

Som tenåring innså Jone Edland (27) at han aldri kunne bli noen toppspiller. Likevel hadde han eliteserien som mål.

Manglet fotballtalent - fikk karriere på sidelinjen



Jone Edland er en av syv heltidsansatte i Sandnes Ulf. Som barnekoordinator er han ansvarlig for at barne- og ungdomsavdelingen i klubben drives godt. - Det var kanskje ikke denne typen jobb jeg tenkte på da jeg studerte, men jeg trives veldig godt, sier Edland - her sammen med Thore Bauge (t.v.) i skolefritidsordningen som klubben driver. FOTO: MØRTEW WIK LARSEN, SANDNES ULF

IDRETTSJOBB

ARNFINN MAUREN

Men nåløyet kan oppleves slyttrant. Norske fotballklubber står nemlig ikke i kø for å sikre seg nyttdannede i idrettsledelse. For Jone Edland ble springbrettet en jobb i 3.-divisjonsklubben Madla Idrettslag i Stavanger.

-Jeg merket med en gang at de ville bli toft å få seg den jobben jeg ønsket meg. I fire måneder jobbet jeg som vekter, mens jeg daglig søkte på jobb - for jeg tok jobben som sportslig leder i Madla høsten 2009, forteller Edland.

Tre år senere, i fjor høst, kom tilbudet fra eliteserien. Sandnes Ulf, som i fjor spilte i fotballens toppdivisjon for første gang, ønsket Edland i stillingen som koordinator i breddeavdelingen i klubben, en gruppe med over 1000 medlemmer fordelt på 70 lag.

-Det var kanskje ikke helt den jobben jeg så for meg da jeg stu-

» Det var kanskje ikke helt den jobben jeg så for meg da jeg studerte idrettsledelse

Jone Edland

derte idrettsledelse, men jeg føler meg privilegert. Jeg har vært heldig som har fått jobb, sier han.

Ikke etter planen
Stavanger-mannen var en av tre studenter i Sport Management - eller idrettsledelse på norsk - som Aftenposten møtte på høyskolen i Molde for fem år siden. Edland og medstudentene Runar Edvardsen og Kristine Bøe var da halvveis i gang med et studium som skolen etablerte først i 2004, og som fortsatt er ett av få slike utdannings-tilbud i Norge. Bare Edland av de tre har foreløpig fått jobb innen idretten.

-Min erfaring er at den kompetansen vi tilegnet oss gjennom studiet ikke verdsettes av idretten slik jeg hadde håpet, sier Runar Edvardsen (28), opprinnelig fra Bergen, men nå bosatt i Oslo.

Etter studiet i Molde, gikk han rett i gang med en mastergrad i idrettsledelse ved Norges idretts-høgskole. Sommeren 2011 var han klar for en jobb innen fotballen. Han kontakter flere eliteserieklubber, men fikk ikke napp. Han kunne ha tatt en jobb i en bredde-klub, men det har han takket nei til. I stedet havnet han, av ulike årsaker, i forsikringsbransjen.

-Det var ikke det som var planen. Likevel vil jeg ikke si at jeg angret. Jeg har tatt en lederutdanning. Men i ettertid kunne jeg nok like godt ha tatt den på BI, mener Edvardsen.



Aftenposten 30. januar 2008: Studentene Jone Edland, Runar Edvardsen og Kristine Bøe forteller om jobbdømmene sine. - Drømmen er å få en jobb i administrasjonen til en av eliteserieklubbene, fortalte den da 22 år gamle Jone Edland fra Stavanger.

Få ledige jobber

Ifølge Edvardsen og Edland er det mer unntak enn regelen at høyskoleutdannede innen idrettsledelse får de jobbene de drømmer om som studenter. Ifølge de to studentene er det bare 2-3 av de 23 studentene fra kullet deres ved Høgskolen i Molde som i dag har jobb innen idretten.

Kristine Bøe er også forberedt på at det kan bli toft. Hun har plussert på bachelorgraden fra Molde med blant annet pedagogikk - før hun startet på mastergraden ved idretts-høgskolen. Til sommeren er 26-åringen fra Opp-

dal ferdig og skal begynne å klatre på jobber i Idretts-Norge.

-Det blir en utfordring. Det ligger ikke mange ledige stillinger ute. Derfor gjelder det å få en fot innenfor et sted.

Det har hun fått. Bøe har hatt et vikariat i Idrettsforbundet og jobbet litt for Akershus Idrettskrets. Hun håper det skal hjelpe. Og hun har drømmejobben i sikte.

