

Vårt framtidsløfte

NTE gjør Trøndelag klimanøytralt og digitalt



En jobb med mening!

# Nøkkeltall om NTE

23

Kraftstasjoner

4 TWh

Kraftproduksjon

570

Ansatte

3,4 mrd

Omsetning

160 000

Kunder



**Fornybar energi til 500 000 mennesker**



# Vi gjør Trøndelag klimanøytralt og digitalt



## Energi

Sikre tilstrekkelig tilgang til fornybar energi i det klimanøytrale Trøndelag



## Marked

Gi trønderske hjem og bedrifter tjenester som gjør det mulig å bli en del av det grønne skiftet



## Telekom

Gi alle trøndere tilgang til digital infrastruktur i verdensklasse



## Elektro

Være en ledende leverandør av kompetansetjenester mot det fullelektriske og digitale Trøndelag



## Nett

Muliggjøre det grønne skiftet gjennom å bygge og drifte fremtidens integrerte og effektive energisystem

*Konsernsjef*  
**Christian Stav**

*Energi*  
**Inge Forseth**

*Energitjenester*  
**Svein Olav Munkeby**

*Telekom*  
**Odd-Eirik Grøttheim**

*Elektro*  
**Svein Erik Svarte**

*Nett*  
**Trygve Kvernland**

*Kundeutvikling*  
**Svein Olav Munkeby**

*Mennesker, kommunikasjon  
og bærekraft*  
**Inge Bartnes**

*Teknologi og digitalisering*  
**Astrid Svarva**

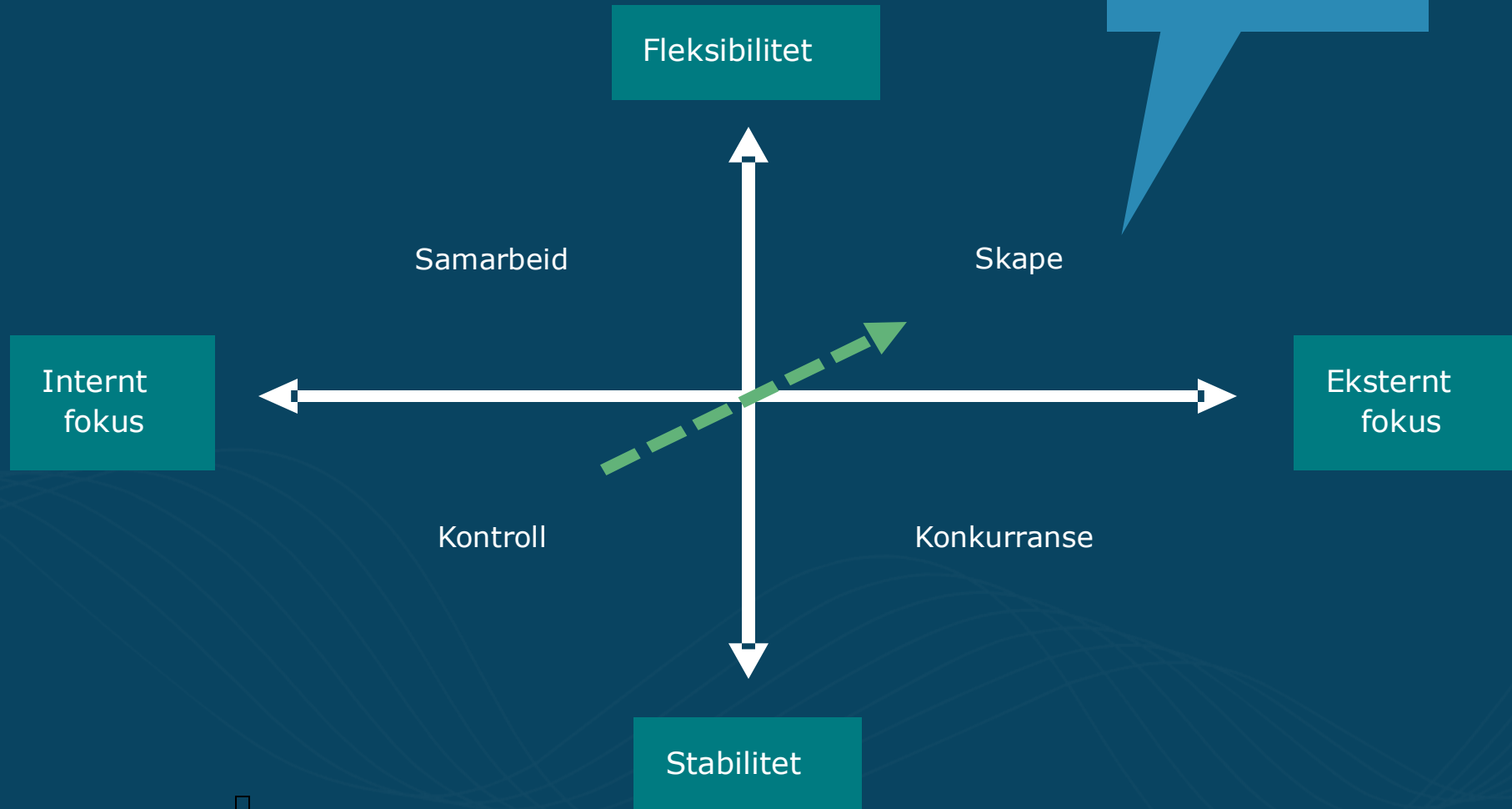
*Virksomhetsstyring og  
forretningsstøtte*  
**Odd Terje Rygh**

