

Barsel – et år i koma?

Af Allan Levann, direktør, High Performance Institute

Der er fokus på kvindelige ledere. Læser man den seneste tids aviser og nyhedsmagasiner, kan man få det indtryk, at de kvindelige værdier for alvor er ved at gøre deres indtog på ledelsesgangene. Ledernes Hovedorganisation anslår, at der i løbet af en lille generation vil være lige mange mandlige og kvindelige ledere, og en del virksomheder sætter allerede nu deres kvindelige chefer i udstillingsvinduet: - ”Se bare”, synes de at sige med samme stolthed, som havde de ansat en person med et svært handicap i et ellers krævende job.

Og hvad er det så for værdier, de nye kvindelige ledere bærer med sig? Hvordan er det, de former vores arbejdspladser og virksomheder i forhold til de *old boys*, som hidtil har været enerådende? Alt for ofte læser jeg om kvindelige ledere, som tilsyneladende er blevet netop dét ved at spille med på mændenes banehalvdel og efter de helt traditionelle spilleregler for chefer. Ligesom deres mandlige modstykker arbejder de 60-70 timer om ugen. Klæder sig neutralt og lige på kanten til det uniformerede. Har lagt børnene bag sig eller valgt dem helt fra. Og så spørger jeg, hvad har vi egentlig vundet ved det?

For lige at slå det helt fast: Jeg ville ønske, at halvdelen af alle ledere var kvinder. Jeg tror, det gør vores arbejdspladser bedre, rigere og mere produktive, at der er en ligelig rekruttering af de to køn i alle lag af organisationen. Der er forskel på kvinder og mænd, og et enkønnet erhvervsliv kan kun være et halvt erhvervsliv.

Men jeg efterlyser en kultur, hvor kvinderne netop integreres og ikke assimileres, som tendensen er i dag. En kultur, hvor det at være kvinde regnes som en styrke, ikke som et handicap.

Det er vel kendt viden, at kvinder føder børn. Alligevel bliver der nærmest erklæret undtagelsestilstand, hver gang en ansat bliver gravid. Det er muligvis ikke værre i toppen af organisationen end i de øvrige lag, men det er værd at gøre noget ved.

Kan vi skrotte den betragtning, at en kvinde mister et år af sit liv, når hun får et barn? I dag er det, som om hun efter barselsorloven er sat afgørende tilbage. Hendes stilling har været besat af en vikar, som ikke har vovet at tage mange afgørende beslutninger, for jobbet var jo kun til låns. Både kvinden og virksomheden har tabt ved fødslen. Den nybagte mor kunne for den sags skyld lige så godt have været et år i koma.

Med den indstilling tror jeg, at virksomheden kaster uvurderlige værdier bort. For tænk hvis kvinden rent faktisk har lært noget af sit barn og af sit nye liv, som hun ikke kunne have lært på møder eller bag computerskærmen. Tænk hvis hun har fået nogle nye kompetencer, som virksomheden ligefrem kan drage nytte af. Omsorg er det første ord, der falder mig ind. Forståelse for andres behov, evnen til at lytte og lukke af på de rigtige tidspunkter, for nu at fortsætte listen. Networking, samarbejde og evnen til at administrere tid er andre kompetencer. Hvilke virksomheder forstår i dag at integrere disse egenskaber i stedet for at se fødsler som en tabsgivende forretning?

Det er måske værd at overveje et forslag: Drop barselsorloven! Lad os et øjeblik forestille os, at en fødsel ikke nødvendigvis betyder, at lederen ikke længere er leder. Lad os forestille os, at

medarbejderne og ledelseskollegerne indstiller sig på, at den fødende nok ikke kommer mere den dag, men at hun selv kan vurdere, hvornår og hvordan hun i året efter fødslen kan bidrage til virksomhedens liv. Har hun lyst til at arbejde 5 timer om ugen efter den første måned, gør hun det. Kan hun klare 20 timer senere, trapper hun op. Og har hun brug for at være helt væk, indstiller virksomheden sig på det og fordeler ledelsesansvaret mellem medarbejdere og lederkolleger.

Det vil ganske rigtigt være et fundamentalt brud med den måde, vi tænker på i dag. Jeg kan godt forestille mig protester fra kvinder og mænd, som mener, at jeg vil berøve kvinderne et hårdt tilkæmpet gode. Men tøv lidt, for jeg siger jo netop, at det skal være på kvindens egne betingelser. Og jeg tror, både hun og hendes arbejdsplads vil vinde ved det.

Målet må være, at virksomheden og kvinden ikke længere skal føle, at de dør rent professionelt i året – og årene - efter fødslen. Men at de i stedet – ligesom barnet – tilføres nyt liv og pulsslag.