

Fire av ti norske mellomledere har ikke tillit til toppledelsen. Spesielt ledelsens evne til å fordele og koordinere oppgaver får kritikk.

Tøffere å være i midten

LEDELSE

JEANETTE Sjøberg

– Vi er litt tatt på seng, fordi vi har hatt inntrykk av at til-liten mellom styringsleddene er god, sier Sverre Simen Hov, kommunikasjonsleder i organisasjonen Lederne.

I overkant av 1800 medlemmer av Lederne, som hovedsakelig er mellomledere, har sagt seg enig eller uenige med 14 påstander som måler toppledelsens troverdighet, og undersøkelsen viser at til-liten ikke er på topp til øverste leder. Fire av ti norske mellomledere (42 prosent) mener toppledelsen ikke har god nok troverdighet, viser undersøkelsen utført av Great Place to Work.

Blir balansekunstnere

Eksempelvis mener under halvparten (49 prosent) av mellomlederne at ledelsen informerer dem om viktige saker og endringer. Det er heller ikke flere enn 49 prosent som mener ledelsen holder hva de lover. Sverre Simen Hov mener noen av svarene kan tolkes med bakgrunn i at endel av medlemmene kommer fra bedrifter som har opplevd vanskelig arbeidsmiljø de siste årene. Men de ser også at det er trender både i offentlig og privat sektor som kan forklare det de mener er for lav score på troverdighet til toppledelsen.

– Vi ser at det i stadig større grad blir brukt ledelsesmodeller, ofte fra USA, som i mindre grad invol-

Topplederens troverdighet

- ▶ Dette svarer norske mellomledere om toppledelsens troverdighet:
- ▶ Ledelsen informerer meg om viktige saker/endringer: 63 prosent
- ▶ Ledelsen uttrykker sine forventninger tydelig: 56 prosent
- ▶ Jeg kan stille ledelsen ethvert fornuftig spørsmål og få et tydelig svar: 53 prosent
- ▶ Ledelsen er tilgjengelig og lett å snakke med: 57 prosent
- ▶ Ledelsen er kompetent til å lede denne virksomheten: 63 prosent
- ▶ Ledelsen ansetter mennesker som passer godt inn her: 50 prosent
- ▶ Ledelsen er flink til å fordele oppgaver og koordinere arbeidet: 41 prosent

- ▶ Ledelsen stoler på at medarbeiderne utfører arbeidet godt uten å se dem over skuldrene: 72 prosent
- ▶ Medarbeidere har få tildelt mye ansvar: 74 prosent
- ▶ Ledelsen har en klar oppfatning av hvor virksomheten skal og hvordan vi skal komme dit: 59 prosent
- ▶ Ledelsen holder det den lover: 49 prosent
- ▶ Jeg tror ledelsen ville velge å si opp medarbeidere bare som en aller siste utvei: 68 prosent
- ▶ Ledelsen er ærlig og etisk i sine forretningsforrel: 71 prosent

Kilde: Lederne/Great Place to Work



verer de ansatte, det vi kaller «hard HR-ledelse». Det gjør at mellomlederne, som er arbeidslivets balansekunstnere som budbringer mellom topp og bunn, og som derfor er avhengige av å bli involvert for beslutninger tas, kommer i en større skvis, sier Hov.

Aller svakest scorer lederne på even til å fordele oppgaver og koordinere arbeidet. 41 prosent me-

ner toppledelsen er gode til dette. – Når beslutninger i større grad tas før mellomledere involveres og har mulighet til medbestemmelse får mange mellomledere mindre handlingsrom, og gjør det vanskeligere å ta selvstendige beslutninger. Mange blir unnydiggjort og opplever ikke å bli lyttet til. At påvirkningsmulighetene blir mindre, og at det i større grad

blir tatt i bruk målings- og karakterestempler for å evaluere de ansatte fremfor å involvere ansatte, bekymrer oss, sier Hov.

Han mener en involverende lederstil vil kunne ha effekt på ut-slagene undersøkelsen viser. Av et utvalg på 2100 europeiske virksomheter, er Norge på nivå med de 100 laveste når til-liten til toppledelsen blir målt.

– Når vi sammenligner opplevelsen av involvering, informasjon og fordeling av oppgaver ser vi at norske mellomledere ligger langt bak de beste og på nivå med de laveste virksomhetene i Europa, sier Jannik Krohn Falck, administrerende direktør i Great Place to Work Norge.

j@aftenposten.no

FOTO: ANDRE BONIN

Ikke stol på svenskene

ULF PETER HELLSTRÖM

Pensjonen kan bli adskillig lavere for kvinnelige arbeidstager på deltid i privat sektor, advarer Storebrand etter en svensk undersøkelse.

Deltidsjobber for mange kvinnelige arbeidstager slår mindre hardt ut på pensjonen enn mange tror, hevder forskere i Sverige som står bak en studie om inntekt, arbeid og kjønn. Den ble nylig fremlagt for forumet «Deltid i Norden», som har tilknytning til Nordisk Ministerråd.

I denne nordiske studien har forskerne forsøkt å ta høyde for at pensjonsystemene er ulike i de nordiske landene. Forskerne har dessuten lagt inn ulike forutsetninger i regnestykkene, blant annet om at deltids-

perioden ikke skal være lengre enn ti år og utgjøre minst 75 prosent av en heltidsjobb – og at alle kvinnene får to barn.

Kommunikasjonssjef Bjørn Erik Sættem hos pensjonsleverandøren Storebrand advarer mot å tolke sine beregninger for vidt. Han mener at konklusjonene blir misvisende for mange kvinnelige arbeidstager i Norge.

