



En av få: Kirsti Kierulf (49) ønsker seg flere kvinner rundt møtebordet.

KVINNE- JEGEREN

Kirsti Kierulf (49) er vant til å være eneste kvinne rundt møtebordet. Nå jakter hun på flere kvinner som vil ha makt.

TEKST: IRINA LEE FOTO: ADAM STIRLING

Som nordisk direktør for innovasjon, læring og teknologi i det globale selskapet Accenture er Kirsti Kierulf (49) en av få kvinner med stor innflytelse i norsk næringsliv.

Et tradisjonelt portrett av slike karrieredamer innledes vanligvis med betraktninger om utseendet. At håndtrykket er fast og at blikket er bestemt. At den røde kjolen hennes på ingen måte er utfordrende, men viser at hun er en sporty type, som bruker tid på å holde seg i form. I en forbisetning ville det også ha blitt nevnt at hun er mor til to tenåringsgutter, slik at de (kvinnelige) leserne kunne ha undret seg over hvordan hun får tid til alt dette.

Men noe sier meg at Kirsti Kierulf ikke er typen som har sansen for å bli fremstilt slik, som en plettfri karrierekvinne. Hun blir nesten irritert når jeg spør om jeg kan få vite alderen hennes.

– Selvsagt kan du det! Jeg er født i 1962, og blir femti neste år. Det er jeg svært komfortabel med. Ungdomshysteriet som har herjet de siste årene er heldigvis i ferd med å gå over. Jeg setter stor pris på den klokkskapen som alder og erfaring gir.

Hun benytter anledningen til å trekke frem et

sitat fra en indianerhøvding, som bestefaren hennes hadde på veggen: «Do not regret getting older. It is a privilege denied to many.»

SØKTE 200 STIPEND. Selv har hun fått realisert mange drømmer opp gjennom årene. Da hun som ung jente vokste opp på Nedre Bleiker i Asker, drømte hun riktignok om å bli lege.

– Jeg var glad i matte og realfag, og har alltid vært interessert i mennesker. Som «flink pike» var det lett å tenke at jeg skulle bli lege.

Målrettet og ambisjos søkte hun på 200 (!) stipend for å kunne studere i USA. Hun fikk 199 avslag. Men Rotary hadde tro på den flinke piken, og ga henne muligheten til å studere i Georgia. Dermed tok Kirsti Kierulf fatt på medisinstudiet ved La Grange College utenfor Atlanta. Men med begrenset tålmodighet fant hun ganske raskt ut at medisinstudiet likevel ikke var for henne.

– Medisin var kjedelig. Ettertersom den kjekkeste professoren på campus underviste i økonomi, fant jeg ut at det kunne være åleiret å lære mer om det, sier hun og ler.

PORTRETTE



VIKTIGE VALG: Accenture-direktør Kirsti Kierulf er opptatt av å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte yrker. — Man gjør to viktige valg i livet. Det er valg av livsledsager, og valg av leder. Velger man feil, er det fullt mulig å velge på nytt. Selv har jeg skilt meg en gang. Og jeg har skiftet leder mange ganger.

18 | **REKREASJON** | 2014

Etter det første året i USA, satte Kierulf seg ned for å regne. Som en ekte økonom ville hun finne ut hva som lønte seg: Å bli værende i USA, eller å reise hjem og fortsette studiene i Norge. Tallenes tale var klar. Det ville ikke lønne seg å studere videre i USA. Skolepengene var skyhøye, og støtten fra Lånekassen var begrenset. Kierulf dro hjem, og fortsatte studiene på BI på Nadderud.

EGET HJERTEROM. Fire år senere var hun ferdigutdannet siviløkonom. Året var 1986.

— Det var omtrent like «bonanza» på jobbmarkedet på midten av 1980-tallet, som det er i dag. Som nyutdannede kunne vi velge og vrake mellom jobber. Jeg ville arbeide internasjonalt, og søkte alle de store firmaene. Deriblant IBM, forteller Kierulf.

Til slutt valgte hun Unitor Skipsservice som sin første arbeidsgiver. Men et par år og et par jobber senere, endte hun likevel opp hos IBM i 1988.

— Da hadde jobbmarkedet roet seg betraktelig, og jeg var en av de få, heldige som fikk jobb der på den tiden, sier hun.

Hun ble ansatt som selger, etter eget ønske, og fikk blant annet være med på å introdusere datasystemet AS/400 i Norge. Selv beskriver hun jobben som selger av teknologi som «den morsomste jobben man kan ha».

