

Karriere

HVER ONSDAG

Nytt om navn

André Wold

er ansatt i Initiative Universal Media som ny senior rådgiver på Interaktive medier. Wold kommer fra OMD Interaktiv hvor han de siste seks årene har jobbet som rådgiver innenfor interaktive medier.

Tor Hjelle (39)

er ansatt i stillingen som ny markedsdirektør for Canon Business Solutions i Norge. Hjelle kommer fra stillingen som salgsdirektør i konsumentavdelingen til Canon Norge.

Bjørn Inge Fengsrud (39 år)

er ansatt som Salgsdirektør i Canon Consumer Imaging Norge. Han kommer fra stillingen som leder for Strategi & Administrasjon i samme forretningsområde.

Atle Farstad

er ansatt som Senior Rådgiver innenfor Executive Search i TRANSEARCH Norway AS. Farstad er siviløkonom og har tilleggsutdanning fra Harvard Business School. Han kommer sist fra stillingen som direktør i Norske Skog ASA, hvor han var Corporate Risk Officer.

Anders Lindgren (43)

blir skandinavisk markeds- og kommunikasjonsdirektør for it-konsultentselskapet Steria. Lindgren har de siste fem årene vært markeds- og kommunikasjonsdirektør i Steria Norge.

Stefan Sveen (33)

er ansatt som seniorkonsulent i Comperio. Sveen kommer sist fra stillingen som senior kunnskapsingeniør i Troux Technologies AS (tidligere Computas Technology AS). Han er utdannet sivilingeniør ved NTNU

Hans Egil Pettersen (33)

er ansatt som seniorkonsulent i Comperio. Pettersen kommer sist fra stillingen som senior kunnskapsingeniør i Computas. Hans Egil er utdannet sivilingeniør ved NTNU.

Arnstein Andreassen (30)

er ansatt som seniorkonsulent i Comperio. Andreassen kommer sist fra stillingen som senior kunnskapskonsulent i Accenture og har Mastergrad i informatikk fra Institutt for Informatikk ved Universitetet i Oslo.

Helge Marius Wiig og Frank Standal Dybhavn

er ansatt i DDB Oslo. De to gikk ut fra Westerdals i fjor sommer, og hadde praksistiden sin i McCann. De har siden jobbet freelance i ulike reklamebyråer i tillegg til arbeid med egne prosjekter.

Sverre Benjaminsen

er ansatt som ny Regional Account Manager i AxCom AS. Han kommer fra Azlan AS der han var Regional Account Manager i Nord Norge.

Arve Vassbotn

er ansatt som ny Regional Account Manager i AxCom AS. Han kommer fra Azlan AS der han var Key Account Manager.

Tips oss!

nyttomnavn@finansavisen.no

Menn vil avstå fra lønnstillegg

37 prosent av mennene kan tenke seg å avstå fra lønnstillegg i ett år, dersom pengene brukes på å øke kvinners lønn, viser en undersøkelse som TNS Gallup har gjort på vegne av Sykepleierforbun-

det. 49 prosent av mennene vil ikke avstå fra egne lønnstillegg. Menn mellom 45 og 69 år er mest villige til å avstå fra egne lønnstillegg. Nesten alle mener likelønn er svært eller ganske viktig. (NTB)

Ingen snarveier til

Det finnes ingen snarvei til suksess. Men engasjement, nysgjerrighet, mobilitet, hjer-teblod og talent er grunnopp-skriften på hurtige forfrem-melser og høy lønn, og veien til kometkarrieren, ifølge

Tar tiden tilbake

Gul-lapp-systemenes tid er forbi. Tom Gustavsen og Svein-Kristian Engeset i Norsk Tid vil gi den enkelte ansatte kontroll på overtid og feriedager.

Av Anne Sophie Stensrud

anne.sophie.stensrud@finansavisen.no

Sammen har de laget programmet TidBank, hvor den ansatte registrerer når han er til stede, sykefravær, ferie, overtid og så videre.

