

# VERKTØY- KASSE

**KONKRETE RÅD TIL ASPIRERENDE KVINNELIGE LEDERE  
OG TIL BEDRIFTER SOM ØNSKER BEDRE KJØNNSBALANSE**



# TEMA

## TIL ARBEIDSTAKERE

Denne verktøykassen er først og fremst for deg som er kvinnelig aspirerende leder. Hvordan få lederjobben? Vi har samlet tips og råd fra ulike hold for å gi deg de beste verktøyene som skal hjelpe deg med å utvikle din karriere. Econa har kalt satsingen *kvinner og toppledelse*, men de fleste rådene gjelder også på lavere ansvarstrinn, og ikke minst for begge kjønn.

## TIL ARBEIDSGIVERE

Problemstillingen om hvordan det private næringslivet kan øke mangfold og andelen kvinner i lederstillinger berører de fleste arbeidsgivere. Vi har samlet de beste verktøyene til hvordan arbeidsgivere kan bedre kjønnsbalansen i sin bedrift.

## SKJULTE HINDRE I ARBEIDSMARKEDET

Underveis i et langt karriereliv dukker det opp hindre som gjør det vanskeligere for kvinnelige arbeidstakere å komme seg helt opp til lederstillingene. Det kan være strukturelle forhold, holdninger, forventninger eller regler på arbeidsplassen. Vi ønsker både å informere om disse hindringene, men også vise hvordan du kan overkomme dem.



Finn hele verktøykassen, med enda flere tips og eksterne lenker, på [econa.no](http://econa.no)

# INNHOOLD

<b>08</b>	<b>KVINNER OG TOPPLEDELSE</b>	4
<b>06</b>	<b>REKRUTTERING</b>	
	Hvordan få lederjobben?	6
	Hvordan rekruttere kvinner til lederjobbene?	8
<b>10</b>	<b>PERMISJON</b>	
	Før permisjonen	10
	Under permisjonen	13
	Etter permisjonen	14
	Permisjon: forskning og artikler	16
<b>18</b>	<b>STUDENT &amp; UNG I ARBEID</b>	
	Tips til deg som er student	18
	Tips til deg som er ung i arbeid	19
<b>20</b>	<b>LEDER</b>	
	Tips til deg som er leder	20

# KVINNER OG TOPPLEDELSE



*Som en medlemsorganisasjon med 22 000 masterutdannede økonomer, ønsker Econa å være en tydelig stemme i samfunnsdebatten på saker som angår våre medlemmer.*

## SATSING

Utfordringen med at det er for få kvinner i lederstillinger i norsk privat næringsliv, har den siste tiden ført til økt oppmerksomhet fra både bedrifter, arbeidstakere og ikke minst myndighetene. Vi har startet satsingen på kvinner og topp-ledelse fordi vi ønsker å bidra med informasjon og synlighet rundt problemstillingen, men også fordi vi ønsker å hjelpe medlemmene våre med å lykkes i karrieren.

## MANGFOLD

Det finnes mye forskning på at en mangfoldig ledergruppe, der kjønnsbalanse kun er ett aspekt, bidrar til høyere lønnsomhet, bedre verdiskapning og ikke minst økt innovasjon. Bedriften har ikke råd til å tenke kjønnsstereotyp når de rekrutterer ledere. Det taper de på. Det er imidlertid viktig å presisere at kvinner ikke skal inn i ledergrupper ved at de blir kvotert inn uten de rette kvalifikasjonene eller for at bedriften skal smykke seg med et stempel som «likestillingsgodkjent». Kvinner må opp mot toppen fordi de innehar de kvalifikasjonene bedriften leter etter, de nyskapende idéene som behøves og den erfaringen som trengs.

## 10% KVINNER

Kvinner både vil og kan. Hvorfor er fortsatt kun 10% av norske toppledere kvinner? Hvorfor rekrutterer vi da i 2019 fortsatt bare fra halvparten av talentpoolen? Løsningen er todelt. Kvinner må posisjonere seg til å komme i den talentpoolen det velges ledere fra, og de som har ansvaret for rekrutteringen må se kvinnelige talenter, sørge for at det systematisk jobbes med å øke kvinnelige søkere og deretter tørre å foreslå kvinnelige ledere.

## VERKTØYKASSEN

Denne verktøykassen gir både arbeidstakere og arbeidsgivere nyttige tips på veien mot bedre kjønnsbalanse i ledergrupper. Innholdet er hentet fra forskning, vårt eget karrieresenter, samtaler med kvinnelige toppledere, kontakt med rekrutteringsbransjen og utallige møter med ulike samfunnsaktører og bedrifter som står overfor den samme utfordringen.



Verktøykassen er delt inn i fire tema: rekruttering, permisjon, student & ung i arbeid, samt leder. Innholdet er dermed tematisk og kronologisk, og under hvert tema finner du tips til arbeidstaker og arbeidsgiver, samt spennende fakta og forskning.

