

ØKONOMI KARRIÈRE

«Generelt vil jeg si at sykehusene styres av «gutta boys»

Overlege og kirurg ved Oslo universitetssykehus Olaug Villanger, til DN.



Danske klesbutikker sliter

I Danmark går hele 41 prosent av klesbutikkene med underskudd, mens hver fjerde trues av konkurs, skriver Politiken. Det er revisjons- og konsulentfirmaet Deloitte som undersøker tilsatt på mastergradsnivå, skriver Forskning.no. Til sammenligning var det bare rundt 7000 som tok så høy utdannelse i Norge for 15 år siden. De siste årene har det vært diskutert om vi lider av mastersyke her i landet. NHO har blant annet satt spørsmålstegn ved det. Det som er sikkert er at svært mange av masterkandidatene begynner i en jobb som ikke krever en mastergrad. En undersøkelse fra NIFU fra 2013 viser at det gjelder 56 prosent av dem.

13.000

Ifølge SSBs nye utdanningsstatistikk fullfører nå drøyt 13.000 personer hvert år en universitets- eller høyskoleutdanning – og de fleste av disse er på mastergradsnivå, skriver Forskning.no. Til sammenligning var det bare rundt 7000 som tok så høy utdannelse i Norge for 15 år siden. De siste årene har det vært diskutert om vi lider av mastersyke her i landet. NHO har blant annet satt spørsmålstegn ved det. Det som er sikkert er at svært mange av masterkandidatene begynner i en jobb som ikke krever en mastergrad. En undersøkelse fra NIFU fra 2013 viser at det gjelder 56 prosent av dem.



Fersk i jobben: Tone Irene Sandahl (50)

Sandahl er tilsatt som ny direktør for organisasjon og virksomhetsstyring ved Høgskolen i Oslo og Akershus. Her vil hun inngå som en del av ledergruppen til rektor Curt Rice. Overfor nettavisen Khrono fremhever Rice den nye direktørens kompetanse på organisasjonsutvikling og endring og hennes evne til å motivere og bygge gode team. Sandahl er utdannet Dr.scient. ved Institutt for informatikk ved Universitetet i Oslo.

Stadig flere trenger hjelp til å håndtere en frykttkultur på arbeidsplassen. Er arbeidslivet lite demokratisk?

Når ansatte ikke tør si fra

VIBEKE BORGENSEN

Hva skjer når stadig færre tør å melde fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen?

Undersøkelsen Norsk ledelsesbarometer 2015 viser at i av 2 arbeidsgivere ikke vil høre motforestillinger. I 2014 viste tilsvarende undersøkelse at 13 av 10 spurte hadde opplevd kritikkverdige forhold uten å si fra. Hvorfor holder de munn?

Mye skyldes frykt for konsekvensene, mener Bitten Nordrik og Eivind Falkum. – Mange bedrifter har en type system hvor det å rette kritikk kan ramme vurderingen av deg som arbeidstager. Når adferden din blir overvåket får det konsekvenser for hvordan du tør å oppføre deg. Mange ansatte frykter ikke uten grunn at de kan oppfattes som brysomme og at det kan få konsekvenser både for lønn og karrieremuligheter. Nordrik og Falkum er begge forskere ved Afi (Arbeidsforskningsinstituttet) og det er de som har gjennomført undersøkelsen Norsk Ledelsesbarometer 2015 på oppdrag for arbeidstagerorganisasjonen Lederne.

I autoritær retning

De to forskerne undersøker og analyserer tendenser og trender i arbeidslivet og kan på bakgrunn av sine funn fastslå at ledelseskulturen ved norske arbeidsplasser har endret seg de senere årene.

I 2014 mente 64 prosent at arbeidsplassen deres var åpen for innspill ved årlig uenighet. I fjor var dette tallet sunket til 58 prosent. Noe som viser at stadig færre arbeidsplasser er åpne for innspill og uenighet fra de ansatte side.

–Vi tolker dette som en svekkelse av samarbeidsmodellen i norske arbeidsliv, sier Bitten Nordrik, og legger til at de i intervju med tillitsvalgte får høre at de har resignert. De føler ikke at medbestemmelse betyr det samme lenger. I 2014 mente så mange som 67 prosent av de tillitsvalgte at norsk arbeidsliv har utviklet seg i autoritær retning. Vi prøver nå å kartlegge om de tillitsvalgte har noen reell innflytelse på å utforme morgendagens arbeidsliv eller ikke.

Ifølge Eivind Falkum og Bitten Nordrik er det moderne arbeidslivet preget av nye ledelsesystemer og HR-strategier.

Gulrot og pik

–Store deler av den moderne ledelse og organisering bygger på en grunn- tanke om at menneske er egoistiske, og at valgene en arbeidstager gjør alltid er egennyttige. Dermed er det opp til eiere og ledelse å bruke gulrot og pik for å sikre at de ansatte opptrer lojalt. Denne type lojalitet går kun en vei: oppover.

