

En dansker i udlandet



Benja Stig Fagerland

Pippi, for fanden!

Det var titlen på den kronik, der bragte danske Benja Stig Fagerland i spil som ny ligestillingsansvarlig i NHO, hvor hun stod bag projektet Female Future, der handlede om mobiliseringen af talent (2002-2005), og som blev en bragende succes. I dag er hun markedsdirektør i Kunnskapforlaget og en efterspurgt foredragsholder og snart mor til tre. Hun taler om moderne, engageret ledelse, innovation med behårdt bundlinjefokus. Og så elsker hun Pippi Langstrømpe for hendes evne til at bryde grænser og stille spørgsmålstejn ved normer og regler.

Af Anna Pia Holmgaard.

Ledelsesfilosofi? Det lyder meget tørt og handelsskoleagtigt, men når man taler med Benja Stig Fagerland, 36 år, er der ingen af delene at spore. Hun er en kontroversiel skik-

kelse i norsk og danske erhvervsliv, hun har som lederen og udvikleren af og strategen bag Female Future og sideløbende Female Living formået at gøre det, alle økonomer



sukker efter. At engagere de knalddygtige kvinder rundt omkring på virksomheder og i erhvervslivet i ledelses- og bestyrelsesarbejde. Ikke (kun) fordi hun er feminist og en kvinde, der f.eks. ser Pippi Langstrømpe som en af de bedste rollemønstre for kvinder overhovedet – men også fordi det giver vækst. Fordi flere kvinder betyder mere udvikling, flere penge – bedre resultater, simpelt hen.

Personligt er hun altid gået efter udfordringerne. Hun er uddannet inden for ledelse, international økonomi, markedsføring og strategisk planlægning og er i dag markedsdirektør i norske Kunnskapsforlaget, Aschehoug og Gyldendal. Hun har desuden en stor foredragsvirksomhed om kvinder i ledelse. Baggrunden var et tilbud, som de færreste ville kunne afslå:

- ”Da jeg blev tilbudt stillingen som ny ligestillingsansvarlig for NHO, så måtte jeg tænke mig godt om. Mine omgivelser fattede ikke, at jeg havde lyst til at opgive en særdeles lovende karriere tilbage i 2002, og jeg var virkelig i tvivl. Men samme aften sad jeg og læste Brødrene Løvehjerte for min ældste datter Vilde Sofie. Da vi kom til det sted i bogen, hvor, at Jonathan skal rejse ud i den farlige verden, spørger lillebroren hvorfor. Og han svarer som bekendt: ”Hvis ikke jeg gør det, er

jeg bare en lille lort!”. Og da vidste jeg, at jeg måtte gøre det, for ellers ville jeg bare være en lille lort. Jeg ville sgu ikke bare være en lille lort!”

Hun har ikke et sekund fortrudt, at hun tog ligestillingsjobbet. Hun udviklede, skrev, definerede mål, vision, indhold og handling for hele projektet og har desuden udviklet et lignende projekt for FN, United Future, som hun dog afsløgte at lede.

- ”Jeg er et utrolig engageret menneske. Jeg brænder for det her emne, og jeg brænder for at være en god leder og fortælle andre om god ledelse. I videnssamfundet er mennesket blevet mere værdifuldt – men ledelse er sværere end nogen sinde. Ledelse er ikke et spørgsmål om smarte teknikker og retorik. Det er et personligt valg, der kræver respekt for andre mennesker, mod, ydmyghed og viljen til konstant at lære,” siger hun.

- ”En moderne leder sidder ikke længere på sit kontor og udsteder ordrer. Han inspirerer sine medarbejdere, coacher dem og lever sig ind i deres verden. Det kaldes helhedsledelse, og det er ikke til at komme uden om for norske og danske virksomheder, hvis de vil overleve i videnssamfundet,” mener hun.

Hendes tanker har givet genlyd. Hendes personlige fremtoning og hendes benhårde prioriteringer mellem privatlivet med to piger, snart tre, mand og hus og det krævende job. Det betyder daglige kampe og fravalg.

- ”Det vigtigste er, at jeg kan stå inde for mine valg. Jeg har siddet og fejret, at min datter tabte sine første tænder i stedet for at sidde i et vigtigt møde. For lige der var det mest betydningsfuldt at være sammen med min datter. Jeg er også gået glip af fester i børnehaven, fordi jeg skulle til konferencer – og det er altid min mand, der henter og bringer

- ”Jeg elsker den historie, for hun hører jo i den grad til i billedet af mig. Jeg har børn, de gør, som det passer dem og bryder regler – og jeg er stadig kvik, prioriterer min tid, jeg er efterspurgt OG mor. Det blev meget, meget tydeligt den dag!”

En dansker i udlandet

ger pigerne. Ellers kan jeg ikke være fuldt til stede, dér hvor jeg er. Det er fuldkommen centralt. At kunne være til stede. Hvis der er nogen hemmelighed ved at være et helt menneske og være engageret fuldt, så er det at være til stede. Det har medarbejdere og samarbejdspartnere respekt for – det har familien og børnene respekt for. At det gør ondt at vælge fra indimellem er en anden sag. Det må man acceptere. Men hellere det end at brænde ud, fordi man aldrig er i nuet,” siger hun.

Det sidste mener hun er et typisk kvindeligt problem:

- ”Vi bliver nødt til at slippe kontrollen på hjemmefronten, hvis vi f.eks. skal have det godt med at gå på arbejde og måske rejse eller være til lange møder. Vi kan bare ikke være alle steder,” siger hun.

Det hele – og svære – kvindeliv

Men den nye, nærværende og ikke mindst engagerede ledelsesform har også sine faldgruber, mener hun.

