

GAMMEL OG NY ØKONOMI MØTES

I NHOs nye mentorprosjekt skal erfarne mentorer fra «den gamle økonomien» veilede bedrifter og personer med gründerånd i «den nye økonomien».

Av HEGE KRISTIN FOSSER PEDERSEN

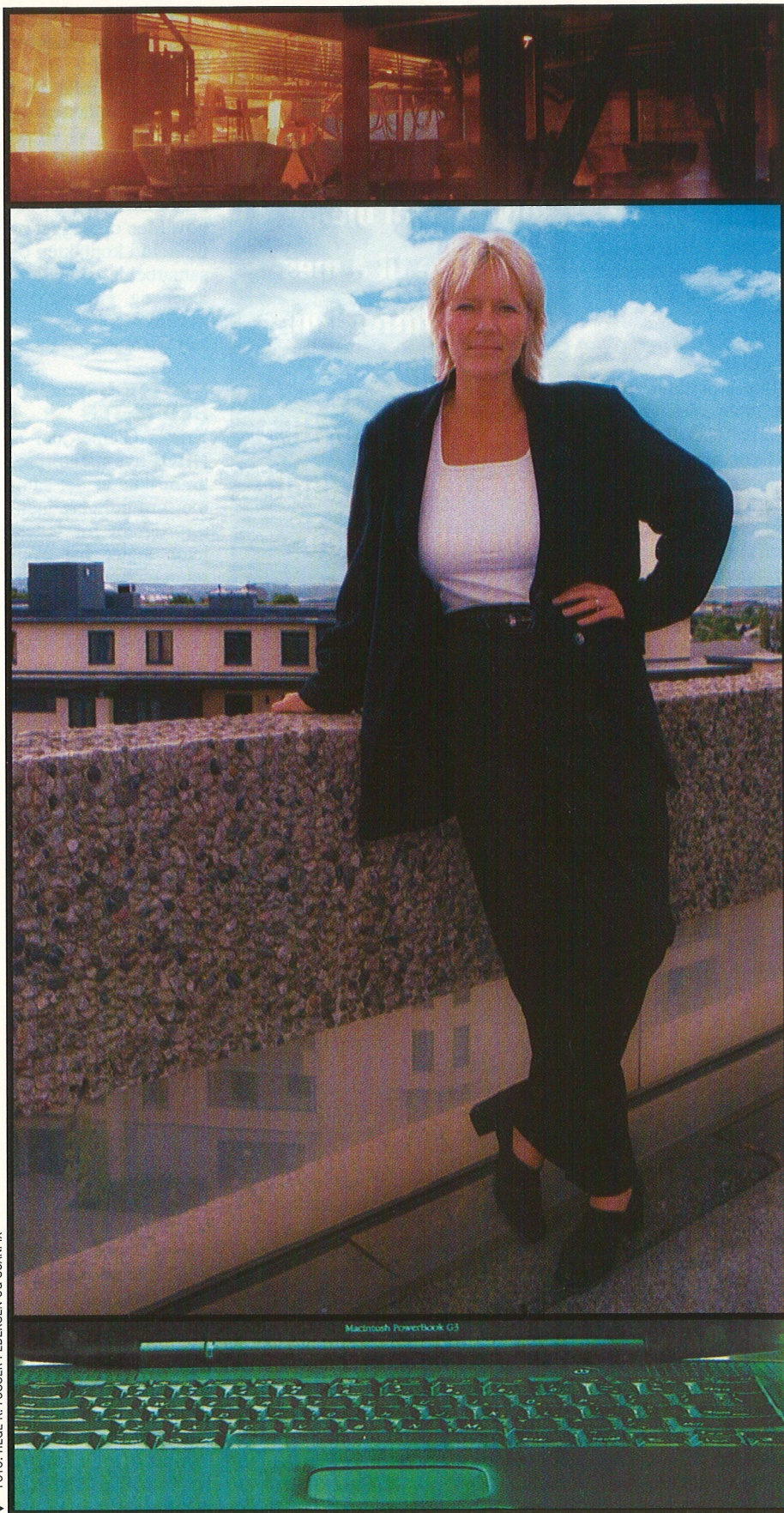
Den siste tiden har tusenvis av bedrifter i den nye økonomien sett dagens lys. Dot.com-selskapene plover opp på nettet som paddehatter. Mange av personene bak oppstartene har tonnevis med gode ideer og vekstambisjoner, men mangler erfaring og trenger guidehjelp i næringslivsjungelen. Det vil Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) hjelpe dem med uten at de må betale for det:

