

FOTO: AASA CHRISTINE STOLTZ



## Mini-CV

### Ragnhild Janbu Fresvik (34)

**Leder for:** 90 ansatte, Divisjon bedriftsmarked i Sparebanken Vest

**Bor:** Sandviken i Bergen

**Utdanning:** Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole og SDA Bocconi (International Finance)

#### Karriereglimt:

- Aug 2014 - d.d.: Konserndirektør bedriftsmarked Sparebanken Vest,
- April 2013 - november 2013: CFO Sparebanken Vest
- Oktober 2012 - april 2013: Leder Investor Relations, Sparebanken Vest
- Januar 2012 - september 2012: Senior forretningsutvikler Sparebanken Vest
- April 2008 - Desember 2011: Investment Manager Borea Opportunity Management
- January 2004 - April 2008: Konsulent The Boston Consulting Group (BCG)
- Har tidligere hatt en rekke styreverv for bla: Beat, Tide ASA, Sparebanken Vest Boligkreditt, Software Innovation og Dekkl.

**Hobbyer:** På den noe begrensede fritiden....: Skiturer over hvite vidder, høy puls på byfjellene / motbakkeløping, padling, italiensk / alt som har med det italienske kjøkken å gjøre.

ste planer om hvor en siviløkonomutdannelse fra Norges Handelshøyskole skulle føre henne. Hennes kontinuerlige søken etter faglig utvikling, dragning mot utfordringer samt bevisste valg om å jobbe sammen med dyktige mennesker, har etter all sannsynlighet medvirket til hvordan hun har oppnådd mye på karrierefronten på relativt kort tid.

- Det å være i et stimulerende miljø med dyktige folk rundt meg har kanskje vært det mest førende for valgene mine, sier Fresvik.

Hun har hele tiden konsentrert seg om her og nå, ikke fremtiden.

- Jeg legger veldig stolthet i å gjøre en god jobb der jeg til enhver tid er. Det sitter i ryggmargen min å ikke slurve, å gjøre ting ordentlig, sier Fresvik.

- Det gikk kort tid mellom mulighetene. Hva tror du sjefen din så i deg?

- Jeg tror han så en som var uredd, en som var villig til å gi det lille ekstra og som turte å ta selvstendig ansvar. Har jeg tatt et ansvar, så skyver jeg det ikke fra meg. Har jeg tatt en utfordring lever jeg med den 24 timer i døgnet, sier hun.

Fresvik har lært seg å leve med denne manglende evnen til å legge fra seg jobben.

«Det finnes ikke noe ideelt tidspunkt for å påta på seg større ansvar eller gjøre karrierevalg.»

- Hadde jeg hatt veldig lett for å legge det fra meg hadde jeg kanskje ikke hatt tilstrekkelig motivasjon eller et genuint ønske om å levere bra. Det er jo det som driver meg. Jeg har forsonet meg at det er sånn det er, sier hun.

Det er med andre ord få fristeder for det unge ledertalentet. Tiden hun tilbringer sammen med sine tre barn på 1,5 og 8 år, er et av de få.

- Selv om det er veldig travelt, er barna en redningsplanke for meg. Det tvinger meg til å legge fra meg jobben. Det blir en motvekt til den veldig seriøse jobben... selv om det er kaos og stress innimellom, innrømmer hun.

#### Ignorerer sommerfuglene

Fresvik lar ikke nerver påvirke hennes karrierevalg og mener det aldri er et ideelt tidspunkt å ta på seg mer ansvar.

- Jeg har hele tiden vært av den oppfatning at det er feil å takke nei til utfordringer bare fordi man har litt sommerfugler i magen. Jeg vil heller prøve og se enn å takke nei og angre i etterkant.

- Tror du kvinner i større grad enn menn takker nei til utfordringer dersom de ikke er sikre på at de er klare?

- Ja, det tror jeg. Men det finnes ikke noe ideelt tidspunkt for å påta på seg større ansvar eller gjøre karrierevalg, sier hun. Fresvik tilføyer at hennes vurdering har ved hver korsvei vært at dersom hun ikke tar mulighetene når de byr seg, sporer toget av.

- Så lenge jeg har tenkt at dette blir gøy, her kan jeg lære noe, og ikke minst at jeg har et nettverk rundt meg av folk som har tillit til meg, som er ærlig og som ønsker at jeg skal utvikle meg, har jeg tenkt at nedsiden ofte er mindre enn oppsiden.

#### Velg din leder

Som ung kvinne i en mannsdominert bransje har ikke Fresvik sett så mye til det såkalte glasstaket. Hun tenker likevel det kan være nyttig, særlig som kvinne, å være bevisst på hvilke mennesker man omringer seg med.

- Jeg tror at for jenter er det viktig å være bevisst holdningene ens egen leder har. Min leder har vært klokkeklar på at det er kompetanse, potensiale, vilje og holdning som utgjør hvem som skal bekle en rolle, sier hun.

Fresvik mener det har vært avgjørende at hennes leder, administrerende direktør Jan Erik Kjerpeseth, har gitt henne tillitt, ansvar og spillerom.

- Han sa til meg under intervjuet (til stillingen som IR ansvarlig) at det ikke bare var han som skulle velge meg, men jeg skulle også velge han som leder. Det å være bevisst hele veien på hvilken leder man jobber for og hvilke konsekvenser det har for videre karriereutvikling, men kanskje aller mest for egenutvikling, det var et godt råd, sier hun.

