

# Kvinnenettverk – syklubb, sikkerhetsnett eller stige?

Over 60 kvinnelige leger med ønske om å lære mer om nettverksbygging, var nylig samlet på konferansen Girl Wide Web i regi av Legeforeningens likestillingsutvalg.

Overlegene Annetine Staff og Anne Flem Jacobsen ved gynekologisk avdeling, Ullevål universitetssykehus, startet for to år siden en selvoppfunnet formalisert kollegaveiledning, som har noen likhetstrekk med det som kalles «coaching».

Begrepet er assosiert med individuell veiledning innen nærings- og organisasjonslivet. Målet er å bedre resultater og prestasjoner, men kan også handle om hjelp til løsning av konflikter, hjelp i kompliserte veivalg m.m. Coaching er som oftest en én-til-én samtale mellom en profesjonell, betalt veileder og den som blir veiledet.

## Coaching eller luftenventil?

Annetine Staff var ikke kjent med andre i hel-sevesenet som drev med denne type kollegaveiledning da hun fikk ideen. Bakgrunnen var at hun hadde sett noen ledere som kunne synes ensomme i sine roller. Behovet for å få tilbakemeldinger og noen å bryne seg på, dukket opp da hun gikk inn i en forskerstilling ved gynekologisk avdeling. Hun kontaktet Anne Flem Jacobsen som jobbet samme sted, og som hun mente kunne passe inn i rollen som kollegaveileder. Hun kjente ikke Jacobsen godt fra før, men de hadde bl.a. det til felles at begge hadde gått inn i nye utfordrende roller innen forskning. Anne Flem Jacobsen tente på ideen, og slik startet de opp sitt to-kvinne-nettverk.

## Fortrolighet

Både Staff og Jacobsen påpekte at det er viktig å følge visse spilleregler for at en slik kollegaveiledning skal fungere. For det første er man avhengig av to motiverte kolleger og man må veksle på å være veileder og det å bli veiledet. Veilederen må dessuten være objektiv og bevisst sin rolle. – Selvpålagt taushetsplikt og fortrolighet er viktige stikkord for at en slik veiledning skal fungere, sa Annetine Staff. – Det er også viktig at man setter av tid og at man ikke blir forstyrret under samtalen, påpekte hun.

Staff og Jacobsen setter av en time hver måned til sine samtaler, men de har også hatt samtaler på kort varsel når det har vært behov for det. Den som skal bli veiledet har da satt opp et veiledningsgrunnlag for samtalen som veilederen får utlevert minst et døgn på forhånd, slik at de begge er godt forberedt. Av temaer de har tatt opp, er spørsmål knyttet til bevisstgjøring av veivalg i forhold til egen arbeidssituasjon og rollen som kliniker kontra forsker.

– En av fordelene med et slikt nettverk er at det er helt gratis! Det tar ikke mye tid, og det er vel verdt innsatsen. Denne type veiledning har fungert veldig bra for oss, og det vil det sikkert også gjøre for mange andre, sier Anne Flem Jacobsen. Hun og kollegaen vil

lage en idéskisse for andre leger som ønsker å starte opp med tilsvarende veiledning.

## Felles plattform

– I et nettverk må vi gi av oss selv, lytte og stole på hverandre, sa Knut Schrøder, direktør ved Universitetssykehuset Nord-Norge. Det er viktig å tåle kritikk og bruke den konstruktivt til å korrigere kursen.

– Nettverket må ikke bli en sutreklubb hvor vi koser oss med misnøyen, fortsatte han og påpekte også viktigheten av å ha et faglig nettverk utover eget fag. Som leder må man vite hvem som er på de forskjellige stedene. Det er viktig at sjefen viser seg og snakker med alle, ikke bare med lederne, det er først da vi ser virkeligheten. Det finnes viktige folk lenger nede i systemet også – utrolig nok, sa Schrøder.

Tove Strand, direktør i NORAD, tok allerede i 1982 initiativet til å danne et nettverk for kvinner i lederstillinger. Nettverket består i dag av ti kvinner som møter hverandre en gang hver måned. Det er ingen fastsatt agenda for møtene, og temaene veksler. Felles for gruppen er høy utdanning, lik alder samt at alle har vært i leder- eller nestlederstillinger. – Dette er en kjerne av folk som er der for deg «i gode og onde dager», sa Strand. Det å ha et slikt nettverk er en tilleggsdimensjon som gjør en sterkere, mente hun.

Også Tove Strand har dannet situasjonsbestemte nettverk i jobbsammenheng: – Det å lage seg en liten gruppe der og da i en bestemt sak, kan være svært nyttig og kan anbefales.

## Følger opp

Torunn Janbu, leder av Legeforeningens likestillingsutvalg, håper konferansen gav deltakerne ideer om hvordan de selv kan bruke nettverk i sin arbeidssituasjon og privat. Likestillingsutvalget vil følge opp når det gjelder å realisere en idéskisse fra to-kvinne-nettverket, samt vurdere å lage et nettsted hvor man kan komme med forslag, ideer og spørsmål om nettverksdanning. Hun viser også til at nettverk var et av forslagene til tiltak i rapporten om kvinner og ledelse fra 2000 (1).

**Lisbet T. Kongsvik**  
Informasjonsavdelingen

## Litteratur

1. Lederutvikling i sykehus – Tiltak for å styrke kvinnelige legers muligheter som ledere i norske sykehus. <http://www.legeforeningen.no/index.db2?id=4036> (11.12.2002).



Annetine Staff og Anne Flem Jacobsen delte erfaringer fra to-kvinne-nettverket, som Legeforeningen gjerne vil følge opp. Foto L.T. Kongsvik