-Det ville vært spennende å jobbe med store idrettsarrangement. En jobb tilknyttet Ungdoms-OL i 2016 eller et eventuelt sykkel-VM i 2017 ville vært topp.

arnfinn.mauren@aftenposten.no

- Kan ha urealistiske forventninger

Rundt 120 studenter har tatt bachelorgrad i idrettsledelse ved Høgskolen i Molde siden studiet ble etablert i 2004. Ifølge skolen er det nok normalt flere som får seg jobb innen idretten enn det som var tilfellet med kullet til Jone Edland.

-Tallet som studentene oppgir virker lite. Vi har ikke fått noen tilbakemeldinger om at studenter fra dette studiet har problemer med å få seg jobb, sier professor Hallgeir Gammel-sæter ved Høgskolen i Molde.

Skolen har ikke gjort noen omfattende undersøkelser av hvor alle de ca. 120 hittil uteksaminerte studentene gjør i dag, men i en undersøkelse fra fire-fem år tilbake svarte 75 prosent av studentene at de hadde en relevant jobb eller hadde fortsatt med beslektet studium. Gammel-sæter påpeker at det tar tid

å opparbeide et marked som etterspør denne utdanningen.

-Vi har aldri forventet alle studentene vil ha jobb innen toppidretten.

- Men det er kanskje det de håper på?

-En del av studentene kan nok ha urealistiske forventninger.

Bare seks av ti mellomledere planlegger å bli værende i jobben sin i lang tid, viser en undersøkelse.

Press på mellomledere

LEDERE

FRØYDIS BRAATHEN

-Rollen som mellomleder er preget av mye press ovenfra, sier Jan Olav Brekke i organisasjonen Lederne.

1600 ledere er spurt om de ønsker å bli i sin nåværende jobb i lang tid fremover. 64 prosent svarer «ja» på spørsmålet. Det er en nedgang på 7 prosent fra 2011.

Undersøkelsen er gjennomført av Great Place to Work for organisasjonen Lederne. Forbundsleder i Lederne, Jan Olav Brekke, sier dette er en utvikling de har sett i norsk arbeidsliv over tid, men er likevel overrasket.

-Det er uventet å se en så stor endring i løpet av bare ett år, og det er bekymringsverd-

ig. Det er en utvikling mot at mellomlederrollen blir tøffe-re enn tidligere. Mellomlederne får tildelt mer ansvar, men mindre myndighet eller mulighet til å påvirke, sier Brekke.

«Hard HR»

Det henger sammen med innføringen av såkalt «Hard HR» som sprer seg på norske arbeidsplasser, ifølge Brekke.

«Hard HR» ser vi særlig i utenlandske selskaper i Norge. Denne tankegangen er ensrettet og styrt av eiers interesse, i motsetning til det

trepartssamarbeidet vi er vant med i Norge. Det skaper mer press ovenfra på mellomledere, ifølge Brekke.

En tidligere undersøkelse gjennomført av De Facto viser at «Hard HR», også kalt strategisk HR, handler om hvordan ansatte skal styres, motiveres og nærmest manipuleres til å godta målene som ledelsen setter seg. «Hard HR» har sterke rotter i amerikansk ledelsesfilosofi.

«Personaldirektøren innlemmes i ledergruppen for å innfri virksomhetens mål. Det å skaffe opplutning om bedriftens målsettinger blir hovedoppgaven. Fra å være et redskap for å bedre de ansattes arbeidsvilkår, blir han eller hun i større grad en agent for ledelsen mer enn for de ansatte, skriver forskeren bak denne undersøkelsen.

Dårlig relasjon

Det er mye en arbeidsgiver kan gjøre for å beholde gode mellomledere i flere år, påpeker Brekke.

-En dårlig relasjon til nærmeste leder er en viktig årsak til at mange ikke ønsker å fortsette i jobben. Arbeidsoppgaver, utviklingsmuligheter, kolleger og ledelse er faktorer som kan påvirke om de blir værende. Alle gjør dessuten en best mulig jobb hvis de blir sett og hørt, og hvis de får tilbakemeldinger som viser at de blir satt pris på, sier Brekke.

LUNSI

Menn tar lengre lunsj

Hvor lang lunsjpause du tar, avhenger av om du er mann eller kvinne, viser en ny, svensk studie blant 1002 personer. Halvparten av mennene svarer at de spiser lunsj i mellom en halv til én time, mens bare 38 prosent av kvinnene gjør det samme. En årsak kan være at kvinner forsett tar større ansvar for hjem og barn og spiser kortere lunsjer for å kunne hente barna i barnehagen, tror svenske forskere. Det skriver avisen Vestermanlands Låns Tidning. Konsekvensen av å hoppe over lunsjen kan være stressykdommer og lavere prestasjoner på jobb, advarer forskere.



