

Vi sier vi vil ha mangfold.

Men tåler vi egentlig forskjeller?

I min forrige artikkel prøvde jeg å provosere: «Hvorfor skal vi ha inn en kvinne blant menn - eller en mann blant kvinner?»
Responsen lot ikke vente på seg.

Mangfold utfordrer kulturen

Som rekrutterer ser jeg dette igjen og igjen.

For sannheten er jo at dette temaet fortsatt treffer noe i oss. Noe vi kanskje ikke helt tør, eller vil, snakke høyt om.

For hva skjer egentlig når noen bryter dynamikken i et miljø? Når den første kvinnen kommer inn i ledergruppa? Eller den første mannen inn i et kvinnedominert miljø?

Det handler sjelden bare om kjønn. Det handler om kultur. Måten vi kommuniserer på. Måten vi leder på. Måten vi tar plass på. Og kanskje aller mest: Måten vi ser på oss selv.

Forskningsrådet skrev i en artikkel i 2025, at likestilling ikke er noe vi blir ferdige med.

Og kanskje er det nettopp det som er problemet. For mange av oss oppfører oss som om jobben allerede er gjort.

Det handler ikke om kvinnekamp for meg. Det handler om kultur og mennesker.



Jeg brenner for at mennesker skal ha like muligheter og like vilkår, også når de er forskjellige fra oss selv – og til og med utfordrer det vi er vant til.

For kanskje er ikke spørsmålet om vi ønsker mangfold. Kanskje spørsmålet er hvor mye forskjellighet vi egentlig tåler før vi vil tilbake til det trygge.

Hvorfor velger vi det som føles kjent?

Det er lett å si at man ønsker mangfold. De fleste ledere gjør jo det i dag. Men mange kjenner fortsatt på en uro for det ukjente. Mangfold er egentlig ganske behagelig – helt til forskjellene begynner å merkes.

For det er da det blir interessant. Når noen kommer inn i et miljø og utfordrer måten vi snakker på, leder på, tar beslutninger på – eller bare måten vi er sammen på.

Jeg tror ikke utfordringen i norske ledergrupper først og fremst handler om å få kvinner inn. Jeg tror utfordringen handler om hvor gode vi egentlig er til å håndtere mennesker som er annerledes enn oss selv.

Mangfold handler ikke bare om kjønn

Jeg ser det også i rekruttering.

Noen arbeidsgivere kan fortsatt bli usikre bare ved et navn som høres utenlandsk ut – selv om personen er født og oppvokst i Norge, snakker perfekt norsk og kanskje er mer “norsk” enn mange andre.

Det handler sjelden om ond vilje. Ofte handler det om usikkerhet rundt det ukjente. Om det vi ikke helt kjenner igjen. Og kanskje er det nettopp der utfordringen ligger:

Ikke i forskjellene i seg selv – men i hvordan vi reagerer på dem.

Vi liker å tro at vi velger mennesker ut fra kompetanse alene. Men sannheten er at vi ofte velger det som føles kjent. Kanskje ligger det noe i uttrykket: Like barn leker best.

Vi liker mennesker som minner litt om oss selv. Sånn er det bare.

I miljøer som ønsker mer mangfold, hjelper det lite å få inn nye mennesker rundt bordet hvis kulturen fortsatt forventer at alle skal oppføre seg likt.

” **Det er lett å invitere mennesker inn. Det vanskeligste er å tåle det de bringer med seg.**

I rekruttering snakker vi mye om “personlig egnethet”. Men noen ganger må vi kanskje tørre å spørre: Egnethet for hva? Jobben? Eller miljøet som allerede finnes der?

Det er forskjell på å bli invitert inn – og å bli lyttet til

Jeg avslutter med det jeg innledet med: Å være første kvinne i en ledergruppe handler sjelden bare om kompetanse. Det handler også om kultur. Om dynamikk. Om usynlige roller og forventninger. Og det er forskjell på å bli invitert inn – og å bli lyttet til.

Når den første kvinnen kommer inn i ledergruppen endres nemlig ofte mer enn bare kjønnsbalansen. Hun utfordrer måten vi kommuniserer på. Måten vi leder på. Måten vi tar plass på. Og kanskje aller mest: Måten vi ser på oss selv.

Menn må tåle kvinner som utfordrer dem. Men kvinner må også tåle kvinner som tar plass. Og jeg – som kvinne der det er flest menn – må ta min plass! Jeg kan ikke bare forvente at andre skal bære meg fram! Der har alle en jobb å gjøre.

Når kvinner utfordrer kvinner

Som kvinne i mannsdominerte miljøer i mange år, har det vært menn som ga meg muligheter og menn som undervurderte meg. Det har vært kvinner som løftet meg fram – og kanskje den største lærdommen av de alle – en kvinne som gjorde det motsatte.

Ønsker vi egentlig mangfold?

Kanskje er ikke spørsmålet om vi ønsker mangfold. Kanskje spørsmålet er hvor mye forskjellighet vi egentlig tåler før vi begynner å ønske oss tilbake til det trygge.

Ord til gjennomtanke....

Hilsen

Glad i folk, rekruttering og ledelse

Stikkord for artikkelen:

Mangfold
Forskjeller
Arbeidsmiljøer
Kultur
Personlig egnethet
Rekruttering
Ledelse