



ØNSKER KOLLEGER. Annette Sjørnsen har premiere på sin andre spillefilm, «Pax», 18. mars. Foto: Sara Johannessen/Scanpix

Midlertidig kjønnskvoteering må til for å endre et system som gjør at kvinnelige ledere ikke fremelskes i filmbransjen, skriver **Annette Sjørnsen**.

Ingen grunn til å nøle

DEBATT Film

Kulturdepartementet vil at flere kvinner lager spillefilm, de foreslår kvoteering, men nøler. Forståelig nok vil de ha bransjen med seg. Jeg har premiere på spillefilmen «Pax» 18. mars, en 26 millioners produksjon der vi har bygget vårt eget fly, en motor eksploderer i luften mens åtte av Nordens beste stjerneskuespillere sitter ombord. Et typisk feminint prosjekt! Jeg har utgitt en roman under produksjonen og har to barn under syv år, en av dem har en rolle i «Pax».

Superkvinne? Nei, en kvinne som har lært å bruke sin feminine kraft utenfor hjemmet. Det handler ikke om å bryte gjennom glasstaket, men å bryte gjennom indoktrineringen som hemmer kvinners naturgitte suksessalent.

Publikum har mye å glede seg til hvis det potensialet som bor i kvinnene blir utnyttet bedre enn i dag. I ledende posisjoner er kvinner grovt regnet 80 prosent ubrukt materiale, det gjelder også i film- og tv-bransjen.

Vil vi gjøre noe, eller vil vi som er i ledende posisjoner bare si at nei, vil man, så kan man. Med en arv som en undertrykt klasse gjennom årtusener, er det en litt vel arrogant holdning.

Kvinner bærer frem og føder barn. Det blir ofte fremstilt som en ulempe i arbeidslivet, ikke minst i ledende posisjoner. Hvem har bestemt at det skal oppfattes sånn? Hvilke naturgitte kvalifikasjoner trengs for å skape, bære frem og føde barn? Hvordan ville den stillingsannonansen sett ut? Hva med: «Til ledende stilling søkes ansvarsfull person med sterk evne til å holde fokus under store omveltninger. Evne til ekspansjon og kreativitet, samt vilje til å sette seg raskt inn i nye fagområder. Ressurser til med ro å takle overraskende utfordringer på en konstruktiv måte er en forutsetning. Vi har et resultatorientert miljø som krever klar vilje og evne til å holde deadline. Perfeksjonisme kommer også godt med, da produktet vi leverer skal være levedyktig i et tøft konkurranse samfunn. Fokus på budsjettammer og talent for å skape økonomisk overskudd i en ekspansiv periode er en klar fordel.»

Det er ganske fantastisk hvilken gedigen indoktrineringkampanje som er gjort for å innbille oss at kvinners medfødte ressurser ikke er en innertier i ledende posisjoner. Hvorfor dyrker ikke samfunnet dem frem i større grad?

En effektiv måte å endre holdninger på er å skape rollemodeller. Kvinner har svært få rollemodeller å bli inspirert av. Vi er nærmest tvunget til å leve oss inn i helter av hankjønn. Det har klare slagsider, det er lett å begynne å ta etter sin rollemodell, ja, det er jo rett og slett noe av vitsen med en modell. Og når han er mann, hva skjer? Hvor mange feminine ledere ser du, i Norge, i verden? Den feminine styrken forsvinner mens vi vokser oss like kjekke som mennene. Det feminine suksesspotensialet må dyrkes frem. Unge kvinner trenger kvinnelige ledermodeller, hvis ikke forsterkes dagens tendens: unge jenter og kvinner vil bli babes på tv istedenfor ledere. Ingen kvinne ønsker å undertrykke den femininiteten hun er født med. Det feminine alternativet til pondus finnes, men undertrykkes.

Menn er blitt kvotert frem i årtusener. For fem år siden var det seks prosent kvinner i norske asa-styrer. Så ble det innført kjønnskvoteering. I dag – bare fem år etterpå – er det 40 prosent kvinner i styrene. Ingen angrer, og flere av styrekvinne som den gangen var imot, er nå for, ifølge DN.

Hvorfor fokuseres det alltid på alt det kvinnen må ofre for å gå ut i arbeidslivet? Det er også en effektiv indoktrinering. Hvorfor snakker man ikke om alt det hun tar med seg hjem til barna, til hjemmet, til mannen?

Ved midlertidig kjønnskvoteering kommer vi til å få frem fantastiske filmer og kvinner som ledermodeller og etter en periode trenger vi ikke kvoteering lenger, da gjør rollemodellene jobben selv.

Ingen vits i å nøle med kvoteering, kulturminister. Vi sitter alle mer eller mindre ufrivillig fast i et nedarvet system med synlige og lite synlige mekanismer som gjør at kvinnen som lederressurser ikke fremelskes. Få de feminine suksessalentene ut av døra!

