

Takketale

Kære Karen Halberg, kære medlemmer af kvindesamfundet.

Tusind tak for den fornemme Mathildepris – for motiveringen og for det spændende og symbolske kunstværk!

Jeg blev utrolig overrasket og glad (men også en anelse angst), da du, Karen, fortalte mig, at I havde udset jer mig til at modtage den ærefulde og traditionsrige Mathildepris.

I min verden er det rimeligt, naturligt og særdeles rationelt at arbejde for en bedre udnyttelse af de kompetente ressourcer, som mange kvinder udgør.

Men ligefrem prisværdigt?

Selvom jeg naturligvis ikke vil bekræfte den udbredte (og belejlige) fordom om kvinden som et selvudslettende væsen, så er listen over tidligere Mathildepris-modtagere temmelig respektindgydende.

Det glæder mig meget, at I har valgt "Ligestilling i erhvervslivet" som landsmødets tema i år. Rollefordelingen m/k i familien, i politik, i forskning og i erhvervslivet hænger tæt sammen og har stor betydning for nye generationers selvopfattelse og valg af livsbane.

Jeg startede i Nykredit i 1972 (2 år efter, at Gunhild Due modtog Mathildeprisen for sit store arbejde for ligelønssagen). På det tidspunkt var Nykredit ikke en stor finansiel koncern som nu, men alene en kreditforening med en meget lang historie på bagen. Mine lidt ældre kolleger kunne dengang fortælle gruopvækkende historier om forholdene for kvindelige ansatte forbavsende få år tidligere. F. eks. at kvinder skulle fratræde, hvis de blev gift (og derfor selvfølgelig blev forsørget) – det betød, at en del levede på polsk, som man sagde dengang. Ansatte kvinder havde ikke pensionsret. Senere fik de denne ret, dog uden ægtefællepension, som de mandlige kolleger havde i deres ordening.

Der er heldigvis sket meget i virksomheden siden starten af halvfjerdserne, men der er bestemt også stadig plads til forbedring. Specielt bør vi arbejde for at øge antallet af kvinder i ledelsen – det har vi sat fokus på hos os.

Det er naturligvis vigtigt, at topledelsen bakker disse initiativer 100 % op – men det er ikke nok i sig selv. Der skal være nogen, som tør tage stafetten, igangsætte konkrete handlinger og fastholde fokus. Det er blevet mit lod i Nykredit – og det har jeg aldrig fortrudt. Det arbejde bliver mere og mere spændende - og det giver inspiration, energi og nye erkendelser. Det medfører også knubs og mere eller mindre udtalt modstand – det sætter jo holdninger, vaner, normer og hele virksomhedskulturen under lup og synliggør bevidste og ubevidste fordomme. Men det er af afgørende betydning, at kvinder og ledelse til stadighed er på dagsordenen. Det er også vigtigt, at konkrete handlinger – det kan være mentorordninger, førlederforløb, "tilbage i jobbet"-programmer – understøtter processen, så kvinderne rent faktisk melder sig som ansøgere til lederstillinger. Altså griber magten, så at sige. Du møder ofte indvendingen: "Jamen, kvinderne søger jo ikke lederstillingerne" (underforstået: så er der ikke noget at gøre). Her mener jeg, at der må

stikkes et spadestik dybere. Det må undersøges, hvorfor kvinderne ikke søger lederstillingerne. Mangler der rollemodeller? Præsenteres jobkravene på en seriøs måde? Tilbydes rimelige arbejdsvilkår i lederjobbet?

Mit arbejde i projektet Karriere, Køn og Kultur giver mig en masse sidegevinster i form af inspirerende erfaringsudveksling og samarbejde med andre virksomheder og organisationer.

I Nykredit er det ikke tabu at tale om køn – som det stadig er i mange virksomheder. Vi har også rent faktisk øget antallet af kvinder i ledelsen, men det går unægtelig langsomt, som statistikken også viser.

Tiden læger ikke alle sår

Jeg tror ikke på påstanden om, at det hele løser sig af sig selv med tiden. Så vil det i hvert fald tage længere tid, end jeg har lyst til at forestille mig. Der er ingen grund til at vente, tværtimod er der al mulig grund til at være fremme i skoene og sætte debatten i gang i virksomheden, tage initiativer og sætte mål for arbejdet.

Tilgangen af unge mennesker til arbejdsmarkedet vil i de kommende år være historisk lav. Afgangen – personificeret ved de store krigs- og efterkrigsårgange – er historisk høj. Dette forhold vil gøre det ekstra vigtigt, at virksomhederne bliver langt, langt bedre til at udnytte de ressourcer, som de har til rådighed. Og, at de gør sig attraktive for de fåtallige og kræsne unge m/k, der kommer til at definere kravene. Denne demografiske udvikling kan i virkeligheden blive en kick-starter i mange virksomheder til udnyttelse af ledelsespotentialer hos kvinderne.

Der er ingen tid at spilde. Mærker I ikke også på det seneste en øget interesse for kvinder og ledelse? Og kommer der ikke i dag nye signaler fra virksomheder, der tidligere udviste en vis berøringsangst over for emnet?

Jeg tror, at mange virksomheder er på vej til en erkendelse af, at ansøgere fremover vil stille nye krav. At det også vil være af betydning, at virksomhederne synligt signalerer større rummelighed i deres opfattelse af ledelsespotentialer. Her tænker jeg på rummelighed i bredere forstand, f. eks. i relation til etnisk baggrund, alder, religion og naturligvis køn.

Et andet aspekt er køn og etnisk integration. Jeg tror, at kvinder med anden etnisk baggrund er en nøgleparameter til integrationen. Hvis vi kan få kvinderne ud i erhvervslivet, vil det være en indsprøjtning til integrationsprocessen. Det vil først og fremmest gøre kvinder med anden etnisk baggrund bevidste om deres rettigheder. Det vil også medvirke til at give dem styrke og frihed til at hævde deres rettigheder. Endelig vil det have en afgørende betydning for de børn, der vokser op i familierne, at de har rollemodeller, og at de får en erkendelse af, at der er plads og brug for dem i samfundet. Her bør virksomhederne vedkende sig deres ansvar og deltage i integrationsbestrebelse. Jeg vil gerne i den sammenhæng nævne KVINFO's mentorordning for kvinder med anden etnisk baggrund, der får en mentor med dansk baggrund. Det opfatter jeg som et flot og lovende initiativ.

Når talen er om ligestilling i erhvervslivet, må vi også efterlyse flere gode rollemodeller. Vi har mange dygtige og stærke eksempler – Karen har nævnt nogle af dem – men vi kan bruge flere. Specielt er der

brancher, hvor det er helt umuligt at få øje på en eneste. I sådan en situation kan det være svært at få sat en udvikling i gang – og det kan være meget svært (og ensomt) at være den første.

Så der er al mulig grund til at tage fat på arbejdet i stedet for at resignere og acceptere tingenes tilstand. Der er mange gode redskaber, som kan ruste kvinder til at blive uomgængelig kandidater, når lederjobbene skal besættes. Positiv særbehandling opfattes af mange som et fy-ord. Men det handler jo langt hen ad vejen om at kompensere den positive særbehandling, mænd har modtaget eller taget sig op gennem historien

Hjertelig tak til Lea-Mi Engholm for det flotte og kreative kunstværk – det skal få hæderpladsen hjemme hos os!

Jeg er både stolt og rørt over, at I har fundet mig værdig som modtager af Mathildeprisen.

Tak, fordi I har valgt at sætte fokus på erhvervslivet i år – jeg håber, at I får et rigtigt godt landsmøde.