

2. Jobb & Utdanning

Tlf. 05 150 · Epost: arbeidsliv@aftenbladet.no



Helene Andreassen

Ekspertene

svarer

Våre eksperter svarer gjerne på spørsmål fra leserne. De kan sendes til arbeidsliv@aftenbladet.no og vil bli besvart i Aftenbladet.

Rachel Montagu er rekrutterings-ekspert og eier av Montagu Executive Search.



Etikk i rekruttering

Tillit, verdi, integritet og etikk er stikkord vi i rekrutteringsbransjen forholder oss til daglig. Næringslivet og samfunnet i Norge må bygges på et grunnlag som er basert på god etikk, moral og verdier. Rekruttering er en viktig del av det som styrer og kan påvirke en rett utviklingen.

Selskaper møtes i dag av stadig tøffer krav om samfunnsansvar og selskapsetikk, både eksternt og internt. Derfor er arbeidet med executive search meningsfylt og krevende. Vi leter etter den rette kandidaten som ikke bare må ha riktig bakgrunn og resultater, men også riktig holdning, verdier, og etikk. Da kreves det en grundig prosess baserte på tillit. Det finnes ingen snarveier.

Tilliten handler om en rekke ting. For vår del handler det ikke bare om tillit til oss som selskap men i realiteten til hele vår bransje.

For våre kunder handler det i stor grad om et omdømme og kostnadsbeslutning. Å ansette en ny leder er en strategisk beslutning. Feil ansettelse på toppledernivå er en stor kostnad ikke bare økonomisk men også i forhold til omdømme, motivasjon internt og tillit i markedet.

Nå mer enn tidligere er et selskaps omdømme viktig, både for salg, finansiering, samarbeid og for å tiltrekke seg de rette og beste ansatte. Har et selskap dårlig rykte blir det vanskeligere å rekruttere til.

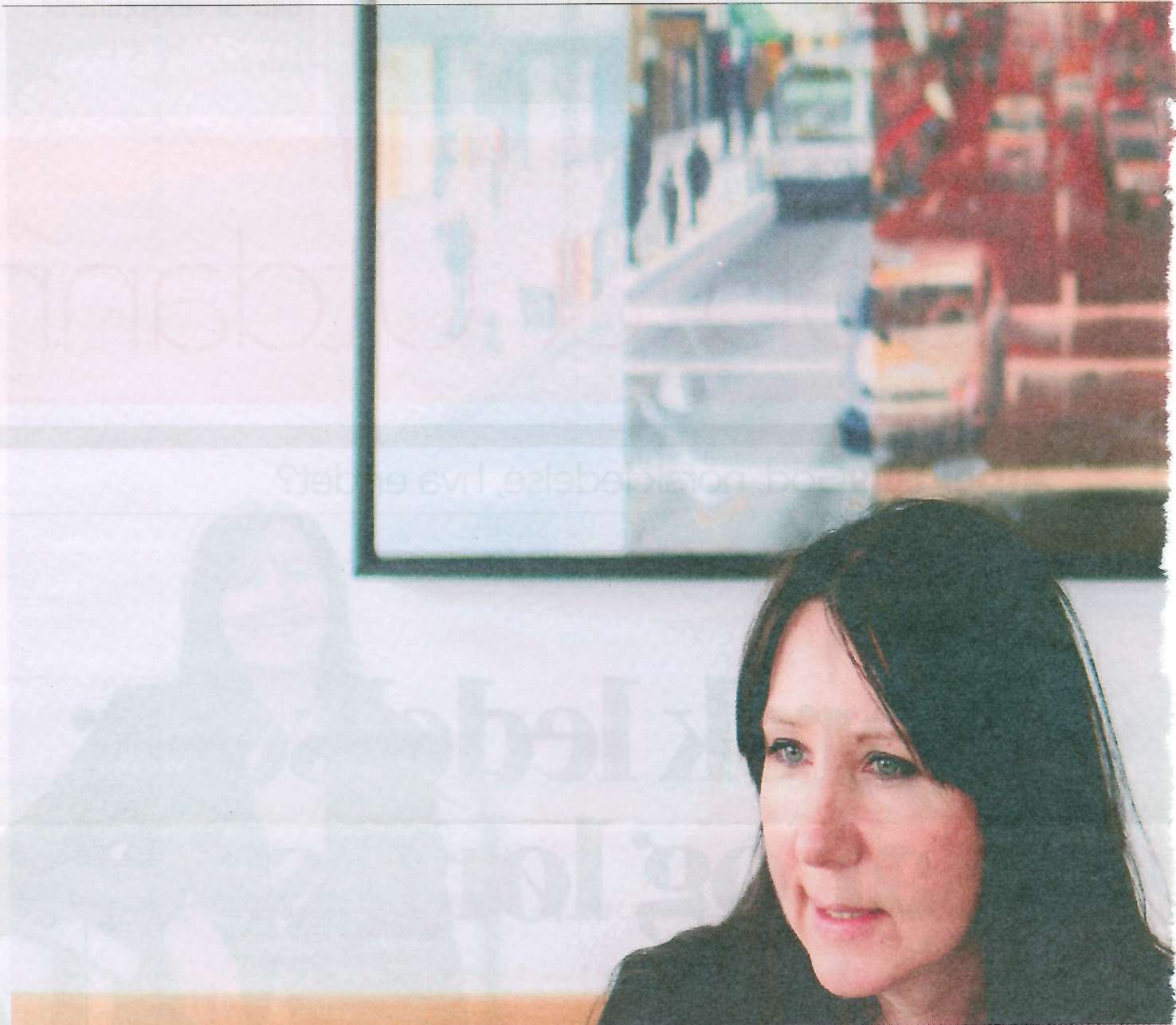
Etikk er derfor ikke bare et spørsmål om «feel-good», det har også med økonomi å gjøre. Selskaper med et dårlig rykte sliter med å få tak i de beste kandidatene.

