

Cecilia Zadig

70 råd till
kvinnliga
mediechefer

För Medievärlden Premium
 – ett kapitel ur Cecilia Zadigs nya bok:
Kvinnor och ledarskap i svenska medier



» Ett aktivt jämställdhetsarbete kan alltså ses som en förklaring till den större andelen kvinnor på högre positioner idag än jämfört med för 20 år sedan. Undersökningen visar också att medieorganisationer med en majoritet kvinnor i ledningsgruppen arbetar mer aktivt med olika jämställdhetsåtgärder än vad organisationer med en majoritet av män i ledningen gör.

Det aktiva jämställdhetsarbetet är ett exempel på hur kvinnor i ledningspositioner lyfter fram vikten av att arbeta för jämställdhet för att ytterligare flytta fram kvinnors positioner inom mediebranschen.

Utöver de framgångsfaktorer vi identifierat hos mediecheferna i undersökningen har vi också samlat deras bästa råd. De fick frågan: Vilket är ditt bästa råd till en kvinnlig chefskollega i mediebranschen? Många saker de tar upp är återkommande och vi har grupperat utvalda råd utifrån ett antal teman.



CECILIA ZADIG

FIL MAG. Startade utbildningen Kvinnors ledarskap & undersökande journalistik på Stockholms universitet 1994. Författare till boken MediaAmazonerna - om kvinnors ledarskap. Har bakgrund som reporter, stringer, tv-producent på SVT och ordförande i Grävande Journalister. Utsågs till årets ledarskaps-utvecklare 2010.

**Medie
världen
Premium**

» Om att skaffa mentor och nätverk

"Ta hjälp av andra för att sätta ramar för ditt arbete, mest för att inte jobba för mycket. Ställ krav på support från överordnad chef på att få fortlöpande feedback."

"Gå utbildningar och skaffa nätverk."

"Skaffa en bundsförvant i chefsposition, någon som ser till att lyfta fram dig. Utan en sådan i högre befattning kommer man aldrig vidare i karriären/hierarkin."

"Var tydlig. Modig. Kompetent. Skaffa dig en mentor utom organisationen och en stödperson inom organisationen. Det blåser på toppen..."

"Bygg nätverk, ensam är aldrig stark."

"Att skaffa sig en mentor! Jätteviktigt för självförtroende och för att få stöd i det man kan bidra med och i att tro på att just detta behövs:-)"

"Skaffa en bra coach!"

"Skaffa ett bra nätverk där även mer erfarna chefskollegor ingår."
"Nätverk och coach. Försök inte fylla någon annans skor."

"Att be om en mentor. Att se sig om efter allierade på arbetsplatsen, så att man inte är ensam, utan vet att man har stöd om det hettar till."

» Om relationen till medarbetarna

"Glöm inte bort hur dina medarbetare mår när chefer över dig jagar resultat."

"Tyck om dina medarbetare, skaffa inte favoriter och ha integritet, var öppen för alla och allas olikheter. Skratta ofta och mycket! "

"Reflektera innan beslut. Se medarbetare som tillgång och var generös mot dom."

"Lyssna noga på medarbetarnas idéer och förslag och fatta sen det beslut som du själv tror på. Lita på din magkänsla. Låt inte andra bestämma vilken slags chef du ska vara."

"För att vara en bra ledare måste man se alla sina medarbetare, och stimulera var och en till kompetensutveckling mm."

» Om att vara en god lyssnare

"Lyssna även på dina meningsmotståndare, annars fastnar du och slutar utvecklas."

"Se dina möjligheter, ha ordning på din almanacka, lyssna på människor innan du fattar beslut. "



Medie
världen
premium

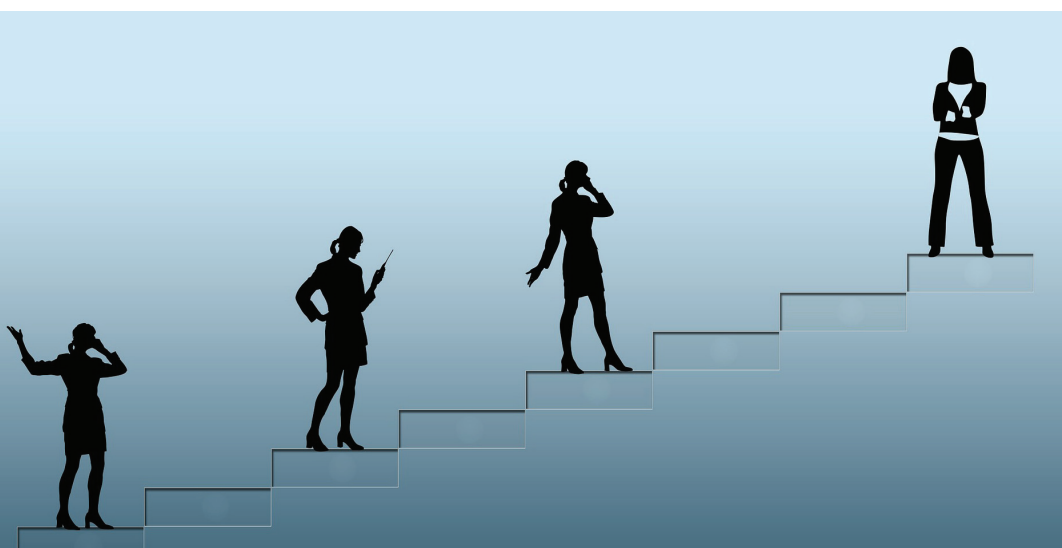
"Lyssna till dina medarbetare. "

