

Stjórnendaleit og forstjóraráðningar: „Það skiptir miklu máli að fjölbreytnin sé til staðar bæði í aldri og kyni“

Þóra H Christiansen Ásta Dís Óladóttir Hrefna Guðmundsdóttir
Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands Þjóðarspejillinn 2024

[Genderequality.hi.is](https://genderequality.hi.is)

Ráðgjafar í stjórnendaleit



- **Forstjórastöður sjaldan auglýstar**
(Cappelli & Hamori, 2014)
- **Leit, mat og val kandídata**
(Coverdill & Finlay, 2017)
- **Þríhliða trúnaðarsamband - hagsmunir og umboð**
(Baldo o.fl., 2019; Jensen & Meckling, 1976)
- **Valdastaða ráðgjafa - Hliðverðir**
(Doldor o.fl., 2016; Faulconbridge o.fl., 2009; Peltokorpi, 2023)
- **Kynjahalli**
(Fernandez-Mateo & Fernandez, 2016; Holgersson, 2013; Meriläinen o.fl., 2015; Tienari o.fl., 2013; Yan o.fl., 2022)

Markmið og aðferð



Viðhorf ráðgjafa til:

- 1) hlutverks þeirra og ábyrgðar í stjórnendaleit og ráðningarferli forstjóra
- 2) hvernig þeir upplifa sinn þátt í kynjahallanum á forstjórastöðum

Viðtöl við átta reynslumikla sérfræðinga í stjórnendaleit, karla og konur. Vísun til þeirra í karlkyni

Greining með NVivo 14, aðferð grundaðrar kenningar

Hlutverk og ábyrgð

Finna hæfasta einstaklinginn

Finna og velja nöfn á lista

Nýta tengslanet og LinkedIn

Kynna ný og þekkt nöfn

Auka fjölbreytileikann

Stuðla að jöfnu kynjahlutfalli

Byggja upp og styðja konur

Opna ferlið með auglýsingu

Framlag og ályktanir



- Rannsóknin varpar ljósi á hvernig ráðningarferli sem virðist hlutlaust getur í raun viðhaldið kynjahalla vegna karllægra viðmiða í mati á hæfni og leiðtoga hæfileikum.
- Sjónarhorn umboðskenningar dregur fram tvíþætt hlutverk ráðgjafa: Annars vegar að þjóna hagsmunum fyrirtækja og hins vegar að stuðla að fjölbreytileika og jafnrétti.
- Ráðgjafar benda á stjórnir, en hafa áhrif á ráðningarferli með vali á kandídötum.
- Meðvitund þeirra um kynjajafnvægi og fjölbreytni er lykilatriði til að draga úr kynjahalla.
- **Ráðgjafar:** setja sér markmið um jafnvægi í kynjahlutföllum og auka sýnileika kvenna með markvissri leiðsögn og stuðningi.
- **Fyrirtæki/stjórnir:** endurskoða viðmið um hæfniskröfur og nýta auglýsingar til að auka fjölbreytileika í umsóknum.
- **Stjórnvöld:** setja reglur sem stuðla að gagnsæi í ráðningum og jafnrétti, t.d. með kynjakvóta á framkvæmdastjórastöður eða kvaðir á að greina frá kynjahlutfalli í ráðningarferlum.
- **Einstaklingar:** nýta LinkedIn og aðra samfélagsmiðla til að koma hæfni sinni og reynslu á framfæri.



Takk fyrir áheyrnina!

Þóra H Christiansen thc@hi.is Ásta Dís Óladóttir astadis@hi.is Hrefna Guðmundsdóttir hrg89@hi.is
genderequality.hi.is