

## Tap og sannsynligheter

### INNLEGG Finans

**I** DN 14. november presenterer Jon Mjølhus en del finansteorietiske betraktninger rundt Røeggen- og Fokus-saken, som nå behandles i Høyesterett. Artikkelen er uklar, siden Mjølhus ikke synes å respektere veletablert finansiell teori og metode. Hovedbudskapet er allikevel krystallklart: Aksjemarkedet kan ikke beskrives med sannsynligheter fordi fremtiden også preges av ikke kvantifiserbar eller ukjent usikkerhet. Ifølge Mjølhus ville det derfor være meningsløst å angi for eksempel en sannsynlighet for at Røeggen ville tape på sin investering.

Selv med bankens optimistiske forventninger om aksjemarkedet har undertegnede beregnet Røeggens tapssannsynlighet til større enn 50 prosent. Sannsynlighetsover-



**Beregner TAP.** Professor ved NHH Thor Johnsen.

vekten for tap var i konsekvens av produktets urimelig høye kostnader. Denne vurderingen endres ikke av en erkjennelse av at vi kun har begrenset innsikt i markedets adferd, det vil si med mindre vi tror på gjentatte mirakler.

For kundene var dette var i realiteten et kasino med spesielt dårlige odds (eller kjøp av slangeolje, jamfør DN 15. november), mens for banken denne virksomheten nærmest er risikofri hosting av store ekstraintekter.

■ **Thor Johnsen**, professor ved NHH



■ **DYSTERT ALTERNATIV.** Den tidligere bilbyen Detroit er et greit eksempel i dagens USA. Tanken på Stavanger som et morgendagens Detroit er heller lite morsom, skriver artikkelforfatteren. Foto: Bill Pugliano, AFP/NTB Scanpix

# Hindrer morgendagens helter

■ ■ ■ Tanken på Stavanger som et morgendagens Detroit er lite morsom. Det mest skremmende er at den ikke er helt urealistisk, skriver **Erik Sauar**, medgründer av Rec.

### INNLEGG Energi

**M**orgendagens helter vil løse de største globale utfordringene innenfor helse, bærekraftig energi, global matforsyning og kommunikasjon. Dessverre gjør oljesektoren sitt til at de norske kandidatene i dag starter med handicap, og at Norge får en stadig mer sårbar næringsstruktur.

Torgeir Reve og Michael Porter har skrevet og utført mye god forskning som viser hvordan sterke næringsklynger bidrar til økt produktivitet og verdiskapning. Drevet av den høye oljeprisen de siste fem årene er det i Norge utvilsomt utviklet en stor, sterk og

alle de store aktorene innen innskuddspensjon i Norge skal benytte sammenlignbare tall for fremtidig avkastning for produktet med investeringsvalg.

Storebrand Balansert Pensjon, som er det produktet de aller fleste av våre innskuddskunder har, vil i henhold til årsavtalen på en forventet realavkastning på 4,3 prosent. I vår pensjonskalkulator regner vi med 2,5 prosent inflasjon, noe som gir en nominell avkastning på 6,8 prosent. Når årsavtalen trer i kraft, vil vi derfor nedjustere vår forventede avkastning med 0,2 prosent.

Det er ikke riktig som DN skriver, at Storebrand har valgt å modernere flere av sine forutsetninger etter at DN.no omtalte saken.

■ **Anthony Andreassen**, informasjonssjef i Storebrand

konkurransedyktig olje- og gassklynge, og det er helt sikkert mange i denne sektoren som er både kreative, godt organisert og hardt arbeidende.

Men dessverre pumper ikke oljesektoren i Norge bare opp olje og gass. Den pumper også opp lønninger og kronekurs slik at nordmenn som jobber i konkurrerende i verdensmarkedet uten råvarefordel stiller med stadig større handicap.

Dermed blir det slik at for oppstart av nye virksomheter i Norge er det ikke bare attraktivt å etablere seg innen olje og gass fordi vi har sterke næringsklynger og høy oljepris - det er også slik at høye lønninger og høy kronekurs gjør det stadig vanskeligere for nordmenn å lykkes i de andre sektorene.

Dette gir en sterk selvforter-

ende effekt. Et raskt blikk i Teknisk Ukeblad viser typisk at ni av ti utlyste eksportstillinger er i norsk solindustri. Det hadde kanskje skjedd uansett etter at Kina bestemte seg for å bruke enorme ressurser på å bygge opp konkurrerende fabrikker. Det mest problematiske for Norge på sikt var imidlertid

erfaringen av at det etter hvert ble billigere å betale full pris for forskere i Tyskland enn å få 40 prosent støtte fra Norges forskningsråd til å kjøpe forskning av instituttene her hjemme.

Da holder det ikke lenger for nordmenn å være best. Vi må faktisk være 30-40 prosent bedre enn de tyske ingeniørene bare for å stille likt på startstreken.

Gode ideer til nye lønnsomme eksportvirksomheter i Norge uten råvarekrykker må dermed ha det litt absurde kjennetegn at de nettopp ikke skaper mange arbeidsplasser



**VRIENT.** Ikke lett å lykkes i oljesektoren. Erik Sauar, medgründer i Rec.

arbeidsløse på et tidspunkt da resten av eksport-Norge omtrent ligger brakk.