Problemstillingen om kvinner og toppledelse er bred og utfordringene er mange og kompliserte. Derfor er det nødvendig at både bedrifter, enkeltpersoner, rekrutteringsselskap og myndighetene iverksetter konkrete tiltak til å bedre kjønnsbalansen i toppledelsen i det private næringslivet. Denne verktøykassen er Econa sitt bidrag til å hjelpe kvinnene, og bedriftene, til å nå det målet.

## FAKTA OM KVINNER I TOPPLEDELSE



I toppledergruppene til de 200 største selskapene i Norge finner vi 22 % kvinner og 78 % menn. Kilde: CORE Topplederbarometer



Selskaper hvor toppledelsen er kjønnslikestilt har 21 % større sannsynlighet for å ha høyere lønnsomhet enn de som ikke har kvinner i ledelsen. Kilde: McKinsey&Company: "Why Diversity Matters"



[samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-topplederbarometer/](https://samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-topplederbarometer/)

# REKRUTTERING

## HVORDAN FÅ LEDERJOB BEN?

### TIPS FRA ECONAS KARRIERESENTER, HODEJEGERE OG KVINNELIGE TOPPLEDERE.

Skal du bli leder, må du ta ansvar der du har mulighet til det. Ta de lederrollene som dukker opp. Prosjektledelse er ofte en fin vei inn i ledelse. Det er viktig å være synlig, ta ordet i forsamlinger og vise at du har en mening. Se etter muligheter der du får vist deg selv frem, og samtidig får erfaring.



### JOBBSØKNAD

Søk på jobben selv om du ikke har alle kvalifikasjonene som er ønsket. Studier viser at kvinner oftere ikke søker på stillinger de føler at de ikke er kvalifisert for, og at de oftere undervurderer seg selv. Forsøk å se på stillingsutlysningen som en veiledning, i stedet for en liste hvor alle kvalifikasjoner skal være på plass.

### MENTOR

Få deg en mentor som du kan diskutere og rådføre deg med. Det behøver ikke være gjennom en formell mentorordning, men å ha en person du har tillit til og som ofte har verdifulle erfaringer, kan hjelpe deg stort i karrieren. De fleste toppledere vi har snakket med, understreker hvor viktig en mentor har vært for karrieren deres.

### NETTVERK

Nettverk er bra – men du må bruke det strategisk. Bruk hverandre til å løse problemer og utfordringer i karrieren. Det kan være lurt å utvikle nettverk som er litt mer bransjefokuserte, der dere kan lære av hverandre.

### EGENSKAPER

Bruk din «myke» egenskaper til din fordel. Ledere i dag må beherske mer enn tungt fagstoff og harde ferdigheter. Evnen til å kommunisere, samarbeide og integrere ulike perspektiver, det å være fleksibel, pålitelig eller fokusert, er alle eksempler på personlige egenskaper du kan fremheve.

### LEDERUTDANNING

Lederutdanning kan være en verdifull investering. De kan ikke lære deg å være leder, men de gir deg verktøyene du kan bruke i en lederstilling. Se etter utdanninger og kurs med en praktisk tilnærming, der man bruker case-oppgaver, løser reelle problemstillinger og har tett kontakt med næringslivet. Ofte kan de være et springbrett inn i en ekte lederjobb.

### LINKEDIN

Bruk LinkedIn og andre digitale rekrutteringsarenaer aktivt. Her finner du stillingsutlysning med spesiell kompetanse- eller utdanningskrav, der bedrifter ofte ønsker å nå erfarne og høyt utdannede søkere. På profilen din er det særlig overskriften og sammendraget som er viktig.

## HVORDAN REKRUTTERE KVINNER TIL LEDERJOBbene?

■ **Sett dere mål for kjønnsbalansen – og følg de.** Alle topplederne vi har snakket med, er klare på at arbeidet mot bedre kjønnsbalanse starter på toppen. Ledelsen må ha et genuint ønske om mangfold, og innføre kjønnsbalanse som en KPI. Ved å definere egne mål og suksesskriterier, sikrer man forankring i resten av bedriften.

■ **Vær oppmerksom på hvilke kvalifikasjoner og egenskaper dere søker etter.** Er det en kopi av den personen som nettopp sluttet eller klarer dere å forutse hva bedriften trenger videre? Fremtidsrettede bedrifter, som tør å lete utenfor boksen etter kompetanse de ikke allerede har, er de som vil lykkes.

■ **Større bedrifter og andre som har mulighet til det, bør ha en anonymisert søknadsprosess.** Et av de største hindrene for å rekruttere bredt og øke mangfoldet i din bedrift er ubevisste forutinntatte holdninger knyttet til kjønn, etnisitet, religion, kultur, seksuell preferanse eller annet. Ved å anonymisere CV og søknader, rettes fokuset på personens kvalifikasjoner og egenskaper. Studier viser at dette øker sjansene for at kvinner blir innkalt til intervju og ansatt.