Fresvik fikk tilbud om jobben som konserndirektør da hun var i permisjon med en 3 uker gammel baby.

- Det at han turte å gi meg jobben selv om jeg var i permisjon, sier jo litt. Det var et modig og kanskje utradisjonelt valg, sier hun.

Hun nølte ikke. Igjen ble sommerfuglene ignorert.

- Du er ung og har fått mye ansvar på kort tid. Opplever du et forventningspress?

- Ja, men det største forventningspresset har jeg fra meg selv! Det er krevende å komme inn og lede en ledergruppe med mange som har lang erfaring, sier hun ærlig og utdyper at hun må bygge opp et tillitsforhold som kanskje er ekstra utfordrende tatt i betraktning hennes unge alder.

- Hva motiverer deg?

- Å se andre rundt meg lykkes. Gode resultater, men når de er skapt av de som er ansatt hos meg, å se at folk rundt meg utvikler seg, at de tar til seg tingene vi har diskutert.

Fresvik sier videre at hun er indre motivert, at hun ikke trenger en ytre gulrot for å legge inn den ekstra timen.

- Det har med den indre stoltheten og integriteten i forhold til den jobben jeg gjør. Det har vært med meg fra skolen av, sier hun.

#### Tøff, men tilnærmelig og tilgjengelig

Fresvik lener seg på sin indre trygghet i situasjoner som når hun holder store prestasjoner, og har lite bekymringer knyttet til dette eller i møte med andre mennesker. Siden hun som person kan oppfattes som reservert, er hun bevisst på å forsøke å være tilnærmelig.

- Jeg vil at det skal være lavterskel for å ta ting opp med meg. Jeg vil være tilnærmelig og tilgjengelig, en som folk opplever at de kan komme til og ta opp det de måtte brenne inne med. Jeg ønsker å ha god kontakt med alle nivå i organisasjonen. Mister man den kontakten, risikerer man å gjøre dårlige og feile beslutninger.

Fresvik leder en divisjon på rundt 90 ansatte som er geografisk spredt. Hun har personalansvar for åtte mellomledere og et resultatansvar på rundt 500 millioner kroner. Utlånsporteføljen er på 28 milliarder kroner.

- Hvordan vil du beskrive deg selv som leder?

- Jeg er veldig tydelig og relativt uredd. Jeg tør å gjennomføre endringer og ta valg som jeg vet det kan sås tvil om. Jeg er saksorientert, jeg vil ha fakta på bordet før jeg tar beslutninger, oppsummerer Fresvik.

Konserndirektøren er av den oppfatning at alle styrker har en motpost, og er således klar over at tydeligheten hennes tidvis kan oppfattes som at hun er litt rigid.

- Det er motsatsen til å være gjennomføringssterk, at jeg kan være litt for sta, innrømmer hun.

#### Ris og ros

Tydelige Fresvik kommer til uttrykk i måten hun kommuniserer på, og hun er tilhenger av å si ting som det er gjennom en åpen, direkte og ærlig kommunikasjon.

- Mange kan oppfatte meg som rett frem. Kombinasjonen at man er ung, har fått mye lederansvar kombinert med at man er uredd, kan bli oppfattet som at «her kommer jeg», sier hun.

- Jeg er bevisst på å kompensere for den tydeligheten ved å gi ros når det er fortjent. Kanskje ledelse har likhetstrekk med barneoppdragelse - man skal rose 10 ganger for hver gang man gir korreksjon!

Ifølge Fresvik er hun ikke like tøff på innsiden som hun kan virke ved første øyeblikk.

- Som leder må man akseptere og leve med at folk til enhver tid kan ha en oppfattelse av hvordan man er som person som kanskje ikke samsvarer med hvordan du faktisk er, eller ønsker å bli sett. Det er en rolle, sier hun og innrømmer at andres oppfatninger er fortsatt en krevende del av rollen for henne, men at det er noe hun lærer seg å leve med.

- Hvordan vil du beskrive konkurranseinstinktet ditt?

- Jeg har et stort konkurranseinstinkt. Jeg hater å tape.

- Tror du det er nødvendig som leder?

- Brukt klokt, så kan det være det.

#### Unngår å planlegge

- Hva tenker du om fremtiden?

- Historien min viser at det ikke er alt man kan eller kanskje skal planlegge, sier hun.

Fresvik har mye hun ønsker å utrette i Sparebanken Vest.

- Jeg har ikke lyst til å gi meg før jeg føler at jeg ikke har noe mer å tilføre, men jeg vil aldri være den som klammer meg fast til en jobb, sier hun.

Ifølge den unge lederen er hun en avslappet person privat, og lar seg ikke stresse av mye.

Men det blir ikke så altfor mye fritid å skryte av. Hennes tre barn fyller det lille hun har. Utover dette tilbringer hun og mannen, som driver sitt eget strategirådgivningsselskap, kveldene sammen - men på hver sin side av kontorpulten, ikke sammen i sofaen. Den personlige prislappen.

- Det er en av tingene jeg har forsonet meg med, konsekvensen av de valgene jeg har tatt, at det er stort sett dette livet mitt handler om. Så lenge jeg har det gøy på jobben og får utvikle meg, har en familie som er fornøyd og unger som er friske og raske, så er det nok akkurat nå. avslutter det unge ledertalentet. ○