*Strategi og analyse*  
**Astrid von Heimburg**





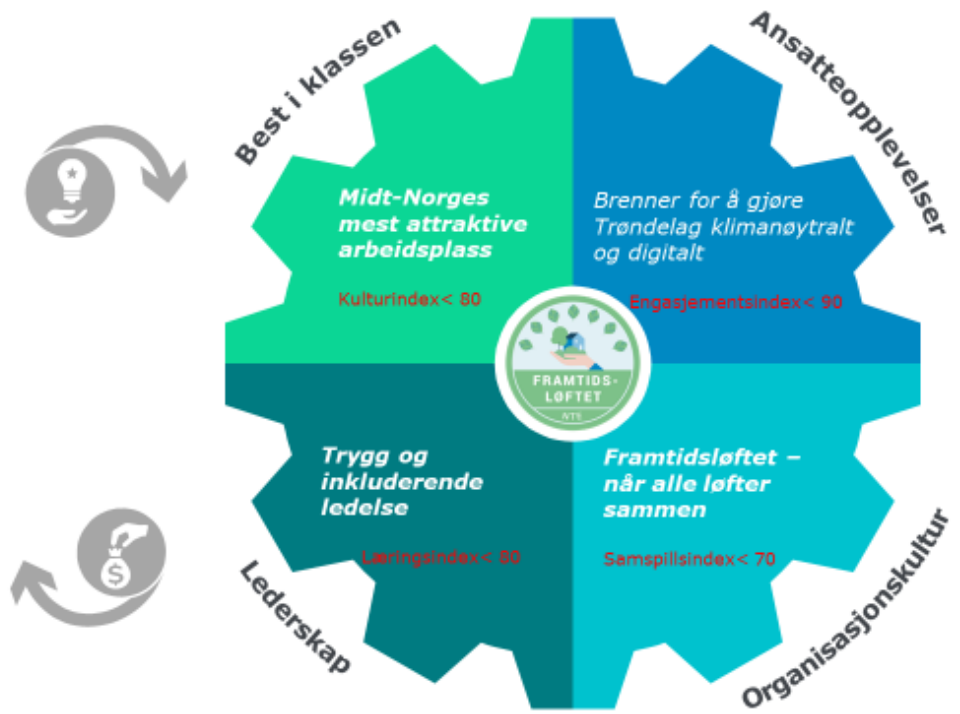
# En vekst- og utviklingsstrategi



# Hva er god ledelse i dette målbildet?

## Målbilde organisasjonsutvikling

**MÅL:**  
*Utvikle en styrkebasert og læringsorientert kultur i NTE*



Åpen    Nær    Pålitelig





## Målgruppe for lederutviklingsprogrammet

*Hovedmålgruppen er ledere med personalansvar, men er også aktuelt for faglig ledere som har et ønske og behov for å delta. Ledergruppene prioriterer uerfarne ledere og ledere som trenger mest støtte først.*

