

Karrieresporene afsættes tidligt i livet

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*

Så ligger resultatet af undersøgelsen om karrierespor. Tak til alle der har deltaget og svare på spørgeskemaet. Formålet med undersøgelsen har været at afdække, om vi rent faktisk, gennem de valg vi allerede tidligt i livet træffer, kommer til at lægge sporene for vores karriere. 567 har deltaget i undersøgelsen.

Undersøgelsen har bl.a. søgt svar på følgende spørgsmål:

- 1) Kan man forudse, hvem der bliver direktør?
- 2) Betyder aftjent værnepligt noget for din karriere?
- 3) Gavnes karrieren af en militær baggrund?
- 4) Kører mænd og kvinder på de samme karrierespor?
- 5) Er spejder den sikre vej til ledelse?
- 6) Har det betydning for din karriere, om du har siddet i elevrådet?
- 7) Gavner frivilligt arbejde din karriere?

Resultatet har været overraskende. Jeg har både fået afkræftet nogle antagelser men har også fået bekræftet nogle. Derudover er der kommet nogle uventede resultater. I det følgende vil jeg give et kort svar på ovenstående spørgsmål og herefter kommer med mere detaljerede analyser, for dem der måtte have interesse for at gå et spadestik dybere.

1) Kan man forudse, hvem der bliver direktør?

Der er heldigvis ikke kun en vej til at blive direktør. Men når det er sagt, så er der alligevel nogle træk, der går igen blandt deltagerne på direktørniveau. Udover at have gået til fodbold og spejder, er der markant flere på direktørniveau, der har spillet badminton og tennis. Der er ligeledes flere på direktørniveau, der har aftjent deres værnepligt eller haft en egentlig militær karriere. Der er markant flere, der har en baggrund som frivillig træner eller instruktør. Over halvdelen har bevidst gået efter at blive ledere og angiver selv, at de er blevet ledere for at få indflydelse. Man kan sige, at de på et tidligt tidspunkt har valgt ledelse til og har skaffet sig mulighed for at prøve det af.

Forudse hvem der bliver direktør kan man altså ikke direkte, men har man den ovenfor beskrevne baggrund, så ligner man dem, der er direktører i dag.

2) Betyder aftjent værnepligt noget for din karriere?

Ja det ser ud til, at aftjening af værnepligt har en betydning for den efterfølgende karriere. For det første tyder det på, at værnepligten er med til at danne en som menneske. Undersøgelsen viser, at de mænd, der har aftjent værnepligt er mere tilbøjelige til at involvere sig i samarbejdsudvalg på arbejdspladsen og i forældrebestyrelser end øvrige.

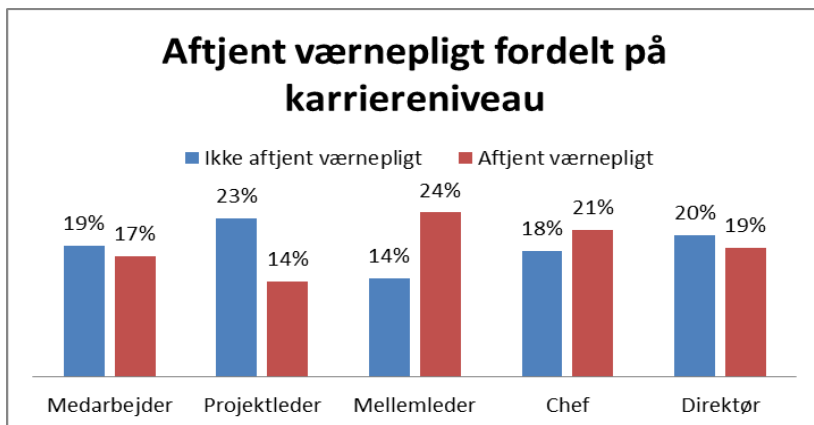
For det andet viser undersøgelsen, at mænd, der har aftjent værnepligt, tilsyneladende er mere tilbøjelige til at få en lederkarrieren end mænd, der ikke har aftjent værnepligt. Af deltagerne i undersøgelsen sidder 2 ud af 3 mænd, der har aftjent værnepligt i dag i lederstillinger mod kun godt halvdelen af de mænd, der ikke har aftjent værnepligt.



Susanne Teglkamp

er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun sidder i bestyrelsen for Tænk tanken Atlantsammenslutningen og er ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger.



Figuren viser mandlige deltagere, der ikke har aftjent værnepligt sammenholdt med mandlige deltagere, der har aftjent værnepligt fordelt på de enkelte karriereniveauer.

3) Gavnes karrieren af en militær baggrund?

Ja den militære baggrund giver et godt afsæt, hvis man efterfølgende vil gå ledervejen uden for forsvaret. Med militær baggrund menes udover aftjent værnepligt, uddannelse og tjeneste som befalingsmand, officer og reserveofficer. Af deltagere i undersøgelsen med en militær baggrund sidder 2 ud af 3 i en lederstilling mod kun godt halvdelen, som ikke har en militær baggrund. På direktørniveau bliver denne forskel endnu større, idet hver 4. med en militær baggrund i en direktørstilling mod kun hver 10. deltager uden en militær baggrund.

