

Kvinnliga chefer



AMELIA ADAMO:

# färgstark chefredaktör leder tidning till framgång

– Jag har ett dominant ledarskap och är extremt tydlig. Jag tror inte på demokrati i den bemärkelsen att medarbetarna får fritt bestämma, säger Amelia Adamo, VD och chefredaktör för tidningen Amelia och en av Sveriges mest färgstarka kvinnliga chefer. HRMagasinet fick en intervju om kvinnligt och manligt i chefsvärlden, som lika mycket kom att handla om den egentliga kärnfrågan nämligen skillnaden mellan en bra chef och en dålig.

anna f. tengvall

Amelia Adamo menar att skendemokratier ofta blir problematiska och informella chefer skapar otydlighet. Bild: Walter Hirsch



– Jag är målinriktad och driver min grupp till framgång. Jag har ett dominant ledarskap och är extremt tydlig, säger Amelia Adamo om sig själv. Bild: Peter Jönsson

Amelia inleder med att säga att man måste komma ihåg att hon jobbar i en ganska apart miljö, den är väldigt tillåtande. Hon är idag 57 år och har varit chef sedan 30-årsåldern.

– Och även fast jag varit chef i 27 år så blir jag aldrig fullärd... I början var jag en sådan chef som visste allt om de anställdas problem. Det är lätt att förlora distansen till dem man jobbar med och man blir en i gruppen istället för en ledare. Det gäller att stänga av detta, att bli tuffare.

På en skala från 1 till 10 sätter hon betyget 8 på sig själv.

– Jag är målinriktad och driver min grupp till framgång. Jag har ett dominant ledarskap och är extremt tydlig. Tror inte på demokrati i den

bemärkelsen att medarbetarna får fritt bestämma. Det är jag som ska tala om för dem vår färdriktning, sedan får de ”hämta pinnen”.

Amelia menar att skendemokratier ofta blir problematiska och informella chefer skapar otydlighet.

– Det här låter ju inte så kul, men vår arbetsplats är munter! Det ska vara roligt, faktiskt, varje dag. Jag är berömmande – också – och uppmuntrande. Medarbetarna inbjuds och de känner sig delaktiga i vår framgång. De är en del av den, det ska de känna varje dag.

– Och vi har högt i tak, argumentering biter, vi diskuterar tillsammans alla beslut som fattas. Jag river upp beslut när jag förstår att det gått för fort eller nya argument dyker upp.

Hon lämnar stort utrymme till sina underchefer så de känner att de kan växa. Att vara dominant är, menar Amelia, inte detsamma som toppstyrning.

Amelia berättar att en del medarbetare är ”rädda” för henne, då de tror att hon ”satt ett ont öga” i dem. Hon medger att hon ibland kanske kan vara för hård i sitt omdöme. Självmärker hon sällan sådana reaktioner.

– De känsliga kan känna sig utsatta, men som tur är har jag nära medarbetare som påpekar detta för mig och då reder jag upp situationen. Så jag tror att folk uppfattar mig antingen som en rolig och kul person att jobba med – eller så är de lite rädda.

Amelia betonar att hon är tvungen att vara

”Folk uppfattar mig som en rolig och kul person att jobba med – eller så är de rädda för mig”

– Jag vet flera män som hellre anställer kvinnor. De vet att dessa jobbar mer, satsar mer, erkänner felaktiga beslut och inte ständigt positionerar sig och vill klättra vidare, berättar Amelia. Bild: Walter Hirsch



väldigt drivande – hon brukar säga att det här är en fabrik, ingen konstnärlig verksamhet. Det är viktigt med tanke på att det är många konstnärligt lagda personer som jobbar inom tidningsvärlden och det kan vara känsligt att kritisera deras arbete.

– Vi är enormt konkurrensutsatta och i och med att jag kan motivera varför vi måste förändra hela tiden så accepteras det. De som jobbar med mig vet att jag är målinriktad i första hand – men på lång sikt. Att göra panikåtgärder på kort sikt är inget bra ledarskap.

Hon har själv haft både kvinnliga och manliga chefer och menar att könet absolut inte spelar någon roll. Det viktiga är att det är en bra chef som höjer och lyfter en, de ska vara dynamiska och kreativa!

Dock finns det vissa generella skillnader mellan kvinnor och män.

– Kvinnor ”intimiserar” mer, de kommer närmare sin personal och är ofta väl medvetna om de anställdas privata problem. Därför kan det vara svårare att fatta tuffa beslut om man exempelvis vet att en kollega ligger i skilsmässa. En man håller ofta större avstånd.

En kvinnlig chef har inte en självklar auktoritet. De är mer ifrågasatta, särskilt av de kvinnliga medarbetarna, och måste bevisa mer. Det finns ett osynligt system mellan kvinnor, det är trevligt men kan samtidigt vara förödande.

– Många kvinnor vill gärna bli omtyckta. Sådan bryr sig inte män i chefsposition om.

Amelia menar att det faktiskt är så att kvinnor måste bli ”lite otrevliga” först, för att vinna

respekt. Männen tävlar gärna och när de sett att den kvinnliga chefen håller måttet så stöttar de henne utan vidare diskussioner.