NHO lanserer denne uken en mentorordning for gründere i vekstbedrifter som skal fungere som en møteplass mellom gammel og ny økonomi. Ordningen er trolig den eneste i sitt slag i verden. Målet er at mentorene skal fungere som samtalepartnere i forhold til utfordringer og veivalg og være rådgivere og døråpnere mot viktige personer, miljøer og markeder. Og det er ingen lettvektene som har sagt ja til å stille som mentorer. NHO har håndplukket mennesker med bred forretningsmessig erfaring, ledererfaring, kunnskap og innsikt fra de bedrifter han og hun har arbeidet i.

I første omgang skal 10-15 bedrifter få hjelp av erfarne næringslivsledere som Hydrosjef **Håkon Langballe**, **Terje Osmundsen** fra Future Preview, eks-Statoil-direktør **Harald Norvik** og advokat **Borger Lenth**. Den eneste kvinnen med på mentorlaget foreløpig er partner i advokatfirmaet Hjort, **Else Bugge Fougner**.

- Det er gründeren som «eier» utfor-

FOTO: HEGE K. FOSSER PEDERSEN OG SCANPIX



dringene og problemene. Mentoren kan ikke treffe beslutninger eller løse problemer for ham eller henne, men kan komme med råd, ideer, innspill og motforestillinger. Derfor har vi spurt mentorer med solid kompetanse, sier NHOs viseadministrerende direktør **Kristin Clemet**.

GIJENSIDIG GLEDE

- Pilotprosjektet vil bli et møte mellom etablerte bedrifter med erfarne ledere og nyetablerte bedrifter som ledes av gründere med vekstambisjoner. Både den erfarne lederen og gründeren skal ha glede og nytte av å møte hverandre og gi og motta veiledning og impulser, sier **Clemet**.

- Visjonen er at samspillet mellom «gammelt» og «nytt» skal hjelpe gründere til å mestre vekstutfordringene og ledere i etablerte bedrifter til å møte den nye kunnskapsøkonomien med åpenhet og nysgjerrighet.

- Gründeren trenger ofte en samtalepartner som kan gi veiledning i spørsmål knyttet til vekst, utvikling, internasjonalisering, markedsføring, organisering, ledelse og styring, sier NHO-direktør **Olaf Stene**. - Den erfarne lederen får muligheten til å bruke egne erfaringer og egen kunnskap for å veilede en gründer som står overfor nye utfordringer i en verden hvor ting skjer raskt.

NHOs toppledelse legger ikke skjul på at de gjerne ønsker seg noen av de nye vekstbedriftene som medlemsbedrifter, og at de gjennom denne mentorordningen får presentert seg og kanskje rekruttert noen nye.

Forholdet mellom organisasjon for IT-, telecom-, programvare- og IT-konsulentbransjen, IKT Norge som representerer 350 medlemsbedrifter, og NHO har heller ikke vært det aller beste. For utenforstående kan det se ut som om IT-næringen har rottet seg sammen mot NHO.

- Hvilken rolle vil

- Visjonen er at samspillet mellom «gammelt» og «nytt» skal hjelpe gründere til å mestre vekstutfordringene og ledere i etablerte bedrifter til å møte den nye kunnskapsøkonomien med åpenhet og nysgjerrighet.

Kristin Clemet

mer og strategiske veivalg for videre utvikling, sier hun.

NHO mener at de er den beste arenaen for nettopp en slik matching av «gammel» og «ny» kunnskap.

- Vi har 16.000 medlemsbedrifter og vi jobber ikke bare for de bedriftene som allerede eksisterer, men også for de ufødte bedriftene. Dette er en måte å komme i kontakt med de nye bedriftene på. Vi er veldig opptatt av den nye økonomien, sier Clemet som legger til at målet er ikke å sikre NHO flest mulig nye medlemmer, men å skape best mulig vilkår for verdiskapning og legge forholdene til rette for nyetableringer.