– I denne rapporten har man bare sett på konsekvensene for ansatte i offentlig sektor. De får full opptjening i en såkalt brutotobasert tjenestepensjonsordning etter 30 års opptjeningstid. Det innebærer at opptjeningstid over 30 år ikke gir høyere pensjon. For flertallet av arbeidstagerne i privat sektor, blir bildet et helt annet. Her vil hvert år med deltid redusere pensjonen, sier Sættem.

Folketrygden

Norske pensjonseksperter påpeker dessuten at såkalt alleårsopptjening er et sentralt prinsipp i den nye folketrygden.

– Alle arbeidssår er like viktige i opptjeningen av pensjonsrettigheter. Hvert år med deltid vil redusere den pensjon fra folketrygden. Man får riktignok pensjonsopptjening i folketrygden inntil 4,5 G, dersom du er hjemme med barn under seks år, sier Sættem. Hans hovedbudskap er at folk bør skaffe en oversikt over hva man kan forventes å få i pensjon, og hvilke konsekvenser deltid vil få for den enkelte.

Både pensjonsleverandører og andre eksperter på pensjonsordninger har lenge tatt det for gitt at pensjonsordningene i offentlig sektor i Norge for eller siden vil bli erstattet av ordninger som er mer til-

passet den nye folketrygden og resten av pensjonsreformen. Da vil ytelser i prosent av sluttlønn trolig bli erstattet av alleårsopptjente ordninger, også i offentlig sektor.

– Og da vil konsekvensene av deltidarbeid bli mer tydelige også for denne gruppen i offentlig sektor, sier Sættem.

Forskjeller

Pensjonssystemene i Sverige, Island og Finland er mer aktuariske enn i Danmark og Norge, mener forskerne Marianne Sundström og Wennemo Lanninger. Det innebærer at deltidarbeid i sammenheng med flere år med barneomsorg subsidieres i større grad av andre skattebetalere i Danmark og Norge enn i de andre landene, der pensjonen i større grad bestemmes av historiske og statistiske fakta.

HELSE

Psykiske plager mer utbredt

Psykisk sykdom er den vanligste grunnen til at svenske arbeidstager blir sykmeldt. Det viser en ny rapport fra AFA Försäkring som den svenske avisen Arbetsliv henviser til.

Antall sykmeldinger utskrevet på dette grunnlaget har økt siden 2009, og er mest utbredt blant kvinner.

Av registrerte sykmeldinger i årene 2010 og 2011 hadde 30 prosent av kvinnene og 16 prosent av mennene fått en psykisk sykdomsdiagnose. Vanligst var depresjon (47 prosent) og stress som følge av en traumatisk livshendelse (33 prosent.)

Diagnosen utbredt står for en svært liten andel av de psykiske plagene, kun 0,11 prosent. Rapporten omfatter sykmeldinger som har gått utover 90 dager.

gjensidige.no/konsern/jobb

Vi trenger dere på vinnerlaget!

Kontakt oss i dag

Vi søker salgssjef og markedsjef som skal ha ansvar for Gjensidiges samarbeid med Den Norske Turistforening.

Søk på gjensidige.no/konsern/jobb

Gjensidige

- Dyktige ledere utvikler seg
- Dyktige ledere motiverer
- Dyktige ledere kommuniserer godt

Hodejegerne
Møllerstad & Christiansen

www.hodejegerne.no
tlf. 22 42 10 10

Hodejegerne finner dem

Landets fem største regionale mediehus søker innovativ Strategisk kundesjef

Strategisk kundesjef

Storby er et annonsesamarbeid mellom landets fem største regionale mediehus Adresseavisen, Aftenposten, Bergens Tidende, Fædrelandsvennen og Stavanger Aftenblad. I Storby har vi de største nasjonale kunder innen flere bransjer og alle har et multimedialt annonsebehold. Vi skal tilby kundene våre løsninger som hjelper annonsene å nå sine omsetningsmål og løse deres kommunikasjonsbehov på den beste og mest effektive måten. Storby søker en strategisk kundesjef som har sterkt fokus på multimedialt salg og relasjonsbygging og som kan selge alle våre mediekamaler på tvers av mediehusene. Mer informasjon: www.jobbiaftenposten.ap.no

Adresseavisen Aftenposten Bergens Tidende Fædrelandsvennen Stavanger Aftenblad

STORBY

Dolly Dimple's Norge AS er et datterselskap i Norgesgruppen Servicehandel AS. Dolly Dimple's Norge AS er morselskap til Dolly Dimple's Drift AS som er en landsdekkende kjede av 50 pizzeriaer. Dolly Dimple's hadde i 2012 en netto omsetning på ca. 390 millioner NOK. Av dette var 240 millioner NOK omsetning gjennom egne datter restauranter.

Til nyopprettet stilling søkes

MARKEDSDIREKTØR

Marketsdirektøren i Dolly Dimple's har et helhetlig ansvar for markedsføring, konseptutvikling og kommersielle betingelser. Du vil utvikle markedsaktiviteter som skaper økt trafikk og salg i restauranter. Du bidrar til lønnsomhet i konseptene og videreutvikling av den gode kundeeplevelsen. Stillingen rapporterer til administrerende direktør og har budsjettt- og personalansvar.

Vi ser etter kandidater med ledererfaring og solid strategisk og operativ erfaring innen markedsføring. Høyere utdanning og erfaring fra varehandel og silledeledningsmarkedsføring er nødvendig. Som person er du forretningsorientert og evner å kombinere det strategiske med god gjennomføringsevne. Du er god til å kommunisere og klarer å skape engasjement i omgivelsene rundt deg.

For mer informasjon, ta kontakt med Arnt Molvig i Compass Human Resources på telefon 934 40 805. Søknad med CV sendes via «ledige stillinger» på www.compass.no innen 10. desember 2013.