

lederne

INSPIRASJON FOR LEDENDE OG BETRODDE ANSATTE

NUMMER 2-2014 / årgang 104

Portrett
COOP-SJEF
SVEIN FANEBUST
VIL HA FRI PÅ
SØNDAGER

Les også!

DE USYNLIGE
BARNEHAGE-
LEDERNE

OPPSKRYTT
YDMYKHET?

ET HISTORISK HJEM

ER DET TRYGT PÅ
NORSK SOKKEL?

VETERAN
GIR SEG

Pluss!
DETTE TJENER
DIN BRANSJE



Handle på natta?

*Om regjeringen får det som de vil, kan du snart handle alle dagene i uka.
Er det starten på et samfunn hvor kravet til tilgjengelighet
snur hele døgnet ditt på hodet?*

TEMA SIDE 24

Sikter du høyt?

Vi rekrutterer med kvalitet og gode prosesser.

Din virksomhet er avhengig av dyktige medarbeidere. Jobzone kan rådgi deg i prosessen og sikre deg de rette kandidatene.

I alle prosesser vektlegger vi:

- Jobbanalyse
- Kompetansebasert strukturert intervju
- Arbeidsprøve/case
- Referansesjekk

Vi bruker DNV-sertifiserte arbeidspsykologiske testverktøy i ansettelsesprosessen. Vår kompetanse er din garanti for gode medarbeidere i fremtiden.

Kontakt ditt nærmeste Jobzone-kontor, så blir vi enige om en prosess som egner seg for ditt aktuelle behov.

Finn ditt lokale Jobzone-kontor: www.jobzone.no

Jobzone har en visjon om å være den beste arbeidsgiver. Vi jobber tett mot kunder og vikarer innenfor de fleste yrkesområder, både i privat og offentlig sektor. Jobzone er det største norskeide bemanningsselskapet med over 40 lokale kontorer. I 2013 formidlet vi 8100 medarbeidere til vikariater og faste stillinger.



Redaktøren



Alltid tilgjengelig

SØNDAGSÅPNE BUTIKKER HANDLER IKKE BARE OM Å HOLDE ÅPENT NOEN TIMER EKSTRA. DET PÅVIRKER FAKTISK FLERE ENN DU TROR.

DERFOR ER DET VIKTIG at vi tenker oss nøye om før vi støtter forslaget om flere og større søndagsåpne butikker. Ja, det er kanskje fint å ha mulighet til å handle syv dager i uken, når det passer best for deg. Men konsekvensene for de som blir involvert er ikke nødvendigvis bare heldige. For butikksjefene betyr det i prinsippet at de alltid er på jobb – de fleste er jo allerede unntatt arbeidstidsbestemmelsene som særlig selvstendig ansatte, noe som i mange kjeder tøyes svært langt. For bakeren betyr det at det må leveres varer nok en dag i uka. Det blir et press på andre samfunnstjenester som barnehager om også å holde åpent på søndager. Og for familien betyr det at søndagene ikke nødvendigvis er en dag hvor alle er samlet. Så er det selvsagt allerede bransjer som jobber turnus fordi det er helt nødvendig for samfunnet. Men at vi skal kunne handle melk og brød når som helst, er ikke nødvendigvis et samfunnsgode. Er dette bare starte på et samfunn hvor alt er åpent og tilgjengelig hele tiden?

Lederne er ikke prinsipielt i mot at man vurderer oppmykningen av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven i tråd med den generelle utviklingen i retning av et åpnere

samfunn. Men vi forutsetter at det fremforhandles omforente avtaler mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i form av kompensasjonsordninger og sikkerhetsbestemmelser. Rovdrift på ansatte skal unngås, og en eventuell oppmyking av åpningsbestemmelse må i størst mulig grad være basert på frivillighet. De ansatte og butikkliderne i blant annet dagligvarebransjen har det tøft nok som det er. Derfor er det mange ting som må på plass før vi kan støtte eventuelt utvidede åpningstider.

Temaet treffer mange, og vi vil gjerne høre hva du mener. Både når det gjelder dette temaet, og andre. Vi ønsker å nå både dere som medlemmer og andre som har interesse for ledelsesfaget. Derfor lanserer vi i disse dager dette magasinet i en helt ny og brukervennlig nettutgave. Her kan du i tillegg til saker fra magasinet lese om aktuelle temaer innen ledelsesfaget og si din mening om de ulike temaene som blir tatt opp. Vi vil dele de gode rådene, inspirere og sette fokus på viktige saker i din bransje. Ta en titt på lederne.no/magasinet. God lesing, og riktig god sommer når den tid kommer!

SVERRE SIMEN HOV,
kommunikasjonsleder i Lederne

lederne

Inspirasjon for ledende og betrodd ansatte

Ansvarlig utgiver



Lederne
Storgata 25
0184 Oslo
lederne@lederne.no

Forbundsleder
JAN OLAV BREKKE

Ansvarlig redaktør
SVERRE SIMEN HOV
sverre@lederne.no

**Design, konsept
& produksjon**

REDINK
www.redink.no

Redaktør
INGUNN SOLLI /
LISE TØNSBERG VANGERUD

Art Director
CHRISTEN PEDERSEN

Prosjektleder:
KATHRIN MYRVANG

Tekster

Sverre Simen Hov, Cato Gjertsen,
Lise Tønsberg Vangerud,
Viljar Valsø, Inger Lise Welhaven,
Knut Arne Marcussen, Øyvind
Skogmo Hansen, Marthe Dypvik
Jensen og Lene Ljødal

Foto

Jeton Kacaniku,
Dag Spant, Eivind Senneset,
Siv Dolmen, Trond Isaksen

Opplag: 17 500
Trykk: RK-Grafisk



Forsidefoto:
Jeton Kacaniku

Vil du vite mer om Lederne?
Hold deg oppdatert på
www.lederne.no



24
På vei mot et
døgnåpent
samfunn?



16
Coop-sjef Svein Fanebust
mener butikk dreier seg om
mennesker og motivasjon.

Front

Nyheter / Trender / Statistikk / Mennesker

7 EGOISTISKE LEDERE

Mange som vil bli ledere motiveres av personlige utfordringer.

11 «MØTEINFARKT»

Les hvor mange ledere som skulker møter.

Folk

Jyplingen / Ringreven / Portrettet

14 GJØR FOLK BEDRE MED KLÆR

For Liv Spjeld By er jobben i Fretex mer enn en butikkjobb.

16 BUTIKKSJEFEN

Coop-sjef Svein Fanebust har alltid vært sikker på bransjen sin.

Fokus

Tema / Duell / Debatt / Kronikk

24 ALLTID PÅ JOBB

Hva blir konsekvensen av søndagsåpne butikker?

36 HMS PÅ SOKKELEN

Er sikkerheten god nok for norske oljearbeidere?

38 TAKKER FOR SEG

Gudmund Gulbrandsen slutter etter 28 år i Lederne.

42 DETTE TJENER DU

Sjekk lønnsstatistikken for din bransje.

49 Etc.

Bil / Apps / Bøker
Teknologi / Trening/mm.

Toppløs til sommeren

Har du robotmøter?

Foredrag på app

Bøker til sommerferien

Sjarmerende overnatting

På toppen av Afrika

60 Smart

Arbeidsliv / Jus / Forsikring

Ledernes nye kontorer

Husk dette før båtturen

Vokt deg for AFP-fellene



Følg oss på:

Organisasjonen
Lederne er aktiv i
sosiale medier.



Facebook: Lederne



Twitter: @lederne



youtube.com/
LederneNorge



LinkedIn.com/
company/lederne



300 hester som ikke klarer å stå stille.

Nye Volkswagen Golf R.

Golf R er den råeste serieproduserte Golfen gjennom tidene. Leveres med turbomotor på hele 300hk og 4MOTION firehjulstrekk. Det sier seg selv at den ikke har lyst til å stå stille.

Volkswagen. Innovasjoner du har bruk for.

Drivstofforbruk fra 6,9 l/100 km. CO₂-utslipp fra 159 g/km. Avbildet modell kan ha utstyr utover standard.



Das Auto.

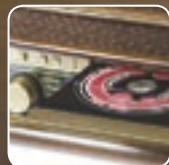
Nostalgisk musikkcenter 5-i-1

- markedets mest komplette musikkanlegg

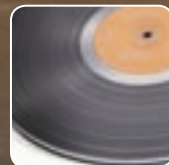
Veil.: 3.499,-
Kun:
2.999,-



Spiller radio



Spiller CD



Spiller plater



Spiller kassetter



Lagrer musikk

BESTSELGER!

Kun:
699,-

DAB-FM-mottaker/adapter

Oppgrader ditt anlegg til digital radio med DAB-/DAB+ og FM-mottaker som kobles til AUX-In inngangen. Fjernstyring av kanalvalg og lydstyrke

- Platehastigheter 33, 45, 78 omdr./min. • Innebygd AM/FM-radio med god stereoklang
- Spiller musikk fra kassett, CD og fra USB-minnepinne/MP3-spiller
- Lagrer musikk på USB-minnepinne • Integrerte stereohøytalere 2 x 50 Watt (P.M.P.O.)
- Tilkoblingsmulighet for eksterne høyttalere (forsterker nødvendig)
- Eksterne avspillingsenheter kan tilkobles • Fjernkontroll medfølger (til CD- og USB-bruk)
- Massivt hus i eikefinér • Mål (b/d/h): 51x35x22 (51 åpent) cm



Kun:
199,-

USB minnepinne 8 GB



Kun:
299,-

Platerengjøringssett



Kun:
899,-

Platebord

Informasjon og bestilling:
www.powermaxx.no Tlf: 38 26 45 52



front

| NYHETER | VITENSKAP | TRENDER | STATISTIKK | MENNESKER |

Ledere drives av egoisme

Fremtidens ledere er mest opptatt av seg og sitt. Personlige utfordringer settes høyere enn motivasjonen av å lede andre medarbeidere.

EN UNDERSØKELSE utført av danske Lederne viser nemlig at over halvparten av de som ønsker å bli ledere, motive-res av personlige utfordringer. Bare en fjerdedel av de spurte i alderen 18 år til 39 år motiveres av tanken på å lede medarbeidere under dem. Bekymringsfullt? Ikke hvis vi skal høre på ledelsesrådgiver Michael Uhrenholt.

– Hvis du skal være leder skal du bli det fordi du er drevet av personlige motiver. Hvis du ikke er egoistisk har du ikke den nødvendige selvsikkerheten som trengs. Å være drevet av egoistiske grunner er derfor sunt, sier han til danske Lederne.

I undersøkelsen svarer 81 prosent at personligheten deres er avgjørende for hvilken suksess de får.

– Dessverre ser jeg at noen ledere mangler selvtillit. Hvis ledere hele tiden tviler og rådfører seg, mister de tilliten hos medarbeiderne. Det krever en god porsjon selvtillit for å være en god leder, så det gir god mening at de unge svarer at personligheten deres er avgjørende for om de blir ledere eller ei, sier Uhrenholt.

Undersøkelsen viser også at unge ledere mener god utdanning er viktig for lederevnen. I 1990 svarte kun 35 prosent at utdanning har stor betydning for deres evne til å lede, mens det er 55 prosent som mener det i dag. ←

Illustrasjon: Thinkstock



Foto: Johnér

TIDSBRUK

Halve dagen til møter

NORSKE LEDERE BRUKER MER ENN HALVE ARBEIDSDAGEN TIL MØTER.

DET VISER EN undersøkelse rådgivningsselskapet Company Pulse har utført blant 3500 ansatte i ulike bransjer. Over halvparten av de spurte sier at de ofte ligger på etterskudd med arbeidsoppgavene, og medarbeiderne i offentlig sektor er oftere på etterskudd enn ansatte i privat sektor. Møter er en av de største tidstyvene. 17 prosent av møtetiden oppgis som en lite hensiktsmessig bruk av arbeidstiden. Undersøkelsen viser at i gjennomsnitt 84 prosent av møtene er fysiske møter «ansikt til ansikt», mens bare ti prosent er telefonmøter og seks prosent videomøter.

Kilde: Company Pulse/Dagens Næringsliv



Velg bort for å bli bedre

Her er tipsene som får deg til å oppnå gode resultater.

1 Velg bort med 60/20-regelen. Ofte er kun 15–30 prosent viktig å få unna akkurat nå. Vent med resten.

2 Skill mellom hva som er presserende og viktig. Vi skyver ofte på viktige oppgaver fordi de ikke haster. Konsekvensen blir at vi ikke rekker å gjøre dem i tide.

3 Fyll opp kalenderen de tre første dagene i uka, og la det være «luftig» resten. Da takler du avbrytelser og uforutsette ting bedre. Og du har tid til å komme i mål!

4 Mennesker som snakker og tenker i presens oppnår tre ting; flere mål enn andre, oppnår målene raskere og oppnår større mål enn først tenkt.

5 Bestem deg for hvor lenge oppgavene skal ta. Som regel tar ting dobbelt så lang tid som vi tror. Planlegg derfor nøye hvor mye tid du bruker på oppgavene.

Illustrasjon: thinkstock

6 Balanser tilstedeværelsen og tilgjengeligheten. Du må ikke alltid svare fortløpende på epost og sms.



Foto: Johnér

Ydmykhet viktigere i Sverige

SVENSKSKE SJEFER MENER YDMYKHET ER EN VELDIG VIKTIG EGENSKAP HOS SJEFEN. NORSKE SJEFER ER IKKE HELT ENIG.

DET KOMMER FRAM i en undersøkelse fra Grant Thornton, hvor 3 300 sjefer i 45 land deltok. 85 prosent av svenske sjefer synes ydmykhet er en veldig viktig egenskap hos sjefen. Bare 16 prosent av de norske sjefene synes det er en viktig egenskap, og Norge er dermed det landet hvor dette rangeres lavest. Undersøkelsen viser også at det finnes to tydelige kategorier av ledere, både tradisjonister og modernister. De fleste modernistene finner man stort sett i land som Brasil, Filippinene, Thailand og Vietnam. Kreativitet og intensjon blir ofte brukt i lederstilen, og de bruker gjerne coach. Her er også en høyere andel av sjefene kvinner. I sydøst-Asia er for eksempel 32 prosent av sjefene kvinner, mens det er 22 prosent i eurosonen. Tradisjonistene finner man i størst grad i Frankrike, Tyskland, Spania og Storbritannia. De bruker ikke kreativitet og intensjon like høyt, og bruker sjelden coach. **Kilde:** Chef

Ikke gå i nettverksfella

Å bygge nettverk på LinkedIn og andre sosiale medier blir viktigere og viktigere. Men noen forholdsregler bør man også ta. Her er tre tips fra Dorie Clark, professor ved Duke University i USA:

1 SE HIERARKIET.

Tar du kontakt med de som er høyere i rangerings-systemet enn deg, bør du ha et interessant tilbud eller forslag når du tar kontakt.

2 GI NOE TILBAKE.

Hvis du ber om en time av noens tid, må du være tydelig på at du vil gi dem noe for at de stiller opp.

3 VÆR KONKRET.

Tar du kontakt via mail bør du komme til poenget tidlig i mailen. Fortell tidlig hva du kan hjelpe til med og tilby.



Kilde: Ledernytt

HVA MENER DU ER ET GODT ARBEIDSMILJØ?

**Helge Meyer**

Rådmann i Eidskog kommune

Et godt arbeidsmiljø for meg er å være del av en støttende kultur med uredde ledere, kompetente fagfolk og tydelige oppdragsgivere. For å utvikle et god arbeidsmiljø har jeg tro på at ledere aktivt bruker tid på å stimulere kunnskap og selvstendighet hos den enkelte ansatte.

**Torill Gjelsvik Tombre**

Butikksjef ved Princess Vestkanten

Et godt arbeidsmiljø bør bestå av trivsel, dialog, samarbeid og god kommunikasjon. Respekt for hverandre er også et viktig moment. En samlingsplass for lunsj og andre aktiviteter er viktig og med på å skape arbeidsmiljøet.

**Odd Marius Lunde**

Construction Engineer i Cofely Fabricom

Et godt arbeidsmiljø skapes av gode kolleger, utfordringer og tilbakemeldinger på jobben du gjør. Når det gjelder selve kontorbygget er godt inneklima, lite støy og åpent landskap viktig for arbeidsmiljøet.

ARBEIDSMILJØ

Kontoret dømmer deg

HAR DU SOM LEDER EGET KONTOR?
DA BØR DU TENKE DEG OM.



Foto: Thinkstock

HVORDAN MEDARBEIDERNE oppfatter lederskapet ditt, påvirkes nemlig av hvilken type kontor du sitter i. Det viser en undersøkelse Stressforskningsinstituttet i Westerlund i Sverige har utført. Undersøkelsen viser at noen former for åpent kontorlandskap er positive for lederskapet. De som sitter i åpne landskap har bedre opplevelse av sjefen sin. Trolig fordi relasjonen mellom sjef og medarbeider blir mindre avdramatisert – man får større forståelse for hva den andre jobber med.

– I tillegg ser sjefen på et tidligere tidspunkt om medarbeideren har det bra, eller ikke, mener Christina Bodin Danielsson. Hun er en av tre forfattere bak studien.

Av de 5358 personene som deltok i undersøkelsen, er det de som deler kontor med én eller to andre som er minst fornøyd med lederskapet. Kilde: Chef

Jobber best på tirsdag

FREDAG ER de fleste av oss klar for helg, og mandager har vi ikke kommet helt i gang. Tirsdag, derimot, er den dagen vi er mest produktive på jobben, skal vi tro en undersøkelse fra amerikanske Accountemps. Produktiviteten varierer også i løpet av dagen, og vi jobber best mellom klokken 10 og 12 på formiddagen.

Kilde: Chef



Illustrasjon: thinkstock



UNGES LEDER-DRØMMER

1000 dansker mellom 18 år og 39 år ble spurt om hva som er lederdrømmene deres. Dette svarte noen av dem.

9

Ni prosent vil være ledere i offentlig sektor.

52

52 prosent går etter lederjobb i privat sektor.

21

21 prosent av de som vil bli ledere, kjenner til lederfaget fra et nært familiemedlem som selv er leder.