4) Kører mænd og kvinder på de samme karrierespor?

Nej der er noget, der tyder på, at mænd og kvinder bevæger sig ad nogle forskellige karrierespor. Mænd og kvinder går til forskellige sportsaktiviteter, de engagerer sig på forskellige områder i det frivillige arbejde og i tillidshverv.

I grove træk går mænd til fodbold og bliver frivillige trænere og instruktører, mens kvinder går til gymnastik og svømning og lægger deres frivillige engagement i forhold til deltagelse i forældrebestyrelserne på daginstitutioner og skoler. Man kan sige, at mænd øver sig på lederrollen som frivillig træner/instruktører, hvorimod kvinder i større omfang henter deres erfaringer fra mere kollektive ledelsesformer så som forældrebestyrelser på daginstitutioner og skoler. Dertil er der også en signifikant forskel i forhold til, hvad der driver kønnene til at gå ledervejen. Hver 2. mandlig leder har været drevet af ønsket om større indflydelse, hvor det tilsvarende kun har drevet hver 3. af de kvindelige ledere.

Disse forskellige karrierespor, kan være noget af forklaringen på, at langt færre kvinder når helt tops på direktør og bestyrelsesniveau. Anden forskning har vist, at vi på det ubevidste plan er tilbøjelige til at ansætte nogle, der ligner os selv. Vi spejler os måske ikke så meget i kønnet som i det at have samme referenceramme. Når mange af dem, der i dag sidder på de øverste karriereniveauer er mænd og derfor har det mandlige karrierespor, så vil de også på det ubevidste plan finde fælles referenceramme med andre mænd.

Personligt kan jeg supplere med, at jeg selv har oplevet, hvordan min baggrund som reserveofficer har gjort det meget nemmere at få taletid hos topchefer – alene fordi vi ofte har den samme baggrund – altså har fulgt det samme karrierespor og derfor taler samme sprog.

Skal vi have mere diversitet i ledelserne – og det kan kun anbefales – skal vi derfor have en langt større bevidsthed om vores valg, når vi rekrutterer. Vi skal bevidst udfordre os selv i forhold til diversitet og se ud over kandidater, der har kørt samme karrierespor, som os selv.

5) Er spejder den sikre vej til ledelse?

Det har været min antagelse, at spejderbevægelsen producerede ledere. Den antagelse holder ikke. Knap halvdelen af alle deltagere i undersøgelsen har gået til spejder. Uanset hvilket karriereniveau deltagerne befinder sig på i dag, har knap halvdelen gået til spejder. Der er således ikke flere på ledelsesniveau, der har en baggrund som spejder end der er på medarbejderniveau.

6) Har det betydning for din karriere, om du har siddet i elevrådet?

Deltagelse i elevrådsarbejdet afspejler sig ikke direkte i karrieren, da der er stort set lige mange med baggrund fra elevrådsarbejdet uanset hvilket karriereniveau, de befinder sig på. Til gengæld er der noget, der tyder på, at elevrådsarbejdet for det enkelte kan have en betydning for de efterfølgende karrierevalg. En tredjedel af deltagerne har siddet i elevrådet og ud af dem sidder godt halvdelen i lederstillinger i dag. Der er således indikationer på, at deltagelse i elevrådsarbejdet kan give smag for senere i karrieren at tage ansvar og for at få indflydelse gennem direkte ledelse.

7) Gavner frivilligt arbejde din karriere?

Der er ikke i sig selv klare indikationer på, at forskellige former for frivilligt lægger sporene til en karriere. Men der er dog indikationer på, at frivilligt arbejde har en vis betydning.

På direktørniveau ser det ud til at frivilligt har haft betydning. Således er der flere af deltagerne, der på et tidspunkt været frivillig træner/instruktører end deltagerne på de øvrige karriereniveauer. Det kan godt være en indikation på, at man som frivillig træner på et tidligt tidspunkt har taget ansvar og fået prøvet lederrollen af. Tilsvarende er andelen af chefer, der har været medlem af forældrebestyrelsen på daginstitution og skoler væsentlig større end andelen på de øvrige karriereniveauer.

Du kan hente hele rapporten her:

https://teglkamp.dk/Karrierespor_laegges_tidligt_i_livet_rapport.pdf

Kører din karriere på skinner?

Er du på den rigtige hylde og hvordan ser din hylde ud? Vil du gerne blive mere klar på, hvad du vil med din karriere? Så kan det være en god idé at sparre med en person, som ikke er en del af din hverdag.

Teglkamp & Co. tilbyder karriererådgivning på timebasis eller et på forhånd tilrettelagt forløb på i alt 5 timer.

Læs mere her: <http://www.teglkamp.dk/Karriereudvikling.pdf>