"Gå din egen väg och lyssna bara på synpunkter om vem/hur du är/uppfattas som kommer från personer du verkligen litar på, som du vet tycker om dig och som du själv respekterar. Som kvinna blir man ständigt utsatt för en massa tyckande. Det finns helt enkelt ingen hejd på vad andra anser att de får ha synpunkter på när det kommer till en kvinna. De snackar för det mesta skit. Strunta i dem!"

"Försök vara dig själv. Lyssna på människor du litar på."

"Se dina möjligheter, ha ordning på din almanacka, lyssna på människor innan du fattar beslut."

"Lyssna och lita på reportrars sakkunskaper, särskilt på en ny arbetsplats."



» Om att lyfta fram kvinnor

"Systerskap! Stötta andra kvinnor som princip (även om du inte alltid är helt överens i sakfrågan) synliggör andra kvinnor känn dig inte hotad av yngre kvinnor som är bättre än du själv – de ska vara bättre! Vi ska göra framsteg! Var inte för hård mot dig själv – hälften vunnet är bättre än inget."

"Jobba på – vi har världens bästa jobb! Ser få hinder för kvinnors utveckling och chefskap i de branscher där jag jobbat (kvällstidning, tidskrifter, fackförbundstidskrift)."

"Var en synlig förebild, tro på dig själv, lyft fram fler kompetenta kvinnor."

"Lyft fram andra kvinnor än mer!!! Män lyfter fram andra män ideligen. Kvinnor gör det alltför sällan (av rädsla för att vara partiska tror jag) vilket gör att så mycket färre kvinnor får de där lyften, puffarna osv än män. Män som är fler på höga ställningar knuffar överlag fram män mycket mer o oftare än kvinnor. De färre kvinnor som finns på motsvarande höga ställningar knuffar också fram män (åtminstone hälften för att vara rättvisa, men omärkligt gör de ofta än fler, för att det fortfarande verkar som om det är fler kvinnor än män om kvinnor överstiger 30 procent, vilket verkar vara en magisk gräns i olika undersökningar i allt från att höras o synas i klassrum, på möten, i media ...) "

Om studien

Studien Kvinnors ledarskap & undersökande journalistik bygger på en undersökning av kvinnliga chefer i svenska medieföretag. Av 244 tillfrågade svarade 208. Av de som svarade är 122 chefer just nu.

Rapporten visar att könsfördelningen i organisationen har betydelse för såväl prioriteringar som villkor för de kvinnor som ingår. De som jobbar i organisationer med mindre än en tredjedel kvinnor i ledningsgruppen uppger sig ha mindre stöd från sin chef jämfört med de som jobbar i organisationer med jämnare könsfördelning, eller där kvinnorna är i majoritet.

Även om kvinnorna blivit allt fler i medieföretagens högsta nivåer är de fortfarande i minoritet, speciellt när det gäller ekonomiska toppositioner. De främsta anledningarna är enligt gruppen att kvinnor osynliggörs, inte accepterar den manliga normens spelregler samt att de betraktas som underordnade.

En femtedel av de som svarade jobbat i organisationer med färre än 30 procent kvinnor i ledningsgruppen. Lika många hade mellan 30 till 50 procent kvinnor och knappt hälften uppgav att det fanns mer än 50 procent kvinnor i ledningsgruppen på deras arbetsplats.



>> Om att alliera sig med andra kvinnor och att jobba för jämställdhet

"Inse att det finns normer som utgör hinder för kvinnor i branschen, försök samverka i konfliktsituationer för att förstå och bli förstådd, satsa på det som går att påverka - lämna det som du inte kan påverka."

"Skaffa dig ett nätverk av kvinnliga kolleger som du kan lita på och få råd av. Det är oerhört lätt att känna sig väldigt ensam i rollen som chef. Och kanske ännu mer som kvinnlig chef."

"Skaffa dig ett nätverk utanför arbetsplatsen med andra kvinnliga mediechefer. Man blir styrkt av att diskutera likartade problemställningar som finns på alla redaktionella arbetsplatser med kollegor som inte är direkt berörda av ens egna akuta problem."

