



ARKIVFOTO: MIRSTI MÖRCH

Navn: John Peder Egenæs

Alder: 46 år

Stilling: Generalsekretær, Amnesty International Norge

Utdannelse: Allmennlærer

Aktuelt: Aksjonerer for at Kina skal bedre menneskerettighetene før OL til neste år

Et vakkert stykke arbeid

Av og til kunne han ønske at han var blomster-John. Helt til han husker at jobben hans faktisk er å gjøre verden til et vakrere sted.

Hans første jobb var som altnulligutt på VG-trykkeriet som 14-åring. Av det lærte den unge Egenæs at man blir sliten av å jobbe, men også at hardt arbeid kan gi penger til en flunkende ny Peugeot racersykel med ti gir. Etter sykkelkjøpet var aviskarrièren over.

– Den første jobben jeg virkelig lærte noe av, var som pleiemedhjelper på 1970-tallet. Det var omtrent så lavt det var mulig å komme på hierarkiet i helsevesenet den gangen. Og da var det hierarki, det kan jeg love deg, sier Egenæs.

– **Og hva lærte du?**
– Å jobbe så tett på syke mennesker ble en skikkelig øyeåpner for meg. Der og da visste jeg at jeg ønsket å jobbe med mennesker resten av livet. Dessuten ble jeg innmari god til å vaske gulv, sier han.

Derfor bar det til lærerskole, men ikke for å vaske gulv. Etter utdannelsen startet et omflakkende liv som lærer på ulike skoler gjennom siste halvdel av 1980-tallet, kombinert med mye reising og frivillig arbeid for Amnesty. Etter en lang reise i Latin-Amerika åpnet det seg i 1990 et vikariat i Amnesty, og siden den har han gått gradene internt på huset. I vår ble

MIN FØRSTE JOBB

han plassert helt på toppen.

– Drømmejobben?

– Ja, for meg er dette Norges beste jobb akkurat nå. Her er alt jeg setter høyt i livet inkludert. Fra reising til møter med enkeltmennesker som vi faktisk betyr noe for. Jobben har mening, og nå har jeg en unik mulighet til å påvirke.

– Men blir du ikke lei all elendigheten?

– Jeg skal innrømme at jeg noen ganger ønsker at jeg drev med blomster eller noe lignende. Noe som bare er vakker. Heldigvis går det fort over. Det er jo nettopp det vi gjør i Amnesty: Vi forsøker å gjøre verden til et vakrere sted.

– **Noen du beundrer spesielt for måten de gjør jobben sin på?**

– Det må bli den pakistanske advokaten Asma Jahangir. Den ene dagen er hun høyt i FN-systemet, der alle hører på henne, den neste er hun aktiv på gateplan i Pakistan. Hun blir trakassert av politiet, kledd naken og ydmyket, men ingenting rokker ved hennes overbevisning eller gode humør. Hun er et levende forbilde; en å strekke seg mot, selv om jeg aldri ville våge å sammenligne meg med en som henne.

KJARTAN HØVIK

De er unge. De er sterke. De gjør karriere med full backing fra mann og barn. Det eneste de savner er flere utfordringer på jobben.

SIRI GEDDE-DAHL

– Vi står overfor en ny generasjon kvinner som gjør karriere med støtte av familien. 85 prosent sier de har full støtte fra mann og barn. De har stor arbeidskapasitet og har ikke noe ønske om å jobbe mindre, forteller forsker Nina Amble ved Arbeidsforskningsinstituttet.

Undersøkelsen. Hun oppsummerer resultatet fra spørreundersøkelsen hun har gjennomført for Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) i forbindelse med Female Future-prosjektet.

NHO var sterkt imot loven om kjønnsrepresentasjon i bedriftsstyrene, men synes de måtte gjøre noe for å bidra til flere kvinner i bedriftsledelsen likevel. Svaret ble Female Future, et lederutviklingsprogram for kvinner som allerede er på full fart oppover i næringslivet.

Ingen tidsklemme. – Disse kvinnene er ikke tidsklemte. De er selvsagt aktive. Men de har krav til hvordan dagen skal organiseres. Alle kvinnene i vårt prosjekt synes det er viktig å komme hjem til middag. Men de kan godt tenke seg å ta en jobbøkt igjen senere på dagen, forteller Amble.

95 prosent av kvinnene har dårlig samvittighet, men for de fleste retter dette seg mot jobben. Amble mener dette må ses i sammenheng med at sjefen kommer lengst ned på listen over dem som er støttende i kvinnenes arbeidssituasjon.

