

# Åpner døren til oljestyrene

## Etter første runde:

Halvparten av kvinnene som allerede har gjennomgått NHOs lederprogram Female Future har fått styreverv.

**Rekrutterer flere:** Nå hiver oljebransjen seg på prosjektet. 20 kvinner fra oljebransjen i Rogaland er med i neste års program.

### ■ JOBB & KARRIERE

ASGAUT NAESS  
STAVANGER

**F**oreløpig er det relativt diffus for meg hva som skjer i et styverom. Men jeg tror i utgangspunktet det er interessant å inneha styreverv og ser frem til å få kunnskap om dette i forbindelse med prosjektet, sier Anette Aune (35) fra oljeservicebedriften Weatherford.

Oljeindustriens landsforening (OLF) i Stavanger er den første landsforeningen tilsluttet NHO som nå skal gjennomføre programmet «Female Future», som siden 2003 har sørget for å få 300 nye kvinner inn norske styrever. Målet for oljebransjen, som sliter med kjønnsbalansen, er først og fremst å gjøre jenter mer synlige i lederstillinger og i oljestyret for å gjøre bransjen mer attraktiv for kvinner.

### «FEMALE FUTURE»

■ Female Future, NHOs målrettede tiltak for å få flere kvinner i lederposisjoner og styre, er finansiert av NHO, Innovasjon Norge og fylkeskommuner i de fleste regioner.

■ Legger blant annet vekt på ledelse, styrearbeid, profesjonell nettverksbygging, egenutvikling og coaching.

■ Det er bedriftene som blir rekruttert inn i programmet.

■ Bedriftene skal mobilisere talentene i egen bedrift, og velge ut deltagere med talent for lederoppfølger og styreverv.

■ Deltagerne velges ut av bedriftens ledelse. De skal være ressurspersoner som bedriften ønsker å satse på. Kilde: NHO

Anne ble, i likhet med Elin Egg Ivarjord (38) fra ConocoPhillips og Ingvild Grøsfjeld (34) fra Total, fortalt av sjefen sin at hun var påmeldt til kurset.



■ DBRÅPNERE. Smilet og latteren satt i løst da DN møtte tre av jentene fra oljebransjen som skal kvalifisere seg til styreverv og ledelse, Elin Egg Ivarjord fra ConocoPhillips (til venstre), Ingvild Grøsfjeld fra Total og Anette Aune fra Weatherford. Foto: Alf Ove Hansen

Om et par uker skal de til Oslo sammen med de 17 andre deltagerne fra Rogaland for å delta på kick-off-samlingen for alle som skal delta i programmet for 2008.

### Nettverksbygging

De tre kvinnene DN treffer i stavanger er alle kommende, nåværende eller tidligere ledere. Aune jobber med å organisere, tilrettelegge og motivere for opplæring og kompetanseutvikling i Weatherford, og blir leder for dette fra nyttår.

Egg Ivarjord har ikke tenkt på om det skal føre til styreverv å delta i «Female Future»-programmet.

– Motivasjonen er å få økt forståelse for hva de gjør i et styre, og hvilke beslutninger de tar. Dessuten bidrar programmet vi skal igjennom til nettverksbygging og selvutvikling for å øke kompetansen innen ledelse, sier Egg Ivarjord.

Hun har tidligere vært leder for en mindre avdeling på Ekofisk, og leder i dag en driftsavdeling på land ved hovedkontoret til ConocoPhillips i Tananger.

Grøsfjeld er den eneste av de tre med litt styreverv etter at hun ble valgt inn i Total-styret som representant for de ansatte i vår.

– Ved å delta i «Female Future» vil jeg lære mye som kan brukes i styrevervet i Total, håper Grøsfjeld.

Hun er petroleumsarkitekt i Total, og jobber med tidligfasestudier.

Grøsfjeld mener også det er bra å få et nettverk utenfor egen bedrift.

### Pådrivere

Prosjektleder Håvard Hauan i OLF sier at målsetningen med prosjektet «Female Future i OLF» er å gjøre oljeindustrien mer attraktiv for kvinner.

