

FOTO: ISTOCKPHOTO/KRYCZKA



Mens mørke skyer preger arbeidsmarkedet i Sør-Europa, framstår Norge som et attraktivt land for arbeidssøkere.

Ser til Norge

Norske arbeidsgivere forventer å øke bemanningen i månedene som kommer. Samtidig blir situasjonen stadig tøffere i Sør-Europa. Det viser ManpowerGroups arbeidsmarkedsbarometer for tredje kvartal.

– I en tid preget av økonomisk uro i Europa, er Norge i en særstilling med både svært lav arbeidsledighet og stor etterspørsel etter arbeidskraft. Samtidig må vi forberede oss på at den europeiske krisen kan påvirke Norge, spesielt den delen av industrien som er avhengig av eksport, sier Maalfrid Brath, konsernsjef i ManpowerGroup.

Barometeret viser at 13 prosent av norske arbeidsgivere har planer om oppbemanning, mens 5 prosent har planer om å redusere bemanningen neste kvartal.

EUROPEISK ARBEIDSKRAFT

Arbeidsmarkedsundersøkelsen bekrefter den vanskelige økonomiske situasjonen i Europa. Arbeidsgivere i eurosone er mindre optimistiske med tanke på rekruttering enn tidligere. Dette gjelder spesielt Spania, Hellas, Italia og Irland.

ManpowerGroup formidler allerede en betydelig andel utenlandsk arbeidskraft til norske bedrifter.

– Lav arbeidsledighet og økt etterspørsel etter arbeidskraft gjør Norge til et svært attraktivt land for arbeidssøkere. Konkurransefortrinnet til bedriftene handler om å klare å tiltrekke seg de beste menneskene som er tilgjengelig i arbeidsmarkedet – også fra Europa, sier Brath.

REISELIVSBRANSJEN SLITER

Signalene fra reiselivsbransjen kan tyde på at den er påvirket av krisen i Europa. Arbeidsgivere i denne bransjen forventer en vekst på kun fem prosent. Det er en fjerdedel av forrige kvartal. Antall ledige stillinger i bransjen er også redusert.

– Reiselivsbransjen har ikke hatt en så dempet forventning til økt bemanning siden finanskrisen. Det kan tyde på at bransjen begynner å merke eurokrisen, sier Brath.



2 | Usikre tider

Samfunnsøkonom Johannes Sørbo er ikke overrasket over at rekordmange norske arbeidsgivere er usikre på om de skal opp- eller nedbemanne kommende kvartal.



4 | Treffsikre tester

En av tre arbeidsgivere har foretatt feilansettelser. – Riktig bruk av arbeidspsykologiske tester øker sjansene for å finne rett kandidat, sier Per Olav Hagås, fagsjef i Experis.



8 | Dropper frokost

Nordmenn og svensker har ulike syn på hvor viktig frokost er for yteevne på jobb. Langt flere nordmenn dropper morgenmåltidet, viser ManpowerGroups nye Work Life-undersøkelse.

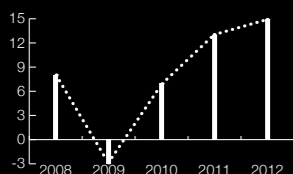
Opp eller ned?

Selv om Norge går så det suser, er rekordmange arbeidsgivere usikre på om de skal trappe opp eller ned. – Eurokrisen skaper uklare utsikter, sier samfunnsøkonom Johannes Sørbo.

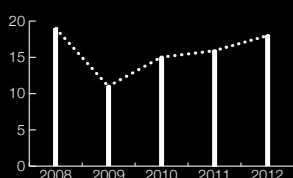
MANPOWERS ARBEIDSMARKEDSBAROMETER
Undersøkelsen gjennomføres hvert kvartal og måler arbeidsgiveres bemanningsplaner. Den er basert på intervju blant et representativt utvalg med 750 norske arbeidsgivere, og over 65 000 offentlige og private arbeidsgivere i 41 land.
www.manpower.com/meos