— Vi synes det er en viss unnfallenhet fra norske ledere når de sier at de lar de ansatte gjøre som de vil. Det er forskjell på å styre tiden selv, og å gjøre det man vil. Tidregistrering gjør informasjonen lett tilgjengelig for den enkelte, man får kontroll på feriedager, egenmeldinger og så videre, sier Svein-Kristian Engeset.

— Hvis man spør fire ledere i en bedrift hva de gjør med overtid, risikerer man de fleste steder å få fire forskjellige svar. Vi har for eksempel opplevd ett sted at man på den ene avdelingen fikk en flyttestedag i året, mens ansatte på den andre avdelingen fikk to. Slike ting skaper unødvendig misnøye hos de ansatte. Med et regelverk som tolkes og utøves likt av alle, blir det en mer rettferdig hverdag, sier Tom Gustavsen.

Ikke kontroll

Programmet er satt opp slik at alle regler i henhold til den enkeltes arbeidsavtale er lagt inn. Vedkommende legger inn informasjon om sykedager, ferie og så videre, og har selv full oversikt over hvor mange feriedager han har igjen.

— Verktøyet kan brukes til planlegging og er dynamisk. For eksempel kan man markere tilgjengelighet, noe som kan være viktig i mange bransjer for å gi økt servicegrad. Da ser man for eksempel på bedriftens hjemmeside hvilke kundebehandlere som er til stede, hvilke som ikke er det, og når de er tilgjengelige igjen.

— Oppfatter ikke mange det negativt å bli kontrollert på denne måten?

— Det er forskjell på å ha kontroll på tiden, og kontroll av tiden, sier Engeset.

— Det er positivt med tilstederegistrering, men det er ikke meningen at sjefen skal kontrollere når du kommer og går.

Ifølge Gustavsen og Engeset er det altfor mange bedrifter som baserer seg på varianter av gule-lapp-systemer.

Norsk Tid

- Siden 2004 har Norsk Tid vunnet alle offentlige anbud på tidregistrering.
- Systemet brukes blant annet av Brønnøysund, Statens Kartverk og flere kommuner. I tillegg har en del private bedrifter vist interesse for dette, blant annet innen jus, bank og finans.
- Nå skal programmene også eksporteres til Sverige.
- I fjor omsatte Norsk Tid for ca 10,2 millioner kroner.



KONTROLL PÅ, IKKE AV: Tom Gustavsen og Svein-Kristian Engeset i Norsk Tid lager programmer for tidregistrering.

— 90 prosent av personalavdelingens tid går til å svare på spørsmål som de ansatte selv kunne hatt kontroll på, mener Gustavsen.

Fleksibel struktur

— Før levde bedriftene av fremmøte på et bestemt sted til avtalt tid. Nå er det en total endring med at jobben kan gjøres hvor man vil, når man vil, bare man leverer i tide. Det gir også behov for en viss struktur, sier Engeset.

De mener at økt bevissthet om hvordan tiden brukes, fører til økt effektivitet.

— Lederen får oversikt over ressursbruken internt i avdelingen, og kan ta hensyn til arbeidsbelastningen, sier Engeset.

— Hva er det som gjør at mange

er skeptiske til tidsregistrering?

— Det har noe med holdninger å gjøre. Det er sikkert noen som foretrekker å ikke ha systemer for registrering, men det leder gjerne til misunnelse og blir fort et unødvendig samtaletema internt, sier Gustavsen.

— Det er ingen av dem som har begynt med systemet som har kvittet seg med det igjen. Vi oppdager at denne tidskontoen for mange blir like viktig som bankkontoen, sier Engeset.

— Ofte ønsker de ansatte selv et slikt system. De som er mot er gjerne de med datavegning, og de som har en terskel mot stemping. Men når de ser at det fungerer, går skepsisen bort. De som protesterer er gjerne de som bryter regelverket - enten de jobber for mye eller for lite.