

Stick hål på gubbväldet

TEXT: MATS HANNERZ

JÄMSTÄLLDHET LÖNAR SIG! Det var det främsta rådet när Föreningen Skogen hade bjudit in tre experter till ett seminarium på årets Skogsnärsveckea. När minskad mansdominans väl har blivit ett ekonomiskt mål finns det verktyg för att få saker att hända.

SKOGEN listar 14 tips från seminariet. I panelen satt Krister Jacobsson från Rikspolisstyrelsen, Arni Hole från norska Barn- och jämställdhetsdepartementet och Ulla Eriksson-Zetterqvist från Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.

1. JÄMSTÄLLDHET LÖNAR SIG

Ledningen måste inse att jämställdhet lönar sig. Ett jämställt företag får ett bättre anseende, menar Arni Hole. Det handlar också om att utnyttja hela kompetensen. I våra små nordiska länder måste talangerna sökas bland hela befolkningen, det räcker inte med att leta i den manliga halvan. Rekrytering av chefer och styrelsemedlemmar måste därför göras ”med helljus”, utanför de egna nätverken, säger Arni Hole.

En blandad grupp fattar bättre strategiska beslut. Det finns forskningsresultat som stöder detta, konstaterar Gunilla Eriksson-Zetterqvist. Projektet ”Women to the top” visade att blandade ledningsgrupper ökade lönsamheten. I projektet ingick 15 tunga organisationer som till exempel Volvo PV, ABB, SEB och polismyndigheten i Västra Götaland. Syftet var att få fram fler kvinnor till ledande positioner.

Arni Hole pekar på att finanskrisen är skapad av män. Om styrelserna och chefsstolarna hade varit besatta av fler kvinnor, skulle lika mycket ha fokuserats på bonusar, hedgefonder och subprime-lån, undrar hon. Könnsbalansens betydelse för finanskrisen diskuteras mycket i USA just nu.

2. BÖRJA FRÅN TOPPEN

Jämställdhet måste utgå från ledningen, och de högsta cheferna måste vara ärligt engagerade för att utvecklingen ska drivas framåt. Det visade inte minst satsningen ”Women to the top”.

Det har varit vanligt att ledningen delegerar arbetet till en särskild jämställdhetsansvarig. Det har vi provat, och det fungerar inte, menar Arni Hole.

Chefen måste delta i möten om jämställd-

het och visa ett starkt engagemang. Om högste chefen bestämmer att frågan ska stå på dagordningen så står den också där. Då kan den också sprida sig nedåt i organisationen. Det är en slutsats som Krister Jacobsson har dragit efter sitt arbete inom polisen. Och inom polisen har det hänt mycket. Idag är det lika många män som kvinnor på grundutbildningen. I ledningarna är det fortfarande färre kvinnor men på sikt kommer det att öka när fler kvinnliga poliser finns i rekryteringspoolen.

3. UTBILDA

Finns det ett problem och hur ser problemet ut? För att förstå och arbeta med jämställdhet krävs kunskap, och därför är det nödvändigt med utbildning, menar Ulla Eriksson-Zetterqvist.

Och det är männen som måste ha kunskap. ”De flesta chefer är män, och männen har makt. Alltså måste männen ha kunskap om jämställdhetsfrågor och driva dem”, tycker Krister Jakobsson.

4. VAR UTHÅLLIG

Det är lätt att starta upp ett projekt kring jämställdhet, men betydligt svårare att hålla ut. Ulla Eriksson-Zetterqvist pekar på erfarenheter från projektet ”Women to the top” där engagemanget var stort i början. Men det händer alltid saker, små kriser, i ett företag, och då är det lätt att tappa fokus.

Utmaningen är att hålla intresset uppe under längre tid. Organisationerna måste känna att jämställdhetsarbetet är ”på modet”. Det kan därför behövas flera omstarter, med nya inslag.

Och ett uthålligt arbete behövs, det löser sig inte med tiden. I Norge skulle det ha tagit 200 år innan børsstyrelserna var jämlika med den förändringstakt som gällde innan den nya lagen trädde i kraft (se ”Kvotera”).

5. TA HJÄLP UTIFRÅN

Det är lätt att bli hemmablind. I polisens fall hade man god nytta av att forskare och Jämo var med och tittade på arbetet, säger Krister Jacobsson. Om man inte inhämtar expertkunskap är det lätt att missa att ett beslut motverkar jämställdheten.

Arni Hole framhåller också vikten av att utvärdera jämställdhetsarbetet fortlöpande. ”Det som ikke måles göres ikke”.

6. STÖTTA KVINNORNA

”En kompetent kvinna som är intresserad av ett chefsjobb tittar på kravprofilen och konstaterar att hon uppfyller nio punkter men inte den tionde. Då söker hon inte. En yngre man ser att han matchar tre av tio punkter och söker. Resten kan han lära sig senare, tänker han. Så olika kan män och kvinnor fungera”, menar Krister Jakobsson. Han får medhåll från Arni Hole, som framhåller att många kvinnor saknar självförtroende även om de har kompetensen.

Kvinnor behöver stötta med mentorskap, utbildning och uppmuntran för att våga ta för sig.

7. PLANER ÄR BRA, MEN...

En plan måste tas på allvar. Om den inte går på djupet blir den bara en ”myt”, menar Ulla Eriksson-Zetterqvist. När planen har visats upp för Jämo och vardagen tar vid läggs den åt sidan. Det är stor risk att man handlar på ett sätt medan planen säger något annat.

