

FOTO: ISTOCKPHOTO / KRZYCZKA



Det er høy aktivitet i byggebransjen, som forventer kraftig økning i bemanningen de neste tre måneder

## Optimismen tilbake

Etter en avventende start på året, er optimismen tilbake blant norske arbeidsgivere. Manpowers arbeidsmarkedsbarometer for andre kvartal, viser en klar forventning om økt bemanning over hele landet.

Sesongjusterte tall viser at Norges forventede nettobemanning er på 11 prosent, et sterkt tall sammenliknet med store deler av Europa.

– Forrige undersøkelse viste tegn til større forsiktighet blant norske arbeidsgivere. Vi ser nå at forventet oppbemanning styrkes både sammenliknet med forrige kvartal og i forhold til i fjor, med henholdsvis 2 og 5 prosent, sier Maalfrid Brath, konsernsjef i ManpowerGroup.

### FART I BYGG

Arbeidsgivere innenfor alle sektorer rapporterer om planlagt oppbemanning i andre kvartal. Optimismen er størst innenfor bygg- og anleggsbransjen og handel- og servicenæringen. I disse bransjene planlegger man en økt bemanning på henholdsvis 19 og 20 prosent. Tallet for bygg- og anlegg er meget sterkt sammenliknet med forrige kvartal, med en oppgang på 15 prosent. Oppgangen er

16 prosent sammenliknet med samme periode i fjor. Transportnæringen har også behov for arbeidskraft, men forventningene til nyansettelser går ned med 3 prosent sammenliknet med forrige kvartal.

### NORD-NORGE TILBAKE

Arbeidsgivere i samtlige av landets fem regioner forventer økning i arbeidsstokken i månedene som kommer. Størst er forventningen i Stor-Oslo, men regionen som har den mest positive utviklingen sammenliknet med forrige kvartal er Nord-Norge. Fra en forventning om bemanning på 6 prosent forrige kvartal, viser arbeidsmarkedsbarometeret nå en forventet oppbemanning på 8 prosent.

– Dette er gode nyheter for norske arbeidssøkere. Vi håper arbeidsgivernes optimisme blir til faktiske økninger i antall ansatte, og vi tror vi vil fortsette å se stadig vekst i rekrutteringen gjennom 2012, sier Brath.



### 2 | God indikator

Sjeføkonom Harald Magnus Andreassen mener Manpowers arbeidsmarkedsbarometer gir et godt bilde på den økonomiske utvikling både i Norge og utlandet.



### 4 | Experis på vei

Geir Dølvik blir administrerende direktør i ManpowerGroups nye konsultantselskap. Experis skal tilby høykvalifisert arbeidskraft til kunnskapssamfunnet.



### 8 | Alltid på jobb

Tilgangen til e-post på mobilen visker ut skillet mellom arbeid og fritid. De fleste synes likevel det er greit viser ManpowerGroups siste Work Life-undersøkelse.

Harald Magnus Andreassen mener MEOS-tallene  
speiler virkeligheten.

Sjeføkonom Harald  
Magnus Andreassen  
mener Manpowers  
arbeidsmarkedsbarometer  
gir en god pekepinn  
på temperaturen i  
økonomien, både lokalt  
og globalt. Hans spådom  
er kraftigere vekst ved  
neste måling.



FOTO: AGNETE BRUN

## Experis ser dagens lys

Vi går mot lysere tider. Denne våren skal vi etablere et helt nytt selskap, som med over 1000 konsulenter blir blant de største konsultantselskapene i Norge.

Selskapet skal hete Experis, som er dannet av ordene – og skal preges av – erfaring og ekspertise. Experis tilbyr høyt kvalifiserte konsulenter og prosjekt-løsninger innen fagområdene Engineering, Finance og IT. Experis Executive rekrutterer toppledere, ledere og fagkompetanse innen alle fagområder og bransjer. Vi bygger på det beste i våre allerede eksisterende selskap innen Manpower Professional og Elan IT. Vår styrke er den lange erfaringen vi har med bemanning og rekruttering i Norge og i det globale arbeidsmarkedet.