/OPTIMERA/

Optimera er Norges største aktør innen salg og distribusjon av byggevarer, trelest og interiør med 95 utsalgssteder, 2000 ansatte og nærme 7 milliarder i omsetning. Virksomheten innbefatter Optimera Prof, Optimera Handel, Optimera Byggssystemer og kjedene Montér og Trend. Montér er Optimera kjedekonsept for gjør-det-selv-markedet, byggmestere og håndverkere. Optimera er en del av det internasjonale konsernet Saint-Gobain som har 19000 medarbeidere i 64 land og Europas største distributør av byggevarer.

OPTIMERA HANDEL SØKER:

MARKEDSSJEF

Optimera Handel er inne i en spennende utviklingsfase. Vi søker nå en ambisiøs og selvgående markedsjef som kan videreutvikle våre spennende kjedekonsepter. Hovedoppgavene blir å være frontfigur for våre konsepter/kjeder samt ha hovedansvar for at kjeden får en god tilvekst og sterk posisjon i markedet. Stillingen er både operativ og på et overordnet strategisk nivå innen markedsrelaterte områder. Stillingen inngår i Handel sin ledergruppe.

Arbidsoppgaver:

- Høyere formell utdannelse innen marked/salg/økonomi
- 3-5 års erfaring fra ledende stilling innen markedserfaring/kjededrift/salg/detailhandel
- Ambisiøs, utadvendt og selvgående
- Meget god skriftlig og muntlig fremstillingssevne
- Målrettet og strukturert arbeidsform
- Gode resultater fra tidligere stillinger

Kvinner oppfordres til å søke

Søknadsfrist: **Snarest**
Tilrådde: **Snarest**
Kontorsted: **Oslo**

Kontaktperson: **Trond Ivar Hammer,**
tlf: **93 00 94 36**
Kortfattet søknad med CV sendes til:
tll@em-group.no
Søknad merkes med **Markedsjef Optimera Handel**

Les mer om stillingene på optimera.no



Norsk Elektroteknisk Komité (NEK) ble opprettet i 1912 og er en selvstendig og nøytral medlemsorganisasjon som ivaretar standardiseringen på det elektrotekniske området i Norge. Organisasjonen har 10 ansatte, holder til i moderne lokaler på lysakerenfor Oslo, og administrerer ca. 100 standardiserings-komiteer med ca. 500 eksperter. Standardiseringsarbeidet på det elektrotekniske området er i stadig vekst og skjer i stor grad på internasjonalt plan. NEK er derfor et aktivt medlem i den Europiske standardiseringsorganisasjonen CENELEC og den tilsvarende internasjonale organisasjonen IEC.

Fagsjef - Ex og maritime installasjoner

Du vil få stor mulighet til å påvirke stillingen, samt din egen og virksomhetens utvikling. Stillingen medfører en unik mulighet til å bygge relasjoner og nettverk mot norsk næringsliv, myndighetsorganer, bransjeorganisasjoner samt internasjonale aktører innen relaterte fagområder.

Stillingen medfører budsjett- og resultatansvar, omfattende kontakt med nasjonale normkomiteer, samt prosjektledelse, markedsføring og formidling til fagmiljøene. Du vil også delta aktivt i koordinering og samarbeid med europeisk og internasjonal standardisering og sertifisering på området.

For mer informasjon om stillingen, se www.nek.no eller www.visindi.no

Eventuelle spørsmål kan rettes til Visindi AS v/ Magne Amundsen, tlf. 916 56 101 eller Jim Naustvik, tlf. 928 37 830. Søknad med CV sendes snarest via "Stillinger" på www.visindi.no. Alle søknader og henvendelser behandles konfidensielt, også overfor oppdragsgiver om ønskelig.

visindi
- kloke ledervag



MARKEDSSJEF, INDUSTRI OG FORNYBAR ENERGI

Markedsjefen leder område industri og fornybar energi som er en del av markedsavdelingen i Enova. Området har seks ansatte, og inngår kontrakter med markedsaktører om støtte til prosjekter innen industri, anlegg, fjernvarme, ny teknologi og fornybar energiproduksjon. Ansvarer innbefatter både markedsarbeid, innvalg av prosjekter og søknadsbehandling, deriblant investeringsanalyser og risikovurderinger.

Vi søker en erfaren, markedsorientert og dynamisk leder, med høyere relevant utdanning og erfaring både fra industri/energi og fra arbeid med finansiering/investeringer.

Stillingen rapporterer til markedsdirektør.

For nærmere informasjon kontakt Markedsdirektør Audhild Kvam, tlf. 951 37 086, eller vår rådgiver Per Inge Hjerteraker hos Headvisor, tlf. 917 29 682.

Kortfattet søknad med CV sendes snarest og senest 22. februar via www.headvisor.no