Nordrik påpeker at det samtidig legges opp til en lydighetskultur der de ansatte må slutte opp om verdier som ledelsen definerer – eller sagt på en tydeligere måte: trer ned over hodet på dem. Dette er også noe som fremheves i dagens litteratur om verdiløse og verdistyring – her er man- truet at det er ledelsens oppgave – deres rett – å definere verdiene. Følgen er at det blir legitimt å kreve at ansatte med «feil» verdier må relasere sine verdier.

–Men hvor langt inn i en ansatts integritet griper ledelsen da? Der det iverksettes topptypte verdisystem og uledede adferdsnormer, må en kunne stille spørsmål ved hvor mye det er

Norsk Ledelsesbarometeret

- En rapport/undersøkelse som siden 2008 årlig har vært gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet på vegne av organisasjonen Lederne
- Har til hensikt å kartlegge arbeidsforholdene til norske mellomledere.
- Spørsmålene som stilles i undersøkelsen skal søke svar på «hvor skoen trykker» - og utformes etter intervjuer med tillitsvalgte og mellomledere.

igjen av det demokratiske arbeidsliv. En ting er å bli målt på arbeidet du gjør, noe ganske annet er det å kreve at du lever etter bedriftens verdier. En arbeidstager beskrev det som at bedriften ikke bare er under huden på deg, men inn i hodet ditt, sier Bitten Nordrik, som mener det har islett av autoritære styresett.

Tillit og medbestemmelse

De to afi-forskerne mener vi er på rask vei vekk fra Den norske arbeidsmodellen – en modell som har vært den dominerende gjennom mange år og der tillit og medbestemmelse har stått sentralt. Veien til enighet har tradisjonelt gått gjennom drøftelser og god kommunikasjon. Folk har hatt reell innflytelse i prosessene. Der medbestemmelsen er svekket går veien frem til enighet gjennom underkastelse og ikke drøftelse. Nå er det mer slik at du som ansatt bare har å være enig. At den såkalte norske arbeidsmodellen er på vikende front skyldes ifølge Eivind Falkum flere ting. Det ene er

at mer og mer av arbeidslivet er eid av utenlandske aktører og påvirket av deres måte å håndtere ledelse og samarbeide på. Det andre er at lederutdanningen i dag er preget av nyliberal tenkning. Mens det før var fokus på menneskevennlige organisasjoner er det nå mye mer fokus på å utvikle organisasjonsvennlige mennesker, sier Falkum.

Et skremmebilde

Afi-forskerne får nå stadig flere henvendelser fra folk som vil ha hjelp til å håndtere frykttkultur. Strikte direktiver og krav om full lojalitet er ikke uvanlig på arbeidsplassen – heller ikke holdningen om at angst og frykt er en god motivator for å heve prestasjonsnivået.

Mange bedrifter er inne i omstillingsprosesser, og det vi ser er at de ledes ofte tegner et skremmebilde av hvordan fremtiden kan bli. Helt bevisst skapes en form for kriseforståelse slik at folk lar seg lede til å tro at det kun finnes en løsning. Ledelsens løsning. Som en tillitsvalgt vi intervjuet sa det: «Når du blir redd gang på gang, blir du ganske mør. I alle fall blir jeg det.»

Konsekvensen av dagens ledelsesystemer er at folk langt på vei marsjerer i takt, tenker og oppfører seg likt. Ifølge Bitten Nordrik og Eivind Falkum setter det en effektiv stopper for nytenkning og innovasjon.

–Hvis folk vil være med å definere og forme den virkeligheten de er en del av må de øve en form for motmakt og stille spørsmål. Ikke gå med på at det bare finnes en løsning. Arbeidsliv og samfunnsliv er et resultat av vilje og bevissthet – det er ikke noe som er forutbestemt og bare må være slik, påpeker de to forskerne.



Enkelte sjefer gjør deg svett bare du tenker på å komme med motforestillinger eller kritiske kommentarer til noe som er bestemt – uansett hvor fornuftig det er eller ikke. FOTO: LINA TRUMAN, SHUTTERSTOCK



Valkutkurs	10.02	09.02
1 Euro (EUR)	9,608	9,685
1 U.S. Dollar (USD)	8,565	8,581
100 Sv.kr. (SEK)	101,2	101,9
100 Da.kr. (DKK)	128,5	129,6
1 Britiske Pund (GBP)	12,40	12,41
100 Svenske Fr. (CHF)	875,8	881,6
100 Yen (JPY)	7,501	7,446
1 Can.Dollar (CAD)	6,147	6,179
100 islandske Kroner (ISK)		

Valutakursene som er vist på denne siden er en oversikt over valutakursene mot norske kroner og utenlands valuta kl. 17:00 oppgjitt dato. Enhver endring i valutakursene vil bli reflektert i disse kursene. Kursene vist her gir derfor kun en indikasjon og viser ikke de valdungskursene du får i banken.

