

# Headhunting Kvinder og ledelse

Headhunting – både internt i virksomheden og gennem headhunterfirmaer - er ofte en sikker og effektiv metode til at sikre sig gode og kvalificerede lederkandidater. Virksomhederne kan selv og gennem deres headhuntere sikre, at der bliver præsenteret både kvalificerede kvinder og mænd på kandidatlisterne til ledelse.

## Gode råd til virksomhederne:

### **1. Markedsfør internt og eksternt, at virksomheden aktivt søger kvindelige topledere**

Meld klart ud over for medarbejdere og ledere internt og overfor konkurrenter og presse, at virksomheden arbejder på at rekruttere dygtige kvindelige topledere.

### **2. Anvend intern headhunting**

Headhunt de kvinder, som I opfatter som ledertalenter på alle niveauer. Vent ikke på at kvinderne selv søger stillingerne. Hvis de ikke har søgt et oplagt job, så giv dem en opfordring til at søge. Vær sikker på, at I plejer og fastholder talenterne.

### **3. Giv kandidaten tid til at overveje et tilbud**

Hvis kvinden siger nej til et jobtilbud, giv hende tid til at overveje tilbuddet. Vær åben og fleksibel i forhandlinger og giv kandidaten mulighed for at foreslå ændringer til jobindhold og vilkår. Måske kan en dialog om indholdet i tilbuddet ændre nej'et til et ja. Vær ikke bundet af hvordan jobbeskrivelser "plejer" at være sammensat, men vær opmærksom på at bygge på de individuelle styrker.

### **4. Stil krav til rekrutteringsfirmaerne**

Bed firmaet komme med en liste som indeholder både kvinder og mænd og tag ikke et nej for gode varer.

### **5. Afhold kompetence- og erfaringsbaserede jobinterview**

Forskning viser, at nogle kvinder får mindre taletid til jobinterviews. Vær sikker på at der bruges en interviewteknik i jobsamtaler der sikrer, at kvindelige kandidaters kompetence og erfaringer kommer frem.

### **6. Brug personlighedstests eller dybdeinterview**

Personlighedstest kan være en god måde at få startet en grundig dialog om kandidatens professionelle kompetencer, motivation og personlighedstræk. Det kan sætte fokus på job og kompetencer og fjerne fokus fra privatlivet.

**7. Opsøg headhunterne der har ekspertise i at finde både kvindelige og mandlige ledere**  
Stil krav til headhunterne om, at de har faglig viden fra undersøgelser og forskning om køn og ledelse og viden om faldgruber ved rekruttering af kvindelige topledere. Stil krav til headhunterne om at aflevere kønsopdelt statistik på deres seneste toplederansættelser. Stil krav om at de har uddannet sig i kompetence- og erfaringsbaserede jobinterview.

**8. Markedsfør virksomheden over for netværk af karrierekvinder**

Hold møder for kvindelige talenter og dyrk eksterne netværk af kvinder og mænd, så virksomheden hele tiden har en gruppe kvindelige kandidater, som kan kontaktes, hvis der skulle blive ledige lederstillinger.

**Gode råd til kvinder, der ønsker at komme på banen til en toplederstilling**

**1. Bliv skrevet op i konsulentfirmaernes databaser**

En stor del af den første kontakt omkring jobskift foregår via Internettet, hvor nogle virksomheder vælger at hente kandidaters CV i CV-banker. Hvis man ikke bliver kontaktet i løbet af en periode, bør man revidere sine oplysninger eller kontakte headhunterfirmaet for at få hjælp.

**2. Kvantitet og kvalitet hænger sammen**

Det er vigtigt at finde de rigtige headhuntere inden for din branche/niveau. Spørg dit netværk hvilke virksomheder, som er relevante. Det er altafgørende, at du har nogle andre i dit netværk, som du kan tale karriere med, så du kan finde ud af, hvem der er relevant for dig. Tag hellere for mange kontakter end for få, da jobmarkedet og mulighederne oftest er større end den enkelte forestiller sig.

**3. Kontakt headhunterne**

Kontakt headhunterfirmaerne direkte og tal med en konsulent om hvilke muligheder, han/hun ser som næste karrieretrin for dig. Headhunterne kontakter typisk personer, de har kendskab til i forvejen, når de skal finde kandidater til ledige lederjobs. Tag en bred kontakt til de headhunterfirmaer, som formidler jobs inden for din branche. Bed om at få et møde med headhunterne.

**4. Fortæl headhunteren om dine ambitioner**

Informér headhunteren om hvilke typer af job du er interesseret i og undersøg om det er realistisk at satse på netop disse jobs. Headhuntere er ramt af de samme fordomme, som nogle, eksempelvis at nogle kvinder ikke er interesserede i at søge lederstillinger eller at de ikke ønsker at arbejde så meget som mænd.

**5. Sig ja til en samtale – og tænk dig om**

Nogle oplever det illoyalt at gå til en samtale, når de ikke er ved at forlade deres job. Headhuntere er diskrete mennesker, og dem kan man normalt roligt tale med om nye karrieremuligheder. En samtale med en headhunter giver en god viden om markedet og muligheder for jobs generelt. Sig derfor ja til en samtale.

## **6. Beskriv dine faglige og ledelsesmæssige kompetencer og erfaringer**

Når du går fra en samtale med en headhunter, skal du have præsenteret dine erfaringer og kompetencer så detaljeret, at du er sikker på, at du har givet dem et korrekt billede af dine lederevner. Fortæl, hvordan du har håndteret vanskelige sager, hvilke mål du har nået og hvordan du har nået dem. Vær sikker på, at de har fået et klart indtryk af din adfærd, din viden og din evne til at reflektere over det du gør. Undgå at undervurdere sig selv og sine evner.

## **7. Gør opmærksom på andre interessante kvindelige kandidater over for headhunterne**

Væn dig til altid at nævne en kvinde du kender, som du mener, vil være oplagt til en ledende position. Læg mærke til, at jo flere gange hendes navn er blevet nævnt, des oftere bliver hun også omtalt af andre som en kandidat til en post. Det er en måde at gøre det almindeligt at tale om kvindenavne og ikke kun mandenavne til topposter. Det kan også gavne dig.

## **8. Meld dig på banen**

Hvis du har lyst til et topjob i den virksomhed, du arbejder i, så gør din chef og din chefs chef tydeligt opmærksom på dine ambitioner. Tag ansvar, vær synlig og meld dig med gode forslag til virksomhedens udvikling. Tag selv initiativ til at blive udpeget til projektgrupper og andre sammenhænge, hvor du har mulighed for at vise, hvad du kan.