■ **Ha alltid med en kvinne i siste runde av ansettelsesprosessen.** Mangfold lønner seg også når man skal rekruttere, ved at man får inn flere perspektiver og vurderinger som gjør at bildet av kandidaten blir mer sammensatt.

■ **Gå på talentjakt i egen bedrift!** Du må vite akkurat hvem som er talenter i din bedrift, og på hvilke områder. Dette er et langsiktig arbeid, men også en investering for din arbeidsplass. De kvinnelige talentene må få ansvar, bli eksponert for de ulike type erfaringene og de rette prosjektene som gjør at de kommer seg oppover i karrieren.

## STILLINGSANNONSER: MASKULINE OG FEMININE ORD

Nå du lyser ut stillingsannonser, er det viktig å være oppmerksom på bruken av typiske «maskuline» ord. Menn og kvinner tiltrekkes av ulik ordlyd og ved å aktivt bruke ord som tiltrekker kvinner, vil også søkerprosenten kvinnelige søkere øke. Flere studier bekrefter dessuten at feminine ord har en positiv effekt på både kvinner og menn!

Visste du at ordene i stillingsannonser oppfattes annerledes av menn og kvinner? Studier har vist at det finnes maskuline og feminine ord.

Men studiene viser også at feminine ord blir overskygget av de maskuline ordene, og derfor reduserer kvinners tilbøyelighet til å søke på en stilling.



■ **M**

*Gjennomføringsevne / Analytiske evner / Mål-oppnåelse / Solid utdannelse / Strategisk / Analytisk / Påvirkningskraft / Handlekraftig / Ambisiøs / Resultatorientert / Robust / Selvsikker / Objektiv / Beslutningsdyktig / Sta / Konkurransinstinkt*

■ **F**

*Samarbeid / Kommunikasjon / Dialogorientert / Gode kommunikasjonsevner / Mellommenneskelig / Inkluderende / Evne til å samarbeide / Motiverende / Lederstil / Relasjonsorientert / Lojal / Støttende / Sympatisk / Varm / Forståelsesfull / Samarbeidsvillig / Lagspiller / Pliktopplyllende*

# PERMISJON

## FØR PERMISJONEN

### ARBEIDSTAKER

Husk dine juridiske rettigheter. Som gravid, plikter du å fortelle arbeidsgiveren din om at du skal ut i permisjon minst 4 eller 12 uker før permisjon, avhengig av hvor lang den skal være. All form for diskriminering eller oppsigelse på grunn av graviditet eller permisjon er forbudt og du har rett til å få tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidsoppgaver.

**Lag en plan for permisjonen.** Som arbeidstaker bør du tidlig tenke på hvordan du vil bruke en permisjon, og gå i dialog med nærmeste leder rundt hvilke ønsker du har for tiden frem mot permisjon og underveis i permisjonen. Men husk at en viss fleksibilitet alltid er nødvendig.

**Ønsker du jobbkontakt i permisjonen?** Det er viktig å tenke på at langvarig fravær, uten noe kontakt med bedriften du arbeider i, kan virke karrierehemmende når du kommer tilbake. Undersøk og si ifra om du ønsker å være involvert i prosjekter, følge opp kunder, bli invitert med på sosiale tilstelninger eller sjekke mail slik at arbeidsgiver kan hjelpe deg med å få det til rent praktisk.

**Utnytt mulighetene som ligger i gradert permisjon.** Gradert permisjon hjelper deg til å holde kontakt med arbeidslivet, sikrer karriereutvikling og kan utvide den totale lengden på permisjonen slik at kabalen frem mot barnehageplass går opp.

### ARBEIDSGIVER

Du som arbeidsgiver har et ansvar for å sikre at din arbeidstaker har klare og forutsigbare rammer for hva som er forventet fra begge parter. Studier viser til at arbeidstakere savner mer ordnede forhold rundt jobbkontakt under permisjon. Mange skifter jobb i den perioden. En måte å sikre at du beholder verdifulle ansatte på er ved å følge de opp under graviditet og permisjon. På denne måten kan du avdekke eventuelle behov som måtte oppstå og forsøke å tilrettelegge for det.

**I samarbeid med den ansatte bør du utarbeide en konkret plan.** Her kan dere definere rammene for jobbkontakt under permisjon og hvilken form den skal ha (kun sosiale aktiviteter, holde seg oppdatert på mail, følge opp en kunde eller et prosjekt eller liknende) og hvor stort omfang dette arbeidet skal ha (et par timer i uken, en spesifikk dag og arbeidssted). Husk at det er mye som kan skje under en permisjon, så fleksibilitet er nødvendig. En slik plan må tilbys både mor og far.