"Skaffa förebilder och nätverk av kvinnliga chefer."

"Skaffa kvinnliga chefsvänner som du kan bolla med!"

"Ensam är inte stark, så omge dig med ett stödjande kvinnonätverk!"

"Kämpa alltid för jämställdhet."

"Var dig själv, se de manliga strukturerna och låt dig inte förminska."

"Var en synlig förebild, tro på dig själv, lyft fram fler kompetenta kvinnor."

>> Om stöd hemma och på jobbet

"Välj din chef med omsorg och se till att ha en förstående make."

"Se till att ha stöd hemma, skaffa en mentor. Ta inte skit."

"Skaffa dig hjälp på hemmafronten om du har familj och barn, exempelvis med städning och inköp av mat."

Vilken DISC-ledare är du?

Deltagarnas personlighetstyper delades in enligt den så kallade DISC-teorin. (Dominance, Influence, Stability, Conformity). De fick bland 80 ord välja de som de ansåg beskrev deras dominerande personlighetssvar.

Dominance ser inte sig själva som mentorer, tror på ett fortsatt avancemang inom organisationen och tror att de kommer att nå högsta ledningsnivån under sin karriär. De uppger också att deras organisation prioriterar att tjäna maximalt med pengar oftare än övriga ledartyper. Ofta yngre är 40 år.

Influence karaktäriseras av att de är goda kommunikatörer som målar med stora penseldrag och nyfikna och impulsiva. De anser sig också vara mer risktagande än övriga grupper. De är också de som jobbar mest övertid och är mest sjukskrivna för stressrelaterade sjukdomar. Dominerande yrkesroll är chefredaktör och ansvarig utgivare. Ofta 40 till 49 år.

Stabilitygruppen ser sig som hänsynstagande, vänskapliga och pålitliga. Många har lång erfarenhet av såväl medier som chefskap. Flera i gruppen anger att de har problem med auktoriteten, vilket kan bero på att de ser som sina främsta svårigheter vara att hantera maktspel och de som motarbetande. Många i gruppen har en kvinna som högsta chef. Ofta äldre än 60 år.

Conformity menar att de är logiska, noggranna och uthålliga. Tre av fyra jobbar mycket övertid men gruppen är den med minst andel sjukskrivna för stressrelaterad symptom. Här finns också den största andelen som säger att jobbar med jämställdhet i organisationen. Ofta 50 till 59 år.

>> Om att vara tydlig och trovärdig

"Att våga delegera -inte göra allt själv. Och vara tydlig i sin ledarroll. "

"Arbeta bara med en produkt du tror på och moraliskt kan stå för. Då blir du också trovärdig som chef."

"Sätt gränser. Ställ krav."

"Var tydlig mot dig själv och mot dina kollegor. Ta hjälp av en utomstående, en coach/mentor och se till att engagera dig i annat än arbetet. Isolera dig inte. Lyft andra kvinnor! Detta är egentligen det viktigaste just nu."

"Ta dig själv på allvar, var tydlig och våga säga nej."

"Var tydlig med att du vill leda! Ta för dig!"

"Lyhörd, stöttande, tro på sig själv."

>> Om vikten att trivas med sig själv

"Om det är mer taggtråd än nöje - lägg ner och gör något roligare i livet."

"Tänk på att du ska kunna se dig själv i spegeln och kunna förklara dina beslut för medarbetare, chefer, ägare. Skyll aldrig ifrån dig. Var alltid beredd att hoppa av om jobbet känns fel."

"Delegera och gå hem i tid!"

"Ha roligt! Gör en "Att göra lista" varje dag och boka av så att du ser hur mycket du faktiskt får gjort och var nöjd med det."

"Ha en rik fritid, ta vara på familj och vänner. Bygg nätverk inom och utanför arbetsplatsen. Våga ta plats. Ha kul! Jobbet är viktigt men det är inte allt."

"Ta ditt jobb på allvar men ha skoj under tiden."

