

AF: IRENE BRANDT

VI FRYGTER AFVISNINGEN MEST

Kan man blive kommunaldirektør og være kvinde på én og samme tid? Ja, men det er tilsyneladende svært. Kun seks ud af 98 kommunaldirektører i Danmark er kvinder. Denne ene, Jane Wiis, der er kommunaldirektør i Frederikshavn Kommune, fortalte på workshoppen 'Kvinder på toppen' på den Personalepolitiske Messe om sin vej til den øverste administrative stilling i en kommune

For kvinder handler det grundlæggende om, at vi skal beslutte os for, om vi gerne vil være ledere. Mange af os er opdraget til at ledelse er besværligt, og at mænd er de bedste ledere. Derfor er det et brud med vores selvopfattelse som kvinder og vores vanetænkning, når vi beslutter os for at blive ledere," sagde Jane Wiis på workshoppen 'Kvinder på toppen', der var en publikumsmagnet af de store på den Personalepolitiske Messe.

Jane Wiis er den ene af i alt seks kvinder, der har kæmpet sig frem til stillingen som kommunaldirektør i Danmark. Vi har alle kunnet læse om hende i bogen '11 kvinders vej til topledelse – kommunale karrierespor', som KL og KTO udgav for et års tid siden. På den Personalepolitiske Messe kunne vi så møde hende i virkeligheden. Hun røbede blandt andet, at det ikke er takket være en detaljeret karriereplanlægning, at hun i dag er kommunaldirektør.

"Jeg har bare altid gjort det, jeg hav-

de lyst til at gøre, og min erfaring er, at har man ledelse i sig. Så bobler det bare frem," sagde Jane Wiis.

Det er dog ikke altid, at omverdenen har været klar til at se lederpotentialer bag det feminine ydre.

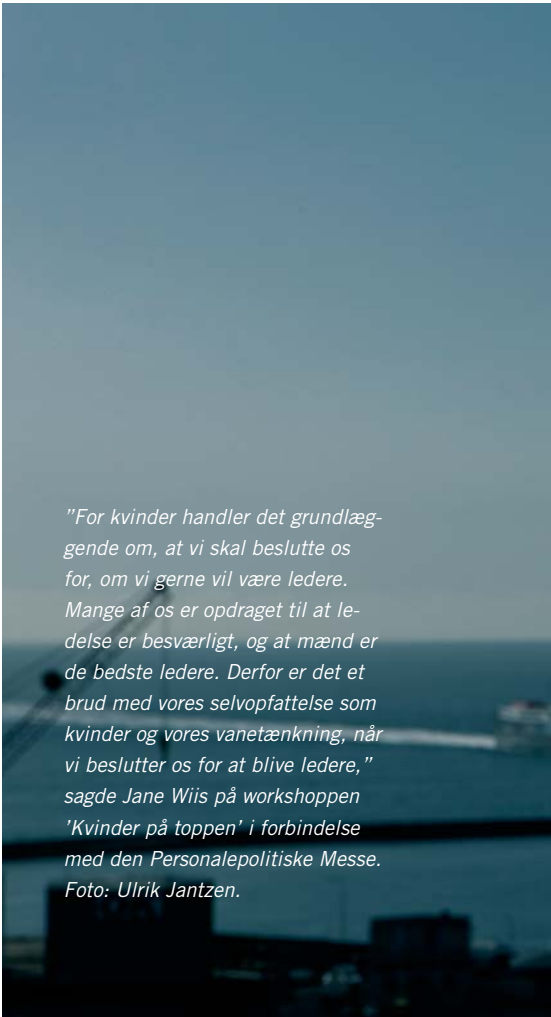
"Jeg er i hvert fald én gang blevet vrøgt til en stilling, jeg var kvalificeret til, på grund af min frisure!" fortalte Jane Wiis og fortsatte:

"At blive afvist, er dét, vi som kvinder frygter aller mest – især at blive afvist af usaglige årsager. Selv har jeg derfor arbejdet meget med at kunne tåle kritik – også den ukonstruktive af slagsen."