44

44 prosent vil ha en lederjobb på grunn av god lønn.

8

8 prosent av de som vil ha en lederstilling, går beinhardt etter en jobb som toppleder.

Kilde: lederne.dk



Foto: NTB/Scanpix

Skulker møter

97 PROSENT AV SJEFENE DROPPER MØTER SOM IKKE OPPLEVES SOM MENINGSFULLE.

DET VISER EN undersøkelse blant 1357 svenske sjef, utført av magasinet Chef. I tillegg til at flere innrømmer at de drop-per møter som ikke oppleves som relevante, sier 46 prosent at møtene de er med på kun er effektive av og til. Ifølge undersøkelsen hadde en fjerdedel av lederne flere enn elleve møter i uka, og nesten like mange brukte over 16 timer i uka på møter. Åse Lindell er konsulent innenfor møtevirksomhet, og mener at de mange møtene er i ferd med å lede til et «møteinfarkt». Altfor mange møter fører til at lederne verken rekker å forberede seg eller sammenfatte møter, noe som kan føre til stress og frustrasjon, mener hun. Kilde: Chef og Ukeavisen ledelse

Her er tidstyvene

Dette er de største grunnene til at vi mister verdifull tid på jobben.

1. AVBRYTELSE
2. STØY
3. PROBLEMER MED DATAUTSTYR
4. KOLLEGER ER LITE TILGJENGELIG
5. OPPTATT MØTEROM



Beskyldt for forskjellsbehandling?
Slik takler danskene det.

5

Fem prosent innkaller sjefen til et møte og hører om det er mulig å bli leder for et annet team.

1

En prosent avfeier beskyldningen om forskjellsbehandling og sier at det bare er tull.

24

24 prosent tenker at det kanskje er noe å snakke om, og er ekstra oppmerksam på at alle blir behandlet likt.

53

53 prosent innkaller de det gjelder til et møte og spør hva som er årsaken til at de føler seg forskjellsbehandlet.

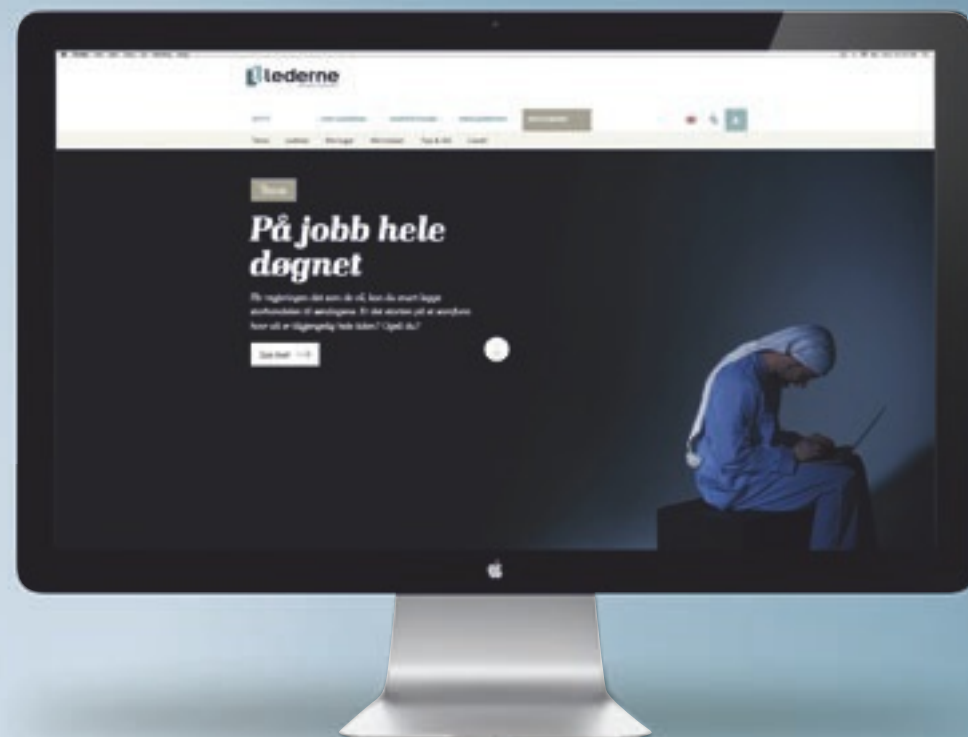
16

16 prosent melder seg på et kurs for å kunne gå fra å være kollega til å bli leder.

Kilde: lederne.dk

Nyhet!
NÅ OGSÅ SOM
NETTMAGASIN

Nytt nettmagasin!



Fra starten av juni kan du lese Lederne-magasinet på nett. Her kan du i tillegg til saker fra magasinet lese om aktuelle temaer innen ledelsesfaget. Vi vil dele de gode rådene, inspirere og sette fokus på viktige saker i din bransje. Vi vil skape engasjement, derfor inviterer vi deg til å kommentere og delta i debatten om de ulike temaene vi tar opp.

lederne.no/magasinet

folk

| JYPLINGEN | RINGREVEN | PORTRETTET: SVEIN FANEUST |

Jyplingen ET HJERTE SOM BANKER

Mathilde Hestvik Dahl (33) er brennende engasjert for både jobben og bygda si. Men hun skulle gjerne vært flinkere til å delegere.

Hva er det beste med å være leder?

Jeg liker å ha ansvar, og å finne løsninger som ikke nødvendigvis ligger oppe i dagen. I Tromsprodukt AS er jeg faglig leder for prosjektet «Flerspråklig Arbeid». Jobben min består av å tilrettelegge det faglige tilbudet vi tilbyr innvandrere, slik at de står best mulig rustet for arbeidslivet.

Krever det å jobbe med utsatte mennesker ekstra mye engasjement av deg som leder?

Kanskje, men nå sliter ikke jeg med å oppdrive engasjement. Hvis jeg først interesserer meg for noe, så gir jeg rikelig av meg selv. Og jobben min betyr mye. Det er også en viktig grunn til at jeg nå er inne i mitt fjerde år som hovedtillitsvalgt.

Har du et lignende engasjement utenfor jobben?

Jeg kommer fra en liten bygd utenfor Tromsø. Der har vi et utviklingslag, som jobber for å bedre oppvekstmiljøet, tiltrekke seg flere innbyggere og tilrettelegge for næringslivet. Nylig ble jeg valgt som leder av utviklingslaget. Det er et verv jeg gleder meg veldig til å ha.

På hvilket område har du mest å hente som leder?

Jeg kan definitivt bli flinkere til å delegere. Særlig fordi jeg har svært dyktige kolleger rundt meg. Men jeg blir ofte for opptatt av detaljer, og tenker at jeg like gjerne kan gjøre det selv. Noe som selvsagt er helt nødvendig.

Det høres ut som du hadde hørt hjemme i politikken?

Ha-ha. Jeg er veldig fornøyd med tingenes tilstand, slik de er nå. Men hvem vet, kanskje jeg begynner å brenne så mye for en sak at det ikke er noen vei utenom. ←

Foto: Privat



RINGREVEN

Foredler klær og mennesker

Liv Spjeld By får kick av å selge gamle klær for Fretex. Men størst utbytte får hun av å hjelpe medarbeiderne til å ta ansvar for seg selv.

tekst CATO GJERTSEN foto EIVIND SENNESET

Du samarbeider svært tett med NAV. Forklar?

Jeg har personalansvar for mellom 14 og 16 kolleger. Tre av disse er fast ansatt. De andre jobber hovedsakelig på to typer tiltak gjennom NAV. Det ene heter «Avklaring», og favner personer som har havnet utenfor arbeidsmarkedet. Arbeidsevnen deres kartlegges hos oss, for å se om vedkommende kan komme tilbake i jobb, eller om arbeidsevnen ikke er til stede. Den andre gruppen hører under «Arbeidspraksis i skjermet virksomhet». Tiltaket hjelper folk med å bygge ut CV-ene sine og opparbeide arbeidserfaring og kompetanse.

Bruker du mye tid på NAV-delen av jobben, kontra å være ren kremmer?

En stor del av hverdagen min går til å lage arbeidsplaner og bidra til å bygge opp mennesker gjennom butikkdriften. Arbeidet er tidkrevende, men samtidig veldig givende og motiverende. I 17 år har jeg fått muligheten til å gi folk en større tro på framtiden gjennom jobben i Fretex. Troen gjør underverker for den enkeltes arbeidslust. Så det er ingen motsetning mellom å følge opp ansatte, og å tjene penger. Tvert imot!

Hva gjorde du før du begynte i nåværende stilling?

Jeg er utdannet innen søm. Da jeg var ung og jobbet i dressbutikk, skjønte jeg raskt at jeg har et snakketøy som egner seg til salg. Etter hvert ønsket jeg å jobbe enda tettere med mennesker. Jeg utdannet meg til aktivtør, begynte i helsevesenet og ble etter hvert leder for en aktivitetsavdeling. Jeg skjønte umiddelbart at



LIV
SPJELD BY

ALDER
53 år

BOSTED
Bergen

STILLING
Butikk- og arbeidsleder,
Fretex.
Medlem av Lederne
siden 1999.



Snart to tiår i
Fretex.

min nåværende stilling var drømmejobben, da jeg så den utlyst i 1997. Å drive bruktbutikk og bygge opp andre mennesker; bedre blir det ikke.

Hva er du opptatt av i jobben din?

For meg som leder er det viktig å nå fram med budskapet om at kvinner må bli flinkere til å ansvarliggjøre både ektemann og barn. Kun da kan enda flere kvinner jobbe i fulltidsstillinger. Altfor mange kvinner lar mannen jobbe fulltid, så tar heller de av seg alt det andre. Slik tankegang hindrer kvinnene fra å nå sitt potensial i yrkeslivet. Som deltidsansatt blir de mer sårbare i kraft av lavere pensjon, mindre feriepengene og mindre trygghet. Og ikke minst: Barna deres får et svakere utgangspunkt, særlig ved samlivsbrudd eller om ektefellen dør.

Er det lett å trå feil når du diskuterer et slikt tema?

Folk har veldig ulike referanserammer, så jeg passer på hva jeg sier. Samtidig nytter det ikke å kamuflere budskapet. Hvis du som kvinne ikke tenker på familieplanlegging og ansvarliggjøring i lys av arbeidslivet, ekskluderer du deg fra en stor del av arbeidsmarkedet. En del trenger å høre det. Informasjonen setter forhåpentligvis i gang prosesser som skaper økt bevissthet.

Hvordan beskriver du deg selv som leder?

Jeg tror jeg oppleves som en som har store øyne, øre og et bankende hjerte. Jeg er omsorgsfull, men samtidig tydelig. Min største utfordring er at jeg kan være utålmodig. Noen ganger ønsker jeg at fem ting skal skje på likt. Det sier seg selv at det ikke alltid skjer. Da hender det at jeg må trekke pusten, og la være å si noe. ←



I 17 år har jeg fått muligheten til å gi folk en større tro på framtiden gjennom jobben i Fretex.

BUTIKK OG ARBEIDSLEDER, LIV SPJELD BY

Sjefen på gulvet

*Den ferske Coop-sjefen **Svein Fanebust** jobber tre skift om dagen og innfører gjerne det som kalles «management by walking around» for å nå kollegene. Men søndagene mener han de fleste bør ha for seg selv.*

tekst VILJAR VALSØ foto DAG SPANT OG MINNA ANNELI SUOJOKI



Arroganse, forskjellsbehandling og stigmatisering, jeg hater det.

SVEIN FANEBUST

For å være en god leder må man ha evnen til å lytte aktivt til andres meninger, og kunne forandre oppfatning om en sak på bakgrunn av innspill og råd.

SVEIN FANEBUST

60

-ÅRINGEN MED det knallrøde slipset sitter bakoverlent ved møtebordet og snakker rolig bergensk. Det går i vann og sukkerfri cola.

Han drikker ikke kaffe, men trenger litt koffein gjennom lange dager i omstillingens navn. Coop-veteranen er forsiktig med å sette karakteristikk på seg selv.

– Man har jo et syn på hvordan man er selv, men jeg tenkte å være bedre enn som så, sier han og viser oss en ekstern kompetansekartlegging han måtte gjennom for å få jobben som administrerende direktør i Coop Norge. Han takket ja til å innta sjefsstolen etter at Ola H. Strand sa opp sin stilling i fjor høst. Fra før er han også administrerende direktør i Coop Norge Handel, samt styreleder i Coop Norge Industri og Coop Norge Eiendom.

Vi plukker noen ord fra skrytelista: «Jovial og utadvendt, uformell, seriøs, fokusert, empatisk, forutsigbar, trygg». Under punktet utviklingsområder finner vi: «Behovet for å sikre at alt er riktig og korrekt gjør at han av og til kan gå langt ned i detaljene.» Det nevnes også at det kan være vanskelig å komme til orde når han blir ivrig på å få igjennom sitt budskap.

Lagspill og ydmykhet

Ledelse er å skape resultater gjennom andre, står det i håndboka til Coop. Fanebust synes det rimer med hvordan han selv tenker.

– Suksesskriteriene for en bedrift som overlever, og som i alle fall jeg tror på, er en klar strategi, et sterkt merke og en kostnadseffektiv drift. Men jeg tror også det er ekstremt viktig at man er tett på detaljene. Sannhetens øyeblikk er jo i butikken, sier han.

Ifølge en undersøkelse omtalt i Ukeavisen Ledelse i desember 2013 mener bare 16 prosent av norske leder at ydmykhet er en viktig egenskap. Fanebust er skeptisk til



Svein Fanebust

STILLING

Administrerende direktør i Coop Norge.

ALDER:

60 år

UTDANNELSE

Treårig handelsutdannelse innen salg og markedsføring. I tillegg har han grunnkurs og fagkurs i markedsføring, samt ettåring studie innen salg.

FØRSTE LEDERSTILLING

1976-1977 Bestyrer i Leknes Handelsforening.

konklusjonen, og er klar på verdien av ydmykhet.

– Ærlig ment så ser jeg på ydmykhet som en ekstremt viktig og fundamental egenskap. For å være en god leder må man ha evnen til å lytte aktivt til andres meninger, og kunne forandre oppfatning om en sak på bakgrunn av innspill og råd.

Kjøpmann fra start

Ydmykheten har han kanskje opparbeidet seg ved å gå den lange veien opp gjennom organisasjonen. Han var bare seks år gammel da han bestemte seg for å bli kjøpmann. Avgjørelsen tok han i butikken til farens onkel i Bergen. Og dermed ble det utdannelse innen salg og handel.

Han kom inn i Coop som butikksjef i Coop Økonom i Stavanger i 1978, og har siden rukket å sitte i mange stoler. I 14 år hadde han ulike stillinger i samvirkelaget i Stavanger, før han begynte i NKL (nå Coop Norge), region Vest. Der endte han opp som lagerdisponent. Da var han «biskop i systemet» på den tiden.

Ikke bare tall

– Butikk dreier seg om mennesker, og å motivere. Da jeg begynte som disponent på lageret var jeg ikke fornøyd med renholdet og enkelte av holdningene der. Det var to etasjer, og da de som jobbet i andre etasje var på besøk nede på lageret, så snakket de ikke med medarbeiderne.

Fanebusts løsning ble å starte de to-tre første ukene med å kjøre rengjøringsmaskin i lagerhallen fra klokken seks om morgenen, ikledd dress og slips. «Management by walking around» som det kalles. Da forslagspostkassen forble tom, gikk han rett ned «på gulvet» og snakket med medarbeiderne om tilpasning av praktiske løsninger.

– Arroganse, forskjellsbehandling og stigmatisering, jeg hater det, sier han kontant. →

//

Jeg har jo ti tommeltotter, men likevel så synes jeg det er greit å sulle med noe som andre sikkert kunne gjort på en tidel av tiden.

SVEIN FANEBUST

Flink med sparekniven

→ Lenger opp i etasjene har han også gjort en del. Han ble hentet til Oslo rundt år 2000, og CV-en sier sitt. Som leder for innsparingsprosjektet Coop 2001 klarte han å spare 427 millioner kroner. Fram mot 2007 ledet han avviklingen av Coop Norden, noe han mener er det største omstillingsprosjektet som er gjort i detaljhandelen i Norden, med kostnadskutt på 1,5 milliarder kroner.

Og mer skal gjøres. Fanebust kaller det å få til en bedre balanse mellom børs og katedral, mellom å styrke konkurranseevnen i markedet og å forvalte medlemsdemokratiet for de 1,4 millioner medlemmene i samvirkelagene.

— Vi må utvikle en mer effektiv og detaljhandelsorientert fellesorganisasjon og videreutvikle samhandlingen med samvirkelagene. Men vi har gjort mye riktig også, slår han fast og viser til Coops nye nær helautomatiske lager på Bergmoen ved Gardermoen, som vil være i full drift til sommeren. Prosessen som ble påbegynt i 2006, bidrar til innsparing av 350 årsverk.

Også toppen av fellesorganisasjonen skal effektiviseres. Ledergruppene i Coop Norge konsern slås sammen, doublerende funksjoner tas bort og de fire Coop Norge-selskapene samlokaliseres. Coop Norge SA, Coop Norge Handel AS, Coop Norge Eiendom AS og Coop Norge Industri AS havner alle over samme lagerhall i Oslo øst.

— Vi må begynne å rydde øverst. På lederplan betyr det en samlokalisering her på huset, og vi fjerner en del doublerende funksjoner på øverste nivå, sier han.

Fanebust synes ensomheten som kan forekomme på «toppen» er til å leve med. Men mannen, som flere ganger har svingt sparekniven, synes ikke alltid det er like kjekt å ta de store avgjørelsene som noen ganger må til.

— For eksempel når en vet at det er noen som ikke får det enkelt på grunn av en avgjørelse jeg har tatt. Men gode kolleger hjelper, og det er viktig at en har noen å snakke med utenfor jobbnettverket også, sier han.

Skiftarbeid og familietid

Coop Norge-sjefen er ukependler. Hjem er i Sandnes i

Rogaland. Her har han bodd i 36 år, selv om han er stril i utgangspunktet.

Han forteller at det er så mye å tenke på i forbindelse med den nye jobben, at arbeidsdagen hans ofte begynner et sted mellom klokken fire og fem om morgenen.

