

Man ska inte skylla ifrån sig

Höstens seminarium inleds av Gunilla Arhén, grundare och VD för Ruter Dam. Hon menar att de kvinnliga cheferna blir fler framöver.

Tänk om politikerna kunde lagstifta om medborgarnas känslor, vanor och värderingar. Så mycket enklare livet skulle vara då – för lagstiftare och samhälle. Då kunde man bestämma att från och med den 1 januari år 2000 ska jämställdhet råda i hem och arbetsliv och vi människor skulle inrätta oss efter det. Plötsligt skulle hälften av cheferna vara kvinnor och barnledigheten delas av båda föräldrarna.

Seminarium/Könskamp 1

Varför dröjer det så länge att skapa det samhälle som majoriteten säger att de vill ha? Varför är vi inte så moderna som vi tror? Problemet handlar just om våra vanor och värderingar – de basvärden som grundläggs hos varje människa i unga år. Det spelar ingen roll vad vi säger. Det enda som gills är vad vi gör, hur vi betar oss. Majoriteten unga människor är än idag jämställda till den dag första barnet kommer. Då brukar mamman ta huvudansvar och pappan hjälpa till. En förändring är på väg med större inflytande för pappor, men det går långsamt. Är det då något att förundra sig över, att det även i arbetslivet går långsamt med förändringar på detta område, även om det har hänt mycket för kvinnor under 1900-talet?

Kvinnlig tuffhet

I mitt arbete lär jag känna många kompetenta kvinnliga chefer. Idag är en ny generation kvinnor ute i arbetslivet. De klarar att kombinera kvinnlighet med chefskap. De första kvinnliga cheferna var ofta tuffare än männen, antagligen ett utslag av konkurrens. Det



Kvinnor och makt. Kristina Persson är landshövding i Jämtland och chef för kvinnomaktutredningen. Hon är en av de nya kvinnliga chefer som Gunilla Arhén ser som föredömen.

var bara de råkarta som överlevde i dåtidens företagsledning.

De kvinnor som lyckas i sina chefsroller är gifta med jämställda män som tar halva ansvaret för barn och familj. De har ofta pigga mammor eller svärmödrar som ställer upp gratis när det kniper med oväntade problem eller sjuka barn och de känner stöd av sina chefer. Många köper tjänster, även om det skattemässigt är dyrt. Det här är basförutsättningar för att kvinnor ska kunna arbeta stenhårt på karriären och samtidigt må bra som människor och hinna umgås och prata med make och barn.

Även om antalet kvinnliga chefer ökar, finns det fortfarande få på de tyngsta nivåerna. Samhället, eller vi människor som lever och verkar i dagens Sverige, är fortfarande ovana att möta kvinnlig makt. Hur många av oss tänker: "ah, hon där är nog chef", om vi ser en välklädd kvinna på ett hotell?

När kvinnliga chefer träffar affärsbekanta för första gången brukar de förutsätta att en av de manliga medarbetarna är chef. Jag hör otaliga exempel på detta.

Kvinnliga chefer kan berättia om svärmödrar som bekyrrar sig när deras söner ska gifta sig med en karriärkvinna. De är oroliga att so-

nen inte ska få tillräcklig service och undrar hur det ska det gå för kommande barnbarn. I ett fall satt svärmor svartklädd i sorgfull under vigselakten i kyrkan. Det hände för bara några år sedan.

Topparna saknas

I seklets början fanns det fullt av yttre problem för kvinnor som inte var myndiga, inte hade rösträtt, inte fick studera och inte fick arbeta. Först år 1950 blev kvinnor förmyndare till sina egna barn. Så visst har utvecklingen gått framåt. Tack vare liberala kvinnor och män som gick i bräsch för förändringar och lagstiftning har Sverige blivit världens mest jämställda land vad gäller antalet kvinnor som förvärsarbetar. Men vi är absolut inte bäst när det gäller antalet kvinnliga chefer på toppnivå. Viljan är god, men människors vanor, värderingar och rådslor för det okända sätter käppar i hjulet för utvecklingen.

Också vi kvinnor som kollektivt har en del att träna på för att komma vidare. Vi måste bli bättre på att stötta våra kvinnliga medsystrar, något som inte alltid är fallet idag. Kvinnliga medarbetare har ibland en orealistisk bild av hur en kvinnlig chef bör vara. De förvän-

tar sig, antagligen omedvetet, att hon ska vara som en känslös mamma som ser och bryr sig om sina medarbetare lite extra. Samtidigt lever vi i en tid när krav och internationell konkurrens leder till att företagen slimar och bantar verksamheten. Färre människor ska klara mer jobb. Det är tufft för alla chefer att leverera resultat i sådana tider och extra svårt för kvinnliga chefer om de förväntas vara mer ömhudade än sina manliga kollegor.

Kvinnor och avund

Jag brukar ibland tala på temat Konkurrens, Avund och Systemskap, eftersom det är viktigt att vi kvinnor blir bättre på att konkurrera och ta för oss och lär oss att leva i en ibland orättvis värld. Det är bättre att glädja sig med de kvinnor som går i täten än att vara avundsjuk på deras framgångar. Systemskap och kvinnlig samverkan i affärsmässiga former är nödvändig för att kvinnor ska nå vidare. Därför arbetar vi bland annat med sådana frågor inom chefsprogrammet Ruter Dam.