**Likestillings- og diskrimineringsombudet har flere nyttige verktøy.** De har gode nettsider hvor du som arbeidsgiver kan avdekke om du er en god leder for arbeidstakere som får barn, en sjekklister for diskriminering, tips til gode løsninger, samt relevante lover og regler:



[ido.no/forebygg/i-arbeidslivet/inspirasjon/](https://ido.no/forebygg/i-arbeidslivet/inspirasjon/)



## UNDER PERMISJONEN



### ARBEIDSTAKER

Ha faglig og sosial kontakt med arbeidsplassen og hold deg oppdatert på jobberelaterte saker. Jobbkontakt kan sikre at du beholder ansvaret og tilknytningen til dine prosjekter og arbeidsområder, men også at arbeidsgiver ikke glemmer deg i forbindelse med tildeling av nye prosjekter, ansvarsområder, stillinger, forfremmelser, etc. Digitale hjelpemidler har gjort kosten med å holde seg oppdatert liten, og det kan gjøre veien tilbake på jobb mye lettere.

Hold deg faglig og sosialt oppdatert – utenfor arbeidsplassen. Det

finnes mye fag- eller karrierepøyll utenfor ditt egen arbeidssted, slik som kurs, fagtidsskrifter eller arrangementer der du møter andre og lærer noe nytt. Studier viser at å pleie dine sosiale forhold er viktig for deg selv personlig og din egen helse, ved at du føler deg verdsatt og får bekrefteelse på din kompetanse.

**Har du fått tilbud om ny jobb og ønsker å si opp i permisjonen?** Dersom du selv sier opp, vil oppsigelsestiden løpe i permisjonen. Pass derfor på at du ikke sier opp før det er permisjon tilsvarende oppsigelsestid igjen.

**Du har rett til å være med i lønnsforhandlingene.** Du har krav på en konkret vurdering av ditt lønnskrav og bli vurdert på samme måte som de andre ansatte i virksomheten. Arbeidsgiver har lov til å legge vekt på innsats, erfaring og opparbeidet kompetanse, men du har krav på å bli vurdert ut fra den perioden du har vært i arbeid. Å utelate arbeidstakere i foreldrepermisjon fra lønnsoppgjør er direkte diskriminerende og ulovlig.

### ARBEIDSGIVER

Pass på å inkludere arbeidstakere som er i permisjon. Sørg for at den ansatte får med seg viktig informasjon om virksomheten, slik som endringer på arbeidsplassen, lønns- og medarbeidersamtaler, samt nyheter knyttet til arbeidstakers avdeling/team.

Inviter arbeidstaker med på sosiale arrangementer, både i og utenfor arbeidstiden – og legg til rette for at hun eller han kan ha med barnet. Studier viser at de sosiale forholdene er svært viktige under permisjonen. De kan også fungere som en uformell informasjonsarena for den ansatte.

Sikre at permisjon ikke utelukker opptjening av bonus, forfremmelser eller andre jobberelaterte goder. Det er diskriminerende, og dermed ulovlig, å utelate

arbeidstakere i foreldrepermisjon fra lønnsoppgjøret. Sørg derfor for at arbeidstakeren beholder muligheten til å opptjene bonus, samt blir vurdert for forfremmelser på lik linje som de som ikke er i permisjon.

Sørg for at tiden etter permisjonen er godt planlagt. Mange kvinner bytter jobb under permisjonen, og studier viser at praktiske forhold er hovedårsaken til dette. Eksempler kan være reisetid, lite fleksible arbeidstider eller en forventning fra andre om at man må være mer hjemme med barnet. Forhør deg med arbeidstaker ca. midtveis i permisjonen om hun eller han har ønsker for arbeidsforholdet etter avsluttet permisjon. Det er ikke nødvendig å tilby redusert stilling dersom arbeidstakeren ønsker mer fleksibilitet. Hjemmekontor på kvelden eller arbeid til/fra jobb kan gjøre samme nytten.



## ETTER PERMISJONEN



### ARBEIDSTAKER

**Planlegg karrieren din fremover.** Hvilke oppgaver, ansvar og erfaringer ønsker du fremover? Lag en karriereplan med klare mål og undersøk hvordan du kan nå dine mål. Snakk med din leder, HR-ansvarlig eller andre som kan hjelpe deg med å nå dine mål.

**Gjør de riktige prioriteringene, men reduser kravene til deg selv.** Dersom du ønsker å satse på karrieren må kanskje sosiale aktiviteter, reising, verv, hobbyer og trening vike i småbarnsfasen. Husk også at alt ikke må være perfekt hele tiden, hverken på jobb eller hjemmebane. Det er helt greit, og kanskje nødvendig,

å ty til ekstra hjelp eller gå for enklere løsninger i hverdagen.