— For å kunne selge noe, er du nødt til å kjenne produktet, ut og inn. Da jeg ble ansatt i IBM fikk jeg 26 ukers grunnleggende opplæring i data. Det var alt du kan tenke deg, fra serverstruktur og databaser, til rutere og arkitektur. De månedene var enormt verdifulle, sier hun.

MODERNE FAMILIE. Hun ble værende hos IBM i to år, før hun gikk videre for å bli medier i firmaet Com Invest. Firmaet tilbød leasing av datautstyr, og salg av brukt datautstyr til utlandet. De introduserte også alternativ lagringsteknologi på digitale lagringstaper, som ble en suksess.



Det var omtrent på denne tiden at Kierulf stiftet familie. Sammen med ektemannen Jan Pettersson fikk hun guttene Otto og Oscar i 1993 og 1995. Kirsti Kierulf og ektemannen valgte en moderne løsning da permisjonskabelen skulle legges. Fødselspermisjonen ble delt 50/50, noe som var svært uvanlig på midten av 1990-tallet.

— Det skyldtes delvis at jeg syntes det var utrolig kjedelig å være hjemme. Jeg har aldri vært spesielt opptatt av små barn. Jeg synes det er mye morsommere nå som mine egne gutter er i tenårene.

KREVER LIKESTILLING. Samtidig ser hun at sønnene har fått et nært og godt forhold til faren, som følge av den tette oppfølgingen han ga dem fra første stund.

— Vi tok et radikalt valg den gangen. Jeg blir provosert når folk spør hvordan jeg kan reise så mye i jobben, og være borte fra barna. Det er implisitt en beskyldning om at jeg er en dårlig mor. Samtidig innebærer det at mannen min er en dårlig far, eller i hvert fall en «mindre skikket» omsorgsperson enn jeg.

Slike holdninger mener Kierulf er et uttrykk for nedarvede forestillinger om kjønnsroller.

— Mødre i dag, som er opptatt av å få mest mulig av permisjonstiden selv, bør tenke gjennom konsekvensene av sine valg. I realiteten fratar de barna muligheten til å bli ordentlig kjent med sin far. Og i forhold til likestillingen er det et skritt i feil retning, sier Kierulf.

Jevnere fordeling av fødselspermisjon er

KIRSTI KIERULF (49)

- Gift med Jan Pettersson, mor til Otto og Oscar.
- Nordisk direktør for innovasjon, læring og teknologi i Accenture.
- Styreleder Polyteknisk Forening IT og styremedlem i Forskningsfondet i Oslo og Akerhus, iAD-programmet, Accentures Forskningsfond og Polyteknisk Forening.
- Tidligere styreleder i DIPS, Kantega, og flere andre mindre IKT-selskaper, samt styremedlem i blant annet Software Innovation, VerdIKT IKT-Norge, Abelia
- Har tidligere vært med på å introdusere ny lagringsteknologi i Norge, både på digitale taper og neste generasjonslagringsløsninger fra EMC. Kierulf var også med på å bygge opp en av de første driftsløsningene på AS/400, og var med på å lansere dette systemet i Norge. Hun har introdusert CRM-systemer for serviceindustrien, og deltar i forskning på søketeknologi og tjenesteinnovasjon. Hun er i dag programleder for Innovasjonsprogrammet knyttet til Altinn, og ser på hvordan denne samhandlingsmodellen for Norge kan være eksporterbar til hele verden.



en forutsetning for å oppnå likestilling, tror hun.

– Det vil gjøre menn og kvinner til bedre rollemodeller, som foreldre og omsorgspersoner, uten at det knyttes til kjønn.

ARVEN ETTER OLDEMOR. Likestilling er et tema Kierulf brenner for. Kanskje det ligger i genene, nedarvet etter en lang rekke fra oldemor, via mormor og bestemoren til mor, som alle var ivrige kvinnesakskvinner. Oldemoren Mathilda Hansen Kierulf kjempet for å gi kvinner stemmerett, en rettighet norske kvinner fikk i 1910.

Moren var aktiv i kommunepolitikken med utbygging av barnehager og drev kurs i naturlig fødsel, og mormoren startet helestudio og var aktiv i bondekvinne. Kierulf har fulgt i formødrenes fotspor, og nylig ble hun selv engasjert i lokalpolitikken. Nå står hun på kommunevalglisten for Høyre i Asker. Selv omtaler hun seg som «borgerlig feminist», med næringsutvikling, samferdsel og utdanning som fanesaker.