NETTO FORVENTET BEMANNING, ULIKE BRANSJER 2008–2012, 3. KVARTAL

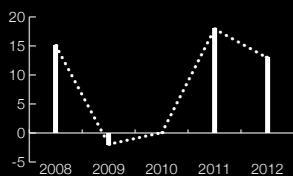
BYGG OG ANLEGG



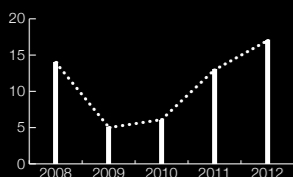
FINANS



PRODUKSJON



OLJE OG GASS



HANDEL OG SERVICENÆRINGEN

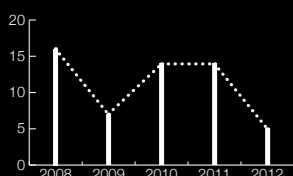


FOTO: LINDA CARTRIDGE

Manpowers arbeidsmarkedsbarometer har aldri tidligere vist en større andel norske arbeidsgivere som ikke vet om de skal opp eller nedbemanne de nærmeste tre måneder.

– Dette gjenspeiler usikkerheten i Europa. Sist gang MEOS viste en kraftig økning i andelen usikre arbeidsgivere, var i fjerde kvartal 2008, midt i finanskrisen, sier Johannes Sørbo. Han er samfunnsøkonom i Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV) og har arbeidsmarkedsanalyser som sitt spesialområde.

VESTLAND, VESTLAND

Til tross for at mange arbeidsgivere sitter på gjerdet, er det fortsatt optimismen som råder på det norske arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedsbarometeret viser at 13 prosent av norske arbeidsgivere har planer om oppbemanning, mens 5 prosent har planer om å redusere bemanningen neste kvartal. Dette gir en netto forventet økning på 8 prosent.

– Vi har lav ledighet og sterk vekst i Norge, noe som normalt ville gitt større optimisme. Dette kan tilskrives krisen i eurosone, sier Sørbo og peker på en tydelig todeling i norsk industri.

– Mens oljeindustrien går veldig bra, sliter den tradisjonelle eksportindustrien som har Europa som sitt hovedmarked. Todelingen kommer også til uttrykk i de regionale forskjellene i undersøkelsen, sier samfunnsøkonomen.

Alle regionene tror på en økning i bemanningen, og mens Sør- og Vestlandet holder et stabilt nivå, faller optimismen med seks prosentpoeng i Øst-Norge.

– I Østlandsregionen, som preges av tradisjonell eksportindustri, har vi sett flere nedleggelse den siste tiden, som Petersons fabrikk i Moss og REC i Porsgrunn. På Sør- og Vestlandet har vi derimot en «olje-effekt». De fire Vestlandsfylkene har lavest ledighet i Norge.

BYGGEBOOM

Oslo og Akershus er i en særstilling. Her holder optimismen seg på et stabilt, høyt nivå med en nettoøkning på 14 prosent. – I alle de store byene er byggevirksomheten i høygir. Befolkningsveksten er betydelig, blant annet på grunn av arbeidsinnvandring og sentralisering.

For bygg og anlegg viser nettomålet at 15 prosent av arbeidsgiverne vil oppbemanne, mens finanssektoren er den mest optimistiske bransjen med et nettomål på 18 prosent, en markant økning fra forrige kvartal.

– En av årsakene til dette kan være den høye temperaturen i boligmarkedet. Litt skuffende er tallene for handels- og servicenæringen, som har nedjustert forventningene om oppbemanning kraftig siden forrige måling.

Han mener usikkerheten i Europa ikke bare får utslag for industrien, men også for det private forbruket. Uroen demper også optimismen i reiselivsbransjen. Kanskje særlig nå som vi ser at store økonomier som Tyskland også begynner å merke de tøffe tidene.

SPENNENDE I FRANKRIKE

– Tyskland har lenge hatt god driv i økonomien til tross for krisen i Sør-Europa. Før jul stoppet imidlertid veksten opp, og arbeidsmarkedsbarometeret viser at optimismen på arbeidsmarkedet er synkende, sier Sørbo.

Ikke uventet er Hellas, Irland og Spania de mest pessimistiske landene i undersøkelsen.