Bakgrunnen for at ManpowerGroup globalt etablerer Experis er utfordringene i «The Human Age», der kampen om talentene og arbeidskraften er stadig økende. Vi skal bidra til at våre kunder vinner i den globale kampen om talentene. «I fremtiden vil det være kunnskapskapitalen som blir den store drivkraften for verdiskapningen», sier professor Torgeir Reve i et intervju i denne utgaven av Innsikt. Vi i ManpowerGroup kaller det «The Human Age». Vi går fra kapitalisme til talentisme, der det menneskelige potensialet blir den globale drivkraften. Det er denne kunnskapen vi også bygger Experis på. Vi gleder oss til våren!

Du kan lese mer om både Experis, «The Human Age» og det kunnskapsbaserte Norge utover i dette bladet.



Maalfrid Brath  
Konsernsjef, ManpowerGroup

# Ser mange lyspunkter

– Tallene fra barometeret bekrefter en positiv tendens, men jeg hadde faktisk regnet med en raskere forventet vekst i bemanningen i Norge, sier Andreassen, sjeføkonom i Swedbank First Securities.

Til tross for de dystre utsiktene for Europa, mener den profilerte økonomien at bildet slett ikke er så negativt som man kan få inntrykk av.

– Verdensøkonomien har fortsatt et stykke igjen til de gode tidene fra før finanskrisen i 2007, men siden 2009 har situasjonen bedret seg fra år til år.

### REKORDLAV LEDIGHET

– Når det gjelder uroen utløst av krisen i Sør-Europa har den ikke gitt noe globalt tilbakeslag og det er god fart i økonomien. Utenfor Europa har vi sett en tiltakende vekst siden i fjor sommer; USA har snudd den negative trenden, og veksten i Asia er ikke lav. Utsiktene for Europa er svake, men ikke så negative som vi fryktet for noen måneder siden, sier Andreassen.

21 av 23 land i den såkalte EMEA-regionen (Europa, Midtøsten og Afrika) har stabile eller økte forventninger til netto bemanning foran andre kvartal. Det er bedre enn forrige kvartal, men utviklingen er negativ sammenliknet med samme periode i fjor.

– Landene i sør sliter, men det er mange lyspunkter. Tyskland er en tung og viktig økonomi

med en forventet oppbemanning på 9 prosent. Også i Tyrkia, Østerrike, Belgia, Sverige og ikke minst i Norge ser vi positive tall, sier Andreassen.

### OPPHAUSET OLJESEKTOR

Tallene fra Norge byr på et par overraskelser, mener sjeføkonomen. Som vanlig er optimismen noe større i Stor-Oslo enn i resten av landet, med en forventet økning i bemanningen på 14 prosent mot 8 prosent i Nord-Norge, på Sørvest-landet og i Øst-Norge, mens Midt-Norge forventer en økning på 11 prosent.

– Jeg hadde forventet bedre tall fra Sørvest-landet på grunn av den økte aktiviteten innen olje og gass. Suget etter arbeidskraft er lavere i denne regionen enn før finanskrisen. Det kan tyde på at aktiviteten i oljesektoren er opphøyet, sier Andreassen, men legger til at oljesektoren uansett er i bra vekst. Regionen har jo dessuten mye mer enn oljeleverandørindustri.

### VI BYGGER OG SHOPPER

Innenfor bygg og anlegg rapporterer arbeidsgiverne om en forventet netto oppbemanning på 19 prosent i andre kvartal, en sterk forbedring både sammenliknet med forrige kvartal og på årsbasis.

– Her ser vi en soleklar forbedring og veksten i bemanningen ligger på nivå med det

som var tilfelle før finanskrisen. Enda mer positivt overrasket er jeg over prognosene for handels- og servicenæringen, sier Andreassen. Denne sektoren forventer en økt netto bemanning på hele 20 prosent, en økning på 9 prosent fra forrige kvartal.

### TØFT I EGET HUS

At Andreassens egen bransje, finans- og business-sektoren, har bremsert optimismen noe, kommer ikke som noen overraskelse. Her ligger forventet oppbemanning på samme nivå som i fjor, og er også uendret fra forrige kvartal.

– Med lav aktivitet på børsen hele høsten 2011 har mange firmaer nedbemannet, inkludert oss. Tilstanden er litt bedre for bank og forsikring selv om bankene merker presset fra bankkrisen i Europa. Innenfor privat tjenesteyting og business-service går det bedre, og det er nok denne delen av sektoren som står for størst økning i forventet netto bemanning.

Alt i alt er det likevel en optimistisk sjeføkonom som skuer utover fjorden fra First Securities lokaler på Aker Brygge.