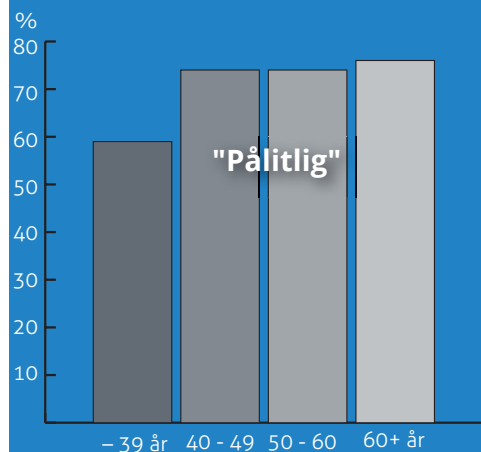
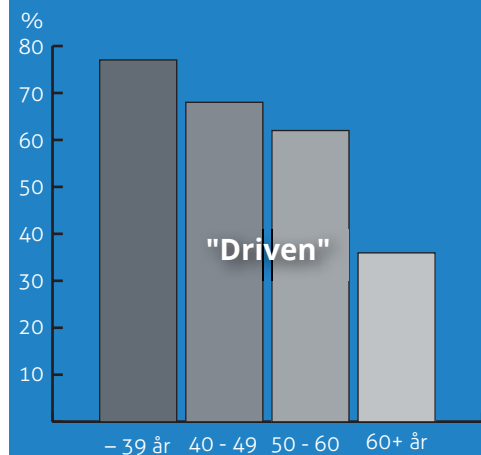
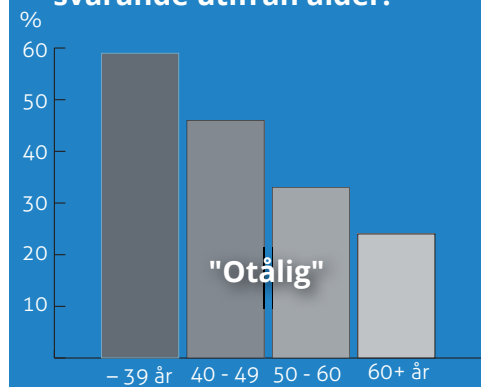
"Ta hand om dig och ha roliga intressen och vänner som du blir lycklig av. Se till att alltid, alltid, varje dag, varje vecka prioritera detta, din hälsa och sina barns väl så reder det sig."

"Ta hand om dig själv och din hälsa. Se till att röra på dig, gå den där lunchpromenaden som du inte tycker att du hinner med, gå hem i tid. Fundera på, vem tackar mig för att jag sliter ut mig och vad kan jag uträtta om jag hamnar i den situationen? Livet är här och nu, inte runt hörnet. En person som är frisk, utvilad och icke stressad gör ett bättre jobb. Lättare sagt än gjort men väl värt att ha i bakhuvudet..."

"Den viktigaste chefsrollen är rollen som chef över ditt eget liv."

"Ha ett liv också utanför medievärlden."

Ord som beskriver de svarande utifrån ålder:



>> Om att lita på dig själv och din egen kompetens

"Du kan bara göra så gott du kan!"

"Våga tro på dig själv, skaffa dig en förebild som du också försöker få som mentor, försök se problem utifrån ett helikopterperspektiv."

"Lita till din egen förmåga och ta hjälp av andra när situationen blir övermäktig. Det går inte att lösa alla problem själv."

"Var den du är, var den chef du själv önskar att du hade."

"Lita på ditt eget omdöme! Du har fått jobbet för att göra just det, för att någon tror på just dig, dina bedömningar och ditt sätt att vara ledare. Se till att ha stöd uppförifrån. Låt inte folk göra dig osäker, ofta är syftet med kritik osv att du ska vackla i din roll. Men tvivel är sunt. Låt ingen köra över dig bara för att hen är tvärsäker och du inte är det. Om du är osäker tyder det på att du tänker efter, ser olika sidor av en sak, väger in olika aspekter. Det du kommer fram till är mer välgrundat än det tvärsäkra. Tro på det!"

"Lyssna och lita på dig själv och din egen kompetens. Forma ditt eget ledarskap."

"Ta reda på vad som driver dig och vad du vill leda. Fyll sedan ditt ledarskap med det bästa av det som är du!"

"Lyssna noga på medarbetarnas idéer och förslag och fatta sen det beslut som du själv tror på. Lita på din magkänsla. Låt inte andra bestämma vilken slags chef du ska vara."

"Tro på dig själv! Sök jobb du vill ha. Tro inte att andra ska fatta vad DU vill, du måste berätta och synliggöra vad du vill."

"Ta plats, sök cheftjänster och visa hur ambitiös och kunnig du är – men förstå också att du inte behöver kunna allt jämt. Våga släppa kontrollen (ibland) och delegera även om det är svårt."

"Våga tro på din styrka! Våga chansa lite, lyssna på magkänslan."

"Ge inte upp. Jobba på, kör din linje. Till slut bär det frukt. Skaffa trogna allierade."

"Tro på dig själv och se det som självklart att du når dit du vill - allt är möjligt."

"Skaffa dig fakta, lär dig lyssna och gå sedan på din magkänsla i din yrkesroll."

"Se dina medarbetare och lyssna sen bestämmer du. Våga stå när det stormar och skyll inte på någon annan. Det är inte modigt."

"Du duger som du är och det du eventuellt inte kan idag lär du dig på vägen."

"Du och din kompetens duger."

LÄS OCKSÅ:



INTERVJU MED
**CECILIA
ZADIG**
PÅ MEDIEVÄRLDEN.SE

Medie
världen
Premium