— Jeg går et skift før jeg går på arbeid, så går jeg det vanlige skiftet, så spiser jeg og går kveldsskiftet. Det er jeg godt fornøyd med uka igjennom.

Men han har blitt flinkere til å ta helt fri i helgene, og bruke tid med barnebarna og kona. Alderen har ført til større bevissthet om at uansett hvor sliten og trøtt han er, så er dette tid han aldri får igjen. Å slappe helt av betyr å dra på hytta i Høle, nær Lysefjorden i Rogaland. Han tar gjerne en tur ut med båten.

— Jeg har jo ti tommeltotter, men likevel så synes jeg det er greit å sulle med noe som andre sikkert kunne gjort på en tidel av tiden. Det er det der med å koble helt av.

Vil ha søndagsfri

Derfor er han heller ikke storfan av et samfunn hvor alt er åpent hele tiden. I regjeringserklæringen åpnes det for flere og større søndagsåpne butikker.En spørreundersøkelse utført for Aftenposten viste 58 prosent flertall mot, og hele syv av ti butikksjefer sier i en undersøkelse fra Lederne at de ikke ønsker å holde åpent på ukas siste fridag.

Fanebust ser det som et økonomisk tapsprosjekt for dagligvarebransjen. Han mener det vil gå ut over de ansatte, og dessuten tror han at de aller fleste greier å skaffe seg det de trenger med dagens åpningstider.

— Nå har jo jeg som representant for Coop Norge gått ut sammen med Handel og Kontor og Virke og fronta dette kraftig og tydelig. Vi tror det er riktig at enkelte butikker har åpent på søndager, og jeg mener at det nivået vi har i dag er akseptabelt. Før dagens lov blir endret må det gjøres en grundig utredning av konsekvensene. Politikerne må lytte til aktørene i bransjen og se på erfaringene fra andre steder hvor åpnings-tidene har blitt utvidet. Uten å være forutinntatt så tror jeg man vil konkludere med at dette klarer de fleste seg uten, avslutter Fanebust. ←

Fem kjappe

1 Nevn en leder du ville byttet jobb med.

— Ærlig talt, så har jeg aldri ønsket meg noen andres jobb. Jeg trives veldig godt i Coop. Men jeg vet i alle fall hva som blir hovedbeskjeftigelsen når jeg blir pensjonist. Da skal jeg få forsøke å få meg jobb som pasientvenn på sykehuset.

2 Om du skulle jobbet i en annen bransje?

— Dagligvare. Jeg har ikke angret en dag. Om jeg skulle levd livet om igjen så var det en del ting jeg ville gjort annerledes, men jeg hadde ikke valgt en annen bransje.

3 En egenskap du skulle vært foruten hos deg selv?

— Utålmodigheten, og en gang i blant staheten.

4 Når overrasker du deg selv?

— Det går på dette med disponering av tid. Det at jeg har gått fra å være ren fagidiot til å vektlegge andre verdier i større grad. Det er noe som har kommet med årene.

5 Hvor mange e-poster sletter du hver dag?

— Altfor mange. Sikker over hundre. Men det er mye reklame.

Svein Fanebust liker å være en synlig leder. Her er han på besøk hos Coop Mega Brueland hvor han slår av en prat med butikksjef Nils-J. Sandmo, mens fersk- varesjef Else-Lill Berntsen går forbi.

Følg oss på sosiale medier



Facebook: Lederne



Twitter: @lederne



Linkedin.com/
company/lederne



Youtube.com/
LederneNorge



fokus

| TEMA | DUELL | DEBATT | KRONIKK | SAMFUNNSANSVAR |

«Luft» hjernen hver dag

*Gå ut av kontoret minst ti minutter
hver dag og bli flinkere til å gjøre én
og én oppgave. Det vil gjøre noe med deg.*

DET MENER Rasmus Hougaard, grunnlegger og managing director i den verdensomspennende organisasjonen The Potential Project. Han forsker på mindfulness og jobber for å innføre øvelsen på arbeidsplasser. Hougaard mener det er en myte at multitasking gjør oss mer effektive. Tvert imot. Forskere ved Stanford har funnet ut at vi bruker lenger tid på oppgavene og leverer dårligere resultater med flere feil når vi multitasker. Men ikke nok med det; vi mister også evnen til å være oppmerksomme og fokusert.

– Det har skjedd et skifte i arbeidsomgivelsene våre, og det har satt hjernen vår i en vanskelig situasjon. Hjernen vår er perfekt utviklet til å håndtere manuelt arbeid som krever oppmerksomhet på én ting av gangen. Den er ikke programmert til omgivelsene vi blir møtt med i dagens arbeidsliv, sier Hougaard til Ledelse i Dag.

Flere bedrifter tar tak i problemet ved å innføre mindfulness på arbeidsplassen. Hos blant andre Carlsberg og IF Forsikring i Danmark oppfordrer de medarbeiderne til å gå ut av kontoret ti minutter hver dag. Det handler om å klare å være i nuet.

– Treningen skaper en økt mental ro, og hjelper deg til å se hva som er viktig akkurat nå. Dermed blir det lettere å gjøre de riktige tingene i stedet for å gjøre mange ting samtidig, sier Hougaard. ←



Foto: Thinkstock



PÅ JOBB HELE DØGNET

FÅR REGJERINGEN DET SOM DE VIL, KAN DU SNART LEGGE
STORHANDELEN TIL SØNDAGENE. ER DET STARTEN PÅ ET SAMFUNN
HVOR ALT ER TILGJENGELIG HELE TIDEN? OGSÅ DU?

tekst LISE TØNSBERG VANGERUD foto JETON KACANIKU



//

Yrkesmessig ser jeg at vi må være med på trenden, at det ikke er lett å holde igjen. Men personlig er jeg ikke noe glad i at ukas eneste fridag er tatt bort.

ANNE FORMO, BUTIKKSJEF COOP OPPDAL

Søndagstur. Søndagsmiddag. Søndagshvile. Søndagsstillhet. Søndagsstengt. Søndags-FRI. Foruten de som jobber turnus i bransjer som er avhengig av å være åpent hele døgnet, kan trolig mange kjenne seg igjen i denne beskrivelsen av søndagen. Dagen i uka hvor du skal slappe av og lade opp til fem nye arbeidsdager. Liker du det? Eller skulle du helst hatt muligheten til å jobbe en søndag, for så å ta fri en dag senere i uka? Eller brukt denne dagen til å gjøre storhandelen eller dra på shopping i byen – hvor mer enn blomsterhandlerne og kioskene har åpent? Eller; skulle du helst hatt tilgjengeligheten hele døgnet? Meningene er delte. Selv hos de som allerede har gått fra å ha fri til å jobbe på søndager. En av dem er Anne Formo, butikksjef i Coop Oppdal. Hun har jobbet i selskapet i 16 år, og for to år siden ble deler av butikken åpent som «Brustad-bu» på søndager, med åpningstider fra klokka 10 til 22.

– Butikken ligger i et område med mye gjennomgangstrafikk og mange forbi passerende hytte-turister. Derfor ble det vurdert som et behov for å holde søndagsåpent. Yrkesmessig ser jeg at vi må være med på trenden, at det ikke er lett å holde igjen. Men personlig er jeg ikke noe glad i at ukas eneste

fridag er tatt bort, sier Formo.

Hun mener vi har godt av å ha en dag hvor ikke alt er tilgjengelig, og tror det blir et uroligere samfunn om alt skal være åpent hele tiden.

– Før så barna på barne-TV på lørdagskveldene. Nå er det ikke uvanlig at folk drar med ungene sine i butikken midt i sendetiden.

Mye ekstraarbeid

For Formo har åpningen av «Brustad-bua» ført til at hun i prinsippet aldri har fri. Som butikksjef må hun alltid være tilgjengelig. Hvis det skjer noe, må hun stille opp. Er det sykdom og ingen som kan møte på kort varsel, må hun stille opp. De som var ansatt heltid da det ble bestemt at butikken skulle holdes åpen søndager, ønsket ikke å jobbe på ukas eneste fridag. Og siden dette ikke var en del av premissene da de ansatte startet i jobben, bestemte Formo at helligdagsarbeidet og søndagsarbeidet skal være frivillig for de ansatte.

– I starten ga dette mye ekstraarbeid for meg, men nå har jeg klart å finne bedre rutiner for hvordan vi håndterer det.

For de som er ansatt i mindre stillinger har søndagsåpent gitt dem mer jobb, og for skoleelever gir søndagsåpne butikker en mulighet til litt ekstra arbeid.

– Utfordringen er at jeg sjelden ser de som kun jobber søndager, så det

blir vanskelig å følge opp medarbeiderne. Om jeg skal utlyse en heltidsstilling med krav om turnusjobb på søndager, er jeg redd det blir vanskeligere å få kvalifiserte folk til å søke på stillingen, sier Formo.

I år fikk hun også en ny opplevelse på 17. mai. Ingen av de ansatte meldte seg frivillig til å jobbe. For første gang valgte hun å stenge.

Et kunstig behov

Selv om en undersøkelse utført av Aftenposten rett før jul viser at 58 prosent av de spurte ikke ønsker at butikkene skal være åpent søndag, mener regjeringen det motsatte. Dagligvarebransjen er den bransjen som foreløpig i størst grad havner midt i debatten om søndagsåpne butikker, og hele syv av ti butikksjefer sier i en undersøkelse fra Lederne at de ikke ønsker å holde åpent på ukas siste fridag.

Allerede har flere strukket det enda lenger, med å ha åpent hele døgnet. Sagene Joker i Oslo er en av dem, hvor butikksjefen forteller om god omsetning om natten, og besøk fra flere distrikter som vet at de aldri stenger. Like før jul åpnet også Elkjøp sin første butikk med døgnåpen vareutlevering. Blir det en suksess, har kjeden varslet at det vil komme flere. Er dette startet på det som kan bli et døgnåpent samfunn? Hvor også andre bransjer tvinges til å holde åpent →

Om jeg skal utlyse en heltidsstilling med krav om turnusjobb på søndager, er jeg redd det blir vanskeligere å få kvalifiserte folk til å søke på stillingen.

ANNE FORMO, BUTIKKSJEF COOP OPPDAL



//

Det spares der det spares kan allerede. En døgnåpen barnehage vil kreve god personaldekning også på kveldstid for at man skal kunne opprettholde en god kvalitet.

RUNE HOLMEDAL, VIRKSOMHETSLEDER I HEIA BARNEHAGE PÅ NESODDEN

//

Et døgnåpent samfunn handler mest om at vi nærmest blir dopa ned til å la være å planlegge livene våre. Det er veldig få som innen en klassisk Kiwi-åpningstid fra syv til elleve ikke klarer å handle brunosten de trenger.

RUNE HOLMEDAL, VIRKSOMHETSLEDER I HEIA BARNEHAGE PÅ NESODDEN

→ for at familiene skal få kabalen til å gå opp når mor og far skal jobbe midt på natta? Allerede har flere barnehager i Norge utvidet åpningstidene. Ifølge Utdanningsdirektoratet finnes det foreløpig kun seks av dem, som har åpent over 12 timer. Oppholdstiden er likevel begrenset til ti timer eller mindre, for de rundt 400 barna som går i slike barnehager. Og vi skal ikke lenger enn til Sverige for å se at regjeringen har satt av midler til å bedre barnehagetilbudet på kvelds- og nattetid, slik at foreldre som jobber skift får mulighet til å sende barna i barnehagen døgnet rundt.

Rune Holmedal er virksomhetsleder i Heia barnehage på Nesodden. Han mener trenden er uheldig.

– Et døgnåpent samfunn handler mest om at vi nærmest blir dopa ned til å la være å planlegge livene våre. Det er veldig få som innen en klassisk Kiwi-åpningstid fra syv til elleve ikke klarer å handle brunosten de trenger. Det skapes et slags kunstig behov, basert på kapitalisme og økonomiske krefter, ikke hva som er individets behov. Hovedårsaken til stadig økt tilgjengelighet og lengre åpningstider er jo ikke omtanke for meg som person, men et ønske om økt profitt, sier Holmedal.

Han tror ikke det vil tvinge seg fram utvidede åpningstider i de of-

fentlige barnehagene med det første. Likevel skjønner han at behovet allerede finnes hos noen foreldre.

– Foreldre som jobber i turnus eller er aleneforeldre har behov for mer fleksibilitet i barnehagene. Det kommer vi ikke unna, sier Holmedal.

Ikke bra for barna

Hans bekymring for utvidede åpningstider i barnehagen er at det vil kreve flere ansatte, som igjen gir høyere utgifter.

– Det spares der det spares kan allerede. En døgnåpen barnehage vil kreve god personaldekning også på kveldstid for at man skal kunne opprettholde en god kvalitet. Lønn er den største utgiftsposten også i barnehagene, og økonomien i kommunene er allerede anstrengt. Dersom det skal satses på utvidede åpningstider, og maksprisen for oppholdsbetaling opprettholdes, må dette gå utover andre områder, noe som ikke nødvendigvis er til barnets beste. Han mener et mer uforutsigbart miljø, hvor barna må forholde seg til enda flere ansatte, vil skape mindre forutsigbarhet og trygghet for barna. Dessuten viser jo forskning at turnusarbeid og nattarbeid har en negativ effekt på helsen, både psykisk og fysisk. Selv om dette er noe nyansert, mener jeg hovedtrekkene er at det døgnåpne samfunnet er negativt, sier Holmedal. →

Åpningstidenes historie

1970-tallet

På denne tiden sto ansatteperspektivet sterkt, og det sentrale spørsmålet var om butikkene skulle ha stengt på lørdager.

1980-tallet

Trenden begynte å endre seg, fordi kvinnene i større grad ble en del av arbeidslivet. Willoch-regjeringen ønsket å øke tilgjengeligheten til butikkene, og utvide åpningstidene som da var klokka 17 på hverdager og 13 på lørdager. I 1985 kom en ny lov som fastslo at kommunene ikke kunne påby stengning før klokka 20 på hverdager og klokka 18 på dager før søndag og helligdager. Kiosker og bensinstasjoner fikk unntak.

1990-tallet

Debatten om søndagsåpne butikker ble satt i gang for fullt. 20. juni 1991 ble det lov for butikker på typiske turiststeder å holde åpent på søndager. I 1997 la daværende barne- og familieminister Sylvia Brustad fram forslag om at alle utsalgsteder under 100 kvadratmeter (150 kvadratmeter for bensinstasjoner) fikk holde åpent på søndager. Småbutikkene fikk navnet «Brustad-bu».

2000-tallet

I 2003 ble åpningstidsloven opphevet, og alle begrensninger på hvor lenge butikkene kan ha åpent på hverdager og lørdager ble fjernet. Men søndager har fortsatt noen begrensninger. På denne tiden ble Norge plassert blant gruppen av land med liberale åpningstider – men ikke de mest liberale.

2014

Debatten om søndagsåpne butikker er mer aktuell enn på lenge. Solberg-regjeringen skriver i sin regjeringserklæring at den vil «tillate butikker å holde søndagsåpent». Dette gjelder alle typer butikker.

Kilde: Sifo/Aftenposten/regjeringen.no/Wikipedia

//

Med mobil og e-post kan mange jobbe utenom normalarbeids- tiden. Dette er med på å bidra til det døgnåpne samfunnet.

HEIDI NICOLAISEN, ARBEIDSLIVSFORSKER

Skylder på teknologien

Arbeidslivsforsker Heidi Nicolai- sen har fulgt utviklingen av «åp- ningen» av samfunnet i flere år, fra varehandelen begynte å få lengre åpningstider på 80-tallet.

– Det hang mye sammen med at flere og flere kvinner gikk inn i arbeidslivet, slik at det ble vanske- ligere for husholdningen å få varer og tjenester innen åpningstidene, sier Nicolaisen.

Hun mener teknologien har noe av skylden for at debatten om ar- beidstiden i ulike bransjer blir mer og mer aktuell.

– Med mobil og e-post kan mange jobbe utenom normalarbeidstiden. Dette er med på å bidra til det døg- nåpne samfunnet. Ofte svares det på mailer på kvelden, noe som viser at skillet mellom arbeidsdag og fritid er i ferd med å viskes mer ut, sier Nicolaisen og legger til at nor- ske arbeidstakere i større grad enn arbeidstakere i de fleste andre land bruker mobil e-post på fritiden. Og det gjelder flere menn enn kvinner.

Hun mener årsaken er at vi har god tilgang på teknologi i Norge. I tillegg til at vi er et høytillitssam- funn, noe som gjør at ledere og ansatte har lave barrierer for å kon- takte hverandre – også på fritiden.

– Så er spørsmålet om dette er bra eller dårlig. Noen vil peke på at det er bra å kunne hente i barnehagen, for så å ta en arbeidsøkt igjen på

kvelden. Så er det noen som lurer på om det er usunt at man aldri har helt fri. Jeg tror det er sunt å være «av» jobben av og til.

Forventninger skaper press

Det er ifølge Nicolaisen om lag 2/3 av befolkningen som jobber nor- malarbeidsdag. Det vil si at de har sin arbeidstid mellom klokken 06- 18, fra mandag til fredag. Antallet har ligget stabilt en god stund, men forventningene om å få tak i varer og tjenester har endret seg.

– Jeg tror ikke regulering av arbeidstid slippes helt løs. Det er verken arbeidstaker, arbeidsgiver eller myndighetene glad i. Men forbrukerhensynet vil nok veie tyngre – og er der allerede. Jeg tror det er mange som ikke forstår hvorfor vi ikke kan få tak i varer og tjenester når som helst på døgnet, så det ligger et press der. Utviklin- gen vil nok presse seg fram mellom forbrukerinteresser, arbeidstaker- interesser og arbeidsgivers behov, sier Nicolaisen.

Kan vi om noen år se for oss at søndagsturen blir byttet ut med søndagshandel?

