen beskriver i 10 kapitler, hvordan det kan lade sig gøre at skubbe udviklingen af kønsdiversiteten i de øverste ledelseslag i en mere gunstig retning. Hvert kapitel afsluttes med helt konkrete forslag til holdningsændringer og handlinger, der kan fremme udviklingen.

Bogen beskæftiger sig med emner som: talentudvikling, myter om køn, ensidighed i bestyrelser, netværksdannelse, virksomhedskultur og kønskvotering (for og imod). Den beskæftiger sig med begreber som Rip-Rap-Rup-effekten (mænd vælger mænd, der ligner dem selv) og post-it-kvinder (kvinder, der går rundt med post-it sedler "på ryggen" om, hvad de skal nå, huske og gøre), hvilket jeg tror, er genkendeligt for mange læsere.

Bogens budskab er, at lovgivning omkring en øget kønsdiversitet ikke er nok i sig selv til at ændre på tingenes tilstand i en hastighed, der er tilstrækkelig til, at Danmark kan følge med resten af EU på området. Der må gøres op med en fundamentalt reaktionær tænkning i bestyrelseskulturen om, at det nok kommer af sig selv, hvis blot kvinder bliver mere kompetente og mere rettede mod topledelse. Forfatterne viser konkrete beviser for, at kvinder er fuldt kompetente og aldeles parate, hvis blot bestyrelserne ændrer deres vanetænkning og gør et aktivt arbejde for at finde dem.

Personligt fandt jeg bogen inspirerende, men også lidt nedslående. Jeg troede ærligt talt, at vi var længere fremme i udviklingen mod mangfoldighed i vores topledelse. Det er tilsyneladende stadig det mandlige kammerateri og parolen "Jeg ansætter den, der ligner mig selv", der præger tænkningen, og netop derfor er bogen også så vigtig. Den gør opmærksom på, at vi slet ikke er i mål endnu, og at det går alt for langsomt. Det at forfatterne kommer med helt konkrete handleplaner til bestyrelserne, deres formænd og topledere er en af bogens store styrker.

En enkelt hjertesuk må jeg dog komme med. Måske skal vi også begynde at overveje sprogbruget, hvor endelsen -mand bliver en ubevidst men virkelighedsskabende indikator for, at ledere af bestyrelser naturligt skal være af hankøn. Bogen problematiserer ikke begrebet "bestyrelsesformand", "embedsmænd" etc. og italesætter ikke, at vi alene ved sprogets "naturlighed" er rettet mod, at kvinder ikke har en plads i de øverste ledelseslag. Men – lad det nu ligge...

Det er en glimrende bog, som jeg vil anbefale til alle kvinder, der overvejer at gøre karriere i topledelse og/eller bestyrelser. Bogen giver nogle tip til hvilke veje og vildveje, der er på vejen op ad karrierestigen. Jeg kan kun håbe på, at bestyrelsesforpersoner også læser bogen og gør op med egen vanetænkning, så vi kan komme op fra bundplaceringen blandt 3.-verdens lande, når det gælder ligestilling på dette område.