Børser utenlands

Børs	25 Average PR	JFY	15713,30	-2,31
Hang Seng HSI PR HKO	19288,17	0,55		
Corinec ParisCAC PR EUR	3997,54	-1,89		
FTSE Europe 100 PR EUR	2413,65	-1,79		
FTSE 100 PR GBP	5672,30	0,71		
FSE DAX TR EUR	8879,40	-1,11		
OMXS All Share PR SEK	438,90	-0,35		
OMXS 25 DKK	823,31	-2,35		
Spain IBEX 35	7927,80	-2,39		
U.S. Industrial Average PR USD	16031,88	0,11		
S&P 500 PR	1865,61	0,72		

Utlag	OBX	Sluttkurs	Endring	Børsverdi	Avkast.
Avance Gas Holding	81,50	0,00	2875	7,59	
Bakkafrost	263,50	3,13	13851	85,99	
BW LPG	50,80	3,15	7578	26,62	
Det norske ojeselskap	52,85	-4,08	10203	39,73	
DNB	98,25	3,64	160029	-17,35	
DND	6,04	-1,71	6541	-63,30	
Frontline	70,65	-3,55	11049	-26,78	
Gjensidige Forsikring	138,50	-1,42	69250	13,14	
Golden Ocean Group	-	-	2201	-	
Marine Harvest	118,30	1,53	52345	13,30	
Nordic Semiconductor	40,08	3,33	6551	-25,78	
Norsk Hydro	28,58	-0,90	59132	-30,18	
Norwegian Air Shuttle	262,20	4,65	5376	-9,19	
Opera Software	65,10	33,48	9481	-48,92	
Orkla	67,75	0,59	69033	20,02	
Petroleum Geo-Services	22,44	-2,60	5376	-50,11	
REC Silicon	9,84	4,44	2125	-47,58	
Schibsted ser. A	231,80	2,03	25014	-9,69	
Schibsted ser. B	218,30	-0,27	25905	-	
Sasidri	14,82	-8,82	797	-85,16	
Statbil	113,50	-3,24	381911	-16,33	
Storbrand	22,95	0,58	14825	33,82	
Subsea 7	48,78	-2,73	15959	-33,09	
Telenor	123,60	-6,01	185580	-14,69	
TGS-NOPEC Geophysical Company	113,70	-0,70	11613	-35,67	
Yara International	321,50	1,01	89667	-14,01	

Morningstars nyhetsbrev og Aftenposten.no/okk gir deg informasjonen du trenger for å gjøre gode investeringsvalg



Oslo Vognselskap AS (OSV) anskaffer, finansierer, eier og leier ut trikker og t-banevogner til kollektivtransporten i Oslo. Selskapet fastsetter krav til hvordan materiellet skal vedlikeholdes, foretar økonomiske avsetninger til periodisk vedlikehold, oppgraderer eksisterende vogner og sørger for å sikre at den økonomiske evnen til å fornye vognmateriellet opprettholdes.

«Vi leverer trikker og t-banevogner som Oslo er stolt av»

Produktsjefer t-bane og trikk

Utfordrende og sentrale stillinger i kollektivtrafikken i Oslo

Oslo Vognselskap har hatt en nøkkelrolle i den vellykkede anskaffelsen av dagens t-banevogner. Selskapet er også sentrale i den pågående anskaffelsen av nye trikker, som selskapet skal overta eierskapet til når materiellet settes i drift. De første trikkene vil være på skinner i Oslostrafikken i 2020. I tillegg står vi foran en oppgradering av dagens t-banevogner. Det skal også skje en utvidelse av t-baneparken i forbindelse med utbyggingen av den nye Fornebu-banen og som følge av behov for økt kapasitet

Det skal ansettes en produktsjef for henholdsvis trikk og t-bane. De som ansettes vil være fagjefer for hvert sitt produktområde, og

rapportere til materielsjef. Aktuelle kandidater har erfaring fra stillinger med betydelig kompleksitet innen tilsvarende ansvars-/ arbeidsområder og relevant både teknisk erfaring og utdanning. Vi tilbyr utfordrende stillinger og gode betingelser.

INFORMASJON

For nærmere informasjon om stillingene kontakt Tor Vegar Kittelsrud Oslo Vognselskap på tlf. 906 02 179, eller vår rådgiver Per Inge Hjørtaek via Headvisior tlf. 917 29 682. Utvalgte stillingsannonser finner du på www.vognselskapet.no / www.headvisor.no

Kortfattet søknad med CV sendes på den stillingen du søker snarest og senest 20. februar via www.headvisor.no

FÅ 2,10 % TRYGG AVKASTNING I ET UROLIG AKSJEMARKED.

I et urolig aksjemarked er plassering i bank et fornuftig og trygt alternativ. Pareto Bank tilbyr bedre betingelser på innskudd enn de større bankene. Du kan velge mellom flytende rente, eller fast rente med 12, 24 eller 36 måneders binding. På fastrenteinnskudd mellom 500.000 og 20 millioner kroner i tre år gir vi nå 2,10 % effektiv rente. Kontakt oss på 24 02 81 20 eller post@paretobank.no. Se også www.paretobank.no