# Læringsmål **LederLØFT**

## **Kunnskaper:**

- Kunne gjengi hva som kjennetegner god ledelse i NTE
- Kjenne hva som er grunnlaget for psykologisk trygghet og lede effektive team
- Kunnskap om effektiv kommunikasjon og tilbakemeldinger

## **Ferdigheter**

- Kunne anvende verktøykassen for god ledelse i NTE
- Være dyktige Tett-på ledere og kunne gjennomføre vanskelige og nødvendige samtaler

## **Holdninger**

- Være gode rollemodeller for en utviklingsorientert læringskultur i NTE
- Være mer modige ambassadører for økt mangfold og inkludering som konkurransefortrinn

## *Kollegalæring*

- *Utvikle egen lederkompetanse og lederadferd gjennom refleksjon, eksperimentering, feedback og erfaringsutveksling i læringsgrupper på tvers i NTE*

- <https://lederne.no/artikler/morgendagens-leder-hvem-er-det/>



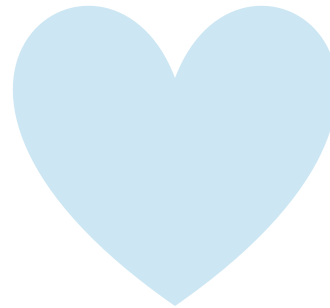
Thomas Nettet Midelfart, psykolog og spesialist i organisasjonspsykologi og partner i Bang&Midelfart.

## Seks lederferdigheter norske ledere bør beherske

1. Sette retning – tydelige mål og prioriteringer
2. Bygge relasjoner – vise tillit, bry seg, lytte til innspill og anerkjenne gjennom tilbakemeldinger
3. Skape rom for læring og utvikling – være gode på å gi presise tilbakemeldinger, både de positive og de korrigerende
4. Utvikle teamet – skape et klima for å vise sårbarhet, utfordre hverandre og hvor forskjellene i teamet blir en styrke
5. Ta tak de gangene det ikke fungerer, selv om det er ubehagelig, følge opp
6. Ta vare på seg selv, søk støtte hos egen leder eller kollega når man har utfordringer, prioritere tid på andre ting enn jobb

## Behovskartlegging fra lederne

*Resultatene viser et behov for kurs i ledernes daglige verktøykasse. Dette speiler et klassisk opplæringsbehov for kurs som eksempelvis; lovverk, fraværsoppfølging, sykefraværsoppfølging, den vanskelige samtalen o.l.*