– Vi har en forretningsmessig

tilnærming til dette. Det er viktig at flere kvinner deltar i beslutningsprosessene, i ledelse og i styre generelt. Bedriftslederne skal være pådrivere for å få flere kvinner inn i lederposisjoner, sier Hauan, som håper flere kvinner vil velge oljeindustrien.

– Hvis jentene blir mer synlige i lederstillinger og styre, vil det være lettere å rekruttere kvinner enn, sier Hauan.

Han viser til en rapport Norut Samfunnsforskning laget for Olje- og energidepartementet ifjor, der det kom frem at andelen kvinnelige ledere i olje- og energisektoren var 15 prosent i snitt, mens kvinneandelen i styrene var 20 prosent.

– Kvinneandelen er for dårlig både i ledelse og styreverv. Også i lys av dette satte vi i gang prosjektet som et tilbud til medlemsbedriftene våre, sier Hauan.

asgaun.naess@ok.no



■ ■ ■ Tre råd for ledere som vil beholde medarbeiderens støtte gjennom store snuoperasjoner:

## Én endringsprosess av gangen

**Spørsmål:** Noen ganger må selskaper gjennomgå endringer selv om det ikke er kriser i selskapet som gjør det tvingende nødvendig. Hvordan skal man greie å holde sine ansatte engasjerte og positive til endringsinitiativet selv etter at nyhetens interesse har sluknet?  
*Trevor Smith, Singapore*

**Svar:** Du må fortsette å utstråle glød og engasjement selv. Ja, ikke bare engasjement, du må være helt besatt. Snakk om endringsplanene på hvert eneste møte, feir hver minste milepæl på veien og applauder alle som er like gira som deg.

Finnes det én eneste grunn til at selv de mest meningsfulle endringsinitiativ renner ut i sanden, er det kjedsomhet. Hvis ansatte, eller til og med ledere, som selv har tatt initiativet, ikke ser umiddelbare resultater, kan de lett bli distrauert av andre oppgaver som virker mer presserende. Og før du vet ordet av det: «Pffft!» – Initiativet som skulle endre alt, blir til luft. Og alle sukker lettet. Eller verre, de hvisker i krokene om nok et håpløst og mislykket endringstiltak.

**Snakk om endringsplanene på hvert eneste møte, feir hver minste milepæl på veien og applauder alle som er like gira som deg**

Dette hadde selvsagt vært helt greit hvis det ikke var for at endring handler om liv og død. Det høres dramatisk ut, men i dagens marked må du jevnlig utvikle og reformere måten selskapet ditt driver business på. Ellers blir du overkjørt av konkurrentene dine. Derfor er du nødt til å konstant heie frem dine egne prosjekter og initiativ. Dessuten – og dette er viktig – må du unngå tre fallgruver på veien. Det er ikke rart at mange faller i disse, og gruvene har en tendens til å sette fart på nevnte prosess: «Pffft!».

Ikke lanser et nytt tiltak mens det første fortsatt er i modningsprosessen. Det er ikke det at man ikke skal ha idéer til taktske grep eller prosjekter når en



**Å VINNE SUZY OG JACK WELCH**

■ Jack Welch (70) oppnådde legendestatus som toppsjef i General Electric. Utropt til «århundrets sjef» av magasinet Fortune.

■ Suzy Welch (46) har vært redaktør i Harvard Business Review og konsulent i Bain & Company. Kjent for artikler om ledelse og human kapital.

■ I 2005 ga ekteparet ut bestselgeren «Winning». I spalten «Å vinne» gir de råd til forretningsfolk over hele verden.

■ Har du selv spørsmål til Suzy og Jack, skriv til [winning@nytimes.com](mailto:winning@nytimes.com)

endringsplan er under oppseiling, men taktikker som å fokusere på et oppkjøp eller en konkret salgskonkurranse er ikke det samme som å gjennomføre et helt endringsinitiativ. For et endringsinitiativ, slik vi snakker om det her, er en altomfattende transformasjon – som globalisering. Derfor kan et selskap bare make en slik endringsprosess av gangen, om man skal greie å integrere det fullstendig i kulturen, noe som lett kan ta to eller tre år, hvis ikke lenger.