**For mange er økt fleksibilitet nødvendig for å takle work-life balansen.** De fleste yrker i dag krever ikke fysisk tilstedeværelse 8 timer midt på dagen. Vær streng på møtetider: marker deg gjerne som «opptatt» i kalenderen når du må levere/hente i barnehagen. Slik unngår du at andre booker møter når du ikke kan.

**Husk dine juridiske rettigheter!**  
**Ammefri:** På arbeidsplassen har du krav på ammetid, altså inntil en time hver dag med full lønn så lenge barnet er under ett år.

Du bestemmer selv når du skal ha ammefri, så det er mulig å for eksempel gå hjem tidligere hver dag for å amme. **Tilsvarende stilling:** Du har krav om å vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling.

**Går du med ønsker om å gå ned til redusert stilling?** Det kan være forlokkende å gå ned til redusert stilling, men i praksis ser vi at kvinner som går ned i stillingsprosent fremdeles gjør 100% arbeid. Avklar heller muligheter for hjemmekontor på kvelden, alternative arbeidstider eller andre tiltak som øker fleksibiliteten.

### ARBEIDSGIVER

**Sørg for at den ansatte får god nok informasjon ved tilbakekomst.** Enten det er små eller store endringer på arbeidsplassen, bør du ta deg tid til å reintegrere arbeidstakeren. Vis at hun er velkommen tilbake og at du verdsetter hennes kompetanse.

**Avklar raskt nye arbeidsoppgaver, ansvarsområder og den nye arbeidshverdagen.** Det er viktig for den ansatte å vite hvordan arbeidshverdagen vil se ut fremover. Hva endres og hva forblir det samme? Vis at du gir henne trygghet og at dere har de samme forventningene fremover. Her er det også mulighet for å utarbeide en plan for videre utvikling.

**Sørg for at tiden etter permisjonen er godt planlagt, ved å tilrettelegge arbeidshverdagen som gjør det mulig å være arbeidstaker og mor samtidig.** Konkrete tiltak er at møter bør holdes innenfor ordinær arbeidstid, det bør være økt fleksibilitet med å jobbe på kveldstid, i helger og på reisevei.

**Arbeidsgivers forventninger til den ansatte betyr mye.** Like forventninger til mødre og fedre kan bety mye for den ansattes arbeidshverdag og videre karrieremuligheter. Forskning viser at kvinnen som regel tar hovedansvaret hjemme, og ved å forvente likestilling både på arbeidsplassen og på hjemmebane, kommer vi nærmere reell likestilling. Forventer du at pappa henter i barnehagen og er hjemme med sykt barn?





## PERMISJON: FORSKNING OG ARTIKLER

Det finnes mye forskning og studier på hva som skjer med karrieren til de ulike kjønnene i permisjonen og i småbarnsfasen. I alt ser det ut til at barn har en svært stor innvirkning på karrieren, fortrinnsvis hos kvinnen, som oftest tar mest ansvar hjemme. Både permisjonen og tiden etter fødsel har innvirkning på karrieremuligheter, ansvarsområder og lønn. Men få er klar over akkurat hvilke effekter permisjon, forventninger, manglende fleksibilitet og fordeling av ansvarsområder hjemme har på karrieren.



Under har vi samlet noen interessante studier, som illustrerer akkurat hva som skjer i denne perioden, og hvorfor. Du finner flere i den digitale versjonen av verktøykassen, samt hyperlenker, på [econa.no](http://econa.no).

### ØKENDE KJØNNS- FORSKJELLER

Kjønnsforskjellene øker når par får barn. Effekten av barn er ulik for kvinner og menn, og avgjør hvem som får lederjobbene. Både permisjon og omsorgsansvar i småbarnsfasen påvirker sannsynligheten for å bli leder. Kjønnsforskjellen er størst der far har høyere utdanning enn mor.

Kilde: «Children and the gender gap in management» 2017; Hardoy, Schøne & Misje Østbakken