Manliga chefer är däremot mer rädda för att ”bli avslöjade”. De vill gärna imponera på dem högre upp i hierarkin och man positionerar sig. Då blir det jobbigt att erkänna ett fel och man håller hellre masken. Amelia tror att kvinnor har mycket lättare för att säga att ”oj, det här blev fel, vi gör på ett annat sätt”.

Männen ägnar mer tid åt de informella nätverken, det kan vara golfklubban eller rotaryklubben, eller placeringen på bastulaven. En man vill gärna ha statussymboler, de vill ha tjänstebil, sekreterare och stort skrivbord... Kvinnor är generellt mer fokuserade på att göra bra resultat.

– Jag vet flera män som hellre anställer kvinnor. De vet att dessa jobbar mer, satsar mer, erkänner felaktiga beslut och inte ständigt positionerar sig och vill klättra vidare.

Barn eller inte barn, det är annars den stora vattendelaren för kvinnorna. När första barnet kommer blir kvinnan ”VD i familjeföretaget”, det är hon som har koll på familjens aktiviteter. En man tillåts sjunka in i arbetet på ett helt annat sätt under dessa år.

En bra chef i en affärsdrivande verksamhet, som exempelvis tidningen Amelia, måste sätta lönsamhet i första rummet och de personalsociala frågorna som nummer två på dagordningen.

– Därmed inte sagt att dessa frågor också är mycket viktiga! betonar hon.

fakta	
<p><b>Tidningen Amelia</b> Tidningen Amelia (upplaga 128.400 ex) lanserades våren 1995 och kommer ut var fjortonde dag. Amelia är en livsstilstidning för kvinnor som vill förbättra sitt liv. Tonvikten på det redaktionella innehållet ligger på relationer men Amelia handlar även om arbete, resor, män, mode, skönhet, mat och kvinnors situation i Sverige. Amelia Förlag ingår i Bonnier-koncernen.</p> <p>Amelia vill vara kvinnors tändstift och hjälpa kvinnor förverkliga sina drömmar i vardagen. Tidningen utsågs till Årets Tidskrift 1997.</p>	<p><b>Amelia Adamo</b> Amelia Adamo tog hem Stora Journalistpriset 2003 och utsågs 1997 till Årets Chef samt Årets Ekonomikvinna.</p> <p>Hon har rönt stor uppmärksamhet för sitt engagemang i kampanjen Rosa Bandet, som i oktober genomförde en direktsänd gala i Sveriges Television, då man samlade in över 16 miljoner kronor till kampen mot bröstcancer.</p>

Men en bra chef ska i första hand föra gruppen framåt, man måste se till resultaten, att verksamheten går bra så att jobben finns kvar om ett år. Sedan ska de se till att alla blir sedda och att allas kompetens tillvaratas.

– En bra chef är uppdaterad på sitt område och hänger med. De ska kunna motivera gruppen i förändringar. Det är mycket förändringar idag och de möter ofta ett väldigt motstånd från personalen, säger Amelia.

En dålig chef gör strategiska felval som kan vara förödande för verksamheten. De kan också vara konfliktradda och istället för att ta tag i ett problem tillsätter man en till och ”glömmer” den som redan finns.

– En del chefer lider av beslutsångest, resultatet blir en organisation som lever lite i limbo. Varning också för ”långbänkschefer”. Motsatsen, turbochefen som själv bestämmer allt och för fort, är inte heller bra, säger Amelia.

Chefer som inte kan kommunicera vare sig utåt eller gentemot organisationen får garanterat problem – även om de är duktiga. Idag är kommunikation så viktigt.

Det ser också olika ut i kvinno- och mansdominerade branscher.

- Den största skillnaden är ju lönen. Så fort det blir 70 % eller fler kvinnor så vänder lönen nedåt, menar Amelia och förklarar att det aldrig är bra att ha arbetsplatser med för ojämn ålders- eller könsfördelning. Jargongen blir exempelvis rårare åt båda hållen.

När vi talar om en arbetsplats ålder påpekar Amelia att män tenderar att oftare anställa kvinnor under 30 än över.

– De anses nog lättare att hantera... Jämngamla kvinnor är ”besvärliga” och hyser inte samma beundran för männen. Det är svårt att vara 45+ för en kvinna idag på arbetsmarknaden. De anses vara både ”bitchiga” och ofta sjukskrivna.

Förr kanske det där med sjukskrivningarna stämde, men idag när fler och fler får diagnosen utbrändhet är sjukskrivning lika vanligt bland de yngre. Och äldre är ju inte hemma för vård av barn.

I en yngre kultur umgås man på ett annat sätt, man kanske är ute på krogen tillsammans titt som tätt.

– En äldre kultur kan ibland vara rätt så ”gnällig”. En blandning är alltid bäst!

Man blir en bättre chef genom självinsikt. Det finns många kurser och bra litteratur idag som hjälper chefer att öppna ögonen och våga släppa in dessa frågor.

– Man kan också kalla in externa konsulter som hjälper till att ”ta tempen” på gruppen. Det finns många fler verktyg idag än för 20 år sedan!

Personlig chefscoach är ett av de verktyg som Amelia använt sig av. Någon gång per vecka möts man och diskuterar vilka problem som finns på arbetsplatsen. Coachen hjälper till att strukturera och träna att förstå varför och man sätter upp mål att jobba med.

– Många kvinnor vill gärna bli omtyckta. Sådant bryr sig inte män i chefsposition om, säger Amelia Adamo. Bild: Walter Hirsch

