

Passage 1 (Billing och Alvesson, 2000, sidan 4):

"... women have a different attitude to power compared to men. Unlike men, women tend to see power not so much as domination and an ability to control, but rather as a capacity, and particularly as a capacity stemming from and directed towards the entire community, it is claimed. Women's view of power is thus more relational and less purely individualistic."

Jag reagerade över att power här inte bara behöver betyda makt, utan även kunde översättas med kraft. Det är ju ändå den inneboende kraften i en ledargestalts personlighet som ger ledaregenskaperna. Makt tar man inte, den får man, men det ledaregenskaperna som avgör hur väl man kan hantera den. Sedan kan det diskuteras huruvida ledaren har en särskild personlighet eller blir ledare i interaktion mellan människor (Sandberg och Fogelberg Eriksson 2000).

Nu fick vi ju lära oss att ledare i svenska storföretag i decennier mest ägnat sig åt management by walking around; relationer, magkänsla och att lösa uppgifter kvickt när de blev aktuella, i stället för att ordna med planer och strategier (Lind, 2002). Alltså ett närmast stereotypt kvinnligt ledarskap (Billing och Alvesson, 2000), så det känns lite konstigt att vi nu skickar sådant fokus på att problematisera kvinnligt ledarskap i ett särskilt kapitel. Men det står väl i kursplanen.

Att den kvinnliga synen på makt skulle vara mer relationsinriktad än mäns stämmer därmed inte med hur de svenska storföretagsledarna jobbade. Att kvinnor i högre grad inte skulle se makt som ett sätt att dominera eller kontrollera låter också lite märkligt i den nämnda kontexten. Storföretagens ledare har massor av jobb att göra, de har inte tid att tänka på att vilja dominera eller kontrollera (Lind, 2002). Snarare är då även kapaciteten en gemensam faktor än en åtskiljande.

Från min egen horisont kan jag se att hästflickorna, som stereotypt ansetts ha fått livsrum för sina vårdande kvinnliga egenskaper, när det numera börjat forskas kring deras roller framstår som flickorna som pekar med hela handen. Stora farliga djur, tunga höbalar och vattenhinkar, lera och kyla kräver snabba tydliga beslut och kraft att orka. Allt fler exempel tittar fram i tidningsspalterna på kvinnliga chefer som har sin bakgrund i stallet. Det är de maskulina dragen som framhävs, men det handlar om att se till att göra det som ska göras när man själv anser det lämpligt; alltså kapaciteten inom maktbegreppet. Eftersom hon är hästtjej är hon en "token" (Sandberg och Fogelberg Eriksson, 2000) inom sin egen "token", vilket förklarar henne i stället för att göra henne till ett lika skumt hot som en kvinna i största allmänhet. Hon blir en smula androgyn, vilket för all del gör att hon riskerar att bara anses vara en god ledare av mindre än 25 procent av befolkningen (Powell och Butterfield 1979 i Billing och Alvesson, 2000), men då siffran än 30 år gammal kan den ha ändrats.

Man kan tycka att det använts stora mängder energi för att slå fast vad som är kvinnligt och manligt i ledarroller, och vad man ska göra åt det. När den forskningen tog fart för mer än 30 år sedan (Sandberg och Fogelberg Eriksson 2000) var naturligtvis ändå färre kvinnor i företagens ledarpositioner än i dag, och utvecklingen går knappast baklänges. Rekryteringsbasen till högre chefsskap på mellanchefsnivå förändras i riktning mot fler kvinnor, även om det går långsamt (Höög, 2009).

Passage 2 (Billing och Alvesson 2000, sidan 10):

"The Western, Christian religious traditions have focused on the differences between women and men while Eastern and Native American philosophies have focused in the overlap between masculinity and femininity and the similarities between them." Det talas vidare om androgyna varelser i högre andlighet, yin och yang, helhet, tro och stillhet.

Förvisso hade kyrkan stor makt i Sverige fram tills för hundra år sedan, men de beskrivna värdena har inte satt riktigt samma spår hos oss.

Att kvinnligt och manligt överlappar och kompletterar varandra låter ju som en trevlig helhet. Hur kommer det sig då att de beskrivna kulturerna inte heller har kvinnor på höga poster i samhället? Andra kulturer värderar ålderdom högre än vår, och företagen har plats för sina gamla sakkunniga chefer som senior advisers. Det skulle kunna ställas mot att vi i västerlandet ser äldre personer som lite feminint svaga i samhället (Billing och Alvesson, 2000). Men inte är japanernas senior advisers kvinnor? För 20 år sedan arbetade inte ens kvinnor i Japan, än mindre satt de på näringslivets höga poster, och de lär ha långt kvar.

Hem och barn blir en black om foten, om nu inte mannen vill ta över den traditionella mammamollen (Billing och Alvesson, 2000). Alva Myrdal försökte i stor stil bana väg för kvinnorna i och med kollektivhusen, där särskild personal tog hand om barn, matlagning och andra hushållsgöromål, men hon förutsåg inte att arbetsmarknaden skulle löneutjämnas och att det kunde bli en kostnadsfråga som blev besvärlig. I länder som Sydafrika är familjen inte en black om foten för de vita kvinnorna, eftersom det finns billig arbetskraft och stor arbetslöshet, som närmast gör det till en skyldighet för vita att anställa svarta för att ta hand om hem och barn. Kvinnorna kan ägna sig åt företagande och eventuellt chefskap med glada ambitioner, när hon pysslat med att vara arbetsgivare i hemmet. Kvinnliga chefer blir mindre stressade, då ledarstilen inte blir lika energikrävande som i vårt land (Paulin).

Referenser

- Höög, Jonas. (2009). *Om ledarskap och kön. Ledarskap och ledarutveckling 5 p.* Umeå universitet.
- Lind, Rolf (Red.). (2002). *Ledning av företag och förvaltningar. Förutsättningsar, former, förnyelse.* Stockholm: SNS (Kapitel 1, 4, 5, 11, 12)
- Paulin, Hanna. (2009). *Ledarskap och kön. Ledarskap och ledarutveckling 5 p.* Umeå universitet.
- Sandberg, Sara & Fogelberg Eriksson, Anna (2000). *Ledarskapsforskning – en kunskapsöversikt.* Linköpings universitet. CMTO. Rapport no 2000:07. (Kapitel 1 och 2)