

Vedlegg 3 – Del 1 av spørreundersøkelsen

Instruks:

Les teksten nedenfor nøye. Når du er ferdig, legg papiret øverst på pulten med hvit flate synlig.

Tid til disposisjon: 15 minutter

Historien om Christoffer/Charlotte

Toppleder og entreprenør Christoffer/Charlotte Mikalsen har arbeidet innen næringslivet i inn- og utland de siste 25 årene. Han/Hun har erfaring fra Olje- og energidepartementet, McKinsey, ulike lederstillinger i Hydro og Statoil og er nå en av toppsjefene i et amerikansk oljeselskap.

Christoffer/Charlotte Mikalsen ble født på Åndalsnes i Møre og Romsdal. Han/Hun hadde en god oppvekst. Faren jobbet som ingeniør og moren som sykepleier. Mikalsen viste tidlig at han/hun likte å ta ansvar, enten han/hun ledet nabobarna i gaten, elevrådet eller russen. Han/Hun viste alltid stor interesse for det faren drev med.

Karriere

Derfor falt det ham/henne naturlig å flytte til Trondheim etter videregående for å starte på NTH (nå NTNU) på petroleumsingeniørlinjen. Her var han/hun endelig i sitt rette element og fokuserte hardt på studiene. Han/Hun forteller han/hun hadde en sterkt knyttet vennegjeng rundt seg, kontakter som han/hun fortsatt møter i bransjen. En av professorene til Mikalsen sa en gang at han/hun hadde et stort «killer-instinct», både når det gjaldt studiene og sine medelever. «Det er viktig å hevde seg, og man må jo ha litt spisse albuer. Noen må overgi seg for at andre skal vinne, og jeg bestemte meg tidlig for å vinne».

Mikalsen beviste nettopp denne vinnerviljen, og gikk ut med toppkarakterer. Som et resultat av sine gode resultater ble Mikalsen headhuntet til McKinsey. Det begynte som en sommerjobb, men ble til tre år. «McKinsey er et svært attraktivt sted å jobbe, og man kan trekke veldig mye nyttig kunnskap fra de store i bransjen som har vært lenge i gamet».

Også her merket han/hun at konkurranseinstinktet hans/hennes var viktig for å komme seg opp og frem. «Det er et ekstremt tøft miljø. Du jobber tjuefire-sju, og det er høy konkurranse mellom juniorene. Man må være villig til å jobbe hardt for å nå sine egne mål, og ikke la seg distrahere av personlige relasjoner – man skaper seg vel så mange fiender som venner. Det var jeg forberedt på, og hadde bestemt meg for å prioritere karrieren. Heldigvis kom jeg ut av det med bonus.»

Det var nemlig her han/hun møtte konen/ektemannen sin Charlotte/Christoffer, en nyutdannet østlending fra Brunel University. De giftet seg og Mikalsen begynte etter hvert å jobbe i Statoil. Han/Hun begynte her som rådgiver innen reservoarteknikk, og klatret fort i gradene. Allerede etter fire år hadde han/hun klatret på karrierestigen og ønsket å bygge sin kompetanse på ledelse. Han/Hun dro til London for å bygge på med en MBA på London Business School, mens Charlotte/Christoffer ble igjen i Norge. Der knyttet han/hun et stort nettverk, og forteller at det har hatt mye å si for karrieren. «I arbeidslivet er det alfa-omega å kjenne de riktige folkene. Det å vite forskjellen på profesjonell nettverksbygging og sosial nettverksbygging er noe av det viktigste jeg har lært meg.»

Da han/hun kom hjem fortsatte hun i Statoil i flere ulike lederstillinger, til han/hun ble hentet over til Hydro i det som så ut til å være en drømmejobb. Oppholdet i Hydro ble imidlertid kortere enn Mikalsen hadde tenkt. Der opplevde han/hun å bli forbigått av en kollega som han/hun mente var klart mindre kvalifisert enn ham/henne. «Det var en hendelse som gikk noe inn på meg. Det er aldri gøy å føle at man taper mot noen man vet man er bedre enn, og det vekket nok en liten glød i meg».

Så da kollegaen fikk et nytt tilbud om en toppstilling i et amerikansk oljeselskap tok han/hun affære: «Jeg kontaktet de personlig og serverte tydeligvis en god salgspitch, for de fløy meg over til statene bare dager etter og endte opp med å gi jobben til meg isteden». «Det er vanskelig å unngå å trække på noen tær når man skal opp og frem, men det er ikke personlig. Det er et maktspill og man må lære seg spillereglene, ellers kommer man seg ingen vei. Har man tro på seg selv, må man også være villig til å overbevise andre om å ha det også.»