Sett selskapets dyktigste folk på snuoperasjonen. Selvfølgelig forstår vi at det er tungt å ta Ellen og Mario ut av de stillingene de utfører med så stor sikkerhet og hell, og heller plassere dem på et nytt og risikofylt prosjekt. Men det er akkurat det å fremme talenter i prosessen som får organisasjonen til å tro på det nye prosjektet. Og som får planene til å blomstre.

Igen: Hyll de medarbeiderne som tror og heier på prosjektet foran de andre. Disse menneskene må løftes frem som rollemodeller og heltinner og belønne dem. Gjør du det, vil medarbeiderne, som gir støtte til prosjektet ditt, skrive seg på listen raskere enn du kan telle dem.

## 590 i styredatabase

**STAVANGER:** Hittil har 590 kvinner kvalifisert seg til styreverv gjennom NHO-programmet «Female Future». Samtlige er registrert i «Female Future»s database over kvinnelige styrekandidater, der alle bedriftene har tilgang.

– Mer enn 300 av de 590 kvinnene er tilbudt og har takket ja til styreverv, sier Kari Mæland, som er ansvarlig for «Female Future»-prosjektet i NHO.

Mæland forteller at opprettelsen av «Female Future» i 2003 var NHOs svar på kravet om 40 prosent kvinnerepresentasjon i asa-styrene.

Hun sier 370 kvinner gjennomførte kurset frem til frem til våren 2006.

De fleste kom fra bedrifter på Østlandet, og opplegget var mest



**FREMTIDIGE STYREKANDIDATER.** Anette Aune fra Weatherford (nærmest), Elin Eeg Ivarjord fra ConocoPhillips og Ingvild Grøsfjeld fra Total.

konsentrert om styrearbeid.

I 2006 ble prosjektet utvidet til 12 regioner, slik at det ble et tilbud til bedrifter i hele landet.

Ytterligere 220 kvinner fullførte frem til våren 2007.

Mer enn halvparten av disse har styreverv i dag.

– Det siste kurset hadde et utvidet program med både lederutvikling og nettverksbygging i tillegg til at det ga styrekompetanse. Kurset som gir styrekompetanse er i regi av BI med avsluttende eksamen, sier Mæland.

Freitag 7. desember er det «kick-off» i Oslo for 220 nye kvinner fra hele landet, som skal gjennomføre programmet i regi av NHO i 2008.

– Vi vil foreta en skikkelig evaluering av «Female Future»-prosjektet og hvilke resultater vi har oppnådd når disse 220 kvinnene er ferdige med programmet neste år, sier Mæland.

# Dagens Næringsliv

www.dn.no

ETTERBØRS

TV2 som  
lokkemat  
– uten  
avtale

Side 20-21



Bilboom i Norge  
og Øst-Europa

Side 20-21



LIVSSTIL

Fant dør-  
åpner til  
styreverv

Side 18-19



↑ ØKER MEST

Mandag 26. november 2007

UKE 48 NR. 275 - Arg. 118

Løssalg kr. 20

295.000 lesere hver dag



Nye funn  
i møte  
om Terra

Side 6-9

Norske Skog  
avviser  
gjeldskrise

Side 5

Munch til  
rekord-  
priser

Side 38



Høyheter 5  
Livsstil 10  
Utenriks 22  
Førebørs 28  
Etterbørs 36

Reagerer på  
Fredlys handler:

# Etter- forskes

UNDER LUPEN: Ekobrottsmyndigheten i Sverige har startet etterforskning av den norske investoren Arne Fredly (43). Politiet går nå gjennom en rekke handler der nordmannen mistenkes for ulovlig innsidehandel. SIDE 12 og 13

Foto: Per Sille Buglerød

Mange <sup>opplever</sup> tror at de <sup>får bedre</sup> mister  
kontroll når de setter bort  
lønn og regnskap til Visma

visma.no/outsourcing • 815 11 333

 VISMA®