## Strategi

Hva vi gjør og hvor vi skal



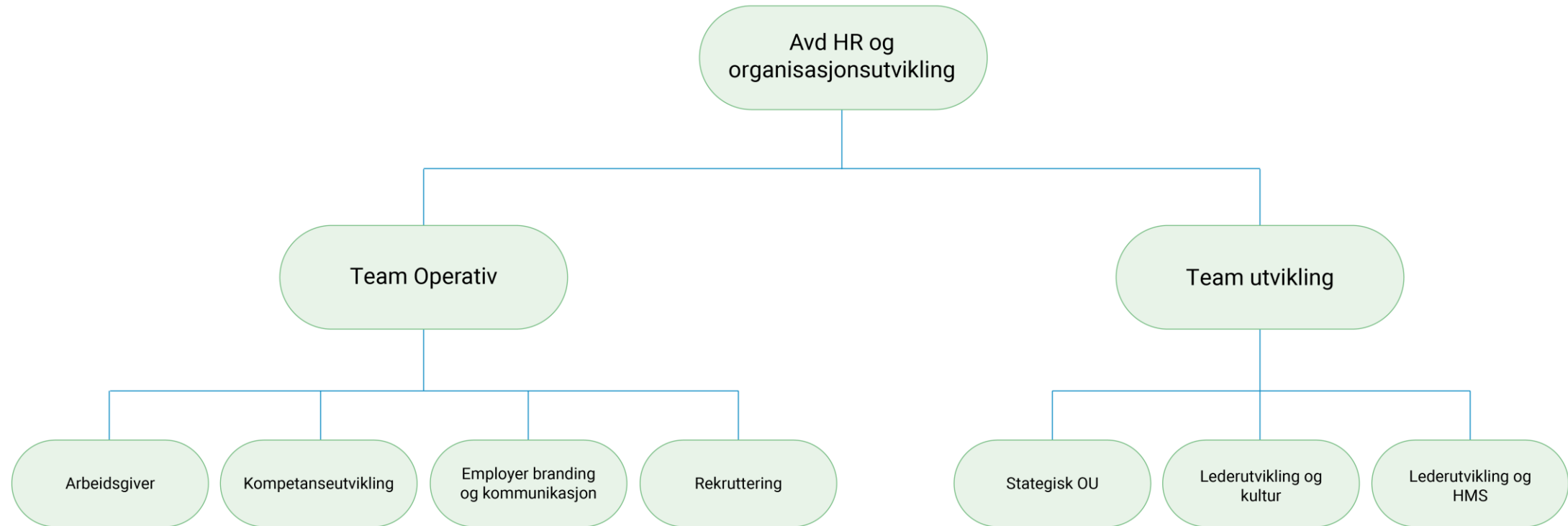
## Kultur

Måten vi gjør det på

# Organisering



# Organisert for utvikling



# Indre og ytre faktorer

# Trender og rammebetingelser i arbeidslivet

Perspektivmeldingen NHO- svakere vekst og færre til å finansiere velferdsstaten/ytre rammebetingelser

Økende utenforskap  
og migrasjon.  
Flere må delta i  
verdiskapningen

INKLUDERENDE  
ARBEIDSMILJØ

Flere må stå  
lengre i jobb

LIVSLØPSPOLITIKK

Større mobilitet og  
fleksibilitet i  
arbeidslivet

FLEKSIBEL  
ARBEIDPLASS

Livslang læring  
sikre relevant  
kompetanse

LÆRENDE  
ORGANISASJON

Mangfold  
Fremtidens arbeidsliv  
må ha plass for alle

ØKT SPENNVIDDE I  
MANGFOLDET

LIKE MULIGHETER

# Målinger: Kulturstyrk og mangfold

Medarbeiderdrevet utviklingsprosess gjennom Tett- på ledelse

Intervall på måling og datainnsamling

Kulturstyrk  
vår 2021

Kulturstyrk  
PULS vår 2022

Kulturstyrk  
vår 2023

Diversity Index  
PULS vår 2023

Kulturstyrk  
PULS vår 2024

# Vi bygger på våre styrker



## Rolleklarhet

- Høy andel opplever tydelige forventninger og beslutningsfullmakt i sin rolle
- Ansatte vet hvilke resultater de skal skape



## Engasjement

- Egen innsats oppleves som viktig
- Høy andel er stolt av å jobbe i NTE
- Ansatte kjenner til og tror på verdiene



## Selvstendighet & innflytelse

- Ansatte opplever stor fleksibilitet
- Mange opplever mulighet til å påvirke egen arbeidshverdag



## Tilhørighet

- Ansatte trives på jobb og forteller dette til sine venner
- OBS: Lavere skåre på team-følelse både i eget selskap og NTE



# Men vi har også noen utfordringer



## Samspill

- Mange opplever uklar ansvarsfordeling mellom selskaper
- Lav andel opplever godt samarbeid på tvers