– Jeg tror vi vil se høyere etterspørsel etter arbeidskraft i tredje kvartal, både nasjonalt og internasjonalt.

## – Nyttig undersøkelse

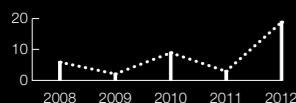
ManpowerGroups internasjonale arbeidsmarkedsbarometer (MEOS) er en omfattende undersøkelse der over 65 000 arbeidsgivere i 41 land blir spurt om hvilke planer de har for bemanning kommende kvartal. I Norge er 751 arbeidsgivere fra hele landet spurt. Målet forventet nettobemanning er summen av de som forventer henholdsvis økt og redusert bemanning. Tallene er sesongjustert.

Harald Magnus Andreassen, sjeføkonom i First Securities, er blant dem som etterspør prognosen hvert kvartal.

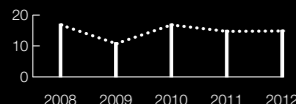
– Dette er en av de faste undersøkelsene jeg benytter for å danne meg et best mulig bilde av situasjonen. Jeg har fulgt MEOS over tid og ser at det er godt samsvar mellom denne og andre undersøkelser. Vi ser også at prognosene stemmer godt når fasit foreligger.

### NETTO FORVENTET BEMANNING, ULIKE BRANSJER 2008–2012, 2. KVARTAL

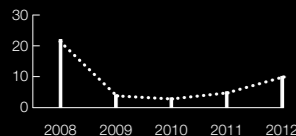
#### BYGG OG ANLEGG



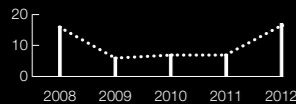
#### FINANS



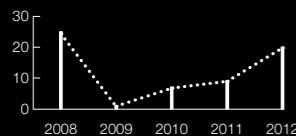
#### PRODUKSJON



#### OLJE OG GASS



#### HANDEL OG SERVICENÆRINGEN



Følg Manpower Norge på:  manpowerblogg.no



Twitter



Facebook





### Ikke dropp jobbhoppere

Arbeidsgivere og rekrutteringsmedarbeidere vegrer seg mot å ansette kandidater med hyppige jobbskifter bak seg. Det viser en undersøkelse fra Right Management, som er en del av ManpowerGroup. – Norske bedrifter må ikke la seg avskrekke av personer som har byttet arbeidsgiver mange ganger. Blant jobbhopperne finner man gode talenter, og mange av dem er både svært allsidige og tilpasningsdyktige, sier Niels Baht, nordisk sjef for Right Management.



### Viktige vikarer

EUs bemanningsdirektiv er til behandling i regjeringen, og konsekvensen for norsk regelverk er foreløpig uklart. ManpowerGroup støtter direktivet fullt ut. – Vi bidrar til større fleksibilitet. EU-direktivet vil føre til lovfesting av det prinsippet Manpower har søkt å etterleve i våre 46 år i Norge: Medarbeidere fra bemanningsforetak skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som innleiers egne ansatte, skriver konsernsjef Maalfrid Brath på [www.manpowerblogg.no](http://www.manpowerblogg.no).



### Påfyll av ingeniører

Mangelen på spesialisert arbeidskraft er merkbar innenfor mange bransjer. Ikke minst gjelder dette ingeniører. Nå gjør NTNU sitt for å bøte på mangelen. – Vi tar ingeniørmangelen på alvor, og kan ta opp 300 flere internasjonale ingeniørstudenter på våre Masterprogram. Allerede om få år kan disse gå inn i norsk arbeidsliv. Dette vil være en nasjonal dugnad som har stor samfunnsøkonomisk verdi, skriver Johan Hustad, prorektor for innovasjon og eksterne relasjoner på rektoratets blogg. [www.ntnu.no](http://www.ntnu.no)



**Experis™**  
ManpowerGroup

# Erfaring og Ekspertise

Med etableringen av Experis i Norge får ManpowerGroup et av de største konsulentselskapene i landet. Selskapet skal bli en slagkraftig leverandør av høyt kvalifisert arbeidskraft til kunnskapssamfunnet.

Experis er et nytt selskap der Manpower Professional og Elan IT inngår, og har allerede tatt posisjonen som et av verdens ledende konsulentselskap med tilstedeværelse i mer enn 50 land. I månedsskiftet april/mai lanseres Experis i Norge med Geir Dølvik som administrerende direktør. Dølvik kommer fra stillingen som konserndirektør i Manpower Professional.

