

# Viktig å kjenne trygghet

- Jeg trives svært godt i industrien. Jeg har aldri tenkt tanken om å skifte bransje.

Dette sier Nancy Stien Schreiner, kvalitets- og HMS-sjef ved Rana Gruber. Hun er utdannet som sivilingeniør innenfor kjemi, med kjemiteknikk som spesialfelt, ved NTH i 1993. Etter utdannelsen har hun arbeidet ved tre av de større industribedrifter i Rana; Elkem Rana AS, Ruukki Profiler AS og nå Rana Gruber AS.

- Den største forskjellen fra studier til jobb var å komme som ung og nyutdannet jente og skulle jobbe bare sammen med menn. Det var til tider tøft å nå frem med mine synspunkter.

Det har imidlertid skjedd mye de siste ti årene. Det er langt større aksept for kvinnelige ledere i dag. Jeg tror også det er sunt for arbeidsmiljøet, sier Nancy. Hun mener det i stor grad handler om trygghet.

- Det er en stor fordel å skaffe seg allsidig erfaring gjennom jobb. For meg er det viktig at jeg føler at jeg mestrer oppgavene, og at oppgavene samtidig er både utfordrende og krevende.

Samtidig er det viktig å kunne søke råd fra andre. Man skal ikke stå alene. Det er noe jeg er blitt langt flinkere til med årene, smiler hun.

Nancy er gift og har to jenter, på 7 og

10 år. Jentene er aktive i skiidrett, noe hun selv har stor glede av.

- Jeg fungerer bedre både på jobb og hjemme når jeg får min ukentlige dose med trening. Det gir mer overskudd. Nancy sier hun storkoser seg på jobb.

- Jeg har aldri hatt en kjedelig dag på jobben. Jeg synes det er flott å jobbe i industrien, i et mannsdominert miljø, sier hun.

Nancy mener det på ingen måte er slik at hun har dårligere forutsetninger som leder fordi hun er kvinne.

- Jeg opplever at jeg tas like seriøst i faglige spørsmål som andre, sier hun. Samtidig er hun ikke fremmed for at det til tider er vanskelig å være kvinnelig leder.

- Om man kunne satt ord på hva dette skyldes, så ville det vært enklere å løse. Enkelte menn har barrierer overfor kvinnelige ledere. Det er heldigvis få av dem. De fleste menn er igjen svært positive, lyttende og lette å samarbeide med. Jeg tror det først og fremst handler om å forstå andre mennesker og akseptere deres faglig dyktighet, uansett kjønn, sier Nancy Stien Schreiner.

Hun er godt fornøyd med stillingen hun har, som kvalitets- og HMS-sjef ved Rana Gruber.

- Jeg føler jeg nå er med på å forme bedriften, og at jeg har mange spennende faglige utfordringer.

Når det gjelder å påta seg styreverv er hun absolutt positiv.



*- Jeg har aldri hatt en kjedelig dag på jobben. Jeg synes det er flott å jobbe i industrien, i et mannsdominert miljø, sier kvalitets- og HMS-sjef Nancy Stien Schreiner ved Rana Gruber AS.*

- Det tar jeg gjerne, og det oppfatter jeg som kjempespennende, avslutter Nancy Schreiner, kvalitetssjef ved Rana Gruber AS.

Frem til nå har hun ikke hatt styreverv i næringslivet. Innenfor lag og foreninger har hun imidlertid hatt en rekke verv.

## Erfaring er viktig

- Før du kan ta en jobb som toppleder kreves det at man har erfaring fra drift, eventuelt økonomisk ledelse og andre lederoppgaver. Dette er noe som både de som skal ta en jobb og de som ansetter folk til jobber er opptatt av. Det handler mye om trygghet for jobbutføringen, for begge parter.

Dette sier Bjørn Bjørkmo, adm.dir. i Mo Industripark AS (MIP AS). Han er en av mentorene til Kunnskapsparkens program.

Bjørkmo viser til at det har vært mye fokus på å få kvinner inn i styrer de siste årene. Dette har man i stor grad lykkes med. For eksempel i MIP AS har de nå 40 prosent kvinner i styret.

- I praksis viser det seg at kvinner først må komme i posisjon i ledelse og administrasjon. Da blir man også aktuelle i styreverv.

Bjørkmo mener spørsmålet om flere kvinner i ledende stillinger, også i industrien, vil løse seg naturlig om en del år.

- Ved universiteter og høyskoler er det nå høyere rekruttering av kvinner enn menn. Det vil gjøre at det naturlig blir flere kvinnelige ledere i framtiden, sier han.

Det kommer flere og flere kvinner inn i leder- og mellomlederjobber. Derfra rekrutteres det så til topplederjobber. I industriparken har det også kommet

stadig flere kvinnelige mellomledere. Men det er fortsatt for få kvinnelige toppledere i industriparken.

- Det er lite vi i MIP AS kan gjøre for å påvirke denne utviklingen i de forskjellige bedriftene i industriparken. MIP AS har ingen koordinerende oppgave i forhold til de andre. Det er det enkelte styret i bedriftene som ansetter personer i lederjobb.

Vi kan imidlertid være med på å støtte opp om generelle tiltak, som blant annet det Kunnskapsparken gjør, og ved å bruke nettverkene våre, sier han.

Han vil også peke på at man bør respektere at folk har forskjellige preferanser i forhold til hva som er viktig i jobbsam-

menheng. Blant annet ser vi at en del kvinner velger å ikke ta lederjobb.

- Jeg vil advare mot å bli leder ut fra plikt. Det er noe man må ha lyst til. Hver enkelt gjør sine personlige prioriteringer, sier Bjørkmo.

Han mener det har vært interessant å delta i Kunnskapsparkens program.

- Dette er et godt og spennende tiltak. Kunnskapsparken Helgeland har vært flink til å igangsette slike tiltak, avslutter Bjørn Bjørkmo i Mo Industripark AS.