– Hehe ... det er vanskelig å tenke seg. Mange vil nok sannsynligvis ønske å shoppe på søndager, men jeg vet ikke om det er de samme folkene som går i marka. Så at shop- ping blir en fast søndagsaktivitet for folk flest, det tror jeg ikke. ←

Bot for å selge matvarer

Vi skal ikke lenger tilbake enn til 80-tallet for å se at søndagshande- len var strengt forbudt. Det fikk for- retningsmann og politiker Henning Holstad kjenne på kroppen. Da han ledet flere bensinstasjoner og stor- kiosker, fikk han en bot på 20 000 kroner, subsidiært 20 dagers feng- sel, fordi han solgte dagligvarer i helgene. Det fikk han til å starte «Folkeaksjonen for melk og brød», som jobbet for en liberalisering av reguleringene i dagligvarebransjen.

Første søndagsavis

Søndagsavisen var forbudt i Norge fra 1919 til 1985. Den første søndagsavisen var Søndag Søndag. Den ble lagt ned i 2006, etter en konkurs.

Rammer 1000 medlemmer

Dersom regjeringen gjør endringer i åpningstidene, og tillater salg også på søndager, vil over 1000 Lederne- medlemmer fra dagligvarebransjen bli berørt.



//

Jeg tror ikke regulering av arbeidstid slippes helt løs. Det er verken arbeidstaker, arbeidsgiver eller myndighetene glad i.

HEIDI NICOLAISEN, ARBEIDSLIVSFORSKER

Ikke tema i Danmark og Sverige

SIDEN 1972 HAR BUTIKKENE I SVERIGE HATT ÅPENT NÅR DE VIL. – DET HANDLER OM Å EIE DIN EGEN TID, SIER SAGA FORSMARK I SVENSKLE LEDERNE.

Debatten om søndagsåpne butikker finnes ikke hos «söta bror». Der har butikkene fått gjøre som de vil i flere år. Saga Forsmark i svenske Ledarna mener fleksible arbeidstider gir muligheter til å være herre over sin egen tid.

– Vi er alle forskjellige, og det handler om å finne en arbeids-situasjon som passer for deg. Det er stort sett serviceyrker, butikker og kafeer som har åpent hele uka, men vi ser også at flere entreprenørselskap tilpasser jobben individuelt. De ansatte jobber når de har mest energi, og kan komme og gå når de vil. Enten det er på dagen eller kvelden. Desto mer tid du har tilgjengelig, desto større muligheter har du til å styre over din egen tid, sier Forsmark.

I Danmark er det heller ikke uvanlig at butikkene er åpne på søndager. Men selv om det har gitt mer fleksibilitet for de ansatte, er det ikke nødvendigvis et lønnsomt valg, skal vi tro ledelsesrådgiver Michael Uhrenholt i danske Lederne.

– Selv om det er flere som holder åpent hver dag, øker ikke nødvendigvis omsetningen, men du får spredt handlingen over flere dager, sier Uhrenholt.

//
Selv om det er flere som holder åpent hver dag, øker ikke nødvendigvis omsetningen, men du får spredt handlingen over flere dager.
Michael Uhrenholt

Hans subjektive vurderinger når han snakker med Lederne-medlemmer i detaljhandelen, er at den utvidede åpningstiden utfordrer kvaliteten og servicen i butikkene.

– Han som før var ekspert og på jobb 37 timer i uken, er ikke tilgjengelig hele tiden. Du risikerer at spesialisten du trenger har dratt hjem når du kommer i butikken 19.30 på en fredag.

Selv om flere butikker holder åpent alle dager, og langt utover kvelden, tror Uhrenholt likevel det vil gå litt tid før danskene kan handle og jobbe når som helst på døgnet.

– Jeg tror ikke vi blir som USA, hvor mye er åpent hele tiden. Befolkningstettheten setter en stopper for det. Men at tidene er noe utvidet synes jeg er positivt, så lenge arbeidsgiver sørger for gode arbeidsvilkår. ←



Michael Uhrenholt i danske Lederne og Saga Forsmark i svenske Ledarna er godt vant med søndagsåpne butikker, og har både positive og utfordrende erfaringer med det.

Forbrukerne må avgjøre

Tidligere forbruker- og administrasjonsminister Astrid Gjertsen (86) stod i bresjen for lengre åpningstider i butikkene på 80-tallet.

– Åpningsloven var en revolusjon som har skapt en fantastisk utvikling. Det er ingen politiske partier som foreløpig har forsøkt å reversere den, ennå så mye skrik og spetakkel det var fra LO og Arbeiderpartiet da den ble

vedtatt, forteller Gjertsen. Hun har aldri vært for et døgnåpent samfunn, men søndagsåpne butikker tror hun vi vil se mer av.

– Avgjørelsen om hvor lenge butikkene skal være åpne må overlates til aktørene selv. Hvis forbrukerne og forretningsdriverne mener det er et behov, må de ta avgjørelsen. Men åpningstidene må holdes utenfor kirketiden.



Astrid Gjertsen utenfor en nærbutikk i Oslo i 1984, etter at den gamle lukkeloven ble avløst og butikkene fikk lengre åpningstider. (Foto: Scanpix)

– Kan leve uten smør på søndager

Er det riktig å bruke arbeidskraften på søndagsåpne butikker, når vi allerede har mangel på arbeidskraft?

Det undrer forbundsleder Jan Olav Brekke i Lederne. Han opplever at debatten om søndagsåpne butikker og et samfunn som beveger seg mot at alt er tilgjengelig til enhver tid har blitt mer og mer aktualisert de siste årene.

– Debatten har dukket opp fra tid til annen, men med en regjering som har flagget at de ønsker å gjøre noe med åpningstidene, er den kanskje mer aktuell enn noen gang, sier Brekke.

Han mener arbeidskraften kan brukes på en mer fornuftig måte enn at butikker skal være åpne langt utover kvelden.

– Det er mange som vil bli berørt av en utvidet åpningstid. Skal man benytte arbeidskraften en ekstra dag i uka, må det også gjøres noe med støttefunksjoner som blant annet utvidet åpningstider i barnehagen. Vi mener det bør gjøres noe med lovverket slik at fleksibiliteten i arbeidslivet kan bli bedre, før man satser på at samfunnet skal ta i bruk den siste dagen i uka. Vi har tro på at vi kan leve uten tilgangen til melk og smør på søndager, sier Brekke. ←





Kostnadsdiskusjon på ville veier

Samfunnsaktører som Jens Ulltveit-Moe fokuserer jevnlig på kostnadsveksten innen olje- og gassbransjen, og peker på de ansattes arbeidstids- og lønnsordninger. De avslører manglende kunnskaper, og nevner ikke at de selv har tatt den største biten av fatet.

av PER HELGE ØDEGÅRD, HELTIDSTILLITSVALGT FOR LEDERNE I STATOIL illustrasjon BERIT SØMME

Jens Ulltveit-Moe har i en årrekke hatt store inntekter fra oljebransjen gjennom høye priser og ikke minst ved utsalget av livbåtvirksomheten. Det samme har andre leverandører på riggmarkedet gjort. Det er leverandørkostnadene, ikke lønnskostnadene, som er hovedårsaken til den dårlige lønnsomheten i petroleumsbransjen i dag.

Det er derfor på tide at leverandørene ser seg selv i speilet. For det er ikke arbeidstakerne som har ansvaret for festen der blant andre Ulltveit-Moe har skummet fløten. Han har skodd seg på oljeselskapene, er nå i bakrus og skylder på alle andre enn seg selv.

Tittelen Dagens Næringsliv hadde i et intervju med Ulltveit-Moe tidligere i våres var som følger: «Statoil er som et stort fat der fagforeningene har forsynt seg». Videre uttalte han:

«De (red. Statoil-ansatte) har enormt bra lønn – for å jobbe 17 uker i året. Det er fordeler som er helt urimelige i forhold til fastlandsarbeidere, og det har de kunnet få fordi profitten i olje har vært så høy».

Dette er fakta

Det blir feil å si at man kun jobber 17 uker i året. Et årsverk på sokelen er det samme som for skiftarbeid i industrien på land. En sokelarbeiders arbeidsdag er ikke på 7,5 timer, men 12 timer. I tillegg er de ansatte nødt til å bo og tilbringe

resten av døgnet på installasjonene mens de er i arbeid. Offshorelønn består av grunnlønn pluss et offshoret tillegg på 47 prosent. Per 1. januar 2012 var grunnlønnen i snitt på 390 000 kroner. I tillegg kommer sokkelkompensasjonen på 47 prosent og kompensasjon for arbeid på natt, helg og helligdager på i gjennomsnitt 33 000 kroner. Samlet gjennomsnittslønn, inkludert tilleggene, blir da 618 060 kroner. 2/4-ordningen (to uker på jobb, fire uker av) gir totalt 1460 arbeidstimer i løpet av ett år. De manglende timene på et «normalarbeidsår» betaler arbeidstakerne med et lønns- og pensjonsnedtrekk på 7,71 prosent. De faktiske forhold er også slik, at de fremforhandlede lønns- og arbeidsvilkårene for ansatte på sokkel, kontra landindustri, har vært bortimot lik de siste ti årene (48 og 49 prosent). Derfor er ytringene til Ulltveit-Moe en fullstendig avsporing av debatten.

Scorer billige poeng

Jeg er sikker på at Ulltveit-Moe sier som han gjør for å provosere og score billige poeng, for med stor sannsynlighet vet han at det han sier ikke stemmer. For å tjene mer må den enkelte jobbe overtid her som på land. Oljeselskapene er ikke noen uuttømmelig kilde til penger, som noen aktører tror. Leverandør- og riggkostnadene har skutt i været de siste ti årene. I tillegg har myndighetene økt skatteprosenten. Dette er som nevnt

hovedårsaken til at kostnadene har gått i været, ikke lønnskostnadene eller 2/4-ordningen.

Det som nå skjer i oljebransjen er på mange måter det som har skjedd i flybransjen. Produsenter og tjenesteleverandører til flyselskapene kan vise til god lønnsomhet, mens flyselskapene, som er kjernen på en flyplass, går med store underskudd. Det sier seg selv at den utviklingen ikke er bærekraftig.

Effektiviteten kveles

Andre vesentlige årsaker til kostnadsøkningen er innføringen av dyre styringssystemer for blant annet adferds- og prestasjonsstyring, med påfølgende karaktergivning. Det er nå innført så mange byråkratiske systemer som alle skal administreres, at effektiviteten kveles.

En vesentlig årsak til at Norge har vært ledende på en rekke samfunnsområder er samspillet mellom partene i arbeidslivet. Innovasjon, tillit og samarbeid mellom alle ledd har vært med på å finne gode og kreative løsninger som effektiviserer og holder kostnadsnivået nede.

Men trepartssamarbeidet er nå kraftig forringet i oljeindustrien. Nå blir det stort sett innført kostnadskutt med hjelp av styringsrett, og mange av tiltakene vil gi økte kostnader senere. Eksempelvis skyves helt nødvendig vedlikehold fram, noe som på sikt vil redusere sikkerhetsnivået. Det er på tide at vi finner tilbake til den tillitskapende samarbeidsånden. ←



Heltidstillitsvalgt for Lederne i Statoil



Dette er saken

↓
Helge Lund har varslet at Statoil skal kutte 209 årsverk i Norge, og overfører arbeidsoppgavene til tre eksterne selskaper. Dette omfatter IT, eiendomsdrift og finans.

↓
Omstillingen er et grep for å få opp lønnsomheten i selskapet.



//
Oljeselskapene er ikke noen uuttømmelig kilde til penger, som noen aktører tror.

Er det sikkert å være oljearbeider?

DAGENS SIKKERHETSOPPLÆRING FOR DE ANSATTE PÅ NORSK SOKKEL ER GOD NOK, MENER NORSK OLJE OG GASS. DET FÅR TILLITSVALGT I STATOIL TIL Å REAGERE.

tekst LISE TØNSBERG VANGERUD

Terje Herland,
tillitsvalgt for Lederne
i Statoil



1

Hvordan kan det garanteres at sikkerhetsnivået på norsk sokkel er god nok?

2

Er sikkerhetsopplæringen tilstrekkelig?

3

Hvordan påvirker sikkerheten arbeids-situasjonen for ansatte på sokkelen?

4

Hva vil innføring av EUs nye HMS-direktiv ha å si for ansatte på norske oljeinstallasjoner?



Knut Thorvaldsen,
direktør for HMS og Drift
i Norsk olje og gass

NORSKE MYNDIGHETER har satt som mål at Norsk petroleumsvirksomhet skal være verdensledende innen HMS. Dette er noe industrien etterstreber. Industrien er enige om at et høyt HMS-nivå bidrar til å øke verdiskapingen på sokkelen. Vi skal likevel aldri lene oss tilbake og si at sikkerhetsnivået er godt nok, men snarere ha et kontinuerlig fokus på forbedring.

Det er Norsk olje og gass sitt ansvar å kvalitetssikre at vi har ordninger som ivaretar sikkerhetsopplæringen, samtidig som ordningene må være kostnadseffektive. Vi mener at dagens sikkerhetsopplæring er godt ivaretatt.

Alle som jobber offshore skal, og kan i dag, føle seg trygge på arbeidsplassen sin. At sikkerheten er ivaretatt, er en forutsetning for at man skal kunne jobbe trygt og effektivt offshore. Sikkerhetsarbeid er alltid et pågående arbeid, og olje og gassindustrien jobber kontinuerlig med å styrke sikkerheten ytterligere.

Dette direktivet blir nå implementert i de ulike EU-landene, men siden norske myndigheter har ansett dette som ikke EØS-relevant, har ikke direktivet noen direkte virkning for Norge.

Bekymret for vekst- og attføringsbedriftene

Det er uansvarlig at en offentlig etat som allerede har problemer med å løse sine primæroppgaver skal påta seg ansvar for mennesker i en sårbar situasjon.

av JAN OLAV BREKKE, FORBUNDSLEDER I LEDERNE foto NTB/SCANPIX

Arbeidstakerorganisasjonene Lederne og Forbundet for Ledelse og teknikk (FLT) er de to forbundene som organiserer flest i vekst- og attføringsbransjen. Vi har i lengre tid samarbeidet i forbindelse med sentrale politiske områder, uavhengig av regjeringens politiske farge.

I forbindelse med den delen av Brofoss-utvalget som omhandler NAVs rolle i arbeidsmarkedspolitikken, oppfatter organisasjonene at man over lang tid har bygd opp en skjermet sektor med betydelig kompetanse. Dette er det svært viktig å beholde også i tiden fremover.

Trues av anbud

Men Lederne og FLT har i lengre tid vært bekymret for vilkårene for bransjen. Stadig endrede rammebetingelser for finansiering og usikkerhet rundt langsiktig planlegging, på grunn av nye signaler fra departementet og direktoratet om fremtidig tiltaksstruktur, gir grunn til bekymring.

Det samme gjelder bruk av anbud. Økt bruk av anbud med fokus på pris kan føre til dårligere kvalitet på tjenester som er rettet mot mennesker med store utfordringer i livet. Når den nye regjeringen nå legger til side Stortingsmelding 26 (2012-2013) «Flere i arbeid», ska-



// **Det må fortsatt brukes store ressurser for at NAV skal nærme seg det som var den politiske intensjonen med reformen.**

per det en enda større usikkerhet om vekst- og attføringsbedriftenes framtid og virke.

Vi er av den klare oppfatning at personer med sammensatte behov, det være blant annet rusproblematikk eller tunge psykiske lidelser som schizofreni, vanskelig kan la seg forene med anbudsbaserte tjenester.

Rasering av kompetanse

NAV-reformen økte forvaltningsoppgavene i Arbeids- og velferds-

etaten betraktelig. Rapporter, revisjoner og forskning tyder på at dette arbeidet på langt nær er ferdig. Det må fortsatt brukes store ressurser for at NAV skal nærme seg det som var den politiske intensjonen med reformen. Lederne og FLT vil derfor på det sterkeste advare mot å tildele NAV økte oppgaver på nåværende tidspunkt. Vi er også sterkt tvilende til at NAV har eller vil få kompetanse på dette området som kan forsvare en rasering av den kompetansen som er bygd opp i skjermet sektor.

Vekst- og attføringsbedriftene har i de senere år gjennom flere prosjekter, blant annet IPS (individual placement and support), vist at de har en meget god kompetanse på tverrfaglig samhandling. Det har vært et godt samarbeid mellom NAV, vekst- og attføringsbedriftene og næringslivet. Det finnes utallige eksempler på at dette er nøkkelen til suksess og at partene klarer å tilbakeføre de tiltaksansatte til ordinært arbeidsliv. Spesielt gruppen med psykiske lidelser er avhengige av trygge og stabile rammer. Lederne og FLT mener det derfor er problematisk at en offentlig etat som allerede har store problemer med å utføre primæroppgavene skal påta seg et nytt stort ansvar for mennesker i en ytterst sårbar situasjon. ←



Jan Olav Brekke

Forbundsleder i Lederne.



Alltid beredt

Med telefonen nærmest som en del av kroppen, har han vært tilgjengelig for Lederne-medlemmene døgnet rundt, 365 dager i året.

*Men til sommeren er det slutt. Etter 28 år trer områdeleder **Gudmund Gulbrandsen** inn i pensjonistenes rekker.*

tekst INGER LISE WELHAVEN foto SIV DOLMEN

//

I gamle dager gikk lederen rundt med grå frakk og så på alle andre ovenfra og ned. I dag nytter ikke det. Du må ha de ansatte med deg og du må være en habil psykolog.

Ulastelig antrukket i himmelblå v-genser over lys skjorte tar Gulbrandsen imot oss i Ledernes nye lokaler i Storgata. Det er årets første skikkelige vårdag i hovedstaden og sollyset flommer inn gjennom store vindusflater. På vei inn til møterommet roser han interiørarkitektens spreke farger og smarte løsninger, og er tydelig både stolt og fornøyd med Ledernes nye hovedkontor.

Hvordan blir livet uten telefoner til alle døgnets tider?

– Ja, si det, du. Det kan bli et problem. Det blir i alle fall en overgang. Jobben har vært veldig mye av livet mitt. Det har blitt voldsomt mye reising og jeg har vært mye borte. Hun hjemme vil nok gjerne at vi skal ha litt mer tid sammen i årene som kommer.

