



Nordjyske kvindelige ledere TOPPER

TO GÆVE NORDJYSKE KVINDER HAR FÅET PRISER SOM BEDSTE NORDJYSKE LEDER OG BEDSTE OFFENTLIGE CHEF. VI GÅR TÆT PÅ KVINDER, MÆND OG STÆRK LEDELSE, DER INTEGRERER DET BEDSTE FRA BEGGE KØN

Journalist: Sussie Munk · Foto: Byrum

På de kommende sider i BUSINESS CLASS kan du møde professor Annette Lorentsen, der før jul blev kåret til "Årets personaleleder 2010", og mejeridirektør Jonna Mortensen, der blev "Årets nordjyske leder". Vi spørger dem begge to om, hvorvidt kvinder er bedre ledere end mænd, og om der overhovedet er nogen forskel. Der er mange myter omkring kvinder, mænd og ledelse. Blandt de sejlivede er, at kvinderne ikke kan få familieliv og karriere til at harmonere. En myte den netop detroniserede konservative partiformand, Lene Espersen er stødt ind i som en mur i det seneste år. Stærkest illustreret blev det nok, da den politiske kommentator og tidligere konservative minister Hans Engell udtalte, at Lene da måtte vælge mellem at være mor eller minister

– for "man kan jo ikke det hele." Eller da statsminister Lars Løkke glad bød Lene Espersens efterfølger velkommen med ordene: "Vi har det til fælles, at vi begge to hedder "Lars"" – underforstået, at de begge var mænd, og halleluja og hurra for det. Den slags var aldrig gået i Nordjylland – må man da håbe.

KVINDER VIL GERNE ARBEJDE MED SIG SELV

En af de mest betydningsfulde kvindelige chef-ikoner, Stine Bosse fra Tryg, har netop trukket sig fra topposten. Den forklaring, hun har givet i pressen er, at hun vil ha' mere tid til familie, til socialt arbejde og til bestyrelsesposter. Er det valg så stærkt eller svagt? Spørger man kvinder, vil mange synes, at det er et tegn på den styrke, Stine Bosse netop står for, at hun tør gå andre veje, at prioritere andre værdier.

Mange mænd vil måske mene det modsatte. Men hvad er egentlig en god leder, og er kvinder bedre eller ringere til det end mænd? Vi har sendt spørgsmålet videre til to eksperter på området, nemlig samlivseksperterne, psykoterapeut Susanne Andrés samt psykiater og psykoterapeut Ole Ry. De arrangerer lederkurser, parkurser og selvudviklingskurser på deres kursussted i Tranum og kender dermed til begge køn og deres svagheder og styrker. Ifølge Susanne Andrés kan man ikke sige, at det ene eller det andet køn egner sig bedre til ledelse.

- En god leder er god til at lede sig selv, og det bliver man ved at kende sig selv, og det kommer man til ved at arbejde med sig selv. Når det handler om at arbejde med sig selv ses forskellen mellem mænd og kvinder tydeligt. Kønsforskellen manifesterer sig på den måde, ►



Ole Ry:

MÆND:

- ♂ Forsøger at tømme sig
- ♂ Ønsker at opleve frihed
- ♂ Gør store ting små. Har ofte et større overblik.
- ♂ Ser distanceret helheden (Ser hele skoven)
- ♂ Ønsker at løse problemer og blive værdsat og anerkendt (er resultatorienteret)
- ♂ Ønsker at beskytte og forsvare – fast energi
- ♂ Stimuleres ved anerkendelse og udfordring
- ♂ Giver slip og forlader familien (kan blive for uafhængig og ignorere relationens betydning – negligerer følelser)
- ♂ Udstråler ro og fred
- ♂ Glemmer
- ♂ Vil se
- ♂ Har "jægerøjne"
- ♂ Forholder sig til ét sæt informationer ad gangen.
- ♂ Bruger 70 % af energien på at tænke logisk og 30 % på at bearbejde følelser
- ♂ Tændes af synlig magt

at når vi arrangerer et eller andet selvudviklingskursus, så møder en massiv overvægt af kvinder op – ikke sjældent 85 % kvinder og 15 % mænd - medmindre der er tale om at til egne sig nogle mere tekniske færdigheder. Så møder mændene op. Sagt på en anden måde: Kvinder virker klart mere motiverede for at arbejde med den emotionelle intelligens, mens mændene foretrækker den rationelle intelligens. Følelser kontra fornuft, siger Susanne Andrés.

