

Hvorfor skal vi ha inn en kvinne blant menn - eller en mann blant kvinner?

Kjønnsbalanse er ikke moral. Det er sunn drift.

Jeg har hørt det hundre(vis) av ganger: «Vi skulle hatt en kvinne inn i rollen. Vi er jo bare menn her.» Halvt på fleip – men alle vet at det ligger noe ekte bak. Og ja, det kunne like gjerne vært motsatt. For noen ganger er det faktisk et kvinnemiljø som trenger en mann – rett og slett for å få litt luft, struktur og balanse.

Jeg jobber med rekruttering hver eneste uke, og hører det samme overalt: ønsket om “litt blanding”. Men hva ligger egentlig bak det? Og hvorfor tør vi ikke si det rett ut?

Når rollene får kjønn

Vi snakker om 2025, men mange arbeidsplasser ser fortsatt ut som om tiden har stått stille. Ta kontorjobben – tidligere kalt sekretær. Fra gammelt av var sekretæren den som holdt orden, skrev brev og visste alt – en støttespiller for sjefen, men sjelden sjef selv. Et typisk kvinneyrke, og lite status.

Men ordet sekretær kommer faktisk fra det latinske secretarius – den som holder på hemmelige ting. Det sier litt, gjør det ikke? Rollen handlet om tillit og ansvar, ikke om kaffekopper og kalenderstyring. Likevel har yrket blitt forbundet med noe “lavere” – helt til menn tok over og ordet fikk en annen tyngde. I dag har vi statssekretærer. De fleste er menn! Merkelig? Historisk sett er det langt flere menn enn kvinner i disse rollene. I 2014 for eksempel, var 18 av 61 statssekretærer kvinner. Hvorfor? Fordi det er status?

I hvert fall: Samme ord, helt annen tyngde. Det sier litt om hvordan vi fortsatt verdsetter roller – og hvordan status øker i takt med antallet menn som gjør jobben.

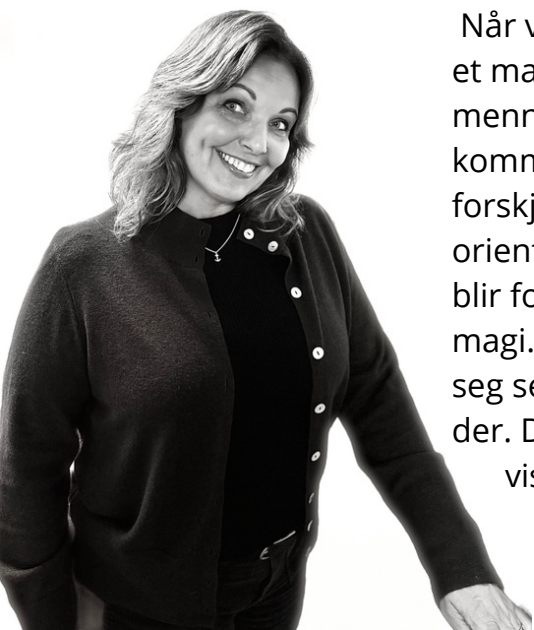
Jeg skriver mann og kvinne. Ikke “hen”

Ikke fordi jeg vil provosere – kanskje litt, fordi det faktisk er sånn virkeligheten ser ut. Det er menn og kvinner jeg møter – på verkstedgulvet, i kantina og i styrerommet.

Vi må tørre å snakke om forskjeller uten å bli redde for dem. For hvis alt skal pakkes inn i begreper og kjønnsnøytrale formuleringer, mister vi litt av menneskeligheten i det.

