

Utviklingsprogram for kvinnelige ledere

Det er kun et fåtall kvinnelige toppsjefer i de store, private bedriftene i Mo industripark. Det er derimot mange mellomledere. Hva er det som gjør at det er så få kvinner i de høye stillingene, og hva syns de kvinnelige mellomlederne om dette?

Russiske Elena Maricheva har bodd i Norge i tre år. Etter å ha lært seg flytende norsk på kort tid, fikk hun praksisplass i Miras Multimaskin AS. Hun ble raskt tilbudt fast stilling, dels som logistikkordinator og dels som personalleder. Nå jobber hun som personalleder med mange varierte arbeidsoppgaver. Hun har fem års lærerutdanning, erfaring i prosjektledelse og en rekke jobbrelaterte kurs bak seg. Det er ingenting å si på pågangsmotet til den fremgangsrike 34-åringen.

- Jeg tror helt klart at en person kan lære absolutt alt. Har man nok vilje og motivasjon er ingenting umulig, understreker hun, og fortsetter:

- For å være helt motivert i jobben kan man motivere seg selv. Man må også få motivasjon fra arbeidskollegaer og ledelse. Rolle av motivasjon er mer vektlagt i Russland. I Russland får vi regelmessig tilbakemelding fra sjefen hvis vi har gjort en god eller dårlig jobb. Der har sjefen mulighet til å skrive et offisielt "takkebrev", som vi kaller det. I den skriver han eller hun hver gang du gjør det bra og takker for innsatsen. Disse brevene tar du med deg videre i arbeidslivet.

Menn muligens dyktigere som toppsjefer

Elena gjennomfører deltidsstudiet "Personalledelse og kompetanseutvikling" ved siden av arbeidet. Det gjør hun for å bli best mulig i den jobben hun allerede har.

- Jeg føler jeg har en veldig bra stilling, og mine ambisjoner er å utvikle meg innen dette området. Når jeg gjør en jobb, liker jeg å gjøre den best mulig, sier hun.



Kunnskapsparken Helgeland AS har satt i gang et program de kaller "Kvinnovasjon Helgeland". Bildet er fra samlingen nå i vår.

Hun forteller videre at hun ikke føler seg forskjellsbehandlet som kvinne.

- Jeg sitter i ledergruppen i bedriften sammen med tre menn. Der diskuterer vi på lik linje, alle sammen, og vi fungerer som et team. Å få respekt er ikke noe problem. Det er en grunnleggende ting å respektere hverandre.

Det er fordeler og ulemper i hvert miljø som er dominert av ett bestemt kjønn. Min erfaring er at der det er flest menn, brukes tiden ofte mer effektivt. Menn sier ting rett ut og bruker ikke tid på å gå rundt grøten, slik vi kvinner ofte gjør, forteller hun.

- Samtidig er det ikke bra når en kvinne blir "pushet" inn i en lederstilling i et etablert mannsdominert miljø. Det kan fort oppleves som unaturlig, og hun kan møte mye motstand.

Mange er redde for endringer. Jeg leste en artikkel om en kvinne som opplevde å bli skviset ut, da hun prøvde seg som aksjemegler.

Det er en viss forskjell mellom menn og kvinner, og det skal det vel være. I produksjonsarbeid tror jeg stort sett menn er dyktigere enn kvinner. De har ofte mer kunnskap og erfaring enn kvinner flest, og har ofte lettere for å lære seg slike ting. Jeg tror ikke en kvinne blir prioritert bort fordi hun er kvinne, men fordi det er flere menn som er bedre kvalifisert til akkurat den jobben, og rett og slett bare er bedre, smiler hun.



- For å være godt motivert i jobben kan man motivere seg selv. Man må også få motivasjon fra arbeidskollegaer og ledelse, mener Elena Maricheva, personalleder ved Miras Multimaskin AS.

Kvinnovasjon

Kunnskapsparken Helgeland AS har satt i gang et program de kaller "Kvinnovasjon Helgeland", i samarbeid med næringsdagene og inkubatorene på Helgeland. Målet er å bidra til å øke antall kvinnelige ledere og styreledere på Nord-Helgeland. Daglig leder ved Kunnskapsparken Helgeland AS, Elise Husum, har en klar mening om hvorfor det er så få kvinnelige toppsjefer i industrien.

- Industrien har flere mannsdominerte yrker og veldig mange ingeniører. Siden vi vet det er flest menn som tar teknisk

utdannelse, så blir det slik. Det er ikke bare ingeniører som egner seg som ledere. Jeg tror løsningen ville vært å utvide spekteret. Det ville ha åpnet opp for flere søkere, også kvinner, sier hun. Elise erfarer at det er stor etterspørsel og interesse for kurset. Det var 41 søkere til 20 plasser i første runde.

- Det finnes få kvinnelige ledere innenfor de fleste bransjene i regionen. Jeg tror ikke det handler så mye om at kvinner ikke slipper til, men mer om at de ofte ikke prioriterer å være ledere. Mange har ofte ikke den selvtiliten som skal til for å ta på seg en slik jobb. Med Kvinnovasjon vil vi hjelpe dem til å tørre og ta lederjobbene, motivere dem til å ta på seg ansvaret og få dem inn i nye nettverk.

På kurset ser vi ofte at det er kvinner over 40 år som vil satse på karrieren. Det har nok sin naturlige forklaring. Mange yngre har små barn hjemme, og da er det veldig greit å ha en "åtte til fire jobb", sier hun.

Hver enkelt kursdeltaker har sin egen mentor som bistår med sin kunnskap om ledelse og styrearbeid. Disse mentorene er kvinnelige og mannlige ledere som tar et mentorkurs i forkant av Kvinnovasjon. Nancy Stien Schreiner har hatt administrerende direktør i Mo Industripark AS, Bjørn Bjørkmo, som sin mentor på kurset Kvinnovasjon.