Pilotprosjektet «Mentorordning for gründere i vekstbedrifter» skal evalueres neste vår. På sikt er det meningen av mentorene og gründerne skal matche seg selv via Internett.

NHO spille i forholdet mellom mentor og gründer?

- NHOs rolle er å etablere kontakten og samarbeidet. Vi vil arrangere halvdagssamlinger, erfaringsmøter og temamøter etter behov. Men opplegget og innhold i kontakten og samarbeidet mellom leder og gründer må avtales dem imellom, sier Clemet.

STØTTE UFØDTE BEDRIFTER

Kristin Clemet sier at NHOs nye mentorprogram ikke er det samme som tidligere mentorprogram for ledere hvor målet har vært rettet mot personlig utvikling, lederferdigheter og lederkarriere.

- Behovene for gründere er mer knyttet til bedriftens situasjon her og nå, løsning av operative proble-

mer og strategiske veivalg for videre utvikling, sier hun.

NHO mener at de er den beste arenaen for nettopp en slik matching av «gammel» og «ny» kunnskap.

- Vi har 16.000 medlemsbedrifter og vi jobber ikke bare for de bedriftene som allerede eksisterer, men også for de ufødte bedriftene. Dette er en måte å komme i kontakt med de nye bedriftene på. Vi er veldig opptatt av den nye økonomien, sier Clemet som legger til at målet er ikke å sikre NHO flest mulig nye medlemmer, men å skape best mulig vilkår for verdiskapning og legge forholdene til rette for nyetableringer.

Pilotprosjektet «Mentorordning for gründere i vekstbedrifter» skal evalueres neste vår. På sikt er det meningen av mentorene og gründerne skal matche seg selv via Internett.

NHO ser også for seg at forholdet mellom leder og gründer kan utvikle seg til et mer formelt forhold, for eksempel ved at mentoren går inn som fast, betalte rådgiver, som medlem av styret for bedriften eller lignende.

MENTOR LÆRER OGSÅ

En undersøkelse fra NHOs mentorordning viser at det ikke bare er adepten som lærer noe av den erfarne lederen. Mentorene føler også at de har fått økt kunnskap om lederrollen og at de er blitt tryggere som ledere, sier **Solveig Sikkeland** som fra sitt selskap Solsikke har ledet NHOs prosjekt og hovedfagsstudent **Stine Krogh**. Krogh har gjort evalueringen blant deltakerne i NHOs mentorprogram «Oppdagelsesreise - et mentorprogram» som startet opp i 1995 og hvor siste kull avsluttes i år. Til sammen 215 par har deltatt, og hovedvekten av deltakere er kommet fra NHOs medlemsbedrifter og 20 par fra den offentlige sektoren. Formålet med programmet har vært å bidra til å øke verdiskapningen gjennom bedre ledelse ved å utvikle og synliggjøre den ressurs kvinner utgjør og de verdier kvinner representerer.

Undersøkelsen viser at de fleste mentorene i stor grad opplever å ha fått innsikt i kvinners atferd og tenkemåte etter samarbeidet med adepten. - Det er en nyttig erfaring som jeg håper at lederne igjen bruker i sine egne organisasjoner, sier Sikkeland. Å få bedre innsikt i hvordan det motsatte kjønn tenker og kommuniserer er en viktig del av mentorprogrammet.

Samtlige ledere fikk mer kunnskap om kommunikasjon og karriereutvikling. Mange fikk også økt kunnskap om balanse mellom arbeidslivet og privatlivet, og hele 90 prosent er blitt mer bevisst på egne verdier.

9 av 10 adepten sier at de har fått økt kunnskap om temaer innen ledelse. 80 prosent av lederne føler at de er blitt tryggere i sin rolle etter å ha gjennomgått mentorprogram.

- Hovedinntrykket er at godt over halvparten av deltakerne har fått ny innsikt om andre generasjoners tenkemåte, sier Stine Krogh. - Deltakerne føler både at de har lært mye om viktige områder, og at de har oppnådd bevissthet og forståelse både om andre og seg selv.



LÆRERIKT: - Mentorordningen har vært positiv både for mentoren og adepten, sier Stine Krogh (t.v) og Solveig Sikkeland.