Det handler ikke om kjønn – men om balanse

Når vi snakker om å få inn en mann i et kvinneyrke, eller en kvinne i et mannsyrke, handler det ikke om kvotering. Det handler om mennesker, miljø og trivsel. En blanding som skaper balanse – både kommunikasjon, arbeidsform og humor. Menn og kvinner er forskjellige. Det er ikke farlig å si det. Menn er ofte mer løsningsorientert, kvinner mer relasjonsorienterte. Den ene uten den andre blir fort enten for hard – eller for myk. Det er i blandingen det skjer magi. Vi trenger ulike perspektiver, og vi trenger folk som tør å være seg selv – også når de skiller seg ut i mengden. Men det stopper ikke der. Dette handler ikke bare om trivsel og arbeidsmiljø – tallene viser faktisk at det også gir bedre resultater.



CARINE HELGESEN
BEDRIFTSKONSULENT

Når det blir for mange av samme sorten

Jeg føler jeg har sett det mange ganger – miljøer som blir for like. Bare menn? Da blir det fort tøff tone, lite følelser, mer konkurranse og lite rom for svakhet. Bare kvinner? Da kan det bli litt for mye prat om folk i stedet for med folk... Men når vi blander det – når det kommer litt ulik energi inn – skjer det noe bra. Det blir mer latter, mer ærlighet, og faktisk også bedre resultater.

Når kvinner leder – og møter kvinner

En HR-leder jeg kjenner, mannlig sådan, med bakgrunn fra Forsvaret, sa det rett ut: «Mange kvinner i forsvaret er mer «menn» enn de fleste menn.»

Han har vel rett? Mange kvinner i lederroller er tydelige, selvstendige og har høy kapasitet.

Men det koster. Jeg vet det, for jeg har vært der selv. Jeg har stått i stormen, jobbet meg opp i en mannsdominert verden, og lært å ikke la meg vippe av pinnen. I starten handlet det mye om å bevise – å vise at jeg kunne levere, holde trykket oppe og tåle det meste.

Det har heldigvis endret seg mye på over 20 år, men fortsatt er det sånn at kvinner må bevise at de er gode. Det ligger fortsatt i kulturen.

Jeg har sett kvinner som blir harde - for å bli tatt på alvor. Og jeg har sett hvordan de møtes med skepsis – ikke bare fra menn, men fra andre kvinner. For la oss være ærlige: kvinner kan være redde for kvinner. Vi tåler menn som stiller krav, men reagerer sterkere når en kvinne gjør det samme.

Forskningen kaller det Queen Bee Syndrome – og jeg har sett det i praksis.

Kvinner som har kjempet seg fram, men som nesten frykter andre kvinner mer enn menn.

De vil ikke miste plassen de har fått, så de skjerner seg – og dermed mister vi fellesskapet vi egentlig trenger. Det er brutalt ærlig, men sant. Skal vi løfte flere kvinner fram, må vi også slutte å spenne bein på hverandre underveis. Og i tillegg må vi la menn slippe oss fram – og si ja i større utstrekning enn de fleste kvinner gjør. Beklager å si det.

«Kjerringmiljøer» og kameratgjenger

Vi sier det ikke høyt, men vi vet det: rene kvinnemiljøer og rene mannsmiljøer kan være krevende. Det blir for mye følelser – eller for lite. Kvinnemiljøer kan bli for tette og personlige. Mannsmiljøer kan bli for harde og konkurransepregede.

Balanse handler ikke om å se bra ut på papiret – det handler om hvordan folk faktisk har det på jobb. Et sted midt imellom finnes den beste dynamikken.

Det handler ikke om politikk eller kvotering – men om mennesker

Når vi snakker om å få inn en mann i et kvinneyrke, eller en kvinne i et mannsyrke, handler det ikke om politikk eller kvotering. Det handler om kultur, kjemi og resultater.

Om å tørre å blande energi, erfaring og personlighetstyper.

Tallene viser det tydelig: Bedrifter som har balanse mellom kjønn, presterer bedre – både menneskelig og økonomisk. Dette er ikke ideologi. Det er sunn drift.