## Kultur

- Ansatte savner feiring, anerkjennelse og tilbakemeldinger
- Lav andel opplever at man tar opp uenigheter



## Kompetanse

- Få blir oppfordret til faglig utvikling
- Ansatte savner plan for kompetanseutvikling



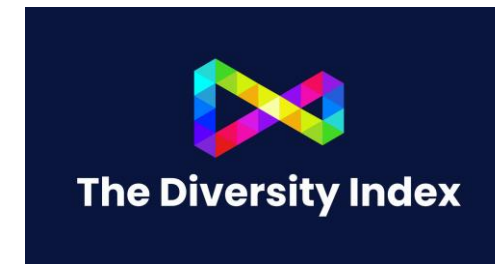
## Bærekraft

- Få vet hvilken rolle de skal ta for å nå NTEs ambisjoner
- Få opplever at deres innsats har betydning for å nå NTEs mål

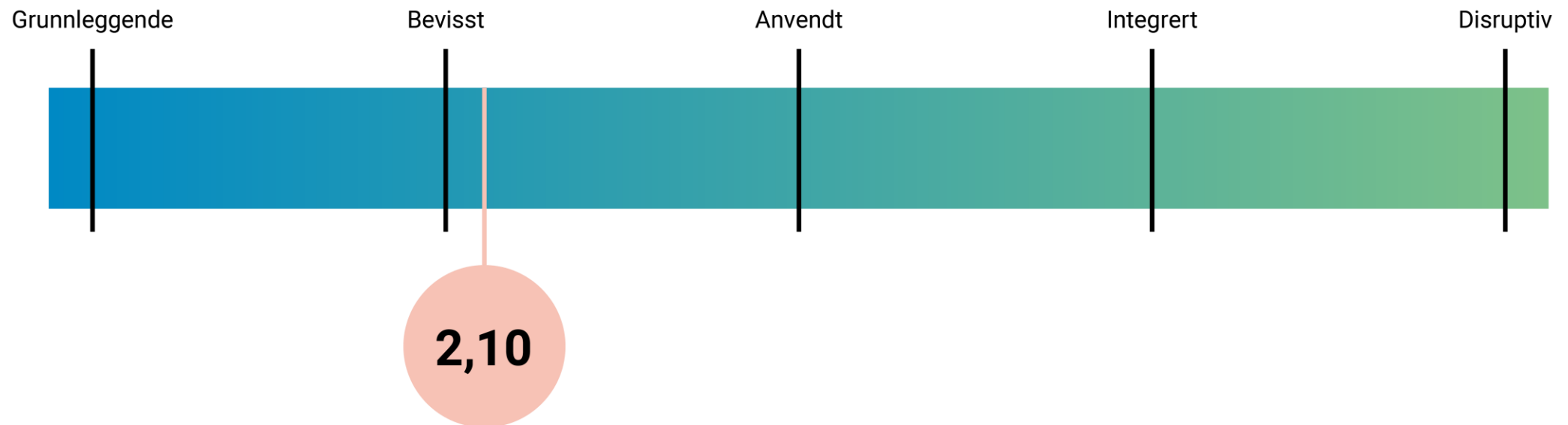
# Nullpunkt: Hvor er vi? Og hvor vil vi?

## Mangfoldsmodenhet

The Diversity Index har utviklet et scoringssystem for mangfold som gjør det mulig for selskaper å gjøre målbare tiltak for å forbedre deres prestasjoner innen mangfold. Systemet gir også transparens, sammenliknbarhet, og forenkler prosessen for å sette mål for mangfold i virksomheten. Et høyere modenhetsnivå betyr en sterkere inkluderings- og tilhørighetsfølelse fra både majoriteten og minoriteter, og at deres ekstrakompetanse benyttes til å skape forretningsverdi.