Til sammen har adepter fra 66 bedrifter og organisasjoner deltatt. Mentorene kommer fra 96 bedrifter og organisasjoner. Bedriften med flest mentorer og adepter var

Storebrand, Norsk Hydro, Kongsberg Gruppen og Braathens.

NHOs tiltaksperiode er over i høst, men på bakgrunn av de positive resultatene ønsker NHO at programmet forsetter. NHO er fortsatt «eier» av programmet, men nye kull startes nå i regi av Administrativt Forskningsfond (AFF).

-Positivt bidrag

Vinner av NHOs nyskappingspris i fjor, firmaet Cardiac, får i høst en mentor på laget. Morten Andresen sier at firmaet ønsker en mentor som kan være med å bringe bedriften videre.

Bedriftene som er valgt ut til å delta er enten i etableringsfasen eller står foran store utfordringer, som for eksempel en lansering internasjonalt. Og de representerer høyst forskjellige forretningsidéer, fra elektroniske markedsplasser på Internett til utvikling av medisinsk utstyr og bioteknologi. Felles for dem er at de ønsker kontakt med erfarne ledere.

- Vi tror at en mentor som har mye erfaring kan være et positivt bidrag i til-

legg til det som tradisjonelle styremedlemmer har. Vi er en moderne IT-bedrift med mange unge medarbeidere. Derfor tror vi at en mentor som har jobbet i den «gamle økonomien» kan være et positivt bidrag til vår bedrift og meg som leder av denne. Vi hadde tidligere avdøde professor **Odd Andreas Asbjørnsen** i denne rollen tidligere, og dette var en ubetinget suksess for vår bedrift, sier daglig leder **Morten Andresen** i Cardiac.

Det ni år gamle Porsgrunn-firmaet Cardiac med sine 23 ansatte, som blant annet driver med instrumentering og datainnsamling samt webutvikling, ønsker at mentoren skal være en diskusjonspartner, en partner som kan være en døråpner for den internasjonale satsingen av IMATIS programvaren de holder på å ferdigstille og ikke minst en inspirator for medarbeiderne.

SMARTERE JOBB ONLINE

Trenger du en dataekspert, en grafisk designer eller en oversetter fra norsk til kinesisk, så finnes ekspertisen et eller annet sted på nettet. Problemet er bare å finne frem, og ikke minst å finne noen å stole på. Svakheten med denne arbeidsmåten er at ingen garanterer for betaling eller kvalifikasjoner, selv om stadig flere firmaer tilbyr seg å formidle oppdrag.

Alle som har frilanset vet hvor vanskelig det er å få oppdragsgiver til å betale.

Firmaet Smarterwork.com hevder å ha løst disse problemene, og selskapet garanterer for oppgjør, og de megler ved uenighet om kvaliteten på arbeidet.

- Oppdragsgiverne må betale inn kontraktssummen på forhånd. Og før e-lancere kan by på en jobb, må de avlegge en enkel prøve, som sikrer at de har en viss minimumskompetanse. Etter hver jobb setter partene karakterer for hvordan motparten har vært å jobbe med. Denne gjensidig vurderingen, gjør at useriøse aktører raskt lukes ut, sier **Carl Olav Scheible** med den imponerende tittelen Vice President of International Operations.

Først når jobben er utført og kunden er fornøyd, overføres pengene til e-lanceren. For disse tjenestene tar Smarterwork en provisjon på ti prosent av kontraktssummen.

Selskapet ble etablert i fjor høst med hovedkontor i London av tre studiekamerater.

- Vi var 20 ansatte i mars, men nå har vi passert 60. Og det er over 35.000 brukere i 100 land. Investorene har så langt satset tolv millioner dollar, og til høsten skal vi ha en ny rettett emisjon. Deretter satser vi på børsnotering en gang neste år, sier **Håvard Fosse** som er daglig leder for Smarterworks kontor i Norge.

HER KAN DU KJØPE ELLER TILBY EKSPERTHJELP:

- www.smarterwork.com
- www.elance.com/
- www.ework.com/
- www.guru.com/
- www.talentmarket.monster.com/
- www.iniku.com/
- www.exp.com/