Porters teorier er gode til å forklare den økte konkurranse innen i klynger. De er dessverre også egnet til å forklare hvorfor land og byer som er dominerende i en tekno-industriell epoke omtrent aldri blir dominerende eller ledende i den neste; De hadde for mange egg i den «gamle» kurven og dermed en altfor stor «monokultur».

Den tidligere bilbyen Detroit er et greit eksempel i dagens USA. Tanken på Stavanger som et morgendagens Detroit er lite morsom.

Kristin Skogen Lund i NHO treffer spikeren på hodet når hun påpeker at Norge er i ferd

med å få for høye lønninger og for lav produktivitet. Det hun derimot ikke tør å si er at antallet den eneste effektive måten å toyne lønningene på i dagens frie arbeidsmarked, er å dempe etterspørselen fra Nordisjøen.

Hvordan dette best kan gjøres, er en svært viktig utredningsoppgave, men det er antagelig mye bedre å gjøre noen første forsiktede tiltak med moderat treffsikkerhet ganske raskt - enn å ikke gjøre noe. På den måten kan det etableres en situasjon der noen få i oljeleverandorindustrien allerede nå begynner å se etter nye muligheter samtidig som presset på norske lønninger dempes.

Da får også de norske kandidatene til morgendagens globale helter litt større sjanse til å lykkes.



**PRAKSTIDTID.** Ung, nyutdannede trenger muligheter i arbeidslivet. Illustrasjonsfoto: Sigrid Olsson, Colourbox

■ ■ ■ Arbeidsgivere må ta godt imot ungdom i ferie- og ekstrajobber. De er fremtidens ledere, skriver **Olli Kilpi** i McDonald's Norge og **Jan Olav Brekke** i Lederne.

## Gi dem erfaring



### LEDELSE OLLI KILPI

**A**rbeidsgivere ønsker å rekruttere unge ledertalenter med både utdanning og praktisk arbeidserfaring med høyere utdanning i sommerjobb eller som ekstrahjelper. All erfaring er med på å gi ungdom det som er nødvendig for å hjelpe dem et steg nærmere drommejobben.

Arbeidsgivere må legge til rette for unge arbeidstagerer slik at de får en god introduksjon til det norske arbeidslivet og dets tradisjon og organisering, samt nyttig erfaring de kan ta med seg til en fremtidig lederjobb.

Tall fra SSB viser at andelen med høyere utdanning i befolkningen stadig øker. I en situasjon hvor arbeidsgivere kan velge blant høyt utdannede kandidater, viser det seg at arbeidserfaring er det hvor unge mennesker kan skille seg ut i søkerkunnen.

Arbeidserfaring er åpenbart det området hvor unge mennesker har minst å føre med.

Spørsmålet vi stiller er om vi ønsker et samfunn med ledere som kun har teoretisk erfaring. Vi ser verdien av praktisk arbeidserfaring, erfaring fra organisasjonsliv og frivillig arbeid og annen praktisk livserfaring. Og vi tror at arbeidsgivere kan hjelpe ungdom med å skaffe seg nyttig og nødvendig arbeidserfaring, om det så er for kortere engasjementer i

sommerferien, deltidsjobb ved siden av skolen eller den første jobben etter fullført utdanning. Dette er svært verdifullt som et supplement til utdanning.

I rapporten «Ungdom og arbeidsliv 2012» har McDonald's spurt norske personalsjefer og ungdom mellom 15 og 25 år om kunnskap og holdninger til arbeidsliv. Resultatene viser at personalsjefene ser etter ungdom med praktisk arbeidserfaring, og mange mener at mangelen på dette er en barriere for mange unge på jobbakt.

Ungdommen, på sin side, savner praktisk arbeidserfaring og er høyt motiverte for å jobbe i ferier og ved siden av studiene. Undersøkelsene viser også at ungdom er opptatt av arbeidsmiljø og hvordan de blir behandlet på jobb. Det er også McDonald's som arbeidsgiver og Lederne som fagorganisasjon. Alle medarbeidere, unge som gamle, skal ha forutsigbare og gode arbeidsforhold, i tråd med de beste prinsipper i norsk arbeidsliv. Arbeidsgivere har et særlig ansvar for å gi ungdom en god introduksjon til arbeidslivet. En arbeidsplasse med et godt arbeidsmiljø, dyktig ledelse og muligheter for de ansatte til å gjøre karriere, gir også gode resultater for bedriften.

Mange har snakket om dårlige holdninger blant yngre arbeidstagerer. Det er en myte at ungdom er late og har dårlig arbeidsmoral. Vår erfaring er at ungdom er høyt motiverte for arbeid og har god arbeidsmoral. Så ta godt imot arbeidssøkende ungdom. På vei mot drommejobben har de behov for arbeidserfaring, og blant dagens unge skal vi finne fremtidens ledere.

■ **Olli Kilpi**, administrerende direktør i McDonald's Norge AS, og **Jan Olav Brekke**, forbundsleder i Lederne