### KAMP OM TALENTER

– Experis er konsulentdelen av ManpowerGroup. Vi skal fremstå med fire autonome divisjoner: IT, Engineering, Finance og Executive, som skal tilpasse seg sine respektive markeder, forteller Dølvik.

Han understreker at etableringen av Experis er markedsdrevet, basert på globale og lokale markedstrender. Vi ser allerede konturene av talentmangelen som kjennetegner kunnskapssamfunnet som vi er på full fart inn i, «The Human Age».

– De makro-økonomiske trendene som ligger i «The Human Age»-begrepet tvinger frem endringer. Vi skal hjelpe våre kunder i den globale kampen om talentene, og i det

profesjonelle kandidatmarkedet er Experis vår løsning, sier Dølvik og lister opp megatrendene i den nye tidsalderen:

- › Demografi/talent mismatch
- › Teknologisk utvikling
- › Profesjonelle kunder
- › Individet i fokus

### HØY TREFFSIKKERHET

Experis blir et av de store konsulentselskapene i Norge.

– Vi ønsker å differensiere oss fra konkurrentene gjennom vår unike ekspertise og erfaring innen rekruttering av høyt utdannet kompetanse i både det lokale og globale arbeidsmarkedet. Vi vet hvordan de riktige talentene ser ut og hvor vi finner dem, sier Dølvik.

Navnet Experis er dannet av ordene ekspertise og experience og henviser til selskapets virksomhet. Fagutdannede konsulenter skal sørge for at treffsikkerheten blir høy.

– Vi kjenner våre konsulenter og skal levere økt presisjon fordi vi evner å kombinere høy fagkompetanse innenfor de respektive forretningsområdene med en sterk forstå-

else for våre kandidaters potensial. Olje- og gassnasjonen Norge trenger for eksempel tusenvis av ingeniører til bransjen, og for å sikre at det er de rette kandidatene som blir plassert i de rette stillingene er det avgjørende at konsulentene selv har ingeniørbakgrunn, sier Dølvik.

### KLARE AMBISJONER

Experis skal også være med på å styrke partnerskapet og samarbeidet med ManpowerGroups kunder.

– Vi skal koble vår innsikt om talentene og kandidatene med vår innsikt om kundenes visjoner og mål. Slik sett blir vi muliggjørere for våre kunders suksess, sier Dølvik.

Og målsettingen er klar: Experis skal ligge et hestehode foran konkurrentene.

– Vi skal forberede oss gjennom utvikling og trening, vi skal levere bedre og raskere resultater, og vi har løsningene som trengs for å få de rette konsulentene og den rette kompetansen på plass for våre kunder, uavhengig av verdensdel eller tidsone, sier Dølvik.

### BRED TILSTEDEVÆRELSE

Experis ble sertifisert i Norge like før jul, og nå er planene for selskapet i ferd med å implementeres foran lanseringen. Implementeringen består av tre hovedelementer:

- › «One Global Operating Model», som innebærer lik struktur verden over slik at treffsikkerheten er like høy overalt.
- › Akselerasjonsstrategi – hvordan selskapet skal vokse. Og:
- › «Business Integration» – hvilke synergier man kan oppnå ved sammenslåing av flere selskaper.

– Det er kanskje ikke de politiske, tekniske eller finansielle utfordringene som vil bli de største fremover, men det å finne de rette talentene til de enkelte stillingene. Våre kunder trenger bedre tilgang til profesjonell kompetanse for å vinne i «The Human Age». Vi er våre kunders nærmeste rådgiver og tilbyr dem ekspertise som gjør dem til vinnere i kampen om talentene, sier Dølvik.

Experis vil være representert i Oslo, Moss, Drammen, Kongsberg, Tønsberg, Kristiansand, Stavanger, Haugesund, Bergen og Trondheim.



Administrerende direktør i Experis, Geir Dølvik, skal hjelpe kundene med å finne den riktige ekspertisen.



# Kunnskap for fremtiden

## Den menneskelige kapital

Hvordan et høykostland som Norge kan hevde seg i en stadig tøffere global konkurranse? Svaret er enkelt – en sterkere satsing på kompetanse.