- ”Den traditionelle lederrolle er under forvandling. En hel generation af kreative medarbejdere står på spring for at gøre karriere i virksomheder, der producerer viden, underholdning, forskning og højteknologi, og de stiller sig ikke tilfredse med hvad som helst. De kræver udfordringer, personlig udvikling og social ansvarlighed fra virksomhedens side. Det betyder også, at en moderne leder ikke længere kan nøjes med at lede og fordele arbejdet, som det var tilfældet i det klassiske industrisamfund. Dengang var det nok at fortælle, hvad medarbejderen skulle lave. I dag må lederen også forklare hvorfor,” siger hun.

Helhedstænkningen er både en stærk drivkraft for en-

gagementet i moderne ledelse og flere kvinder i ledelses- og betyrelsesarbejde. Et arbejde og en profil, der har kastet mange priser og nomineringer af sig, bl.a. blev Female Future nomineret til ’Best Practise’ af ILO, FN, hun er selv kåret som en af de 25 mest lovende unge ledere i Norge, årets ’Pioneerpris’ fik hun i 2005, og medlem af GNN Network, et netværk for de mest betydningsfulde erhvervsledere og politikere i Norge og Tyskland. En præstationsrække, der kan få de fleste til at gispe efter vejret. Og det nås alene, fordi der prioriteres i Benja Stig Fagerlands liv. Hårdt.

Prioriteringer og røde gummistøvler

Kvinder ønsker, men får i dag ikke anerkendelse for, at vi tilstræber det hele liv. Det er med besvær,” konkluderer Benja Stig Fagerland. Derfor husker hun også med fornøjelse den dag, hun stod på talerstolen til en meget fin konference for rigtig mange topledere (mænd). Datteren Vilde Sofie var med og havde røde gummistøvler på den dag. Og lige da Benja er begyndt på oplægget, lyder en høj knirken – datteren kommer som det mest naturlige af verden traskende op på scenen i sine røde, nye gummistøvler til sin mor. Helt skævt og pinligt? Nej!

- ”Jeg elsker den historie, for hun hører jo i den grad til i billedet af mig. Jeg har børn, de gør, som det passer dem og bryder regler – og jeg er stadig kvik, prioriterer min tid, jeg er efterspurgt OG mor. Det blev meget, meget tydeligt den dag!

Vi kan vælge til og vælger til, men synes ofte, det er forfærdelig vanskeligt at vælge fra. Der har mændene hele tiden været et skridt længere fremme. Mændene har for længst lært at leve med, at tilvalg betyder fravalg. De mænd



kan fortælle om, at det er fokus og disciplin, der er opskriften på at få succes i erhvervslivet. Så får vi kvinder ondt i maven, for vi ved godt, at det er lige nøjagtig det, vi ikke kan – vi kan ikke være fokuserede, fordi vi er overalt hele tiden. Vi vælger til, men får, desværre for os selv, ikke også valgt fra. Hvad sker der så? Vi føler os mislykkede - vi måler os med normerne fra et mandssamfund, som siger, at du skal være disciplineret og ikke lade dig forstyrre af uvigtige ting. Ting, som kvinder bare ikke synes er uvigtige, de er selve det vigtige her i livet! Vi er nødt til at være med til at skabe nye normer, så kvinder kan undgå at få disse knuder i maven, når vi gør det, som egentlig er det naturlige – nemlig at leve et sammenhængende liv med plads til arbejde og familie og til at tage hensyn til omgivelserne.”

- Hvordan ser du fremtiden for kvinder i samfunds- og erhvervsliv? Har vi ligestilling nu? Kan det overhovedet opnås?”

- ”Kun ca. 4 % af topledere i det private erhvervsliv er kvinder. Mændene sidder stadig solidt på lederposterne. Det skal der ændres på,” siger Benja Stig Fagerland med stærkt eftertryk.

- ”Vi må tænke bredt og mindre traditionelt, når vi skal løse den skæve kønsfordeling i topledelsen. Vi ved, at kvinder i ledelse giver bedre resultater på bundlinien, og vi ved, at kvinderne gerne vil være ledere – nu skal der handling til,” siger hun. Netop dén fortælling, som hun kalder sin vision, er en, som både kvinder og mænd kan forholde sig til. At man skal kunne forholde sig til, hvad man ønsker af fremtiden: Dynamik, udvikling, bedre resultater f.eks. er så konkrete mål, at det bliver et scenarie, de allerfleste ledere og bestyrelsesmedlemmer har lyst til at efterstræbe.” Hendes evne til at formidle fortællingen om fremtidens erhvervsliv og samfundsliv har efter Benja Stig Fagerland været en af de tungeste årsager til, at NHO-projektet er lykkedes så godt.

- ”Kvinder i topledelse handler om at sikre både dansk og norsk erhvervsliv i fremtiden. Vi skal have mange flere talenter i spil, hvis vi skal kunne opretholde den velfærd og vækst, vi ser i dag. Det er på høje tid at få nye idéer på bordet, som kan skabe handling – og sikre, at vi alle går fra mål til resultater og fra ord til handling,” siger hun.♦

NEWSSPOT

Traumaledelse mindsker fravær

Traumaledelse kan hjælpe til at mindske fraværet ved at få medarbejderen hurtigere tilbage i jobbet, viser en undersøgelse fra University of Sheffield. Undersøgelsen blev foretaget i samarbejde med instituttet for ansættelsesstudier og IT firma Atos Origin.

815 postmedarbejdere blev undersøgt, som alle havde været ude for en traumatisk oplevelse så som vold, trafikulykker og hundeanreb. Undersøgelsen viste, at ansatte som havde deltaget i programmet havde efter ét år mindre fravær.

Sammenlagt havde de involverede et gennemsnitligt fravær på 9 dage det efterfølgende år.

Kilde: Personal og ledelse nr. 01/07