EGOSPIL ER I VEJEN FOR GOD LEDELSE

- Noget af det man typisk kan få meget ud af som leder, uanset køn, er at få lys på alle de

ego-spil, vi alle sammen går og laver i større eller mindre grad. Et oppustet egoet tåler ikke nederlag, og for at undgå disse ydmygende nederlag, laver vi ego-spil, der typisk se så-dan ud:

1. Egoet vil dominere og kontrollere andre.
2. Egoet vil nægte at lade sig dominere og kontrollere af andre.
3. Egoet vil altid argumentere for at have ret.
4. Hvis det ikke lykkes, vil egoet argumentere for, at den anden har uret.
5. Egoet vil forsøge at overleve for enhver pris – som en dårlig politiker – og vil stædigt kæmpe for at bevare egne ideer.
6. Egoet kan kamuflere sig bag klicheer og

fraser, f.eks. "alle har deres gode og dårlige sider", "der findes ikke nogen endelig sandhed", "alt er relativt," osv.

- Vigtigt er det at huske på - at i og med - at vi er mennesker, er vi alle i samme båd. Vi har alle et ego, og vi spiller alle sammen disse spil. Det værste er mennesker, der tror, at de ikke spiller spil. Hvis egospillene får lov til at tage magten, er resultatet besværlige, smertefulde og ødelagte relationer - både professionelt og personligt. Den gode leder lærer egospillene at kende, så det bliver muligt med opmærksomhed, at styre uden om dem, så selvhøjtideligheden står for fald, siger Ole Ry.

Susanne Andrés:

KVINDER:

- ♀ Forsøger at blive fyldt op
- ♀ Ønsker at opleve kærlighed
- ♀ Gør ofte små ting store. Ser nærværende detaljen (Ser én træstamme)
- ♀ Ønsker at blive hørt og forstået (er procesorienteret)
- ♀ Ønsker at blive ejet og passet på – flydende energi
- ♀ Stimuleres ved bekræftelse
- ♀ Er vedholdende og samler familien (kan blive for afhængig i relationen og overdrive dens betydning – oversvømmes af følelser)
- ♀ Udstråler kærlighed
- ♀ Husker
- ♀ Vil ses
- ♀ Har "samler" og "redeforsvarsøjne"
- ♀ Samler informationer fra både kropssprog, tonefald og ord.
- ♀ Bruger 30 % af energien på at tænke logisk og 70 % på at bearbejde følelser
- ♀ Tændes af psykisk magt



YNKELIGE SEJRE

- Behovet for at føle os betydningsfulde kan også være en stor hindring i at blive gode ledere. Dette kan manifestere sig i behovet for 'ynkelige sejre', som skal stive lederskabet af. Vi har alle brug for at føle os som noget særligt, men når det bliver et krav til vores omgivelser og en slags afhængighed, så kan det være meget destruktivt – ikke kun i faglige relationer, men i alle de relationer, som vi indgår i. Vi er hver især - unikke på vores måde. Vi må bare ikke glemme, at det er alle de andre også, siger Ole Ry og tilføjer:

- At arbejde med sig selv handler også om at turde kigge på ens skyggesider. Skygge-

siderne afsløres som regel igennem det, vi reagerer på, når vi møder ander. F.eks. er det interessant at kigge på hvordan man reagerer på ens mest "besværlige" medarbejdere. At arbejde med skyggesider indebærer at forholde sig til – og tage ansvar for ens egne negative reaktioner. At se indad i stedet for udad og vedkende sig de sider, vi ikke er specielt stolte af. Når vi erkender disse og virkelig mærker konsekvenserne af vores projektioner og vores manglende selvindsigt, ja, så sker det på mirakuløs vis, at disse irritationer ikke forstyrrer os og ikke skaber afstand og fjendskab, men derimod respekt, ydmyghed og meningsfuldt samvær.

INTEGRER DINE MANDLIGE OG KVINDelige SIDER

- At lære sig selv at kende indebærer, at man integrerer sine maskuline og feminine kvaliteter. Den mandlige leder kan lære at blive mere omsorgsfuld, f.eks. kan han med fordel blive bedre til at få øje på, lytte til og rumme medarbejdernes forskelligheder og støtte udviklingen af dem, hvorimod den kvindelige leder med fordel kan blive bedre til at bruge sin gennemslagskraft og overblik. Man kan sagtens finde ubalancer, hvor kvindelige ledere har en overdimensioneret maskulin side – eller mandlige ledere, der mangler den maskuline side, slutter Susanne Andrés. ◀