SWEDISH BRAIN

C1

Muntligt

Tid: ca 30 minuter
Inga hjälpmedel

Namn:

Födelsedatum:

Testdatum:

© Swedish Brain

Jämställdhet och ledarskap i det moderna arbetslivet

Inledning:

Frågan om jämställdhet på arbetsmarknaden har diskuterats flitigt i Sverige under de senaste decennierna. Trots att Sverige ofta ses som ett föregångsland när det gäller jämlikhet, möter kvinnor fortfarande specifika utmaningar och osynliga hinder på vägen mot ledande positioner. Denna uppgift fokuserar på de personliga och samhälleliga aspekterna av ledarskap, karriärval och de normer som formar vår syn på vem som kan vara en ledare.

1. Del 1 – Återberättandet (15 min)

Du kommer att få ett elevkort som beskriver en persons egna erfarenheter och åsikter relaterade till karriär, ledarskap och jämställdhet. Läs kortet i **cirka 5 minuter** och var förberedd på att återberätta det som står på kortet för din kamrat och diskutera följande frågor:

- Hur vanligt tror du att dessa erfarenheter är för människor i dagens samhälle?
- Vilka likheter och skillnader ser du jämfört med dina egna upplevelser och det du har läst om?
- Diskutera personens perspektiv med din kamrat. Håller hen med om de åsikter som presenteras? Varför eller varför inte?

2. Del 2 – Diskussion (10 min)

Välj minst två av de nedanstående påståendena som handlar om jämställdhet och ledarskap för att diskutera med din partner:

- ❖ ” Kvotering är det mest effektiva verktyget för att nå en jämställd fördelning i bolagsstyrelser.”
- ❖ ” Omedvetna fördomar vid rekrytering är det största hindret för kvinnors karriärutveckling.”
- ❖ ” Det är svårare för kvinnliga ledare än manliga att balansera karriär med familjeliv på grund av samhällets förväntningar.”
- ❖ ” Manliga och kvinnliga ledarstilar värderas olika på dagens arbetsmarknad.”
- ❖ ” Det är kvinnors egna val, inte strukturer, som hindrar deras karriärutveckling.”
- ❖ ” Manliga nätverk och informella kontakter väger tyngre än meriter vid chefsrekryteringar.”
- ❖ ” Att prioritera kön före meriter vid befordran skadar företagens lönsamhet.”

Använd även några av frågeställningarna nedan för att driva och förlänga diskussionen:

- Vilket ansvar har företagen för att aktivt främja kvinnligt ledarskap?
- Hur påverkar bristen på kvinnliga förebilder unga kvinnors ambitioner att söka sig till chefspositioner?
- Kan digitalisering och möjligheten till distansarbete underlätta för fler kvinnor att nå ledande roller?

Elevkort

Elevkort #1

Jag minns så väl dagen då resultaten för årets försäljning presenterades. Jag hade de högsta siffrorna på hela avdelningen och hade lagt ner otaliga sena kvällar för att ro i land våra största kontrakt. När tjänsten som operativ chef blev ledig tog jag för givet att jag låg bäst till. Men vid fikat några dagar senare fick jag höra att min manliga kollega, som presterat betydligt sämre men som ofta spelade padel med VD:n på helgerna, hade fått jobbet. Min chef förklarade det med att kollegan hade ”bättre naturliga ledaregenskaper” och passade in i gruppen på ett mer självklart sätt. För mig blev det ett bistert uppvaknande. Det spelar ingen roll hur hårt jag arbetar eller vilka resultat jag levererar så länge de informella nätverken väger tyngre än faktiska meriter. Min slutsats är att jämställdhet på pappret betyder ingenting så länge den dolda grabbkulturen tillåts styra de stora besluten.

Karin

Elevkort #2

När jag berättade för ledningsgruppen att jag tänkte vara föräldraledig i åtta månader blev det helt tyst i rummet. Min chef log lite snett och skämtade om att jag nu skulle få ”semester” och att de väl fick klara sig bäst de kunde medan jag ”drack kaffe i lekparken”. Sedan den dagen märkte jag en tydlig förändring i hur jag blev behandlad. Jag bjöds inte längre in till de strategiska framtidsmötena och viktiga beslut fattades utan min input. Det kändes som om jag blev straffad för att jag prioriterade min familj, något som aldrig hade hänt mina kvinnliga kollegor på samma sätt. De förväntas vara hemma, men för en man i karriären ses det tydligen som ett svek mot företaget. Jag insåg då att strukturerna skadar oss män också. Vi tvingas välja mellan att vara en god förälder och en framgångsrik ledare, och så länge den synen finns kvar kommer vi aldrig att få ett jämställt arbetsliv på riktigt.

Anders

Elevkort #3

I början av min karriär som chef var jag noga med att vara lyhörd och inkluderande. Jag trodde på ett mjukt ledarskap där alla röster fick höras. Men jag märkte snabbt att jag inte blev respekterad i styrelserummet; mina förslag viftades bort som ”känslomässiga” och jag blev ofta avbruten mitt i en mening. En äldre mentor gav mig rådet att jag var tvungen att ”tuffa till mig” om jag ville överleva. Jag började klä mig mer stramt, sänkte rösten och slutade be om ursäkt innan jag tog ordet. Det fungerade – plötsligt lyssnade folk – men jag kände mig som en främling i min egen kropp. En kväll efter ett särskilt hårt möte insåg jag att jag hade förvandlats till precis den sortens kalla och auktoritära ledare som jag själv alltid hade ogillat. Min fasta övertygelse nu är att kvinnor tvingas radera sin egen personlighet och härma manliga beteenden för att nå toppen, och det är ett alldeles för högt pris att betala.

Elin

Elevkort #4

Under mina 40 år i näringslivet har jag aldrig bett om specialbehandling eller kvotering. Jag har suttit i ledningen för tre internationella bolag och jag nådde dit genom att jobba hårdare än alla andra, oavsett kön. Nyligen satt jag i en anställningsintervju med en ung, mycket kompetent kvinna som krävde att få gå hem tidigt två dagar i veckan för att hämta barn och ha ”balans i livet”. Jag ser den här attityden allt oftare hos den yngre generationen, och jag blir provocerad när de sedan pratar om ”glastak” och bristande jämställdhet. Om man vill ha de tyngsta posterna och den högsta lönen måste man vara beredd att offra något. Man kan inte få både en toppkarriär och en bekväm fritid samtidigt. Jag anser att den så kallade bristen på kvinnliga ledare främst handlar om att för få kvinnor är villiga att prioritera jobbet till hundra procent, och det är inte samhällets uppgift att lösa det problemet åt dem.

Jakop