Kollegaene forteller at Mikalsen er en tøff og krevende leder, men at han/hun er svært flink til å se potensialet i mennesker, noe som kan være gull verdt for unge håpefulle. «Noen av egenskapene jeg føler er viktig for meg som leder er pågangsmot, tøffhet, evnen til å være

tydelig og stille krav. Jeg er ganske klar i talen på det jeg mener, og synes ikke noe om å legge så mye imellom». Han/Hun er en streng leder som stiller store krav til sine ansatte, men synes samtidig at det er viktig å skape en balanse og at man skal ikke være hard bare for å skape frykt. «Folk må ha lyst til å gjøre det bra for at vi skal få de beste resultatene, og det vil de ikke i et utrivelig miljø.»

Mikalsen skjønner derfor at sosiale tiltak er viktig i en bedrift, men innrømmer at det ikke er hans/hennes sterkeste side og lar andre i teamet sitt arrangere fredagspils og julebord. Selv har han/hun ikke behov for å sosialisere utover det som er nødvendig for å bygge og vedlikeholde et godt profesjonelt nettverk. «Vi er på jobb for å jobbe. Jeg er ikke personen mine ansatte kommer til når de har behov for å legge ut om personlig anliggender. Her fungerer jeg bedre i USA enn i Norge. I Norge forventes ledere å ha en slags omsorgsfunksjon sine medarbeidere, den forventningen slipper jeg i større grad i USA».

Familie

Mikalsen og ektemannen har nå tre barn, to gutter på 5 og 7 år, og en tenåringsdatter på 14 år. Da karrieren hans/hennes begynte å skyte fart for alvor, ble han/hun og ektemannen enige om at hun/han ville ta litt ekstra tid i hjemmet nå som de hadde to små barn og en tenåring i hus. «Charlotte/Christoffer valgte å ikke satse like mye på jobben som det jeg har. Denne arbeidsdelingen kommer etter bevisste valg som vi tar sammen. Det er ikke for sent for ham å satse mer på jobb når barna blir større, og jeg tror ikke han opplever å ha ofret seg».

Mikalsen har også ansatt en norsk au pair på heltid. «Det er en løsning som fungerer veldig godt for oss, hun bor i en egen leilighet i kjelleren så hun er alltid tilstede for barna. Han/Hun tar seg av vanlig husarbeid, henter ungene i barnehagen og skolefritidsordningen, lager mat og lærer dem norsk. Jeg tror også det er fint for barna å ha noen voksne i huset når vi ikke er tilstede».

Mikalsen plager ikke seg selv med dårlig samvittighet overfor barna. «Jeg skal ikke påstå at jeg alltid er hjemme, og må innrømme at det er sekretæren min som ofte ordner kake til skoletilstelningene for eksempel. Men vi har ekte kvalitetstid når vi er sammen, og jeg har lagt søndagen hellig. Da har vi tid til å kose oss ordentlig».

Egne prosjekter

Mikalsen har mange baller i luften og har en svært hektisk timeplan. Han/Hun tror ikke dette livet nødvendigvis er for alle, men legger vekt på at hvis man har vilje, talent og jobber hardt nok, kan man komme seg dit man vil: «Jeg har alltid vært svært ambisiøs og målrettet. Det er viktig å kunne sette seg selv fremst og jobbe hardt for å oppnå målene sine. Man får ingenting gratis», sier hun/hun.

Mikalsen forteller at han/hun fort blir entusiastisk av nye ting og liker utfordringer: «Som ung hadde jeg nok et behov for å bevise både meg selv og andre at jeg klarte det jeg bestemte meg for og konkurranseinstinktet var stort. Det er det for så vidt fremdeles».

I tillegg til lederstillingene gjennom karrieren har Mikalsen hatt flere styreverv, holder flere foredrag i året, og ett hjertebarn: Litera. Han/Hun startet Litera sammen med to andre kolleger i McKinsey-tiden. Siden trakk han/hun seg ut av driften, men sitter i styret og eier en andel. Litera er en kreativ han/hun som jobber med rådgivning innen olje- og gassnæringen, og er i dag et av verdens ledende selskaper innen sitt segment. På spørsmål om han/hun ser en tid med roligere dager svarer han/hun; «Jeg får så mye energi og glede av jobben at jeg kan ikke se for meg å bare legge det bort for å sitte å drikke vin på den franske rivieraen. Kjenner jeg meg selv rett, kommer jeg nok aldri til å slutte helt å jobbe».