### ULIKE FORVENTNINGER

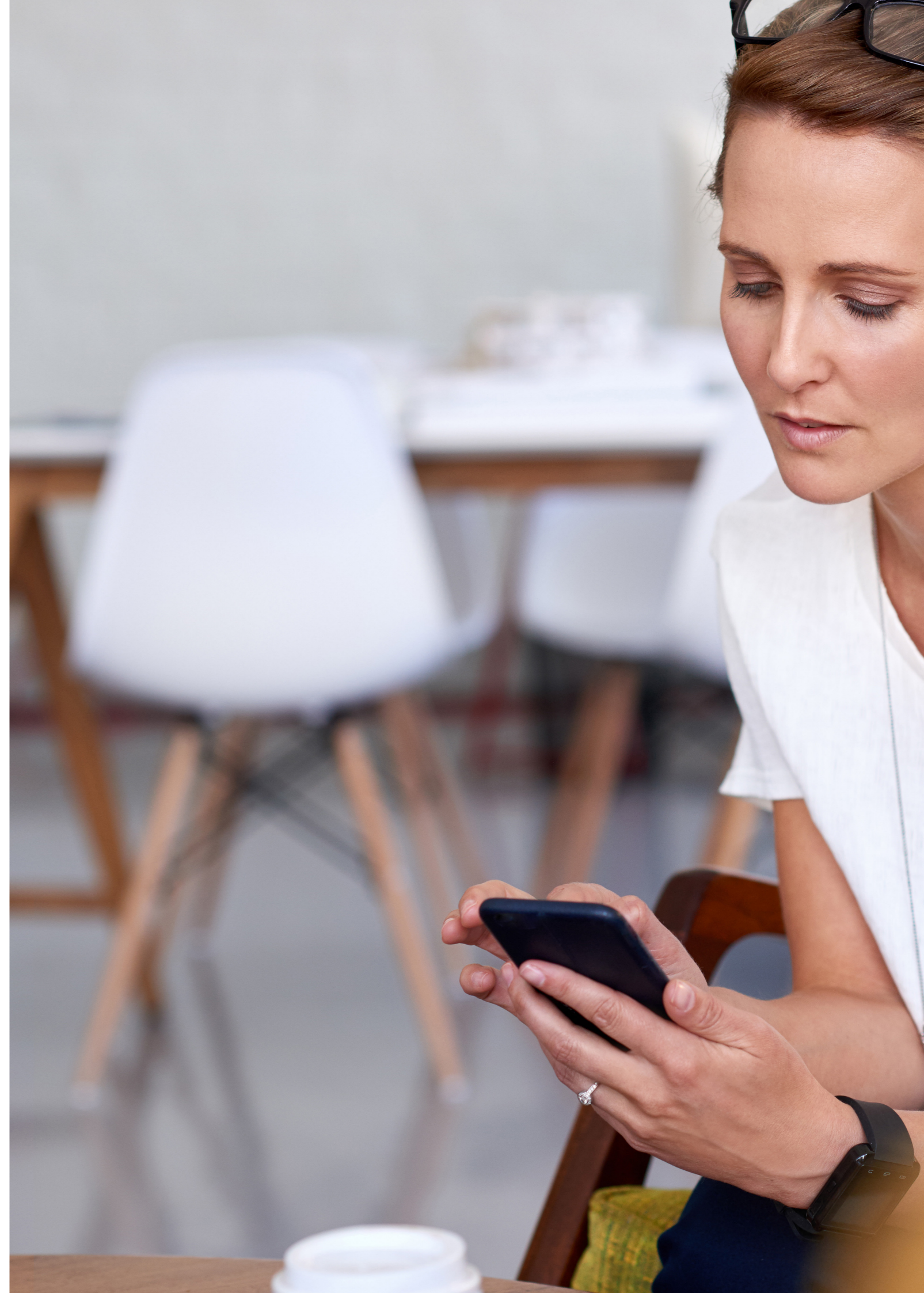
Ulike krav og forventninger fra arbeidsgiver til mor og far i permisjon. Ledere forskjellsbehandler de to kjønnene og forventer som eksempel at småbarnsfedre jobbet og var tilgjengelige under permisjonen, men forventet ikke det samme av småbarnsmødre. Omsorgsansvaret blir først og fremst lagt på mor.

Kilde: «Lederen som forvalter av familiepolitikken – mellom kjønnete normer og virksomhetenes målsettinger» 2018; Tanja Nordberg

### ANSVAR HJEMME

Mor tar størstedelen av ansvaret hjemme, selv hos likestilte, høyt utdannede par. Studien undersøker hvordan karrieren til begge foreldre blir påvirket av at mor tar ansvaret hjemme, også kalt «det tredje skiftet». Den viser også at far tilpasser permisjonen til jobben, og at samfunnet forventer at mor tar hovedansvaret.

Kilde: «Likestilling i det tredje skiftet? Heltidsarbeidende småbarnsforeldres praktisering av familieansvar etter 10 uker med fedrekvote» 2017; Kristine Warhuus Smebys



# STUDENT OG UNG I ARBEID

## TIPS TIL DEG SOM ER STUDENT



Skaff deg ledererfaring tidlig. Begynn gjerne i det små og husk at ledelse kan være så mangt. Under studiene dukker det opp mange muligheter for ledererfaring. De enkleste er å ta ansvar for gruppeprosjekter og tidsfrister, koordinering av arbeid, fordeling av arbeidsoppgaver og lignende. Deltakelse i studentgrupper, organisasjoner, foreninger eller arrangementsgrupper er mer verdifullt. Finn en aktivitet du interesserer deg for og ikke vær redd for å ta ansvar!

### LEDELSE I PRAKSIS

Husk at det finnes ulike typer ledelse og under studietiden har du mulighet til å teste ut hva du liker. Er du flink med mennesker eller liker du tall og struktur? Er du god til å planlegge eller er du en mer kreativ sjel? Personalledelse, økonomisk ledelse, strategisk planlegging og kreativ ledelse er bare noen eksempler på ledelse i praksis. Ved å utfordre deg selv til å teste ut litt forskjellig får du bedre kjennskap til hva du er god på og kanskje også hva du ønsker å gå videre med.

