



Svenskt ledarskap med mångkulturell touch

MED KUNDEN I FOKUS SKA JÄRNVÄGEN UTVECKLAS OCH GÖRAS ÄNNU BÄTTRE. SAMVERKAN MED ÖVRIGA TRANSPORTVERK SER HON SOM EN POSITIV UTMANING. OCH MYTEN OM ATT DET INTE FINNS KOMPETENTA KVINNOR SOM VILL OCH VÅGAR TA EN CHEFSBEFATTNING TROR HON INTE ALLS PÅ. MÖT BANVERKETS NYA GENERALDIREKTÖR MINOO AKHTARZAND.

Hon tar emot mig efter arbetstid i Banverkets för tillfället ganska öde huvudkontor. Hennes handslag är fast och förtroendeingivande. Efter lite trixande med passerkortet rör sig hissen sakta upp mot stabsvåningen och jag blir inbjuden att sitta i en trevlig soffgrupp i ena hörnet av det stora arbetsrummet. Minoo Akhtarzand är en kvinna med lång chefsfarenhet, bland annat inom infrastrukturvärlden. I 26 år har hon arbetat i energibranschen, där hon bland annat varit VD för ett antal dotterbolag inom Vattenfall under 10 år.

– Jag har haft ledande befattningar i över 17 år, och att jobba med investeringar, drift och underhåll är inget nytt för mig. Det som är nytt är järnvägen, säger Minoo på sitt självklara sätt. Dessutom har jag hunnit med att under några år jobba som länsarbetsdirektör, och då också fått vana från en bransch som är beroende av anslag för sin verksamhet.

På frågan om varför hon tror att just hon fick tjänsten svarar hon:

– Jag har lång erfarenhet av att leda infrastrukturverksamhet, har varit både VD och styrelseordförande i bolagsverksamhet, lett stora projekt samt jobbat som myndighetschef. Jag utgår ifrån att mina tidigare erfarenheter var avgörande till att jag ansågs vara mest kvalificerad till jobbet i konkurrens med övriga sökanden. Jag tror också att ledarskapet är sig likt oavsett var man hamnar, men det gäller att ha respekt för att verksamheterna är olika. Och man behöver absolut inte vara en specialist för att ha en ledarroll, tvärtom kan det ofta vara en fördel att som chef inte vara specialist. Då skapas det större möjligheter för omgivningen att växa och vara delaktiga.

STORA UTMANINGAR

Minoo Akhtarzand tillträdde jobbet som generaldirektör den 1 februari, och har

precis gjort sig hemmastadd i kontorsrummet.

– Jag tjuvstartade under sista veckan i januari, och hittills har kalendern varit helt fullbokad. Jag har träffat många medarbetare och lyssnat på vad de har att säga. Just nu väntar jag bara på att få flytta in i min nya lägenhet. Borlänge blir min bas och jag kommer att veckopendla till hemmet i Stockholm.

I pressmeddelanden har vi på sista tiden kunna läsa att Banverket står inför stora utmaningar, och Minoo tittar tankfullt på mig när jag frågar vilka de är.

– Intresset för transportfrågor är stort i samhället generellt sett, och av klimatskäl är det också högaktuellt. Det är en utmaning i sig, säger hon. Alla männis-

”

Minoo har alltid haft en jämn fördelning av kvinnor och män i sina ledningsgrupper, för att få en bra dynamik.

kor är beroende av transporter för att det dagliga livet ska fungera. Med kunden i fokus så kan vi inte säga att järnvägen alltid är det bästa alternativet. Vi måste kunna erbjuda bästa möjliga transportsätt med respekt för att kunden ibland väljer något annat. Järnvägen är ett bekvämt, säkert och miljömässigt bra färdssätt, men ändå en av flera andra. Det vi måste göra nu är att utveckla järnvägen och göra den ännu bättre – miljövänligare, säkrare, bekvämare och snabbare. Minoo fortsätter:

– Regeringen har en ambition att satsa mycket på transportsektorn som helhet. Vi på Banverket kommer att öka vår samverkan med andra transportverk och det ser jag som en mycket positiv utmaning. Allt vi gör ska vara det bästa

för kunden och samverkan leder i högsta grad till nöjdare kunder. Ett exempel är projektet Kraftsamling, där vi tillsammans med SJ och SL tog tag i trängselsproblematiken i Storstockholm under förra året. Det fick till följd att trafikstörsningarna minskat med 30%.

DET BÄSTA FÖR KUNDEN

Tanken på ett enda Transportverk är en regeringsfråga tycker Minoo Akhtarzand, och att det är för tidigt att uttala sig om det.

– Vi har redan ett väl fungerande samarbete med Vägverket. Jag tycker att det viktigaste är att kunderna, som faktiskt är gemensamma för oss, får den bästa möjliga transportlösningen. Är den bästa lösningen att i ett speciellt område

bygga ny väg, ska vi naturligtvis satsa på det. Under en period jobbade jag i Uppsala och bodde i Stockholm. Om

”

jag åkte tåg tog det 35 minuter, det var snabbt och bekvämt och jag hade möjlighet att läsa under resan. Men ibland valde jag bilen, trots att restiden blev nästan dubbelt så lång, och det berodde på den flexibilitet som bilen ändå ger. De olika transportsätten fyller olika behov, och det måste vi respektera. Ju bättre samarbete vi har mellan de transportverk som finns idag, desto mer underlättar vi för regeringen när de ska bevilja åtgärder. Vi får mer valuta för varje satsad krona om vi vet vad som är rätt att satsa på. Jag tycker att det är ett mycket öppnare syn på det här i hela branschen idag.

OLIKHETER OCH MÅNGFALD EN SJÄLVKLARHET

Minoo Akhtarzand är både kvinna och har invandrabakgrund, något som inte är speciellt vanligt bland de högre chefsposterna i Sverige.

– Oj vad jag har fått svara på den frågan många gånger, säger hon och ler. Jag brukar säga så här. Mitt ledarskap är format i Sverige. Jag kom hit från Iran som mycket ung, och hade inga erfarenheter av det iranska samhället. Det jag har med mig från min uppfostran är nog synen på olikheter. För mig är det självklart att vi är olika, jag tror att det är just olikheter och mångfald som driver utvecklingen framåt.

När man kommer högt upp i chefshierarkin, fortsätter hon, så blir konkurrensen hårdare. Du får inte motugg enbart för att du är kvinna, där är det ofta lika svårt för män. Men som kvinna kan du känna dig mer ensam. Det som jag ändå upplever som en fördel är att du som kvinna syns snabbare om du gör något bra, du får ofta mer kredit än om det hade varit en man. Det omvända gäller naturligtvis också, man blir oftare och snabbare synlig om man inte gör något bra.

– Men jag tror inte alls på myten att det är svårt att hitta kompetenta kvinnor till högre poster, att de inte syns och att de inte vill, säger hon bestämt. Jag vet att det finns hur många duktiga och kompetenta kvinnor som helst.

Minoo har alltid haft en jämn fördelning av kvinnor och män i sina ledningsgrupper, för att få en bra dynamik.

– Jag gör inte skillnad på kvinnor och män, som högsta chef är det jag som sätter gränsen och mitt beteende märks direkt. Det är illa att särbehandla människor beroende på deras kön. Jag tror på individen.