Torger Reve

Det mener Torger Reve, professor ved Handelshøyskolen BI. Nylig ga han ut boka «Et kunnskapsbasert Norge» sammen med førsteamanuensis Amir Sasson. For fremtidens arbeidsmarked betyr en kompetansedrevet verdiskaping at kampen om talentene vil bli tøffere. Dette er helt i tråd med ManpowerGroups definisjon av kunnskapssamfunnet, «The Human Age», en æra hvor en av hovedutfordringene bedrifter vil stå overfor er å finne rett kompetanse til rett tid.

– I fremtiden vil det være kunnskapskapitalen som blir den store drivkraften for verdiskaping. Forutsetningen er at kompetansen settes inn på de områder hvor det er best kommersielle muligheter. Det er kombinasjonen av kompetanse og forretning som er vinneroppskriften, sier Reve som er Wilh. Wilhelmsen-professor i strategi og industriell konkurranseevne ved BI.

### BEDRIFTENE ER NØKKELEN

Regjeringen har høye ambisjoner på området, og har satt som målsetting at Norge skal bli en av de ledende kunnskapsbaserte økonomier i verden innenfor de områdene vi har fortrinn. I sin nyttårstale i fjor understreket statsminister Jens Stoltenberg at «Det er arbeid og kompetanse vi skal leve av i fremtiden».

– Vi etterlyser imidlertid en klarere politikk fra Regjeringens side for å utvikle det næringsmessige kompetansegrunnlaget som er det vi skal leve av, sier Reve.

Han er opptatt av at utdanningsinstitusjonene og forskningen styrkes, men kanskje vel

så mye at bedriftene bidrar med kompetanseutvikling.

– Kompetanseheving i bedriftene er selve kjernen i vår fremtidige verdiskaping.

Vi snakker ikke bare om teknologi og forskningsbasert kunnskap. Den erfaringsbaserte kunnskapen i arbeidslivet er minst like viktig; kompetanse hos fagarbeidere, ingeniører, selgere og arbeidsledere, sier Reve og legger til:

– Det er i bedriftene at kompetanse omsettes til verdiskaping, eksportinntekter, skatteinntekter og velferd. Derfor trengs det nye virkemidler for å stimulere bedriftene til å øke sine investeringer i kompetanseutvikling på alle nivåer i bedriftene.

### MILJØ OG KUNDEFOKUS

Boken «Et kunnskapsbasert Norge» er slutt-rapporten for et mangeårig forskningsprosjekt med samme navn.

– Som forskere i strategi og næringslivsutvikling var det en del nye trekk ved globalt næringsliv som det var maktpåliggende for oss å få formidlet og empirisk dokumentert.

Hovedspørsmålet vi stilte oss var: Hvordan et høykostland som Norge kan hevde seg i en stadig tøffere global konkurranse? forteller Reve.

Forskningsprosjektet presenterer fire premisser som fremtidens næringsliv må kunne møte: Foruten å være kunnskapsbaserte vil bedrifter som er kundedrevne, globale og miljørobuste være de som har størst muligheter til å lykkes.

Mens Europa sliter med svak innovasjonsevne og høy gjeld, så tar Asia innpå med stormskritt.

– Høykostlandet Norge kan først og fremst konkurrere globalt gjennom naturressurser, innovasjon og høyt kunnskapsinnhold i produkter og tjenester. Norske bedrifter er avhengige av å bygge inn så mye kvalitet og merverdi i produkter og tjenester at de klarer å kompensere for de høye kostnadene, sier Reve.

### KUNNSKAPSNAV

I forskningsprosjektet gjennomførte Reve og

Sasson en omfattende empirisk analyse av 13 ulike næringer som er lokalisert i Norge, og som til sammen representerer nærmere 80 prosent av den samlede verdiskapingen i norsk næringsliv. Studien presenterer også et nytt og mer kunnskapsbasert næringsklyngebegrep, globale kunnskapsnav, med høyere krav til kunnskapsinvesteringer og kunnskapsdynamikk enn hva som er tilfellet i ordinære næringsklynger.

– Vi identifisererte tre såkalte globale kunnskapsnav, som representerer Norges mest internasjonale næringer; olje og gass, maritim og sjømat. Dette er «superklynger» som tiltrekker seg kunnskapsbedrifter, -tjenester og –medarbeidere fra hele verden, sier Reve.