### VÆR BEVISST

Bruk god tid til å sette deg inn i mulighetene studiet ditt gir deg. Vær bevisst og strategisk i valg av fag, studieretning, fordypningsemner og oppgaver. Hvilke typer jobber kan du få? Hva slags kompetanse, fag eller erfaringer trenger du for å få drømmejobben din? Er det noen kvalifikasjoner drømmejobbene etterspør som du kan få under studiet? Ved å bruke god tid på å undersøke muligheter og innhente informasjon om jobbmarkedet, kan du forme studiet ditt mot de jobbene du kan tenke deg i etterkant. Snakk gjerne med noen som har "drømmejobben" om hva du bør velge.

## TIPS TIL DEG SOM ER UNG I ARBEID

Undersøk hvilke muligheter og fremtidsutsikter du har i jobben. Karriereutvikling og at jobben er faglig utfordrende er ofte viktige faktorer unge oppgir når de søker jobb.

Vis at du tar ansvar på arbeidsplassen, ta de ledererfaringene som dukker opp og gjør deg selv synlig. Å være ung og ny på en arbeidsplass gir deg mulighet til å fremme nyskapende og fremtidsrettede synspunkt.

Tenk litt på hva du vil med karrieren fremover og kommuniser dette til lederen din. Har du et ønske om mer ansvar, ledererfaring eller andre arbeidsoppgaver, er det viktig at arbeidsgiver vet om det.

Ikke vær redd for å skifte jobb hvis du ikke får ønsket progresjon. Hvis du har undersøkt mulighetene for egen karriereutvikling, kommunisert disse til leder og fulgt opp over en tidsperiode, uten at noen ting har endret seg, er det kanskje på tide å se etter en annen jobb.

Skaff deg linjeerfaring og resultatansvar. I de aller fleste toppjobber er resultatansvar en nødvendig erfaring for å kunne inneha det øverste lederansvaret. Dette blir også kalt operativ erfaring eller linjeleder-erfaring, altså at stillingen din er direkte knyttet til resultatet for hele bedriften.

Skaff deg en mentor. Flere av lederne vi har snakket med, er klare på at de har fått god hjelp av en mentor eller en person de har spurt om råd gjennom karrieren. Disse finner du enten via studiene (slik som en masterveileder), internt i jobben eller gjennom ulike mentorprogram.

Bygg et bredt nettverk, som du kan få bruk for senere i karrieren. Foruten jobben og tidligere studier, er det lurt å utvide nettverket sitt til folk som tilhører din yrkesgruppe eller som har de jobbene du gjerne vil ha. Bruk LinkedIn aktivt, men meld deg også på fysiske samlinger eller konferanser der du kan møte spennende personer.



# LEDER

## FRA LEDER TIL TOPPLEDER

Vis frem dine resultater og kompetanse for å komme helt til toppen. Ønsker du deg jobben som toppleder må du være uredd og tørre å vise frem resultater fra eget arbeid, og da må det vises til hvordan dine resultater bidrar til å påvirke bedrif-

tens overordnede mål/bunnlinje/topplinje. Det hjelper ikke å generere resultater om det ikke påvirker bedriften positivt, eller oppleves irrelevant. Våg å ta plass og snakke høyt og ikke minst spille andre gode.

## NÅ HAR DU SELV ET ANSVAR

Du har et ansvar for å sikre mangfold i egen bedrift. Det innebærer at det i kompetansepoolen under deg finnes kompetente mennesker av begge kjønn som vil sikre mangfold den dagen du selv går av, eller når de ansatte søker seg til andre stillinger.

Skal næringslivet også i fremtiden være bærekraftig og konkurransedyktig må du sørge for at de som kommer etter deg, eller som skal ta topplederjobber i andre bedrifter har den riktige kompetansen og profilen.



## WORK/LIFE BALANCE SOM LEDER

Vær oppmerksom på nye prioriteringer. De aller fleste ledere får barn, og kjenner godt på at døgnnet har for få timer til å få gjort alt man skulle gjort. Er ambisjonen å fortsette å være leder eller å klatre til å bli toppleder, må man være bevisst hvilke prioriteringer man gjør. Det å skulle prestere godt som leder, levere gode resultater og strategisk plassere seg for nye oppgaver innebærer mye jobbing.

Be om mer fleksibilitet fra arbeidsgiver. Det er også en ny erfaring at man har mindre kontroll over egen tid på jobb. Tiden da barna er små er preget av at man er bundet til tider for blant annet henting og levering i barnehage/skole. Vær tydelig med arbeidsgiver på hvordan og når du kan arbeide, og ikke minst fremhev resultatene i jobben din. Mange arbeidsgivere er fleksible på arbeidstid om de ser at det leveres gode resultater.