Skal de ha dem, må de betale mer enn konkurrentene for å tiltrekke seg den personen de ønsker. Vedkommende skal tross alt løfte bunnen.

Selv om Rogaland har et stort og spennende arbeidsmarked er ikke forholdene større enn at mangel på etikk raskt vil spre seg i markedet.

Nå mer enn tidligere er et selskaps omdømme viktig, både for salg, finansiering, samarbeid og for å tiltrekke seg de rette og beste ansatte.

Åtte ledere om norsk ledelse



– Norsk ledelse er flat,

► June Kristin Lima Bru har skrevet boken Den norske ledelsesmodellen. Modellen har **verdier som likeverd, rettferdighet, individualisme, frihet, solidaritet, fellesskap og tillit.**

BRYNE

Bru har studert norsk bedriftsledelse med historiske, kulturelle og økonomiske briller. Hvilke resultater den norske ledelsesmodellen skaper er et sentralt tema i boken.

16 år gammel fikk hun sin første ledererfaring som avdelingsleder i restauranten Crazy Horse i Westernbyen i Kongeparken. Etter den tid er det blitt mye ansvar, blant annet som visestadadministrerende direktør i et datterselskap av Pareto i 11 år og med ansvar for fem barn. Ledelse og lederrollen har interessert henne lenge.

Bru bygger sin bok på studier og forskning innen ledelse og resultater fra blant annet BI-amanuensene Tor Grenness, Bård Kuvaas og Torger Reve og Fafo-forskerne Sissel C. Trygstad og Inger Marie Hagen.

Forfatteren

► **June Kristin Lima Bru** er 41 år gammel, har ansvar for fem barn fra 7 til 17 år, er gift og bor på Bryne.

► **Bru** er utdannet innen økonomi, administrasjon og ledelse og coaching.

► **Hun** driver sitt eget firma, Norsk ledelse, med kurs, foredrag og konsulentvirksomhet.

► **Boka** Den norske ledelsesmodellen er et samarbeid med organisasjonen Lederne som også er utgiver.

Bru sier forskerne har funnet kjennetegn ved en egen, norsk måte å lede på, en modell som henger tett sammen med ideologien bak velferdsstaten: Fellesskapsløsninger med stor grad av likhet for alle. Dermed er en norsk ledelsesmodell bygd på verdier som likeverd, rettferdighet, individualisme, frihet, solidaritet, fellesskap og tillit.

Selvstendige bønder

Bru mener framveksten av den norske ledelsesmodellen kan knyttes til selvstendigheten som rådet blant norske bønder via Hans Nielsen Hauge som vandret rundt og styrket bondenes evne til å utvikle økonomiske foretak til den norske Hovedavtalen mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og norske myndigheter.

– Historien gir oss nøkler til å forstå hvorfor det er lettere i Norge å gå imot ledelsen enn i mange andre land. Ansatte gir klar tilbakemelding, skyver ikke ting under teppet. Når dette blir gjort med respekt, er det en styrke, og kan føre til raske løsninger, sier Bru til Aftenbladet.

Bru mener at uten tradisjonen med «demokratisk folkelighet» hadde Norge ikke hatt en slik ledelsesmodell.

Åtte norske ledere

– En god leder er en som sammen med eiere og ansatte skaper økonomisk vekst, innovasjon, trygghet og utvikling. God norsk ledelse er lønnsom, sier hun.

Som eksempler på en slik ledelse, har Bru intervjuet åtte norske bedriftsledere: Jens