Krister Jakobsson avslöjar också att han hade skrivit jämställdhetsplaner under många år, snygga politiskt korrekta dokument med rak vänstermarginal, utan att riktigt förstå vad de stod för. Det var först när ledningen började arbeta på allvar med planerna som de gav resultat.

8. ANVÄND NYCKELTAL

Nyckeltalsinstitutet har jobbat sedan 1996 med att analysera hur personalen i olika organisationer utnyttjas. Med olika nyckeltal kan företagen effektivisera sina organisationer. JÄMIX är ett index som beskriver jämställdheten med hjälp av 19 nyckeltal som väger in chefskap, lön, föräldraskap, anställningstrygghet med mera.

Ett nyckeltal som beskriver jämlikheten mellan könen är kvoten mellan andel kvinnor i chefsbefattning och andel kvinnor i hela arbetsstyrkan. Målet är att kvoten ska vara 1 – då har män och kvinnor lika stor möjlighet att avancera i organisationerna. För alla branscher ligger kvoten idag på 0,84. Det är en stark ökning sedan man började mäta 1996, då kvoten låg på 0,5. Skogsbruket ligger idag på 0,4!

9. MANLIGA FÖREBILDER

Jämställdhet är inte en kvinnofråga utan en fråga för hela organisationen. Det räcker in-



Foto: Lars Davner

te med att hitta några kvinnor på ledande befattning och skylta med dessa. Det krävs också att det finns män som är förebilder och går steget före i arbetet med jämställdhet.

”Köp upp ett antal män och motivera dem till att jämställdhetsarbete är viktigt”, tycker Krister Jacobsson, med syftning på manliga chefer.

10. DÖDA MYTERNA

Det finns många myter om hur en bra chef ska vara och varför kvinnor inte passar. Krister Jacobsson räknar upp några: ”Kvinnor vill inte bli chefer”; ”Kvinnor har inte samma ledarskapsförmåga”; ”Kvinnor har inte kunskap”; ”Kvinnor har inte tillräcklig erfarenhet”; ”En toppchef jobbar 80 timmar i veckan”. Och den farliga myten ”Det fixar sig med tiden”. Men alla är de myter.

11. FÖRÄLDRASKAP

En god familjepolitik gör det lättare för både män och kvinnor att kombinera karriär och familjeliv. Företagen inser idag att även männen ställer krav på balans mellan arbete och fritid. Lagar och stöd för föräldraledighet är viktiga instrument, men också inställningen hos företaget.

12. ANVÄND NÄTVERK

Kvinnliga nätverk är ett tveeggat redskap. Ulla Eriksson-Zetterqvist ser två sidor. Nätverken gör att kvinnorna känner stöd och inte känner sig ensamma. Faran ligger i att nätverken förpassar jämställdheten till en kvinnofråga i stället för en fråga för ledningsrummen. Företagen måste dock stötta de nätverk som finns och planera in tid för att delta i möten och aktiviteter.

Idag finns flera nätverk inom skogsägarrörelsen och bland anställda. Mia André från nätverket Skogsägarkvinnorna efterlyste på Skogens seminarium fler män inom nätverken.

13. KVOTERA

I Norge trädde en lag i kraft 2006 som innebär att det ska finnas minst 40 procent män eller kvinnor i styrelserna på de börsnoterade företagen och i de statligt ägda bolagen. När det första lagförslaget togs fram 2003 var andelen kvinnor sju procent. Idag är det 43 procent. Det är långt över de svenska börsbolagen, med 19 procent kvinnor i styrelserna. Men det var starkt motstånd från stora delar av det norska näringslivet. ”Ska vi ha sällskapsdamer i styrelserna?” undrade en företagsledare i en tidningsintervju.

Norge har provat kvoteringsverktyget också på andra områden. En del av föräldraledigheten är vikt för pappor, och kvotering till forskollärare har lett till att fler män söker denna utbildning.

Panelen var inte säker på att kvotering är det rätta verktyget för det svenska skogsbruket. Ulla Eriksson-Zetterqvist menade dock att hotet om kvotering hade lett till varannan damernas på valsedlarna. Det har gjort att Sveriges riksdag är den mest jämställda i världen.

Krister Jakobsson trodde inte på kvotering för polisens räkning. Idag är det hälften kvinnor på grundutbildningen, utan kvotering. I poliskåren finns nu 25 procent kvinnor, men än så länge färre i chefsroller. Det finns dock andra medel än kvotering för att jämna ut förhållandena.

14. ANVÄND VALBEREDNINGARNA

Det är valberedningarna som vaskar fram kandidater till styrelserna. Här var Föreningssparbanken en föregångare, där den tidigare vd:n Birgitta Johansson-Hedberg ställde krav på att valberedningarna skulle presentera minst 40 procent kvinnliga förslag till styrelseposterna. Utnyttja valberedningarna för att hitta kvinnor! rådde Anna-Karin Bergström, skogsägare som är verksam i nätverket Spillkråkorna.

Se seminariet på webben. Gå in på www.svtplay.se och sök på Skogs näringsveckan.

I SKOGEN nr 2-09 intervjuas Arni Hole, och i nr 3 Krister Jacobsson.