Frigi tid og krefter der det er mulig. Mange opplever at noen gjøremål i hjemmet stjeler unødvendig tid som kunne vært brukt til å jobbe eller være med barna. Her følger en liste over ting man kan vurdere å betale for som vil friggi tid:

- ✓ Robotstøvsuger
- ✓ Vaskehjelp
- ✓ Matkasser og hjemlevering av mat (finnes i ulike prisklasser)
- ✓ Finn gode barnevakter (familie og/eller venner) som for eksempel kan følge opp barna en fast dag i uken
- ✓ Kjøp ferdiglagd mat og kaker til bursdager og andre tilstelninger
- ✓ Aksepter at huset ikke alltid ser rent og pent ut
- ✓ Venninnekvelder, jente/gutteturer må kanskje vike i en periode av livet hvor man ønsker å satse på jobben. Vær tydelig overfor vennene dine på hvorfor du tar de valgene du tar

# ECONAS KARRIERESENER

Econa ønsker å være en livslang karrierepartner for våre medlemmer, fra studenter og nyutdannede til godt erfarne, både i privat og offentlig sektor. På nettsiden finner du alle faglige og økonomiske fordeler, men de mest relevante medlemsgodene for karriereutvikling har vi listet opp under.



## KURS OG ARRANGEMENTER

Econa arrangerer både faglige og sosiale kurs og arrangementer hele året, spredt på forskjellige steder. Mange av disse gir korte, faglige påfyll der du får møte andre medlemmer og bygge nettverk. Dessuten arrangerer Karrieresenteret også rådgivning og karrierkurs i grupper, blant annet LinkedIn-kurs.



## LØNNSSTATISTIKK OG LØNSKALKULATOR

Econas årlige og omfattende lønnsstatistikk samler data fra medlemmer i ulike yrker, bransjer og sektorer. Statistikken er et verktøy for å sammenlikne din lønn med andre i liknende karrieresituasjon som deg. Lønnskalkulatoren gjør det enda enklere å bruke statistikken og finne frem til de riktige tallene.



## ECONAS MENTORPROGRAM

Econa Mentor er et landsdekkende mentorprogram som strekker seg over et år. Mentor og adept jobber med en konkret ambisjon, utfordring eller problemstilling i karrieren til adepten. Dere møtes ca. 12-14 ganger i løpet av mentorperioden.



## CV- OG SØKNADSHJELP

Mange synes det kan være vanskelig å skrive en god CV og søknad, særlig når det finnes et hav av råd. Vi tilbyr evaluering av både CV og søknad, og har gode tips til hvordan disse viktige dokumentene kan være inngangsportalen til en ny jobb.



## GJENNOMLESNING AV ARBEIDSKONTRAKT

Arbeidskontrakten setter rammene for dine rettigheter som arbeidstaker og arbeidsgivers styringsrett i et arbeidsforhold. Når du får tilbud om en ny jobb kan du sende inn arbeidskontrakten for en sjekk hos våre jurister før du signerer.



## INDIVIDUELL KARRIERERÅDGIVNING

En karrieresamtale kan passe til alle faser i karrieren din, enten du er nyutdannet, arbeidssøkende eller har vært i arbeidslivet en stund. De passer for deg som ønsker å ta grep om din karriere og ønsker en karrieresjekk, ofte i forbindelse med ønske om en ny jobbsituasjon.

## KVINNER OG TOPPLEDELSE PODCAST

Hvorfor er det så få kvinner i topplederstillinger og hvordan gjøre noe med det? Heidi og Jelena inviterer eminente gjester til diskusjon! Du får høre deres beste tips til å nå toppen, hvordan man kan takle et hektisk jobb- og familieliv, samt hvilke tiltak som kan vippe kjønnsbalansen i riktig retning. Finnes på alle podcast-apper.

## FORSKNINGS-SAMARBEID MED CORE

Hvilke idealer, holdninger og karriereutvikling har kvinnelige og mannlige økonomer? Sammen med CORE har vi satt i gang et omfattende forsknings-samarbeid, der vi håper å avdekke ulikheter i preferanser og forventninger knyttet til karriere og familieliv. Resultatene kommer i mars 2020.

## FAST SPALTE I FAGTIDSSKRIFTET MAGMA

I Magma vil vi vise frem gode rollemodeller som forteller om sin karrierevei, og deler av sine erfaringer til hvordan flere kvinner kan komme i lederposisjoner. Spalten skal inspirere og engasjere! Alt innhold er gratis og tilgjengelig på [magma.no](http://magma.no)

## KONTAKTINFO

---



Rosenkrantz' gate 22  
Postboks 1869 Vika  
N-0124 Oslo



22 82 80 00



post@econa.no

[econa.no](https://www.econa.no)