Annette Sjørnsen er spillefilmregissør.

Navn:
Hilde Bjørnland
Alder: 45
Stilling:
Professor,
Handels-
høyskolen BI



PÅ NATTBORDET

– Der har jeg faktisk en bunke som jeg aldri kommer til bunns i. Akkurat nå holder jeg på med «Outliers».

– Malcolm Gladwell.

– Ja, den er utrolig artig, handler om hvorfor noen får suksess.

– Det er han som skriver om at det hjelper å ha bursdag i januar?

– Han tar blant annet for seg profesjonelle hockeyspillere, der veldig mange er født i årets første måneder. Årsaken til at de er overrepresentert kan være at de er størst i sine årsklasser og får trent mye mer. Dermed får de et forsprang som de som er født på høsten aldri klarer å ta igjen. Han skriver også om gründere, og betydningen av å legge inn disse «ti tusen timene» for å oppnå suksess.

Han har forskjellige morsomme historier, litt i samme gate som «Hjernevask»-serien til Harald Eia. Men dette med å legge inn mange timer har jeg stor tro på.

– Hvordan kom du over den?

– Jeg fikk den av en venninne, Cecilie. Så det er en litt sånn pass it on-bok, jeg får gi den videre til en venn eller venninne. Jeg leser ofte ting jeg kommer over eller får anbefalt, men når jeg kjøper bøker selv blir det mest krim, gjerne britisk, selv om jeg liker Jo Nesbø også. I det siste har jeg lest noe virkelig actionpreget krim, Lee Child. Og så en annen britisk ...

– Ehm. P.D. James?

– Nei ... selv om jeg har en av henne liggende der også.

– Hva med tidlig lesing?

– «Grevnen av Monte Cristo»! Så fort mine barn blir store nok skal de få en trebindsutgave av den.

– Herlig. Gårsdagens nattbord-offer nevnte også denne.

– Haha. Jeg har ikke lest hva vedkommende svarte!

– Den rasjonelle siden sier at dette er en tilfeldighet. Den mer overtroiske, journalistiske siden tolker dette som et tegn.

– Jeg liker nok i det hele tatt bøker der man drives fremover, der det skjer noe. Disse til Stieg Larsson likte jeg jo godt. Men bøker uten handling, med bare dialog ...

– Det har kanskje ikke blitt så mye Knausgård på deg?

– Nei, jeg ga opp der ... Det må du gjerne skrive, selv om det kanskje ikke er politisk korrekt.

■ E-post: etterbors@dn.no Kontaktpersoner: Bjørn Eckblad bjorn.eckblad@dn.no og Ane Farsethås ane.farsethas@dn.no

■ DN betinger seg retten til å lagre og utgi alt stoff i elektronisk form, også gjennom samarbeidspartnere, og til å forkorte innlegg.

■ Bidrag som ikke er bestilt, honoreres ikke. Hovedinnlegg/kronikk: Maks 4000 tegn (cirka 700 ord). Underinnlegg/replikk: Maks 1000 tegn (cirka 200 ord).

DagensNæringsliv

Sentralbord 22 00 10 00

Kundeservice 815 11 815

Annonse 22 00 10 75

Dagens Næringsliv
Christian Krohgs gate 16,
Postboks 1182 Sentrum,
0107 Oslo

REDAKSJONEN etter kl. 16.30

Desken: 22 00 13 30

EtterBørs: 22 00 12 05/13 77

Feature: 22 00 13 51

Finans/næringsliv: 22 00 13 64

Foto: 22 00 13 07

Livsstil: 22 00 13 73

Nyhetsjef: 24 10 14 30

Politikk/økonomi: 22 00 13 93

Utenriks: 22 00 13 65

REDAKSJONER UTENFOR OSLO

Kristiansand: 38 07 13 00

Stavanger: 51 85 81 11/13

Trondheim: 91 60 02 17

Tromsø: 77 66 56 65

REDAKSJONER UTENLANDS

Bangkok: +66 76 22 59 70

London: +44 20 8241 9494

New York: +1 917 544 3865

TELEFAKS OSLO

Abonnement: 22 00 10 60

Administrasjonen: 22 00 10 10

Annonse: 22 00 10 70

Løssalg: 22 00 10 30

Redaksjonen: 22 00 11 10

TELEFAKS UTENLANDS

Bangkok: +66 762 34580

TELEFAKS UTENFOR OSLO

Bergen: 55 31 65 92

Kristiansand: 38 07 08 30

Stavanger: 51 85 81 10

Trondheim: 73 80 89 02

Tromsø: 77 66 56 78

E-POST

annonse@dn.no

kundeservice@dn.no

redaksjonen@dn.no

www.dnavis.no