Gulbrandsen humrer og virker ikke særlig bekymret for pensjonisttilværelsen. Ikke for så mye annet heller. I det hele tatt er han kjent for sin positive holdning til alt og alle. Serviceinnstilt som få, med usedvanlig høy arbeidskapasitet og en energi som selv ungdommen kan misunne ham. Faktum er imidlertid at Gulbrandsen med sine 70 år er hos Lederne på overtid. Ifølge boka skulle han gått av for åtte år siden. Riktignok

har han trappet ned til det som på papiret er to dager i uken, men ryktene indikerer at den stillingsbroken har et godt slingsringsmonn – i Ledernes favør.

Dag og natt

– Jeg har jobbet her i 28 år, og ikke to dager har vært like. Det er nye utfordringer hver dag. Ikke noen åtte til fire-jobb, for ting skjer både dag og natt. Mange av medlemmene befinner seg jo offshore. De følger ikke alltid vanlig døgnrytme, og jeg har vært opptatt av å være tilgjengelig uansett. Telefonen er alltid med, også på ferier. Og det har jeg trivdes med, understreker han.

Den blivende pensjonisten ble ansatt i 1986 som organisasjonssekretær i Norges Arbeidslederforbund, som senere byttet navn til Lederne. Forholdet til organisasjonen strekker seg imidlertid tilbake til innmeldingen i 1979, da han jobbet som vedlikeholdsleder i Norske Skog på Soknabruket. På landsmøtet i 1985 ble han valgt inn i representantskapet, før han året etter takket ja til jobben i Lederne. Det har han aldri angret på. Som en konsekvens av at stillingen er politisk nøytral trakk han seg fra både skolestyret og kommunistyret i hjemkommunen Ringerike, hvor han fortsatt bor. →

//
At vi valgte å gå ut på norsk sokkel, og at vi også har gått mer inn i det offentlige, har gjort Lederne til en mye større og tyngre organisasjon.

→ **Ut i Nordsjøen**

Mye har skjedd siden Gulbrandsen meldte seg inn i organisasjonen han snart forlater. Spesielt mener han beslutningen om å ta skrittet ut i Nordsjøen har vært viktig for utviklingen.

– At vi valgte å gå ut på norsk sokkel, og at vi også har gått mer inn i det offentlige, har gjort Lederne til en mye større og tyngre organisasjon, mener han.

Også for medlemmene i organisasjonen er det store forandringer sammenlignet med 80-tallet.

– Det er en markant forskjell på det å være leder i dag i forhold til for 30 år siden. I gamle dager gikk lederen rundt med grå frakk og så på alle andre ovenfra og ned. I dag nytter ikke det. Du må ha de ansatte med deg og du må være en habil psykolog. Hverdagen er på mange måter mye tøffere. Du har flere oppgaver, flere under deg og det er stadig innskrenkninger og omorganiseringer som skal takles. Derfor er det så viktig at de som er tekniske funksjonærer eller skal inn i lederfunksjoner lærer seg faget ledelse.

I 2009 ble Gulbrandsen æresmedlem i Lederne. Mange hadde mye pent å si i sakens anledning, og egentlig syntes han det ble litt for mye skryt. Begrunnelsen for utnevnelsen var blant annet at han har hatt flere tillitsverv og ikke minst vært svært tilgjengelig for medlemmene. Selv mener han at han bare har gjort jobben sin.

På feil fly

Den spreke 70-åringen har vært en stor ressurs for Lederne. Han hus-



ker visstnok hele teksten og hvert komma i Ledernes Forsikringsvilkår, avtaler og lover, og medlemsregisteret kan han på rams. Nå melker organisasjonen den erfarne lederen for alt han kan og vet, og selv er han ivrig pådriver for å viderebringe den kunnskapen han besitter.

– Jeg har vært heldig. Helsa er god. Løping opp trapper og mellom flyavganger har holdt meg i form. Egentlig har jeg vært frisk og rask hele veien, forteller han.

I en bisetning kommer det fram at han likevel har opplevd sykdom, blant annet to tilfeller av kreft.

– Men det er mange år siden og over og vekk nå. Dessuten var jeg ikke noe særlig sykmeldt, jeg hadde hjemmekontor både på sykehuset og hjemme, skynder han seg å legge til.

Historien om den gang Gulbrandsen bedrev saksbehandling per telefon under dyna, svært lavmælt for å unngå legens vrede, har kommet mange for øre. Færre har kanskje hørt om den gang reisevirksomheten ble så stor at det gikk

helt i ball for områdelederen.

– Jeg hastet på flyet for et møte i Bergen. Da jeg landet ringte jeg for å høre hvor vi skulle møtes. – Er du i Bergen? spurte de. Vi er i Langesund! Så var det bare å snu i døra og bli med flyet tilbake igjen til Oslo, kaste seg inn i bilen og kjøre så fort som mulig til Langesund. Litt for fort, faktisk. Ja, ja. Noen fartsbøter har det dessverre blitt.

Nå skal han roe ned tempo litt. Tiden han får til rådighet skal verken fylles med jogging på tredemølle, eller seniortrim, men brukes på tre sønner og like mange barnebarn, og ikke minst samvær med ektefelle Liv. Gjerne på fotturer eller i skibakken hvor han for et par vintre siden ble kjørt rett ned av det han beskriver som en liten knert. Det endte med benbrudd, operasjon og en stålforsterket legg innhyllet i gips.

– Stålbolten sitter der ennå. Det anser jeg som en fordel. Det skal mer enn en liten knert til for å brekke benet på meg neste gang. ←

Etter 28 år i Lederne takker 70-åringen Gudmund Gulbrandsen for seg. Nå skal telefonen få ligge mer i ro, og han skal bruke mer tid med de han har vært mye borte fra de siste årene.

Er du Helt Sjef?

ONSDAG 23. APRIL GIKK STARTSKUDET FOR EN NY RUNDE AV ARBEIDSLIVS- OG INSPIRASJONSPRISEN HELT SJEF. OG I JUNI KÅRES VINNEREN.

tekst *LENE LJØDAL* foto *JETON KACANIKU*

Med over 400 nominerte ungdommer og mange presseoppslag, var fjorårets Helt Sjef-konkurranse en suksess. Og initiativtakerne håper på like mange gode bidrag i år.

– Vi gleder oss masse til en ny runde med Helt Sjef. Det er inspirerende for oss som fagorganisasjon å se at det finnes så mange gode lederemner der ute, sier Jan Olav Brekke, forbundsleder i Lederne.

Det er Lederne, McDonald's og magasinet Spirit som står bak prisen.

Tyngde og pågangsmot

Vinneren av Helt Sjef skal kåres hos Lederne i Oslo 17. juni, hvor blant andre arbeidsminister Robert Eriksson skal innlede og delta i en paneldebatt. Det er heller ikke hvem som helst de nominerte må overbevise om at de er prisen verdig. Årets jury består blant andre av juryleder og tidligere NHO-president Leif Frode Onarheim, paralympicsutøver Birgit Skarstein, Moods of Norway-gründer Simen Staalnacke og ledercoach Alf Inge Stiansen.

– Årets jury har en blanding av faglig tyngde, ungdommelig pågangsmot og skaperkraft. Vi er veldig stolte over at så flinke folk ønsker å bidra i Helt Sjef, sier Margaret Brusletto, personal- og kommunikasjonsdirektør i McDonald's Norge AS.

Jakten fortsetter

I år som i fjor er juryen og initiativtakerne på utkikk etter yrkesaktive personer under 30 år, som er inspirerende og initiativrike lederemner. Du kan melde på deg selv eller noen du kjenner på www.fb.com/heltsjef

– Fokuset er på «vanlig» ungdom, ikke eliten. Man trenger ikke mastergrad, dress og slips for å vinne. Det holder å ha guts og vise initiativ, sier Christina Fraas i Spirit.

Vinneren av Helt Sjef får 10 000 kroner til satsing på egen karriere, en inspirasjonsreise, samt et års samarbeid og trening med ledercoach Alf Inge Stiansen i Leading Edge. ←



Landsbybaker vant i fjor

Bakegründer Kim Aleksander Larsen Røbergshagen (24) fra Dokka gikk til topps i fjorårets utgave av Helt Sjef.

24-åringen fikk prisen på Lederne-konferansen i Oslo etter å ha gått til topps blant nesten 400 andre ungdommer. Siden kåringen har «Landsbybakeren» hatt månedlige sesjoner med ledercoach Alf Inge Stiansen.

– Sesjonene gir meg inspirasjon og motivasjon til å fortsette å jobbe hardt, og jeg merker at jeg stadig får mer kontroll over rollen som leder. Jeg klarer å sette tydeligere mål, og har lært mye om å sette ting i riktig perspektiv, sier Røbergshagen.

I tillegg til coaching vant Kim 10 000 kroner og en inspirasjonstur til Stockholm. I den svenske hovedstaden fikk han med seg et kurs i verdibasert lederskap hos Ledernes søsterorganisasjon, Ledarna. «Landsbybakeren» rakk også å besøke Aryzta, en av verdens største produsenter av fryste bakevarer.

– Jeg vil gjerne starte flere utsalgssteder for Landsbybakeren og Bua Poteter. Også drømmer jeg om å lage mitt eget brød, hvor inntektene går til å hjelpe andre gründere i kommunen. Jeg tror mange setter pris på litt ekstra hjelp i startfasen, sier han.

Tjener mer enn snittet

MEDLEMMER AV LEDERNE HADDE I GJENNOMSNIITT EN LØNNSUTVIKLING PÅ 5,5 PROSENT I FJØR. DET ER HØYERE ENN RESTEN AV LANDET.

tekst LISE TØNSBERG VANGERUD Illustrasjon MARI GRAFSRØNNINGEN

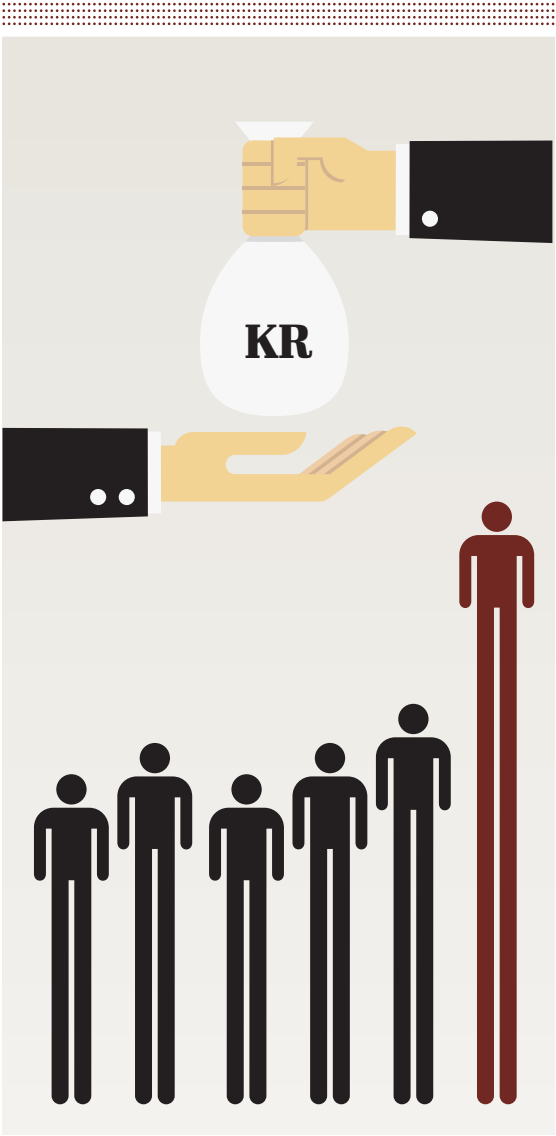
Dermed er trenden fra i fjor og forfjor snudd, hvor lønnsutviklingen blant Lederne-medlemmer var dårligere enn nasjonalt.

– Dette kan nok også skyldes tilfeldige statistiske utslag, som det alltid vil være ved denne type utvalgsundersøkelser, men likevel er vi positivt overrasket over hvor godt samsvar det er mellom lønnstallene vi registrerer over år sammenliknet med den generelle lønnsutviklingen i Norge, sier Stein Stugu, rådgiver i De Facto.

For mens Lederne-medlemmer i snitt hadde en lønnsutvikling på 5,5 prosent i fjor, var snittet i Norge 3,9 prosent, ifølge TBU (Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene). Særlig Lederne-medlemmer innen handel hadde god utvikling, med en økning på 11 prosent. Dette er med på å rette opp den lave utviklingen fra 2011 til 2012, som kun var på 0,8 prosent. Også olje og gass har en bedre utvikling enn fra 2011 til 2012.

Kvinner vs menn

Stugu trekker fram en annen tydelig endring fra årets lønnsstatistikk fra Norsk Ledelsesbarometer. Nemlig forskjellen på lønn mellom menn og kvinner. Kvinners lønn målt som andel av menns lønn har endret seg fra 86 prosent i 2012 til 87,1 prosent i 2013.



– Dette er motsatt trend av statistikken på landsbasis. Statistikken fra TBU viser nemlig en økt avstand mellom kvinner og menns lønninger fra 2012 til 2013.

Som forventet

Kommunikasjonsleder Sverre Simen Hov i Lederne mener statistikken viser at lokal og individuell lønnsregulering hos medlemmene fungerer.

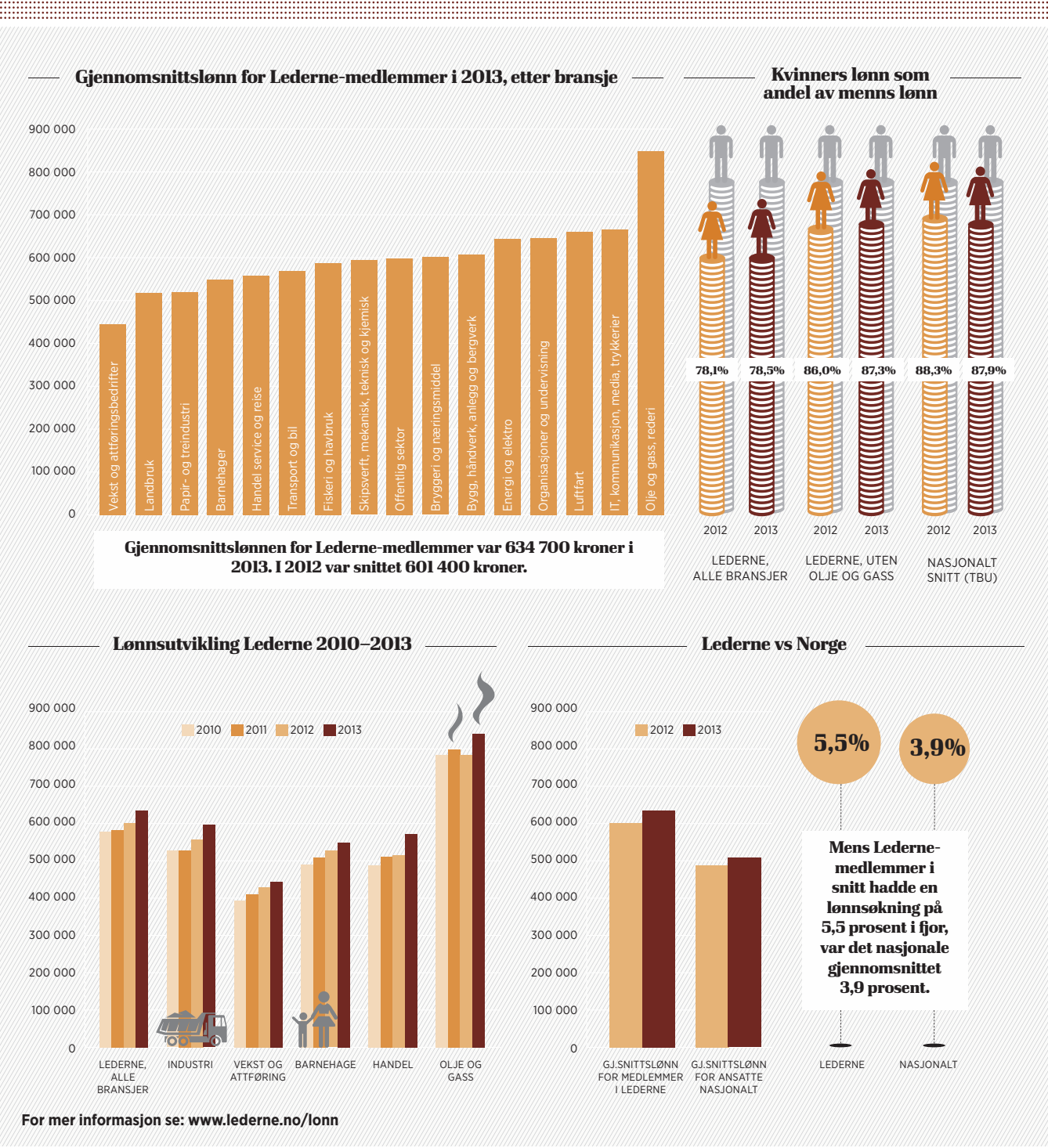
– De fleste av våre avtaler er rettet mot lokal eller individuell lønnsregulering, i stedet for sentrale lønnsreguleringer som er vanlig andre steder. Det er bra å se at lønn blir tatt på alvor lokalt, sier Hov.

Han tror også noe av trenden skyldes at medlemmene er flinke til å forhandle sin egen lønn, i tillegg til at de har god støtte fra rådgivere i Lederne.

– Resultatet fra statistikken er litt som forventet. Næringslivet generelt har gjort det bra de siste årene, og da er det forventet at det også påvirker lønnen til de ansatte som er omfattet av våre avtaler. Det er veldig positivt, sier Hov.

Lederne jobber hele tiden for å sikre rettferdig lønn for sine medlemmer. Med egne ansatte som jobber målbevisst med rådgivning til enkeltpersoner, og kurs om hvordan man skal forhandle lønn, skal rådgivningsdelen av medlemskapet styrkes videre fremover. ←

// De fleste av våre avtaler er rettet mot lokal eller individuell lønnsregulering, i stedet for sentrale lønnsreguleringer som er vanlig andre steder. Det er bra å se at lønn blir tatt på alvor lokalt. **Sverre Simen Hov**



DE SKJULTE BARNEHAGE- SJEFENE

Selv om Ebba Nytvedt og Marit Brekke er daglig ledere i Blindern barnestuer, er de sjeldent å finne på lekeplassen med barna.

tekst LISE TØNSBERG VANGERUD foto SIV DOLMEN

Rett ved Universitetet i Oslo, i fire verneverdige bygg, har 94 barn sin barnehagehverdag. Her er det 32 ansatte, fordelt på syv avdelinger. To av dem er Ebba Nytvedt og Marit Brekke. De har jobbet som daglig ledere i Blindern barnestuer i henholdsvis 25 år og 22 år. Som mange andre tenker du sikkert at de har hverdagen sin med barna som går her,

men da må du tro om igjen.