# Mangfoldsmodenhet i NTE



*Konsernsjef*  
**Christian Stav**

*Energi*  
**Inge Forseth**

*Energitjenester*  
**Svein Olav Munkeby**

*Telekom*  
**Odd-Eirik Grøttheim**

*Elektro*  
**Svein Erik Svarte**

*Nett*  
**Trygve Kvernland**

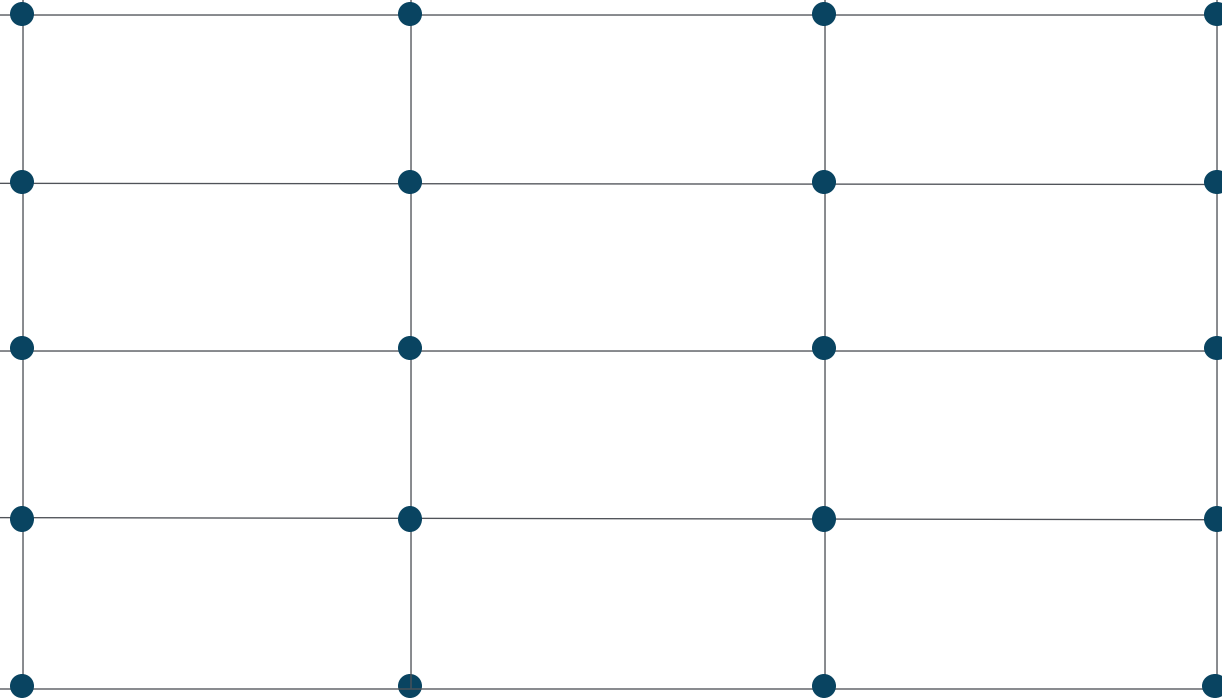
*Kundeutvikling*  
**Svein Olav Munkeby**

*Mennesker, kommunikasjon  
og bærekraft*  
**Inge Bartnes**

*Teknologi og digitalisering*  
**Astrid Svarva**

*Virksomhetsstyring og  
forretningsstøtte*  
**Odd Terje Rygh**

*Strategi og analyse*  
**Astrid von Heimburg**



# *Tenke som ett NTE*



# Våre flinke fageksperter som bidrar i LederLøft 2023



## Richard Havdahl

Konsulent / prosjektutvikler, Oslo AFF

Richard har en master i arbeids- og organisasjonspsykologi. Han arbeider med leder- og organisasjonsutvikling, ofte gjennom digitale løsninger.



## Manav Rihel Kumar

Daglig leder i Diversity Index

Manav Rihel Kumar er daglig leder i Diversity Index, et selskap som måler virksomheters evne til å skape inkludering i mangfoldet blant ansatte og bruke det til verdiskaping.