Vær synlige

"Selvom man har det godt, dér hvor man er, skal man også have drivet til at komme videre," sagde Jane Wiis, og hun fortsatte med at dele sine kloge guldkorn ud til de mange lydhøre tilhørere:

"Det er godt at have - og ikke mindst at være eksplicit omkring – sine ambitioner. I



"For kvinder handler det grundlæggende om, at vi skal beslutte os for, om vi gerne vil være ledere. Mange af os er opdraget til at ledelse er besværligt, og at mænd er de bedste ledere. Derfor er det et brud med vores selvopfattelse som kvinder og vores vanetænkning, når vi beslutter os for at blive ledere," sagde Jane Wiis på workshoppen 'Kvinder på toppen' i forbindelse med den Personalepolitiske Messe.

Foto: Ulrik Jantzen.

skal være synlige omkring jeres ambitioner og italesætte, hvilken vej I kan tænke jer at gå, for der er ingen, der kan læse jeres tanker!"

Jane Wiis fortalt også, at det sker, hun finder det underligt at være den eneste kvinde i rummet, når cheferne for en arbejdsplads, hvor 77% af medarbejderne er kvinder, holder møde.

"Jeg er ekstremt opmærksom på, når der foregår diskrimination. Og jeg hører til dem, der mener, at kønskvotering er en god idé. Jeg hører også til dem, der mener, at vi trænger til at intensivere den kønspolitiske debat, og jeg har sat mig for, at jeg selv vil gøre, hvad jeg kan, for at flere kvinder rekrutteres til topchefposterne," sagde Jane Wiis. Hun fortsatte:

"Selv stod jeg nemlig ikke her i dag, hvis det ikke var fordi, nogen havde set mit potentiale og hjulpet mig frem."



Topledelse er håndværk

Efter oplæggene fra Jane Wiis og Anette Laigaard var der spørgsmål fra salen, og én ønskede at vide, hvordan de to kvindelige topchefer arbejder med at få flere kvindelige topchefer.

Anette Laigaard svarede:

"Hos os italesætter vi, at vi ønsker en ligelig fordeling mellem kønnene på chefterne. Ledelsens sammensætning må også gerne afspejle sammensætningen på hele arbejdspladsen. Hos os virker det fint. Jeg sikrer mig også, at der altid er kvindelige ansøgere til ledige lederstillinger. Det gør jeg blandt gennem mentorordninger og ved at konstituere kvinder med lederpotentiale i ledige lederstillinger. Det giver dem mulighed for at finde ud af, at de sagtens kan mestre opgaven, og derefter er det meget lettere at få kvinderne til at søge de ledige lederstillinger."

Jane Wiis svarede:

"Det er altid godt at dygtiggøre sig via uddannelser; men topledelse er et håndværk, som man skal have talent for – og har man talentet, så skal man gå efter topstillingerne. Hverken Anette Laigaard eller jeg har en masteruddannelse i ledelse, og vi klare os fint uden.

Jeg arbejder selv for at få flere kvindelige lederkollegaer. Det sker blandt andet ved, at jeg sørger for selv at være synlig, så jeg også kan være rollemodel for andre kvinder. Derudover indrømmer jeg gerne, at hver eneste gang jeg møder en kvinde i organisation med lederpotentiale, så smasher jeg hende fremad. Det, vil nogen måske mene, er forkert! Jeg er uenig, for mændene gør akkurat det samme – og tilmed får en mand uden talent for ledelse både fem og seks chancer, inden man opdager, at han ikke har talent for jobbet." ■

FAKTA:

Seks kvinder er i dag kommunaldirektører, hvilket svarer til 6,1% 114 kvinder sidder i de kommunale direktioner, hvilket svarer til 23,2%

I 2006 sad kvinderne på 18% af pladserne i de kommunale direktioner.

I 2003 var tallet 15%.

I alt udgør kvinderne 43% af de kommunale chefer 64% af institutionslederne er kvinder.

77% af de ansatte i kommunerne er kvinder.