Presterer bedre

ILO (International Labour Organization) fant at bedrifter med kjønnsbalanse opplever:

- 63 % høyere lønnsomhet og produktivitet
- 60 % bedre evne til å tiltrekke og beholde flinke folk
- 59 % mer kreativitet, innovasjon og åpenhet
- 58 % sterkere omdømme
- 38 % bedre forståelse for kunders behov

Og kanskje det mest interessante: Når styrer og ledergrupper har en jevnere kjønnsbalanse, er det nesten 20 % større sannsynlighet for bedre økonomiske resultater.

Så nei – dette handler ikke om symbolikk, men om realitet. Når vi blander mennesker, perspektiver og erfaringer, skaper vi bedre kultur, bedre samspill – og bedre resultater. Enkelt og greit.

Bedriften får gevinstene

Til syvende og sist er det ikke bare arbeidsmiljøet som vinner på balanse – bedriften gjør det også. Virksomheter som evner å skape et miljø med både menn og kvinner, opplever ofte lavere turnover, høyere trivsel og bedre produktivitet. Når mennesker med ulike erfaringer og perspektiver møtes, finner man løsninger man ellers ikke hadde sett.

Kort sagt: Mangfold lønner seg – både for folk og for drift.

McKinsey & Company viste i 2022 at selskaper med over 30 % kvinner i ledergruppen har betydelig større sannsynlighet for å gjøre det økonomisk bedre enn de med lavere kvinneandel. Og enda viktigere: Ifølge Greater Good Magazine (mars 2024) har kjønnsbalanserte arbeidsplasser høyere jobbtilfredshet, og kvinners tilstedeværelse forbedrer samarbeidet.

Men – det holder ikke å bare “ansette noen kvinner” i mannsdominerte bransjer.

Det må også en holdningsendring til. Kvinner må faktisk føle seg verdsatt, oppmuntret og inkludert – ikke bare tolerert. Eiere, toppledere og styrer må tydeligere på banen.

Holdninger endres ikke av seg selv – og de starter på toppen. Det må en bevisst innsats til for å løfte frem verdien av å få flere kvinner opp og frem i sterke posisjoner.

For fortsatt ser vi for mange «gubbete» bedriftsledelser – der veien opp til balanse fortsatt er altfor lang.

Balanse skaper utvikling

Til syvende og sist handler dette om mer enn rekruttering. Det handler om kultur, mot og mennesker. Om hvordan vi faktisk forholder oss til forskjeller – på jobb, i styrerommet og mellom mennesker. Og kanskje er det nettopp derfor vi sier det vi sier, litt halvt på fleip: «Vi skulle hatt en kvinne inn nå.» Det handler sjelden om kjønn. Det handler om behovet for balanse. Jeg vet det provoserer. For noen høres det ut som klaging. For andre som kritikk. Men det er ikke det. Det er bare virkeligheten slik den ser ut fra der jeg står.

Vi snakker om likestilling som om det var et prosjekt med et mål. Men det er det ikke. Det er ikke så enkelt som at alt må være 50/50 – for det er ikke alltid det som fungerer best. Noen ganger er det faktisk forskjellene som gjør laget godt. For helt ærlig – likestilling er ikke nødvendig overalt. Menn og kvinner har ulike perspektiver, ulikt språk og ulike måter å håndtere folk og press på. Og det er jo nettopp det som gjør oss verdifulle – sammen.

Dette er en kultur som fortsatt formes – og den blir ikke bedre før vi tør å si høyt det mange bare tenker stille. Rene ord for penga.

Takk til alle jeg har snakket med om dette – dere som har delt erfaringer, meninger og satt deres egen farge på temaet.

Jeg har ikke alle svarene. Men jeg vet én ting: Slutter vi å snakke om det, får vi aldri svarene heller..

PS: Følg med videre.. For flere av emnene i denne artikkelen fortjener fokus!

Carine Helgesen.

Rekruttering av nøkkelpersoner og utvikling av ledere.

Kilder:

ILO (International Labour Organization)

McKinsey & Company artikkel fra 2022

Greater Good Magazine (mars 2024)

Ai/Google