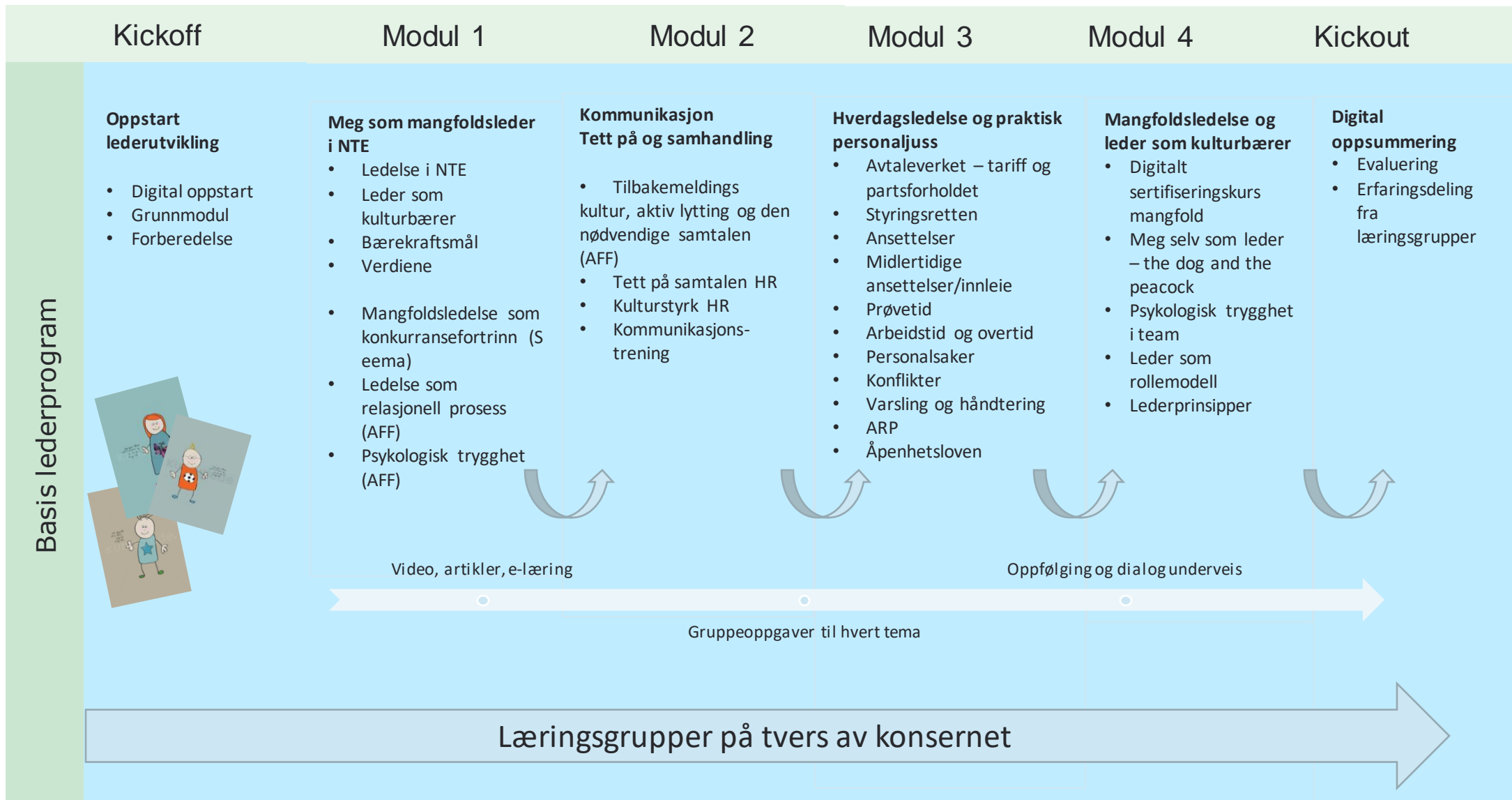
## Heidi Dyrnes

Seniorkonsulent, Oslo AFF

Heidi er siviløkonom, og har mastergrader i anvendt organisasjonspsykologi og i familierapi. Hun har 10 års konsulenterfaring og 15 års erfaring som leder med ansvar for større endrings- og utviklingsprosjekter.