I tillegg kommer tre viktige komplementære kunnskapsnæringer: Finans, informasjons- og kommunikasjonsteknologi og kunnskapsbaserte tjenester.

– Dette er sterke kunnskapsnæringer med et godt grep om det norske markedet, men internasjonalt er deres vikrsomheter stort sett relatert til de tre globale kunnskapsnavene. Her er det altså viktig å styrke kunnskapsnivået for å kunne hevde seg internasjonalt.

### TALENTJAKT

I analysen av de 13 næringene er talentattraktivitet ett av målene.

– Med dette mener vi i hvilken grad næringen er i stand til å tiltrekke seg en overproportjonal andel av de talentene som er tilgjengelige på arbeidsmarkedet. Kvalitet er viktigere enn antall, og det er viktig at en næring lykkes i å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft fra utlandet.

Selv om Reve ser mange hindringer for at Norge skal blomstre som kunnskapsnasjon, ser han likevel lyst på fremtiden.

– Hovedbudskapet i boken er gjennomgående positivt, for det fins stor omstillingskraft i norsk næringsliv. Samtidig ønsker vi å vise hvor sårbar en liten økonomi som den norske er for det som skjer globalt, sier Reve.



Utdanning og forskning er viktig i kunnskapsøkonomien. Bilde fra BI.

## Det menneskelige potensial

Verden er i ferd med å gå inn i en ny æra, hvor kunnskap og talent erstatter kapital som den sterkeste drivkraften for suksess.

– Vi er i ferd med å gå inn i en ny tids-epoke. Det finnes ikke lenger et uendelig oppkomme av naturressurser og talent kombinert med en definert mengde informasjon. Det neste tiåret vil det tvert imot være en uendelig mengde informasjon, og begrensede mengder med naturressurser og talent, sa administrerende direktør i ManpowerGroup, Jeff Joerres, under World Economic Forum i Davos tidligere i vinter – ett år etter han fra samme talerstol definerte den nye tids-epoken som «The Human Age».

### GLOBAL DRIVKRAFT

– Tidligere tidsepoker ble først og fremst definert av råmaterialene som våre forfedre utnyttet, som stein, jern og bronse. Siden ble de karakterisert av områdene folk erobret og en stadig videreutviklet teknologi – industri, romteknologi og informasjonssamfunnet. Nå er det det menneskelige potensialet i seg selv som vil bli katalysatoren for endring og den globale drivkraften – økonomisk, politisk og sosialt, sier Joerres i rapporten «Entering the Human Age».

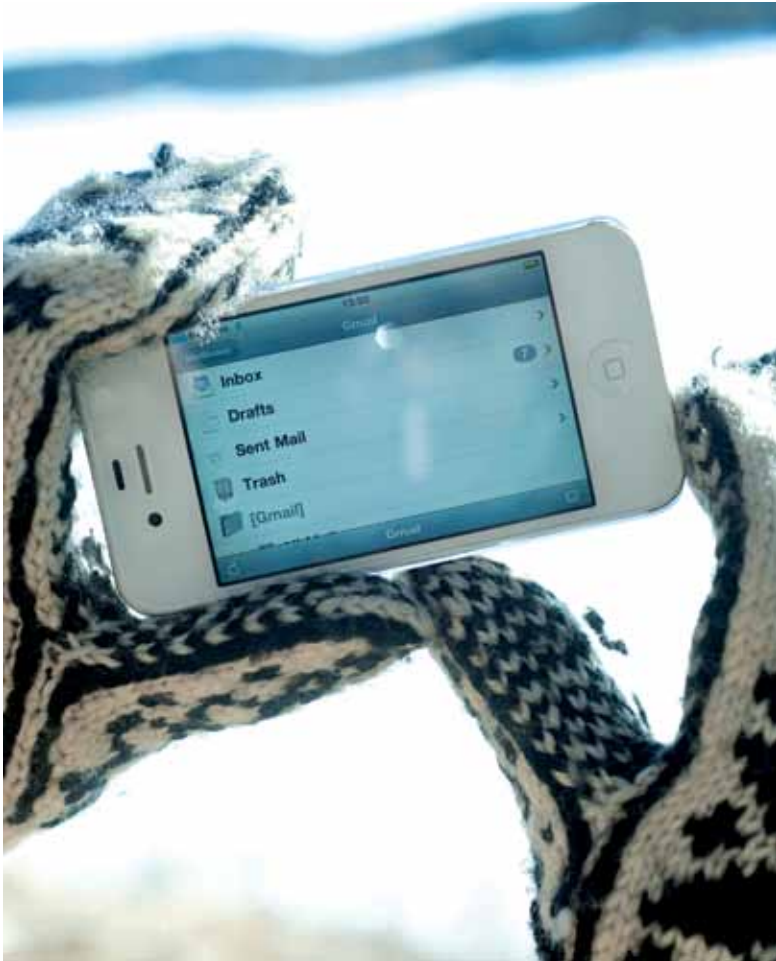
Det betyr at selskaper og organisasjoner blir nødt til å finne nye metoder for å utnytte det individuelle potensialet blant sine medarbeidere. «The Human Age» understreker også viktigheten av en kvalifisert, innovativ og motivert arbeidskraft.