– Vi passer ikke barna. Vi er ledere av en mellomstor bedrift, og skal legge til rette for at mellomlederne her skal kunne lede både voksne og barn på en god måte. Vi gjør alt fra å skifte lyspærer til å ha ansvar for et budsjett på flere millioner kroner, forteller Brekke.

De er daglig ledere på lik linje med daglig ledere i hvilken som helst annen bedrift. Men trolig med flere oppgaver enn de fleste.

Her er ingen egne ledere for blant annet lønn, økonomi, HMS-arbeid og medarbeideroppfølging. Alt utføres av Nytvedt og Brekke.

– Det er nok mange som ikke tenker på vår rolle. Da vi ramset opp for styret vårt alle oppgavene vi gjør, fikk de hakeslepp. Så lenge barna har det bra, er det ikke så mange som tenker over det. Men for at barna skal ha det bra, kreves det gode ledere på toppen, sier Nytvedt. →

//
Vi passer ikke barna. Vi er ledere av en mellomstor bedrift, og skal legge til rette for at mellomlederne her skal kunne lede både voksne og barn på en god måte.

MARIT BREKKE, DAGLIG LEDER I BLINDERN BARNESTUER

//

Når vi møter folk i sosiale sammenhenger og sier at vi er daglig ledere i en barnehage, er ikke interessen der. Men om vi sier at vi styrer en middels stor bedrift med omsetning på 17 millioner kroner i året, er interessen en helt annen.

EBBA NYTVEDT, DAGLIG LEDER I BLINDERN BARNESTUER

Styrkes som ledere

For å utvikle seg selv som ledere, og høste erfaringer fra daglige ledere i samme bransje, har de startet gruppen LIF4E (Ledere i fokus for ever). Her møtes syv daglige ledere fra barnehager flere steder i landet to ganger i året. Seks av dem er medlemmer hos Lederne.

– Både Ebba og jeg har vært på NLP-kurs (Nevrolingvistisk Programmering) i regi av Lederne. Coachingverktøyene vi lærte der har gitt oss utrolig mye, og vi bruker de aktivt i samlingene vi har med de andre barnehagelederne, forteller Brekke.

I samlingene settes det personlige ledermål, og de coacher hverandre. Hvordan de har jobbet med målene presenteres på neste samling.

– Du kan ikke komme uten å ha forberedt deg, så her blir du nødt til å ta oppgaven alvorlig. Vi har hatt flere samlinger og blitt trygge på hverandre, derfor tør vi gå i dybden på ulike utfordringer. Vi blir styrket og utvikler oss som ledere, forteller de.

Og de merker forskjell i den daglige driften. Tiden som assistentene og de pedagogiske lederne tilbringer på kontoret deres, for råd og samtaler, blir kortere og kortere.

– Det er et godt tegn på at vi har klart å sette mellomlederne i stand til å ta vare på sin egen ledelse. De

kommuniserer seg imellom før de eventuelt kommer til oss.

Liten interesse

Utfordringen med barnehageledelse er, ifølge Nyttvedt og Brekke, at det ikke legges vekt på ledelsesfaget i førskoleutdanningen. Mange av jobbsøkerne til barnehager er omsorgsmennesker, mye mer enn ledere, mener de.

– Det er viktig å lære ledelse når man skal lede så mange mennesker. Ledelse er ledelse, og jeg tror ikke det er så stor forskjell fra bedrift til bedrift, sier Nyttvedt.

Likevel opplever de ikke at folk flest ser på daglig ledere i barnehagene på samme måte som daglig ledere i andre bedrifter. Både Nyttvedt og Brekke forteller om episoder hvor statusen blir satt på prøve.

– Når vi møter folk i sosiale sammenhenger og sier at vi er daglig ledere i en barnehage, er ikke interessen der. Men om vi sier at vi styrer en middels stor bedrift med omsetning på 17 millioner kroner i året, er interessen en helt annen, forteller Nyttvedt.

Med lang fartstid i bransjen, opplever de derfor ikke at statusen har endret seg særlig. Selv om lønnen til førskolelære har blitt hevet noe, og det har hjulpet å endre tittelen fra barnehagestyrer til daglig leder.

– En daglig leder i en hvilken som helst bedrift får ikke lønn etter en

bestemt lønnsstige. Så hvorfor skal vår lønn styres slik? Heldigvis har det blitt gjort noen endringer, sier Brekke og viser til forhandlingsprosessen om fastsettelse av lønns- og arbeidsbetingelser for daglige ledere som er organisert i Lederne. En avtale inngått mellom Private Barnehagers landsforbund og Lederne, som krever at det hvert år skal gjøres en individuell lønnsvurdering.

Shopper barnehageplasser

Men selv om det må jobbes videre med status for barnehageyrket, mener både Nyttvedt og Brekke at mye har blitt bedre på de årene de har vært i bransjen.

– Det har blitt mye mer proft, særlig på det pedagogiske planet. Ikke minst har man blitt klar over at dette er en profesjon. Før var det ikke uvanlig at de voksne satt og strikket og solet seg i bikini mens de var ute med barna. Slik er det jo ikke lenger. Det har blitt større fokus på å synliggjøre det pedagogiske, sier Nyttvedt.

Det har også blitt helt andre krav fra foreldrene, mener de. Som blant annet krav til økologisk mat og til å se det pedagogiske opplegget før de søker barnehageplass.

– I dag shopper foreldrene barnehager. Det er stor forskjell i hvilke krav de har. Men når de først har valgt oss, så stoler de på oss i hverdagen. ←



Blindern barnestuvers daglig ledere, Ebba Nyttvedt og Marit Brekke legger til rette for at barna har det fint i barnehagen, men er sjelden å se i klatrestativene med dem.



Lederne treffer 17 000 lesere

Lederne er organisasjonen Ledernes medlemsmagasin for 17 000 ledere og teknisk og merkantilt ansatte i 1200 norske bedrifter.

Lederne inspirerer, gir innsikt og utfordrer medlemmenes oppfatning av ledelse generelt og egen lederrolle spesielt. Gjennom undersøkelser, debatt og dueller tar Lederne temperaturen på norsk arbeidsliv. Magasinet skal også underholde leserne, som får en sniktitt på nyheter innen teknologi, bil og reise.

Lederne har fire utgivelser i året.

Vil du annonsere, eller vite mer om magasinet Lederne?

Kontakt: Kabate AS – Tlf: 67 90 41 42 / 958 22 804

etc.

Bil → Gadgets → Apps → Bøker → Overnatting → Reisemål → Trening



Fire toppløse favoritter

Hva er vel bedre enn en luftig biltur en varm sommerdag?
Her er cabrioletene du bør ønske deg i år.

tekst KNUT ARNE MARCUSSEN/AUTOFIL foto AUDI, BMW, CITROËN OG JAGUAR

Denne cabrioleten fra BMW 4-serie kan gjøre sommeren ekstra luftig for deg.



Citroën DS3 Cabriolet

Denne franske sjarmøren ble lansert i fjor. Inspirert av løsningen på den gamle 2CV Cabriolet, har også DS3 Cabriolet et tak du kan skyve bakover så langt du vil – helt til bakvinduet er nede. Samtidig blir selve rammene rundt vinduene stående fast. Dette er et av de rime-
ligste og smarteste cabroiletkjøpene du kan gjøre denne sommeren.

Pris fra: 234 000 kroner
Motor: R3, 1,2-liter
Hestekrefter og dreiemoment: 82 hk/118 Nm
0–100 km/t: 12,5 sekunder
Toppfart: 172 km/t



Audi A3 Cabriolet

Audi A3 i toppløs versjon er rykende fersk. Endelig har den også fått utseendet den fortjener. Her kan du velge blant et hav av modellvarianter, forhjulstrekk eller firehjulstrekk og selvfølgelig det aller siste innen moderne utstyr. Her er det beste når det gjelder både komfort og sikkerhet.

Pris fra: 373 100 kroner
Motor: R4, 1,4-liter
Hestekrefter og dreiemoment: 125 hk/200 Nm
0–100 km/t: 10,2 sekunder
Toppfart: 211 km/t



Jaguar F-Type

Dette er etterfølgeren til den legendariske E-Type. Den lekre toseteren viser seg å være et realt kattedyr som vet å frese fra seg når du utfordrer den. Her får du kjøreegenskaper og design i toppklasse. Ytelsene står ikke tilbake for noe, og du vil fryde deg når du naturligvis velger den lange veien hjem.

Pris fra: 1 099 900 kroner
Motor: R6, 3-liter
Hestekrefter og dreiemoment: 340 hk/450 Nm
0–100 km/t: 5,3 sekunder
Toppfart: 260 km/t



BMW 4-serie Cabriolet

Dette er BMWs konkurrent til Audi A5 Cabriolet. Splitter nye 4-serie Cabriolet er en av de vakreste åpne bilene du kan få kjøpt, og den er dessuten meget praktisk ettersom taket er av stål. Dermed blir støynivået svakt og bilen like anvendelig sommer som vinter. Også denne byr på mange valgmuligheter av motor og utstyr.

Pris fra: 564 700 kroner
Motor: R4 diesel, 2-liter
Hestekrefter og dreiemoment: 163 hk/380 Nm
0–100 km/t: 8,2 sekunder
Toppfart: 235 km/t



← Vanntett film

Husk å forevige opplevelsene dine! Videokameraet **Isolda Drift Ghost-S** kan du ha med deg nesten alle steder. Det har en 300-graders roterbar linse og en innebygget LCD-skjerm. Fjernkontroll og vanntett kamerahus følger også med. I tillegg tilpasser kameraet seg mørket!



↑ Vokt deg for tyven

Den veier kun 13 gram, men kan være redningen om du blir utsatt for tyveri eller glemmer tingene dine. **Nokia Treasure Tag** er en liten boks du kobler til Lumia-telefoner og fester til nøkkelknippet. Når boksen og telefonen separeres, utløses en alarm. Dermed blir det nesten umulig å glemme nøkkelen og telefonen hjemme!

SE OPP FOR ROBOTMØTER

JEG ER FORKJEMPER FOR TEKNOLOGI. MEN I ET MØTE FOR LITT SIDEN SKREMTE DEN MEG.

av ØYVIND SKOGMO HANSEN, REDAKTØR FOR TEKNOLOGIA.NO

HUSKER DU HVORDAN det var «før i tiden», da du satt i møter og det mest teknologiske produktet i rommet var stiftemaskinen? Det er selvfølgelig satt litt på spissen, men det er sannelig ikke lenge siden moderne teknologi, som smarttelefoner og datamaskiner, var ren luksusvare og totalt fraværende i møtesammenheng. Nå er alt snudd på hodet. Papir er byttet ut med skjermer og penn er byttet ut med tastatur.

I 2010 ble den første iPad-en lansert. På 80 dager ble det solgt over tre millioner enheter, og i fjerde kvartal samme år hadde rundt 150 000 nordmenn skaffet seg Apples nettbrett, ifølge tall fra TNS Gallup.

Senere kom også Sony, Samsung, Lenovo og andre aktører på banen med egne nettbrett. Bransjetall fra Stiftelsen Elektronikkbransjen viser at det ble

solgt hele 950 000 nettbrett i fjor – en økning på 90 prosent i forhold til i 2012. Det har med andre ord skjedd en nettbrett-eksplosjon i Norge.

Også i politikken får nettbrett

//
Hva i all verden er det som skjer? Møtedeltakerne kommuniserte for så vidt med hverandre, men ingen kikket opp fra skjermen.

stadig større plass, og møter er i ferd med å bli papirløse. Både Oslo kommune, Akershus fylkeskommune og Troms fylkeskommune – i tillegg til en rekke andre kommuner – bruker nettbrett i politiske møter.

Man skulle vel forvente at en redaktør for et teknologi-nettsted jubler over dette og ønsker teknologien velkommen i alle sammenhenger. I mange tilfeller er jeg forkjemper for teknologi, men jeg har også sett teknologiens bakside. Jeg har sett hvordan teknologi i ett sekund kan være et fantastisk arbeidsverktøy, mens det i andre sekundet kan bli til en usynlig vegg mellom mennesker. En vegg som ødelegger møter.

Lyset gikk opp for meg da jeg forleden satt i et møte med fem-seks andre personer. Vi skulle finne en løsning på et problem, og alle hadde egne dingser foran seg på bordet. Et stykke ut i møtet slår det meg: Hva i all verden er det som skjer? Møtedeltakerne kommuniserte for så vidt med hverandre, men ingen kikket opp fra skjermen. Det var lite

effektiv kommunikasjon, med mye «ok» og «mhm». Hele gjengen så ut som roboter. Sikkert jeg også.

Ta pennen og papiret tilbake! Disse to verktøyene fortjener ikke å dø. Verktøyene som har stått ved vår side i mange år har en verdi datamaskiner på mange områder sliter med å matche. En ting er at de sjeldent har tekniske problemer – en annen ting er at forskning viser at vi husker mer av det vi skriver når det gjøres «for hånd». Men viktigst av alt er at penn og papir sjeldent forstyrrer oss. Har du noen gang sittet i et møte og lurt på om personen på andre siden av bordet spiller Flappy Bird eller faktisk leser gjennom møtedokumentene? Møter handler om kommunikasjon mellom mennesker, ikke kommunikasjon mellom mennesker og teknologi. ←

Foto: Produzentene

Hva er din favorittdings om sommeren?



Jenny Fortun
Lead MRP Controller i Aker Solutions

Mine favorittdingser om sommeren må være fluezapperen og kamera. Den batteridrevne fluezapperen er et «må ha» siden jeg hater fluer, mygg og veps. Og mitt enkle, lille kamera må jeg ha med på alle turer!



Terje Casper Halvorsen
Avdelingsleder i VingCard Elsafe AS

Jeg har ingen spesiell favorittdings om sommeren. Det som er mine favorittsyster om sommeren er å bruke mine hender med og uten små og store redskaper og maskiner. Rote i jorda og holde ting i orden.



Päivi Tervonen
salgsansvarlig i Stavanger konserthus

Sommer er ferietid og forhåpentligvis sol og god temperatur der jeg er – solbriller, solkrem og en flaske med vann er alltid med i vesken. Men til tross for at det er ferie må man følge med på det som skjer i verden, og da er iPad veldig handy.



Skriv lettere på iPaden

Isotech Aluminum Keyboard gjør det mer effektivt å jobbe på iPad Air. Tastaturet har innebygget bluetooth-teknologi og forvandler enkelt iPaden til en laptop. En ekstra bonus er at tastaturet matcher iPad Air!



Verdens tynneste

Den er tynnere enn både iPhone og Galaxy S4. Med en tykkelse på kun 5,5 millimeter skal **Gionee Elfie S5.5** være en av verdens tynneste mobiltelefoner. Telefonen har en 5-tommers skjerm og full HD-oppløsning. Foreløpig får du den bare i India, Vietnam, Burma og Filippinene.



Fargerik lyd

Den lokker med bedre ytelse, helt nytt design, bedre batterikapasitet og nye deksler i fem forskjellige farger. **Bose SoundLink Bluetooth III** er den siste høyttaleren i den anerkjente SoundLink-serien fra Bose. Den kobler seg trådløst til smarttelefonen og nettbrettet!



Projektor i lomma

Nå slipper du lure på om det er projektor tilgjengelig dit du skal. Denne lille **Philips pico-projektoren** kan enkelt kobles til en bærbar PC via USB, slik at du enkelt kan vise innholdet du vil dele. Projektoren får strøm fra USB-koblingen, så den trenger ikke flere batterier.



Problemfrie hodetelefoner

Lei av at ledningene på hode-telefonene dine krøller seg? Med hodetelefonene **Klipsch S3m** skal du visst unngå det problemet. Med en liten knapp som fjernkontroll, og mikrofon, får du kontroll over både spillelistene og telefonsamtalene. Kan brukes til både Apple-, Android-, Windows- og BlackBerry-produkter.

PÅ MOBILEN

App-solutt alt kan lastes ned

BLANT 1 MILLIARD APPER HAR VI VALGT UT EN HÅNDFULL SOM ER VERDT Å TESTE.



Wunderlist

Mye å huske på? Både på jobb og hjemmebane? Hvorfor ikke få hjelp av denne appen! Wunderlist er en «to do»-app som synker mellom alle dine digitale plattformer; Android, iOS, iPad, iPhone, Mac, Windows og Linux. Er du ofte på farten og har behov for å dele listene dine med andre, er denne en god hjelper.

Duolingo

Lyst til å lære deg et nytt språk? Det kan du faktisk gjøre med mobilen. Denne appen hjelper deg med å friske opp språkkunnskape-ne og lærer deg det grunnleggende i et nytt språk. Du kan velge mellom engelsk, tysk, fransk, portugisisk, spansk og italiensk. Du får ulike oppgaver, og kan øke vanskelighetsgraden når du vil.

Wi-Fi Finder

Sommerferien står for tur, og det kan fort bli dyrt om du skal surfe på Internett uten å være koblet til Wi-Fi. Derfor kan denne appen være kjekk å ha, enten du skal feriere i Norge eller utlandet. Den hjelper deg nemlig med å finne nærmeste sted med gratis Internett. Du kan velge mellom 650 000 steder i 144 land!

Mindfulness Appen NOR

De fleste har godt av å roe ned litt i en hektisk hverdag. Men mange synes kanskje meditasjon er vanskelig å få til på egenhånd. Hvorfor ikke gi denne mindfulness-appen en sjanse? Den er et verktøy for å øke din evne til bevisst tilstedeværelse i livet, og den hjelper deg med å trene regelmessig.

Frukt på ønskelista

Frukt på jobben står høyt på ønskelista til norske arbeidstakere. Mange får allerede ønsket oppfylt.