I 2002 tok Kierulf initiativet til å etablere ODA, et nettverk for kvinner i næringslivet. I dag har nettverket 800 medlemmer. Kierulf har dessuten vært direktør ved Kvinneuniversitetet, utarbeidet veiledere for kvinnekruttering og holdt foredrag om likestilling for en rekke store bedrifter.

European Center for Women and Technology har dessuten valgt Kierulf til å være en av deres High Level Advisors, og hun er nå rådgiver til EU-parlamentet i spørsmål knyttet til rekruttering av kvinner til real- og teknologifag.

– Vi må ikke tro at vi lever i en likestilt verden. Hadde vi hatt likestilling, ville det ikke ha dødd 1000 kvinner i barsel rundt om i verden. Hver eneste dag. På alle områder der makt er konsentrert – enten det er snakk om politikk, ledelse eller næringsliv – er menn fortsatt overrepresentert.

Hun peker på tre metoder for å få frem flere kvinner i mannsdominerte yrker: Kvotering, opplæring og etablering av nettverk.

– Jeg har tro på kvotering, enten det gjelder ansettelse eller i styrevervene. Deutsche Telekom er et av selskapene som satses på dette nå. De har satt et mål om at 30 prosent av lederne skal være kvinner innen 2015.

EN BEDRE VERDEN. På spørsmål om hvorfor flere jenter bør velge teknologifag, kommer Kierulf med et svar som grenser mot filosofi:

– Alle mennesker burde ha som mål å forlate denne verden i litt bedre stand enn da de selv overtok den. For å gjøre verden til et bedre sted, har man tre muligheter til å påvirke: Gjennom markedet, gjennom lover og regler. Eller gjennom teknologi, sier Kierulf.

Hun har særlig tro på at teknologiske fremskritt vil

gjøre fremtiden lysere.

– Hvis du vil forandre verden, må du ha tilgang til endringsagendaen. For kvinner som vil påvirke, ligger det store muligheter innenfor teknologi de nærmeste årene, sier hun.

Hun legger til at teknologien også vil være tjent med at det kommer flere kvinner på banen. Teknologisk utvikling forutsetter nemlig mangfold.

– Se på Apples suksess! Den er et godt eksempel på kjønnsnøytral teknologi.

TRAKASSERING. Kierulf har 25 års erfaring fra arbeidslivet. I store deler av denne tiden har hun jobbet i mannsdominerte virksomheter. Det har på ingen måte bare vært solskinnshistorier. Hun har selv fått erfare hva det innebærer å være ung kvinne, omgitt av testosteron på alle kanter.

– For å si det sånn: Det var fantastisk å fylle 40, for da var jeg ikke lenger et objekt som ble jaktet på i sosiale sammenhenger.

Hun smiler av sitt eget utsagn, men under ligger det et stort alvor. I ett tilfelle gikk det så langt at hun måtte melde fra om trakasseringen til personalavdelingen i selskapet hun jobbet.

– Det ble alt for mye flørtning fra en overordnet, i forbindelse med fester og sosiale settinger. Jeg avviste ham, og han svarte med å ta fra meg ulike muligheter videre i selskapet. Derfor måtte jeg legge inn en formell klage på ham, sier Kierulf.

DANSEFORBUD. Som følge av denne og liknende opplevelser, påla Kierulf seg selv et «dansen- og festeforbud» i flere år.

– Jeg elsker å danse, og jeg elsker å ta en fest. Jeg har godt humør, og liker å more meg. Men i ti år kunne jeg aldri danse på fester med jobben. Jeg gikk alltid og la meg tidlig, av frykt for at jeg ellers kunne sende ut feil signaler og bli misforstått av mannlige kolleger.

– Jenter må være klar over at dette er en av nedsidene med å jobbe i et mannsdominert miljø, legger hun til.

– **HVORFOR BLIR DET SLIK?** – Kvinner blir ofte definert som objekter. Det skyldes ikke nødvendigvis at det er noe galt med gutta, som gjør oss til objekter. Det ligger i historien og kulturen vår. En sjef som flørter med en kvinnelig ansatt kan synes situasjonen er ufarlig og søt. Men det er slett ikke sikkert at det oppleves slik for den kvinnelige mottakeren, sier hun.

Hennes beste råd til andre kvinner er å innføre et tydelig skille mellom det private og det profesjonelle i et arbeidsmiljø.

– I tillegg må kvinner bygge nettverk. Det gjør dem sterkere, og øke deres muligheter for å realisere drømmer og tanker.