

■ ■ ■ Gir lav ledighet flere feilansettelser? Hastverk og raus lønn øker ihvertfall faren for at feil person blir rekruttert, skriver administrerende direktør **Svein Olsen** i Mercuri Urval.

Lønnspress og feilansettelser

INNLEGG Ledelse

Kampen om de beste hodene er kraftig tilspisset de siste årene, både i Norge og i de fleste europeiske land. Bedriftsledere oppgir mangel på kompetent arbeidskraft som den største truselen for fortsatt vekst. Mange virksomheter investerer derfor stadig mer i «employer branding» og kostbare og kreative rekrutteringskampanjer.

Da er det ekstra bittert for virksomheten at ledere og spesialister ønsker å bytte jobb hyppigere enn før. De er gjerne borte før arbeidsgiverens investering i nyansettelsen er dekket inn, noe de fleste virksomheter fortsatt trenger minst tre år på.

Hvorfor bytter så ledere jobb hyppigere nå enn før? En årsak er at det er blitt større generell aksept for at både ledere og spesialister har en cv med hyppigere jobbskifter enn før. Stadig flere virksomheter verdsetter og etterspør kandidater som har bygget kompetanse gjennom varierte utfordringer, fremfor langvarig

og ofte repetitiv erfaring fra samme arbeidsgiver.

En annen årsak er at flere rekrutteringsprosesser i dagens opphetede kandidatmarked bærer preg av arbeidsgiveres desperasjon for å finne nye talenter og ledere hurtigst mulig. Det medfører at kandidater fristes med stadig mer attraktive betingelser, uten at man har vært grundig nok i å avdekke mer fundamentale motivasjonsfaktorer hos kandidatene.

Og som kjent, lønn er ikke på langt nær den viktigste motivasjonsfaktoren, spesielt ikke i et marked hvor kjøpekraften blant ledere og høykompetente spesialister allerede er høy.

Kombinasjonen økt aksept for hyppige jobbskifte og begrenset oppmerksomhet på hva som skal til for å motivere og beholde den nyansatte også på sikt, gir økt risiko for arbeidsgiverne. Enda viktigere blir det da å forstå kandidatens genuine motivasjon og forutsetninger for å kunne lykkes i den nye stillingen – også på lengre sikt.

Det er ikke bare i Norge, med Europas laveste ledighet, at risikoen for feilansettelser er økende. Bak de høye ledighets-



DE BESTE KOSTER. Kampen om de beste hodene vil bli enda tøffere, og følgelig mer kostbar, i alle markeder. Foto: Colourbox

tallene i land som Spania og Portugal skjuler det seg fortsatt en nokså robust etterspørsel etter de dyktigste lederne og fagspecialistene.

Vi erfarer at de beste lederne der fortsatt sitter godt i trygge og attraktive stillinger. For å friste disse attraktive personene

over til nye muligheter, må ofte de samme kortsiktige virkemidler som i et marked med lav ledighet tas i bruk: attraktive betingelser.

Kampen om de beste hodene vil bli enda tøffere, og følgelig mer kostbar, i alle markeder. Det å tiltrekke seg de beste kandidatene

vil derfor fortsatt være viktig. Men talentutvikling og -ledelse må stå minst like høyt på agendaen som det å finne kandidaten.

■ *Svein Olsen, administrerende direktør for Mercuri Urval i Norge, Spania, Portugal og Italia*

Hvordan forstå pensjon

INNLEGG Pensjon

IDN 25. april peker jusprofessor Asbjørn Kjønstad på at det med pensjonsreformen er innført en rekke begreper og uttrykk som gjør at pensjon blir enda vanskeligere enn tidligere å forstå for folk flest. I tillegg til endringene i folketrygden fører reformen også til at tjenestepensjonsordningene er og blir endret, og dette fører til at pensjon blir ytterligere komplisert.

Opplæring i pensjon er en oppgave som myndighetene må være ansvarlig for. Det må gjerne skje en forenkling av folketrygdloven, som Kjønstad



OPPLÆRING. Pensjon bør være et tema i samfunnsfag, skriver Sissel Rødevand.

kommenterer i artikkelen. Men forståelsen for pensjon vil garantert fortsatt være lav selv om folketrygdloven forenkles.

Nav har gjort en stor innsats for å prøve å gjøre reglene for ny alderspensjon i folketrygden tilgjengelig for folk flest, og via sin nettportal Din Pensjon, kan den enkelte selv finne ut hva vedkommende vil få i pensjon fra folketrygden.

Tilsvarende har pensjonsinn-

retningene laget en nettportal, norskpensjon.no, som viser hva den enkelte har av pensjonsrettigheter i privat tjenestepensjon og fra egen pensjonssparing.

Begge nettstedene viser forøvrig også oversikt over pensjon samlet fra folketrygden og private ordninger.

Bortsett fra at Nav ikke har på plass en løsning som viser pensjonsrettigheter i offentlig sektor (hvor pensjon fra forskjellige arbeidsplasser skal samordnes), er en oversikt over egen pensjon nå lett tilgjengelig.

Men forståelsen av pensjon er ikke nødvendigvis blitt bedre. For at pensjon skal oppfattes som enklere, må temaet pensjon inn i opplæringen allerede fra grunnskolen. Pensjon



DN 25. april

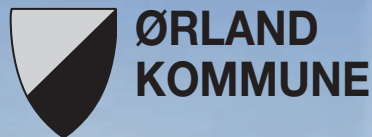
bør være et tema i samfunnsfag. Her bør det tas opp viktige spørsmål som hva levealderjustering og delingstall er og hvorfor det finnes, fra hvilken alder arbeid kan gi rett til pensjon, hvordan fleksibelt uttak av alderspensjon virker og hvor sent i livet arbeid kan gi økt pensjon.

Også privat pensjon må og bør være et tema. Alle som går

ut av den norske skole bør for eksempel ha kunnskap om at de har rett til obligatorisk tjenestepensjon. I matematikkfaget kan det gis matteoppgaver om temaet.

Ansvarlige myndigheter bør ta fatt i denne oppgaven snarest.

■ *Sissel Rødevand, Partner og aktuar, Actecan as*



ØRLAND
KOMMUNE

Ørland kommune har nå ca. 5100 innbyggere og ligger på Fosenhalvøya ut mot Trondheimsfjorden, ca. 9 mil fra Trondheim. Kommunens kommunikasjoner er gode med seks daglige båtavganger til og fra Trondheim og direkte flyrute til og fra Gardermoen. Kommunen har et godt utbygd tjenestetilbud, full barnehagedekning og spesialisthelsetjeneste. Distriktet har godt utbygd videregående skoletilbud. Kommunens administrasjon ligger på Brekstad, som er et av fylkets største handelssentra.

Rådmann

Spennende lederstilling ledig i en vekstkommune med mange muligheter og utfordrende nasjonale oppgaver

Se fullstendig annonse på www.totalconsult.no, eller www.orland.kommune.no
Ønsker du nærmere opplysninger, ta gjerne kontakt med ordfører Hallgeir Grøntvedt, tlf. 915 46 280 eller TotalConsult ved Ketil Selven, tlf. 907 56 180 / Bjørn Brun-Hansen, tlf. 924 36 555.

Kortfattet søknad med CV registreres på www.rekruttering.totalconsult.no innen 13. mai 2012.



"I ØRLAND KOMMUNE BYGGER VI
VERDIER OG REALISERER DRØMMER"