LES, LÆR, LED

Les deg til bedre lederskap

VI LESER OM LEDELSE FOR Å FÅ INNSIKT, INSPIRASJON ELLER BLI IMPONERT. DET FINNES TUSENVIS AV TITLER OG LOKKENDE OMSLAG, PROBLEMET ER Å VELGE.

– Stol på at du er god nok

Toppsjefen Anita Krohn Traaseth i Hewlett-Packard Norge har gitt ut sin første bok. «Godt nok for de svina» heter den, og forteller om hvordan hun, som en helt vanlig jente uten ekstraordinære ambisjoner, ble leder. Hun mener det handler om å gripe mulighetene, vise hvem man er og tørre og stole på at man er god nok. Boka handler både om hvordan det er å lede andre, og om hvordan du skal lede deg selv. Om du våger, kommer du langt, mener hun. Våger å være synlig, våger å ta utfordringer og våger å omfavne arbeidslivet.



Ta en beslutning

Mikael Krogerus og Roman Tschäppeler
Beslutningsboken

Hva er det du egentlig vil? Og hvordan skal du klare å komme dit? Hvordan skal du klare å bli mer effektiv på jobb, og ikke minst; hvordan skal du bli mer lykkelig i livet? Spørsmålene er sikkert kjent for de fleste. I denne boken presenterer forfatterne 50 modeller for strategisk tenkning. Modellene er lette å bruke på vanlige problemstillinger i jobb og dagligliv, og inspirerer deg til å tenke på en ny måte. Boka har blitt en internasjonal bestselger.

Aschehoug

Oppdatert klassiker

Lee G. Bolman og Terrence E. Deal
Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse

Første utgave kom i 1984. I januar kom nok en oppdatert versjon av klassikeren innen ledelsesfaget. Her betraktes organisasjoner fra fire ulike synsvinkler, gjennom en såkalt firedelt modell. Temaer som tas opp er hvordan du skal organisere og strukturere grupper for å få best resultater, hvordan tilfreds-stille menneskelige behov og positiv dynamikk mellom folk i organisasjonen, hvordan takle maktbruk og hvordan skape en kultur som gir arbeidet mening.

Gyldendal

Vinn nye venner

Dale Carnegie
How to win friends and influence people

Alle ønsker å føle seg viktig. I denne boka gir forfatteren deg råd og teknikker for hvordan du kan gjøre livet mer givende. Hvordan få venner raskt og enkelt, øke din popularitet, vinne folk til din måte å tenke på, gjøre deg i stand til å vinne nye kunder og vekke oppmerksomhet blant kollegaene. Dette er en bok om hvordan du skal kommunisere og samhandle med mennesker på en meningsfull måte. Millioner av mennesker verden rundt har lest Carnegies råd.

Ebury Press

Krimsommer!

I ferien er det lov å legge bort alt som er jobbrelatert. Hva er vel bedre enn en skikkelig god krimbok på solsenga?

Dror Mishani
Naboens sønn

«Mishanis tekst er like original som hovedpersonen Avi Avraham; han er virkelig en bemerkelsesverdig mann på detektivenes skrå bredder.» Slik beskriver forfatter Henning Mankell den prisbelønnede israelske krimmen.

Christina Ohlsson
Papirgutten

«Thriller på topp. Suverent plott. Oppfinnsomt og spennende.» Dette er beskrivelsene i anmeldelsene av boka, som starter med at en lærerinne ved en jødisk barneskole i Stockholm blir skutt i skolegården.

Jo Nesbø
Sønnen

Boka har fått varierende tilbakemeldinger, men for en trofast Harry Hole-leser er vel Jo Nesbøs siste roman et must. «Solid håndverk, et språk som bare sjelden blir litt for mye og overraskende vendinger gjør boka til engasjerende spenningslitteratur», mener NRKs anmelder.



KILIMANJARO

På Afrikas tak

Alle kan nå toppen av Afrikas høyeste fjell. Du må bare bestemme deg. Det sier Lederne-medlem Gunn Tjessem som nettopp utfordret seg selv.

Hvorfor Kilimanjaro?

Det har alltid vært en drøm for meg. Jeg liker ikke tradisjonelle sydenturer – jeg må ha opplevelser og liker å utfordre meg selv. Derfor valgte jeg også å reise alene.

Hvordan var turen?

Du kan velge om du vil bruke 5,5 dager opp til toppen eller 4,5 dager. Jeg valgte det første – da er det større sjanse for at du kommer opp til toppen, 5 895 meter over havet. Vi gikk fra camp til camp, startet i lavlandet og regnskogen og gikk oppover i et utrolig naturlandskap, før vi kom til isbreen og 15 minusgrader

på toppen. Alt var tilrettelagt med egen guide som tilpasset tempoet og motiverte. Jeg hadde egen kokk som lagde deilig mat på campene og hjelpere som bar bagasjen. Den tøffeste etappen var den siste, hvor vi gikk i seks, syv timer om natta for å nå toppen. Det var en ubeskrivelig følelse å nå målet.

Kanskje ikke noe for de med høydeskrekk?

Jeg har faktisk høydeskrekk, men visste at dette var en vandretur, ikke klatretur. Men det er et parti som heter «Brekfast wall» – navnet skyldes at mange kaster opp frokosten

når de går opp der, fordi det er så bratt. Men det gikk fint, og jeg følte meg aldri utrygg.

Hvem passer turen for?

Den passer egentlig for alle. Det sitter mest mellom ørene, og hvordan kroppen reagerer på høyden. Og så må du være glad i naturopplevelser.

Dette er turen for de som vil gjøre noe spesielt, og utfordre seg selv. Om du ikke vil gå i fjellet er det mange andre muligheter. Jeg kombinerte turen med safari i Tanzania og strandliv på Zanzibar. Det var utrolig deilig, men høydepunktet var absolutt Kilimanjaro. ←

KILIMANJARO

Et fjell nordøst i Tanzania, som består av tre utdøde vulkaner.

Toppen er 5 895 meter over havet, og det høyeste punktet i Afrika.

Tusenvis av turgåere prøver å nå toppen hvert år. Ikke alle lykkes.

Tekst: Lise Tønsberg Vangerud Foto: Privat



Herangtunet byr på sjarm, ro og hygge.

VALDRES

Ferie på norsk vis

Overnatting på Herangtunet i Valdres får oss til å huske at det er mer enn lange hvite strender som skaper feriestemning.

OMGIVELSENE er vel så norske som de kan få blitt. Herangtunet ligger ved foten av Jotunheimen nasjonalpark, midt mellom Fagernes og Beitostølen. Her har eierne Marie-José og Marco fått utløp for sin kreativitet. Hvert av rommene skiller seg ut. Her kan du velge om du vil oppleve en touch av Norge, Holland, Frankrike, Sverige, New York, Aspen, London, Roma eller Island. Likt for alle er at de har utsikt over det idylliske Herangtunet. Her er et fint utgangspunkt for en skikkelig norgesferie, enten du ønsker en aktiv ferie i fjellheimen eller ønsker avslappende dager i vakre naturomgivelser. Både sommer og vinter. ←



Foto: Herangtunet

I FORM

Bruk trappa!

ØNSKER DU EN TRENINGØKT FØR JOBB, SOM IKKE TAR FOR LANG TID? TRAPPELØP FÅR DEG TIL Å KJENNE BÅDE PÅ KONDISJONEN OG SPENSTEN.

.....



1 Finn en trapp i nærheten. En kort trapp krever flere repetisjoner enn en lang. Lengden og høyden på trinnene har også betydning for hastighet og antall repetisjoner.

2 For å få til en økt med høy intensitet bør du bestemme deg på forhånd hvor lenge du skal holde på, hvor mange repetisjoner du skal ta, og om du skal løpe annethvert eller alle trappetrinnene. Varier gjerne mellom å løpe, hoppe og hinke opp trappen.

3 For å få mest mulig ut av økten, er det viktig å varme opp godt først, slik at kroppen blir klar til høy intensitet og raske bevegelser.

4 For å fullføre løpet med god trenings-effekt må du presse deg selv. Spark godt fra når du skal opp trinnene for å utfordre spensten. På de siste repetisjonene skal du kjenne melkesyren i bena. Løp rolig ned trappa mellom hver gang, før du kjører på når du når bunnen igjen. <

Kilde: Helene Høimyr, muskelfysiolog og personlig/kunnskapsriktrening.com

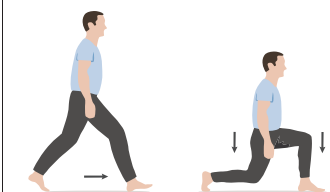
Foto: Thinkstock

Vårtrening!

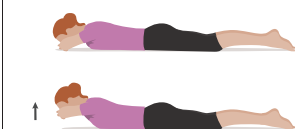
DE FLESTE FÅR MER ENERGI AV LYSERE DAGER OG VARMERE TEMPERATURER. KANSKJE GIR VÅREN OG SOMMEREN OGSÅ MER OVERSKUDD TIL NOEN ENKLE, EFFEKTIVE ØVELSER? HER ER NOEN TIPS!



Treningseksperthen
Siv Bore Thorstvedt er fysioterapeut og sertifisert pilatesinstruktør. Hun gir treningstips i hvert nummer av magasinet Lederne.



UTFALL FREMOVER: Stå med bena i hoftebreddes avstand. Ta et skritt fram med det ene benet og bøy begge knærne. Tyngden skal være på den fremre hælen, mens du står på tåballen på bakerste ben. 90 grader vinkel i begge knær og hofter, og rett i ryggen. Skyv deg tilbake til utgangsstillingen, og bytt ben. Fortsett med annethvert ben til du har gjort 14-16 utfall.



RYGGHEV: Ligg på magen med hendene under pannen. Håndflaten ned. Trekk inn magen og løft hodet med armer og litt av brystet opp. Unngå å stramme setet og lår, og la bena ligge tungt. Strekk så armene ut i en T, og send de så bak og inn mot hoftene, mens føttene presses i gulvet så knærne kommer litt opp. Senk deg ned og start på nytt. Seks til åtte repetisjoner.



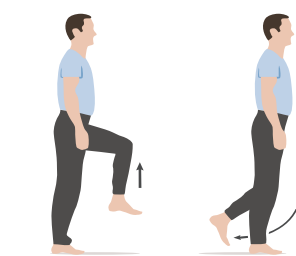
PLANKEN: Legg deg på magen og løft deg opp på albue og tærne, eller knærne som er en lettere variant. Kroppen skal nå være rett som en planke fra hodet til bekkenet. Fokuser på å trekke navlen inn mot ryggen, og stram setet. Tell gjerne rolig opp til 30, men avslutt og hvil hvis du begynner å skjelve eller mister posisjonen.



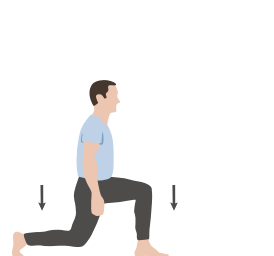
NEDRULL TIL PUSH UP: Bøy litt i knærne, slipp hodet mot brystet og rull ryggvirvel for ryggvirvel ned til gulvet. Sett hendene og knærne i gulvet. Hender under skuldre, knær under hofter. Stram magen, sete og lår, og gjør fire push up – hvor den eneste bevegelsen som skjer er i albue. Bøy så i knærne og spaser hendene bak mot bena. Rull så opp igjen virvel for virvel. Gjenta denne serien tre til fire ganger. En lettere variant er å ha knærne i gulvet når du gjør push ups.



DIAGONAL STREKK: Stå på alle fire og se ned i gulvet. Trekk navlen inn og aktiver magemusklene. Strekk ut motsatt arm og ben. Tommelen skal peke opp mot taket, og benet skal skyves ut med hælen – ikke tærne. Strekk ut ben og arm samtidig, uten å sette de ned i bakken. Gjenta åtte ganger på hver side.



UTFALL BAKOVER: Løft benet opp i 90 grader foran deg, før du setter det bakover, med tåballen i gulvet. Bøy til cirka 90 grader i hofter og knær. Skuldre og hofter skal være rett over det bakre kneet, og det fremre kneet skal være rett over fremre ankel. Ryggen holdes rett under hele øvelsen. Trekk det bakre benet opp igjen foran kroppen til cirka 90 grader i hoften, og så bak igjen. Gjenta åtte til ti ganger før du bytter ben.



MAGEØVELSE: Sitt vendt mot en vegg. Sett føttene nederst mot veggen med bøy i knærne. Strekk armene ut foran deg, og rull gradvis ned mot gulvet. Når du er kommet helt ned, fører du strake armer fram foran brystet og ruller opp igjen. Gjenta åtte ganger.

Beveg deg mer!

Helsedirektoratet har kommet med nye anbefalinger for fysisk aktivitet:



For første gang anbefales det at du reduserer perioden du sitter stille i løpet av en dag.



Voksne anbefales minst 150 minutter aktivitet med moderat intensitet per uke, eller minst 75 minutter med høy intensitet.



Vil du få enda større helsegevinst, bør du øke til moderat fysisk aktivitet i 300 minutter per uke, eller høyintensitetstrening i 150 minutter per uke.



Voksne og eldre bør trene styrketrening minst to dager i uken.

Kilde: Helsedirektoratet



Interiørarkitektene Beathe Nymoen (t.v.) og Nancy Sporsheim i Madalon har sørget for smarte løsninger på daglig leder Kjetil Haaves og Lederne nye arbeidsplass. Her fra sittegruppene som er laget i den ene vegg.

Et historisk hjem

LEDERNES NYE KONTORER I OSLO ER HISTORISKE PÅ FLERE MÅTER. OG DE SKAL KOMME DEG SOM MEDLEM TIL GODE.

Tekst LISE TONSBORG VANGERUD Foto TROND ISAKSEN/MADALON

Smart Nytt hovedkontor

MIDT I OSLO SENTRUM, med inngang fra Storgata, opp i 5. etasje, har Lederne fått sitt eget hjem. Det er lyst. Store flater. Farger som kjennetegner Lederne. Store møterom, som kan gjøres små. Fleksibilitet er stikkord. Historie i veggene er det sikkert, men vel så viktig; historie PÅ veggene. Her er det tapet av organisasjonens første styre, og det er viet en hel vegg til å vise Lederne fra start til nå. Du skal få en følelse av Lederne når du kommer inn her.

- Vi ønsket oss en storstue, et samlingspunkt for alle medlemmene våre. Og det har vi fått, sier daglig leder Kjetil Haave i Lederne.

Et viktig gode

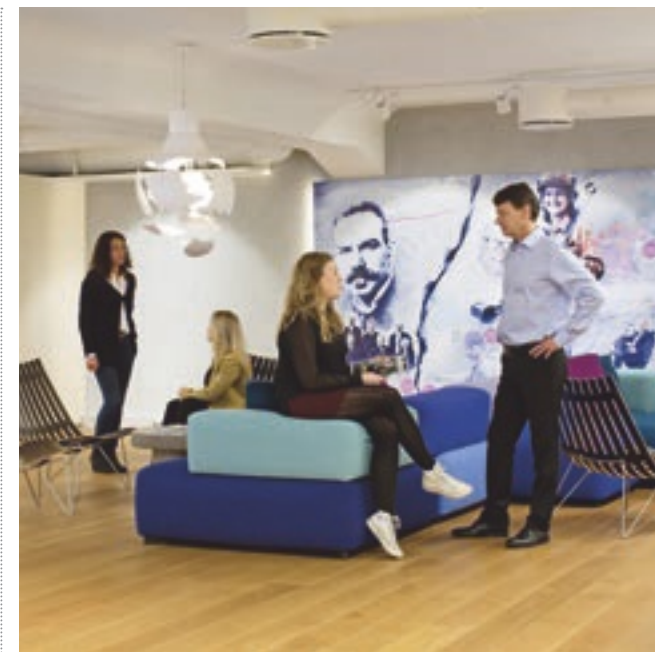
Helt siden starten av 60-tallet har Lederne vært leietakere av kontorbygg, og Haave forteller at det alltid har vært noen begrensninger i kontorene. Det er det slutt på nå.

- For oss er faktisk dette et historisk øyeblikk. Endelig har vi fått vårt eget, og det skal komme både ansatte og medlemmene til gode, sier Haave og understreker at de nå har investert penger i et bygg medlemmene selv kan bruke.

Målet er at kurs og møter i langt større grad enn tidligere skal holdes på hovedkontoret, i stedet for på hotell som har vært vanlig før.

Bygg for fremtiden

For Lederne var det viktig å ha med det industrielle preget inn i kontoret, siden organisasjonen har bakgrunn fra industrien. Samtidig som målet var å skape det moderne



og fleksibelt. Kontoret er også bygget med muligheter for fremtiden, hvor rommene kan endres etter hvert som behovene melder seg.

- Lokalene har en viktig signaleffekt. Vi skal oppleves som en profesjonell organisasjon når folk kommer inn til oss. Lokalene er lyse og luftige, har god standard og ligger sentralt. Vi har fått tilbakemeldinger fra flere arkitektmiljøer at kontorene skiller seg ut, forteller Haave.

Gjenspeiler organisasjonen

Det er Various Architects AS som har stått for rehabiliteringen, mens interiørarkitektene Madalon har stått for møbler og dekor.

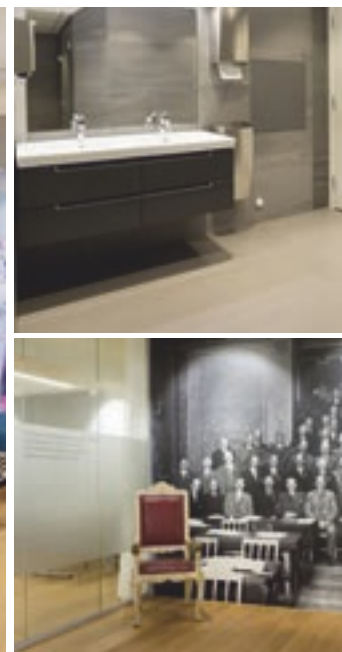
- Vi ønsket å bevare åpenheten i lokalet og styrke sammenhengen mellom de to fløyene i planet, samt å utnytte dagslyset, forteller arkitekt

og partner Ibrahim Elhayan i Various Architects.