– Jeg tror kvinner fort får dårlig samvittighet når de får lite bekræftelse på jobb. Kvinner trenger mye bekræftelse og mye handler om å ha kontroll. Jeg mener kvinner må slippe seg litt mer løs og ikke være så redd for resultatet, sier Amble.

Utfordrer lederne. Men hun utfordrer også lederne:

– Lederne deres må matche dem. De må gi dem kvalifisering og spennende arbeidsoppgaver. Sjefene har altfor lett for å la kvinner bli sittende med rutine-

Vil ha mer ut av jobben

Men vil likevel spise middag med familien



Nina Amble forsker på kvinnelige ledere.

oppgaver, fordi kvinner er pliktoppfylgende. Det er først når kvinnene kjeder seg på jobb at ønsket om deltid kommer opp.

– **Gaper kvinner for høyt når de vil mestre jobbkarriere, barneoppdragelse, store hus og lytter, hund og hest på én gang, slik undersøkelsen tyder på?**

– Jeg vil ikke si de gaper for høyt. Jeg tror tidsånden er slik, at man vil gjøre mye. Det jeg vil si, er at de må slappe av på resultatet. Det behøver ikke å være så perfekt.

– **Kvinnene i NHOs prosjekt er ressurssterke kvinner som er godt i gang med store karrierer. I hvilken grad fungerer de som rollemodeller for andre?**

– Det er klart disse jentene er selekterte. Men selv om man ikke er så flink selv, tror jeg de er gode rollemodeller. Det er moro å se at det går an, og det smyger seg inn en holdning om at dette er mulig for kvinner også. Kvinner i toppposisjoner synker inn som en virkelighet, og det er slik holdninger skapes.

Snakk om fritid. – Det er uvant for ledere å tenke på å sattes fritid. Men det er viktig at lederne tar hintet og går inn i dialogen om hvordan arbeidet kan tilrettelegges, slik at det er mulig for eksempel å komme hjem til middag. Kvinner har krav til møtetidspunkter. Lederne må tørre snakke med ansatte om deres fritid, sier Amble.

– **Svarene i Female Future tyder på likestilling i hjemmet?**

– Det er åpenbart at disse kvinnene har menn som deltar. De har menn som involverer seg i

FEMALE FUTURE

Female Future startet i 2003 som et svar fra NHO på pålegget om 40 prosent av hvert kjønn i bedriftsstyrene. NHO sa nei til kvotering, men ville stimulere flere kvinner til å gå inn i ledelsen.

Styrearbeid. Frem til 2006 deltok 370 kvinnelige ledere og mellom ledere fra hele landet på kurs i styrearbeid og ledelse.

Nettverksbygging. Fra 2006 kom et nytt program, med mer fokus på nettverksbygging og forankring i regioner, slik at rekrutteringsgrunnlaget til regionale styret skulle bedres. 220 kvinner har drevet nettverksbygging og lederutvikling gjennom programmet. Balansen mellom arbeidsliv og privatliv har stått sentralt.

Styrebase. NHO har bygget opp en styredatabase av ca. 500 kvinner som har gjennomgått styrekurs – www.styrekandidat.no

Mer enn halvparten av kvinnene som har deltatt i styreopplæring har fått tilbud om nye styreverv.

TIDSKLEMME-UNDERSØKELSEN

Dette svarete 66 Female Future-deltagere om balansen mellom jobb og privatliv:

Balansen. 70 % er i balanse, 95 % har arbeidsoppgaver de vil bli kvitt (de fleste av dem på jobben).

Samvittigheten. 95 % har dårlig samvittighet, de fleste for jobben.

Mestring. Kvinnene mestrer godt, men vil mestre enda mer. De vil ha hus, hytte, hund og hest.

Støtten. 85 % har god støtte i jobben av mann- og barn. Sjefen kommer bakerst i rekken av dem som oppmuntrer.

Hovedinntrykk. Mange sitter fast i enkle arbeidsoppgaver og er modne for utfordringer.

jobbene deres. Flere av kvinnene nevner også mødrene sine, hvor flinke de er til å støtte opp, svarer Amble.

NHOs Female Future-kvinner har mødre som hadde småbarn på 1970-tallet, kvinnefrigitringsgens viktige tiår. Nå får disse mødrene god attest for å backe opp døtrene sine.

Drømmen er å ha «en snill pensjonist» tilgjengelig, en som kan åpne mailboksen og kjøre unger til og fra trening iblant, for ikke-tidsklemte foreldre i fremadstormende jobber.

siri.gedde-dahl@aftenposten.no

«Disse kvinnene er ikke tidsklemte. De er selvsagt aktive. Men de har krav til hvordan dagen skal organiseres.»

Forsker Nina Amble, Arbeidsforskningsinstituttet