– I denne nye virkeligheten er det menneskene som inntar sin rettmessige plass i sentrum, som verdens eneste kilde til inspirasjon og innovasjon, sier Joerres.



Jeffrey A. Joerres





40 prosent av norske arbeidstakere har tilgang til jobbmail på mobiltelefonen. Til tross for at dette bidrar til å viske ut skillet mellom jobb og fritid, er de fleste fornøyde med å være tilgjengelige 24/7.

# Med jobben i lomma

I ManpowerGroups siste Work Life-undersøkelse kommer det fram at stadig flere arbeidstakere er tilgjengelige utenom arbeidstid gjennom e-post på mobiltelefonen. Ettersom en smarttelefon snart er å finne i lomma til enhver nordmann, er det også naturlig at denne benyttes til jobb så vel som fritid. Men bidrar tilgjengeligheten til stress og mer ubetalt arbeidstid? Eller gjør den hverdagen mer effektiv og behagelig for både ansatt og arbeidsgiver? Tendensen er klar: De som har jobbmail på mobilen er positive, mens de som ikke har, er skeptiske.

## NYTTIG OG PRAKTISK

Jobbmail på mobiltelefonen gjør at man enkelt kan ta med jobben på t-banen, hjem i stua eller på hytta i ferien. Man får i større grad brukt dødtiden på bussen eller på venterommet hos legen til noe nyttig, og man kan lettere holde seg oppdatert om hendelser på arbeidsplassen. Tilgjengeligheten innebærer at man ikke trenger å være fysisk

på jobb for å gjøre noe produktivt, men også at sjefen kan nå deg til enhver tid. Likevel mener 79 prosent av de som har tilgang til jobbmail på mobilen at det er både positivt og praktisk.

## SKEPSIS

Blant dem som ikke har tilgang til e-post på mobilen, er innstillingen derimot en annen. Denne gruppen arbeidstakere er skeptiske til den ubegrensede tilgjengeligheten jobbmail på telefonen medfører. 69 prosent svarer at de ikke ønsker å få tilgang i fremtiden, med begrunnelsen at dette vil føre til stress og en forventning om at man alltid skal kunne nås.

Den grenseløse tilgjengeligheten kan føre til at det er vanskeligere å kople ut når man har fri, fordi mobiltelefonen stadig blir invadert med påminnelser om neste arbeidsdag. Det kan også oppleves som en utfordring å regne arbeidstid, fordi tilgjengeligheten visker ut skillet mellom arbeid og fritid, og skaper en gråsonerom som verken er noen av delene.

## NYE MOBILVANER

Netcom Trends, en undersøkelse som følger mobilvaner hos smarttelefon-brukere, viser at halvparten av de spurte bruker mobilen til å sjekke jobbmail i ferien. Dette er en kraftig økning fra tidligere år. Kommunikasjonsrådgiver i Netcom, Charlotte Erikstad, forklarer dette med at mobilvanene er i kraftig endring og at smarttelefonen bidrar sterkt til at folk sjekker e-post oftere.

Tidligere Work Life-studier viser at grensene mellom det private og profesjonelle livet er i ferd med å bli visket ut, mye takket være ny teknologi og sosiale mediers inntog i livene våre.

– Det grenseløse arbeidslivet handler ikke bare om oppmykning av arbeidstid eller om sammenblandingen av det private og profesjonelle livet, det handler om muligheten til å jobbe fra andre geografiske steder enn arbeidsplassen. Jobbmail på mobilen er et hjelpemiddel i så måte, sier konsernsjef Maalfrid Brath i ManpowerGroup.