For å skape «luft» og et åpent og lyst lokale, valgte de å bruke store glassvegger fra tak til gulv. Dette er igjen med på å gjenspeile at Lederne er en transparent organisasjon.

- I tillegg har vi blant annet gitt veggene dybde, for å skape nisjer for uformelle sitteplasser, forklarer Elhayan.

Lederne har hatt tett dialog med investoren som eier resten av bygården, for å være sikker på at hele bygget skal rehabiliteres. Bygget vil få navnet Olympiagården, hvor det blir kontorlokaler også i de øvrige etasjene. Fasaden skal tilbakeføres til slik den så ut i 1916, og i tillegg skal det lages en grønn lunge i bakgården. Fra andre etasje kan man nemlig på sikt gå ut i et åpent, grønt og luftig atrium – samtidig som du finner deg midt i Oslo sentrum! ←



Kontortips!

Interiørarkitektene Nancy Sporsheim og Beathe Nymoen i Madalon har jobbet med å finne riktige visuelle virkemidler for å skape et fint og funksjonelt lokale. Her er deres tips til gode kontorbygg.

- 1. Vær nøye** med hvilke behov bedriften har. Både nå og i fremtiden. Klarer man å skape fleksible løsninger, er det et pluss. Velg for eksempel skyvedører til å dele møterommene.
- 2. Velg møbler** som kan flyttes hit og dit, uten at det fremstår rotete.
- 3. Tenk gjennom** hva bedriften signaliserer med lokalene. Det skal henge sammen med resten av profilen til selskapet.
- 4. Tenk på akustikk!** Med store, lyse glassflater blir akustikken fort dårlig. Rommet må derfor ha lydabsorberer.
- 5. Ikke glem** å sørge for god ventilasjon i rommet.

BÅTFORSIKRING

Sikrere på sjøen

Båtsesongen er her igjen, men det er mer enn båtpuss som må forberedes før båten sjøsettes. Har du husket det viktigste?

Av ELLEN LINDÉN DØVIKEN, SENIOR FORSIKRINGSMEGLER
VED LEDERNES FORSIKRINGSKONTOR



BÅTLIVET er stort sett bare forbundet med idyll, men før du vet ordet av det kan uhellet inntreffe. Da er det lurt å ha papirene i orden.

– Vi er klare for båtsesongen med en helt ny båtforsikring. Dekningene er betydelig bedre, og vi kan forsikre større og dyrere båter enn før. Og faktisk har prisene gått ned, sier Ellen Lindén Døviken på Lederne forsikringskontor.

På vannet gjelder helt andre forsikringsregler enn til lands, siden det ikke er påbudt med forsikring. Kommer du ut for en ulykke kan de økonomiske konsekvensene bli svært alvorlige. Blir du påkjørt av en annen båt, kan du selv ende opp med å måtte betale egen skade, ennå det synes opplagt at den andre er skyld i skaden. Derfor er det fire ulike forsikringstyper du bør undersøke:

1. Ansvarsforsikring

Her får du erstatningskrav om båten skader andre personer eller eiendeler. Blir du som båteier part i en rettstvist, får du dekket utgifter til retts-hjelp. Forsikringen dekker ikke skader på egen båt.

2. Delkasko

Denne inneholder ansvarsforsikring, som nevnt over. I tillegg gir den erstatning ved brann, tyveri og hærverk på båten.



// På vannet gjelder helt andre forsikringsregler enn til lands, siden det ikke er påbudt med forsikring. Kommer du ut for en ulykke kan de økonomiske konsekvensene bli svært alvorlige.

3. Kasko

Denne inneholder ansvarsforsikring og delkasko. I tillegg dekker forsikringen uforutsette skader som oppstår både på vann og land. Du får full erstatning om mast og bom på seilbåt skades, drev erstattes med nytt, og skade som oppstår på båt inntil 30 fot under sjøsetting og transport dekkes. Jolle og påhengsmotor er medforsikret inntil 25 000 kroner, og bagasje og løsøre inntil 30 000 kroner. I tillegg har denne forsikringen en totalskadegaranti. Det vil si at

du får erstattet kjøpsverdien, opp til forsikringssummen, ved totalskade på båt inntil tre år.

4. Kasko Pluss

Dette er den mest omfattende båtforsikringen. Den dekker alt under de andre forsikringene. I tillegg dekker den motor- og girskade på båter inntil åtte år, og utgifter til opphold og hjemreise om båten skades på tur. Det er også utvidet dekning for bagasje og løsøre, og mulighet for utvidelse ved deltakelse i regatta. <

AFP-fellene du bør unngå

Har du passert 55 år, og vurderer tilbud om sluttavtale, jobbskifte eller redusert arbeidstid? Da bør du sjekke AFP-vilkårene, så risikerer du ikke å tape opp mot 80 000 kroner per år når du pensjonerer deg.

Av ODDVAR LINDBEKK, ADVOKAT I ADVOKATFIRMAET NORMAN & CO. ANS

AFP-ORDNINGEN har som kjent flere virkninger som det er vanskelig å akseptere, og som det ikke finnes noen god begrunnelse for. Lederne har tidligere satt fokus på dette og også foreslått endringer i regelverket for å unngå noen av disse utslagene.

Det er flere vilkår som må være tilstede for å kvalifisere til AFP. En rekke sentrale vilkår knytter seg til uttakstidspunktet og en rekke andre til dagen du fyller 62 år. Vi gjennomgår kun noen av dem her.

Vær obs på risiko

De siste tre årene for arbeidstaker fyller 62 år, er hovedregelen at personen ikke kan motta pensjonsytelser uten motsvarende arbeidsplikt. For eksempel kan du i utgangspunktet ikke avtale hundre prosent lønn for en på 50 prosent.

Vedtektene åpner imidlertid for at man kan motta en yttelse mindre enn 1,5G per år uten motsvarende arbeidsplikt. Fellesordningen måler om du kommer over 1,5G per år helt slavisk etter utbetalingstidspunktet. Et medlem av Lederne hadde rett på cirka 1G i sjømannspensjon. Utbetalingen for første året ble forsinket, og kom i februar året etter. Siden han fikk utbetalt sjømannspensjon for to

// For at arbeidstaker skal kunne starte uttak av AFP, må vedkommende være ansatt i en bedrift som er tilsluttet Fellesordningen AFP.

år samme året, sa Fellesordningen nei til å innvilge AFP. Lederne bistår nå med søksmål slik at denne praksisen kan prøves av domstolene.

Sørg for å være ansatt

For at arbeidstaker skal kunne starte uttak av AFP, må vedkommende være ansatt i en bedrift som er tilsluttet Fellesordningen AFP. Personen må også ha vært knyttet til ordningen i minst tre år. Du må møte fysisk på jobb og gjøre jobben din fram til uttakstidspunktet, og minimum i en 20 prosentstilling. Du kan for eksempel ikke avtale at du skal fritas arbeidsplikt fullt ut, for uttakstidspunktet.

Selve uttakstidspunktet er det tidspunktet man søker om å ta ut AFP. Dette kan tidligst være den første dagen i måneden etter fylte 62 år. Man kan heller ikke søke tilbake i tid – uttakstidspunktet er all-



tid etter søknadstidspunktet. Hvis man for eksempel fyller 62 år, søker AFP og slutter i arbeid samme dag, får man ikke innvilget AFP. Vær derfor sikker på at du er ansatt fram til det som blir uttakstidspunktet for deg.

Opphold i ansettelsen

På visse forutsetninger kan det aksepteres inntil 26 uker opphold i kravene til ansettelsesforholdet, fram til uttakstidspunktet. Men dette aksepteres ikke i starten og slutten av perioden. Denne perioden kan utvides med ytterligere 26 uker i perioder hvor man blant annet får sykepenger eller arbeidsavklaringspenger, og man har arbeidet i mindre enn en femdel av full stilling.

Har man jobbet minst 20 prosent, regnes ikke ukene med gradert sykemelding som opphold. <

Uførepensjon etter 62-år

AFP gis ikke til arbeidstakere som har motatt uførepensjon fra folketrygden etter å ha fylt 62 år.

Ansiennitet knyttet til 62-årsdagen

Jobbskifte sent i karrieren kan føre til tap av AFP. Man må ha vært omfattet av Fellesordningen i syv av de siste ni årene fram til man fyller 62 år. (Unntak: Tre av de siste fem årene for 1944-1951-kullene, fire av de siste seks årene for 1952-kullet, fem av de siste syv årene for 1953-kullet og seks av de siste åtte årene for 1954-kullet.)

Medlemskap med fordeler

I TILLEGG TIL TRYGGHETEN OG NETTVERKET DU FÅR MED LEDERNE I RYGGEN, GIR MEDLEMSKAPET DEG FLERE FORDELER ENN DU KANSKJE TRODDE. VI FORHANDLER FRAM GODE AVTALER MED LEVERANDØRER AV VARER OG TJENESTER DU BRUKER. DU VIL MERKE AT ET MEDLEMSKAP LØNNER SEG!



10 gode grunner til å være medlem i Lederne:

- 1** Juridisk bistand når du trenger det.

Arbeidsgiver har ofte juridiske rådgivere tilgjengelig. Det får du også. Og husk vår privat-juridiske tjeneste!
- 2** Støtte til utdanning på heltid, deltid eller kurs.

Du får råd til å ta den utdanningen du har ønsket deg, men ikke hatt råd til. Medlemmer og tillitsvalgte får omfattende kurs og kompetanseutvikling både sentralt og lokalt.
- 3** Et unikt nettverk med nær 17 000 medlemmer i alle bransjer.

I dagens arbeidsliv er et godt nettverk gull verdt.
- 4** Forsikringsordninger som dekker deg og din familie.

Som medlem får du automatisk livs- og familieulykkesforsikring. I tillegg får du gode tilbud på alle andre typer forsikring, både på jobb og privat.
- 5** Stønad ved arbeidsledighet.

Å miste jobben kan bety å miste fotfestet for en stund. Da får du et bidrag i en periode så du kan områ deg.
- 6** Et avtaleverk som ivaretar ditt individuelle behov.

Vi har avtaler med de fleste arbeidsgiverorganisasjonene – men kan også hjelpe deg om din bedrift står utenfor en arbeidsgiverorganisasjon.
- 7** Partipolitisk og organisasjonsmessig uavhengig.

Vi taler din sak, og trenger ikke ta hverken partipolitiske eller andre organisasjonsmessige hensyn.
- 8** Vi kan ledelse.

Våre områdedelere har ekspertise på å forstå din hverdag som ledende eller betrodd ansatt.
- 9** Magasinet Lederne.

Du blir oppdatert på de siste ledelsestrendene ved å lese magasinet du holder i hånden. Du får det fritt tilsendt som medlem.
- 10** Europeisk nettverk.

Lederne er medlem av CEC European Managers, det europeiske forbundet for lederorganisasjoner. Det gir deg mulighet til å knytte kontakter med over 1,5 millioner europeiske ledere.



Ledernes regioner

Region Vest: Sogn og Fjordane, Hordaland og Rogaland

Region Nord: Finnmark, Troms, Nordland og Svalbard

Region Midt-Norge: Nord Trøndelag, Sør Trøndelag og Møre og Romsdal

Region Øst: Østfold, Akershus, Oppland, Oslo og Hedmark

Region Sør: Buskerud, Vestfold, Telemark Aust-Agder og Vest-Agder

Region Samvirke: Coop og boligsamvirker.

Region Olje og gass: Petroleumsindustrien.



Post og besøksadresse
Storgata 25, Oslo
Telefon: 22 54 51 50
Epost: lederne@lederne.no

Regionkontor Stavanger:
Breibakken 14, Stavanger

Dette er Lederne

Lederne er organisasjonen for Norges ledere og teknisk og merkantilt ansatte.

Nær 17 000 ansatte i vel 1200 bedrifter har valgt Lederne som sin partner for individuell service, rådgiving, utvikling, forhandlingsservice og juridisk støtte. Disse er fordelt på syv regioner og 125 avdelinger.

Lederne ble stiftet i 1910 og er partipolitisk uavhengig.

Organisasjonen har avtaler med de fleste arbeidsgiverorganisasjoner, og tilbyr blant annet omfattende støtte til kurs og etterutdanning, attraktive forsikringer for medlemmet og familien samt økonomisk støtte ved arbeidsledighet.

Ledernes historie fra 1910 til i dag gjenspeiler de endringer og brytninger landets samfunns- og næringsliv har gått gjennom. Dette har gjort Lederne til en livskraftig organisasjon med tillit blant medlemmene og respekt blant samarbeidspartnere og motparter.



Forbundsleder:
Jan Olav Brekke
jan@lederne.no
982 88 861



Nestleder:
Tor Hæhre
tor@lederne.no
982 88 859



Daglig leder
Kjetil Haave
kjetil@lederne.no
934 01 496



Kommunikasjonsleder:
Sverre Simen Hov
sverre@lederne.no
915 95 055



Kommunikasjonsrådgiver:
Lene Ljødal
lene@lederne.no
926 48 083



Områdeleder region Nord:
Trond Jakobsen
trond@lederne.no
480 23 162



Områdeleder region Midt Norge:
Marit Garmannslund Nortun
marit@lederne.no
982 88 864



Områdeleder region Øst:
Susanne Slaatsveen
susanne@lederne.no
908 80 991



Områdeleder region Olje og gass:
Ragnar Vågen
ragnar@lederne.no
911 47 914



Områdeleder region Olje og gass:
Norvald P. Holte
norvald@lederne.no
982 88 860



Områdeleder region Sør:
Christen Wallekjær Olsen
christen@lederne.no
982 88 862



Områdeleder region vest:
Gudmund Gulbrandsen
gudmund@lederne.no
982 88 870



Områdeleder region vest:
Einar Mortensen
einar@lederne.no
982 88 872



Områdeleder region Samvirke:
Hege Wold
hege@lederne.no
907 64 183



Konsulent kurs/ kompetanse:
Karin Backer
karin@lederne.no
982 88 857



Konsulent:
Inger Haave
inger@lederne.no
982 88 858

Lederne er for tiden under omorganisering internt. Noen av stillingstitlene kan derfor bli endret de neste månedene.

Sjekk www.lederne.no/om for flere detaljer.

Siste ord *sitater fra toppsjiktet*



Nestledelse skaper god arbeidsmoral

Kommentator Frank Øvrebøtn i 5080 Nyhetskanalen snakker om viktigheten av god nestledelse.

Franscizek Szczepanski: Som leder, hva mener du må til for å skape god arbeidsmoral hos dine ansatte?

Frank Øvrebøtn: Det er god ledelse. Men jeg vil også trekke fram noe som sjeldent er oppe, og det er viktigheten av å nestlede. En god leder skaper alltid god nestledelse rundt seg.

Franscizek Szczepanski:

Har det vært for lite fokus på nestledelse?

Frank Øvrebøtn: Ja, for det er ikke noen interesse for det. Jeg forsøkte jo å starte månedsavisen Nestledelse for noen år siden. Den tok for seg alt som har med nestledelse å gjøre. Dessverre var det veldig få lesere. Det var noen mellomledere som

hadde ambisjoner om å bli nestledere, men de var ikke i målgruppen, dessverre.

Franscizek Szczepanski: Er nestledelse noe som alle burde være interessert i?

Frank Øvrebøtn: Nei, det er alt for vanskelig til det. På mange måter så minner det om sjakk. «Chess between meetings» kaller vi det.

Kvitter om #Ledelse

//
Som «kvinnelig leder» refererer jeg konsekvent til de andre som «mannlig leder». Det avstedkommer en forvirring. Artig, men nødvendig en stund til.
CPS @CSpange

//
Dro tidlig på jobb for å få sitteplass på bussen. Det er #godledelse i hverdagen.
Frank Øvrebøtn @5080Ovrebøtn

//
To create change, leadership is more important than authority.
Marit Album Kvernmo @MaritAlbum

//
Frykt for å miste jobben reduserer sykefraværet. Så da er det med andre ord bare å innføre fryktbasert ledelse.
Kristin @stjernetyven

//
Hvis du virkelig vil vite hva som motiverer dine ansatte... lytt til dem!
Henning Aarsand @aarsand

Lunch

LUNCH©BØRGE LUND, DISTR: WWW.STRANDCOMICS.NO



Jepp! Det lønner seg å være fri som fuglen.

mobilabonnement for små bedrifter
fra
129,- mnd



Dipper digger sparegriser

Ring
06020
eller sjekk ut
dipper.no

4G
Telenordekning
og 4G-hastighet

Ingen bindingstid
fri som fuglen

Sentralbord i lomma
enkelt og billig (fra kun 29,- pr mnd)

Mitsubishi ASX

HALV PRIS PÅ 4WD**

Spar kr 18.000,-

**Gjelder et begrenset antall modeller.

ASX 2WD INTENSE+

Spar kr 22.000,-

ASX Intense Vision Pack med bl.a. panorama glasstak, Xenonlys og ryggekamera inkludert i prisen.

NÅ FRA KUN KR
249.900,-*



NYHET! Mitsubishi ASX 4WD med automatgir

Det er lett å skjønne hvorfor Mitsubishi ASX har blitt så populær. Som skapt for norske forhold hører den like mye hjemme i bybildet som på vinterfjellet. Nå får du også ASX med automatgir sammen med en ny kraftig 2.2 l dieselmotor som yter 150 HK og heftige 360 Nm og gir deg det kraftoverskuddet du måtte trenge. Mitsubishi ASX er den perfekte crossover – uansett hvor du hører hjemme.

ASX 2WD fra kr 235.400,-* ASX 4WD fra kr 312.800,-* ASX 4WD AT fra kr 332.300,-*

Mitsubishi.youdrive.

FOR NÆRMESTE FORHANDLER RING 23 37 61 00 *Veil. pris. 01.05.2014 levert Drammen inkl. leveringsomkostninger. Frakt til forhandler utenfor Drammen og årsavgift kommer i tillegg. Utstyrsdetaljer kan avvike fra standard. Forbruk: 4,8-5,8 l/100 km variert kjøring. CO₂-utslipp: 125-153 g/km. Med forbehold om evt. trykkfeil.