En del kvinnor skyller lite världslost olika arbetsmässiga problem på männen, utan att specificera var deras skuld ligger. Man kan aldrig skylla ifrån sig på andra utan att fundera över vilken roll man själv spelar i sammanhanget. I Sverige idag kan de flesta påverka sin situation genom att arbeta hårt och utbilda sig. Då går det att välja företaget, välja chef och i det privata även välja en jämställd man. Min erfarenhet är att de kvinnor som lyckas som chefer inte gräver ned

sig i problem utan väljer att se möjligheter. En tycker att det är "korkat att kokettera med sitt dåliga samvete. Gör något åt problemet i stället", är denna chefs uttryckliga råd till sina medsystrar.

Kvotering impopulär

Nästan alla kvinnor jag träffar tycker genuint illa om att bli kvoterade till chefsjobb eller styrelseposter. De vill bli valda för att de har rätt erfarenhet och kompetens. Med den snabba utveckling som råder borde företagen söka större mångfald i högsta ledningen eftersom det är ekonomiskt lönsamt. Vad är det som säger att 60-åriga män i styrelser och ledningar ensamma kan förutspå morgondagens företag och konsumenter. De är inte dummare än att de inser företagets bästa. Pengars makt är inte att förakta.

Det är bättre att glädja sig med de kvinnor som går i täten än att vara avundsjuk på deras framgångar.

Vem har sagt att livet ska vara lätt? Vi får alla vara öppna för nytänkande. Möten mellan generationer och olika människor i form av mentorskap och affärsmässiga nätverk är bra vägar att utvecklas. Kvinnor måste våga flytta fram positionerna, tacka ja till jobb och större ansvar samtidigt som de bejaktar sin kvinnlighet. Samtidigt har jag förståelse för den manliga oron att eventuellt bli förbisprungna av kvinnor. Den som har varit van att ha en viss roll och ett visst inflytande släpper inte den utan att slåss.

Företagen har allt att vinna på fler kvinnliga chefer, eftersom mångfalden består av både kvinnor och män i olika roller och konstellationer. Kvinnor är konsumenter, medarbetare och aktieägare. Det är en spännande förändring som pågår och det roliga är att vi lever mitt i den. Men visst skulle det vara enklare om det gick att lagstifta om känslor, vanor och värderingar.

GUNILLA ARHÉN

gunilla.arhen@ruterdam.se

Regelnissarna och lärarbristen

Det finns lärare. Men det finns också hinder för att ta dem i bruk, påpekar Folke Schimanski.

Margareta Norlin pekade i Finanstidningen den 5 oktober på hur immigratungdomar hindras från att integreras i samhället genom att skolan inte kan ge dem den utbildning som de måste ha.

Debatt

Men det handlar inte bara om ungdomar från utbildningsfattiga miljöer med föräldrar som är nästan intill analfabeter. Det finns även en minoritet invandrare av typ latinamerikaner med doktorsexamen som diskas på stockholmskrogar.

Denna högutbildade grupp vore ju en stor resurs med tanke på de flotta fraserorna om att rekrytera lärare med invandrabakgrund för att rätta till ovan nämnda problem. Men av de exempel jag har hört från min omgivning, så uppmuntras denna kategori ingalunda till att skaffa sig den kompletterande utbildning vi av standardiseringskäl har rätt att kräva. Jag känner en civilingenjör från den ungerska minoriteten i Rumänien, som förgäves har försökt gå denna speci-

ella lärarutbildning men har tröttnat på att försöka ta sig in. En korkad regelnsse har hängt upp sig på att han endast har avverkat två i stället för sex månader av kursen SFI (en i vår myriader av akronymer som betyder Svenska för invandrare). Den högutbildade ungraren är legitimerad tolk, bedriver sedan länge språkkurser på ett studieförbund och talar, som jag tycker, en utmärkt och nyansrik svenska.

Bingoingenjör

En bosnisk ingenjör har inte hittat något annat värv än att administrera en bingo lokal. Och detta när Sverige påstås skrika efter ingenjörer. Han är äldre än vår vän från Transsylvanien och har inte samma sisu. Hans arbetsförmedlare kunde ha hostat något om att det finns en lärarutbildning för högutbildade immigranter. Men icke.

Det finns en sidoaspekt på dessa två fall: det råder överhuvudtaget som bekant stor brist på lärare i våra skolor, i synnerhet i naturvetenskapliga ämnen, där båda de här ingenjörerna borde känna sig hemma. Bror Hjalplös, chefen för skolverket, kunde kavla upp skjortärmarna, göra skäl för sin lön och köra över regelnissarna på lokalplanet.

FOLKE SCHIMANSKI

Välkomna till könskampen!

Våras utbröt en smärre skärmytsling på denna sida rörande kvinnofrågan, till formen en protest över mitt världslosa språkbruk. Samtidigt sågade de statliga genusforskarna läroboken *Leva ihop* för att vara "biologistisk". Upplagan drogs in. Skillnaderna mellan män och kvinnor var alltigenom kulturella och alltså möjliga att avskaffa. Då visste jag inte att Gunilla Arhén 1996 hade gett ut en tänkvärd bok på SvD:s förlag, *Dagens kvinnliga chefer*, och utan omsvamp hade medgett att könsskillnaderna finns. I stället frågar hon sig: Varför kan man inte både vara chef och kvinna?

Jag har bett några skribenter och forskare att öppna höstens seminarium Könskampen, och läsare är välkomna med bidrag och synpunkter. Samråd med redaktören rekommenderas för undvikande av upprepnings. Jag finns på tel 0498-497 250 eller på ovanstående e-postadress.

KNUT CARLQVIST