# Lederutviklingsprogram 2023 - Basispilot



# Eks på - Oppgave til neste læringsgruppemøte

---

## Selvrefleksjon

Alle har opplevd å være en del av en underrepresentert gruppe, enten på skolen, i arbeidslivet, eller i andre sammenhenger. Det er ikke nødvendig å være en del av en underrepresentert gruppe i samfunnet for å kunne kjenne seg igjen i følelsen.

- Tenk på eksempler der du har vært en underrepresentert gruppe. Hvilke følelser vekket det i deg?
- Hvordan kan disse erfaringene hjelpe deg å forstå mangfoldet på arbeidsplassen? Både det du har og det du kan få i fremtiden.
- Hvordan kan dette påvirke ditt lederskap og bidra til å skape psykologisk trygghet i «ditt» team?

## Læringsgruppemøte

Del dine refleksjoner med læringsgruppen for å utvikle hverandres mangfoldskompetanse.

# Livets tre



- Røttene
  - Hvor kommer du fra
  - Verdier du bærer med deg
  - Hvem har lært deg viktige ting i livet
  - Favorittsted hjemme (barndom)
  - En betydningsfull sang/dans/musikk

Stammen – evner, egenskaper, ferdigheter

- Hvilke ferdigheter har du
- Hvilke bruker du daglig/ofte
- Hva kan en god venn si om deg

Bladene – personer som betyr noe..

- Viktige personer i livet ditt – døde, levende, ennå ikke møtte...

Jordsmonnet- livet her og nå

- Hvordan er det rundt deg
- Hvem er der
- Hva driver du med
- Hvordan ser dagene ut
- Hva gir deg glede

Grenene- håp og drømmer

- Hva er dine drømmer framover
- Hvilken retning ønsker du at livet ditt skal ta
- Hva håper du skal skje

Fruktene – hva du er fått av andre

- Gaver du har mottatt, materielle og immaterielle

- Frøene
  - Gaver du har gitt – materielle eller handlinger – opplevelser, omsorg, støtte, kjærighet m.m

# [...]s personlige bruksanvisning

Mine største styrker og bidrag i samarbeidssituasjoner:

Mine svakheter i samarbeidssituasjoner:

Dette trenger jeg fra gruppen for å være på mitt beste:

**Rolle**

**Nøkkelpetanse**

Det som kan gå meg på nervene når jeg samarbeider med andre:

Det folk kan finne på å misforstå når de samarbeider med meg:

NHH



AFF





# Hovedprioriteringer 2024

... SOM VIL DRA OSS NÆRMERE VÅR  
AMBISJON

## Konkrete utviklingstiltak


PRIORITERINGER



**Leder som rollemodell og mangfoldsleder**



**Samspill og kompetanse-utnyttelse**



**Karrieremuligheter**



**Helsefremmende og grønn arbeidsplass**



MULIGE UTV. TILTAK

- Lederutvikling
- Lederløft- trygge mangfoldsledere
- Lederprinsipper
- Kulturstyrkprosessen
- Lederkommunikasjon

- Kompetansekartlegging/ utviklingsplaner
- Ta i bruk mangfoldskompetansen
- Høypresterende kompetanseteam på tvers

- NTE Hospiteringsprogram
- Talentprogram young professionals (ung i NTE)
- «Lederrotasjon»
- Ambassadørprogram

- Jobb/hjem balanse
- Flexibilitet/hybridkontoret
- Effektive digitale arbeidsverktøy
- Grønne lokaler og «grønn mat»
- Permisjon for å leve drømmen
- «Velværetilbudet»
- Rettferdige lønn og arb.betingelser

## Referanseuttalelse fra en av deltakerne:

**TAKK!**



**Sigve Stene**

Leder Kvalitet og HMS

NTE Elektro AS



Takk for oppmerksomheten