– Vi ser foreløpig ingen tegn til bedring i disse landene. I Hellas er det vanskelig å se lyspunkter. Misnøyer øker, og vi ser at folk søker seg til politiske ytterfløyer, sier Sørbo. Han mener imidlertid at presidentskiftet i Frankrike representerer en ny tilnærming til krisen.

– Francois Hollande er opptatt av vekst. Hans tenkemåte, som representerer et skifte fra fokus på sparing til en vilje til investering og vekst, blir spennende å følge.

VANSKELIG Å LAGE PROGNOSE

Til tross for uroen i eurosone, ser Sørbo flere lyspunkter globalt. – Arbeidsmarkedsbarometeret viser at USA forventer en nettoøkning på 11 prosent. Dette harmonerer med de positive trekkene vi har sett i USA den siste tiden. Dette er viktig for verdensøkonomien.

Tallene fra de store framvoksende økonomiene som Kina, India og Brasil er også positive.

– Jeg forventet høye tall, men er faktisk litt overrasket over en nettoøkning på hele 50 prosent i India, sier Sørbo.

En viktig del av jobben hans er å analysere arbeidsmarkedet og forutse utviklingen.

– Akkurat nå er det svært vanskelig å lage prognoser. Jeg er ikke veldig optimistisk på Europas vegne. På Norges vegne er det imidlertid lettere. Vi er i en veldig heldig situasjon både når det gjelder råvarer – og strukturelt. Bankvesenet er sunt, og vi har en god statsøkonomi, som gir oss mulighet til å stimulere økonomien dersom det skulle bli nødvendig.

Trygghetssøkende arbeidsgivere?

Mange arbeidsgivere velger det trygge norske framfor personer med flerkulturell bakgrunn. Hvis det fortsetter, mister vi verdifull kompetanse i norsk arbeidsliv. Vi har ikke råd til å la den stå ubrukt.

Generelt syns jeg holdningene til å sette høyt kvalifiserte innvandrere er ganske gode. Det er ikke nødvendigvis viljen det står på, men handling. Kanskje taper ønsket om å søke mangfold for ønsket om trygg rekruttering. Mange er kanskje usikre på søkerens kompetanse. Kanskje kjenner man ikke til utdanningsinstitusjonen og man vet ikke hva søkeren egentlig kan. I tillegg har mange språklige utfordringer. Noen arbeidsgivere kan være engstelige for at flerkulturelle medarbeidere ikke passer inn i bedriftskulturen. Dette er sammensatt, men vi må jobbe for å finne de gode løsningene som gir mennesker muligheter.

Jeg har møtt mange flotte og imponerende jobbsøkere med utenlandsk bakgrunn og topp utdanning gjennom Global Future-programmet i NHO, som ManpowerGroup ved Experis støtter aktivt opp om. Noen ganger har jeg blitt sjokkert og skuffet over hvilke problemer de har møtt i arbeidslivet. Ofte er det ikke de selv, men de som rekrutterer, som mangler kompetanse.

En av deltakerne, Ambreen Pervez, hadde to mastergrader, men fikk bare avslag på sine søknader. Etter deltakelse i Global Future har hun fått full stilling på et sykehus, og arrangerer selv en minivariant av Global Future i rekrutteringen ved sykehuset. Det er prisverdig!

Vi må få øynene opp for den kompetansen vi allerede har rundt oss, men som vi ikke tar i bruk. I framtiden tror jeg det er de bedriftene som ser mangfold som en ressurs, som vil lykkes best i arbeidsmarkedet.

Maalfrid Brath

Konsernsjef i ManpowerGroup





Swappers ble årets ungdomsbedrift på HR

Swappers fra Thor Heyerdahl videregående skole i Larvik lager og selger sko med utskiftbare undersåler i forskjellige farger. Et originalt produkt, men det var innen HR-området bedriften virkelig utmerket seg i Ungt Entreprenørskaps kåring av beste ungdomsbedrift. Juryen var svært imponert over hva Swappers har fått til. Bedriften har forstått at den viktigste ressursen i en bedrift er menneskene den består av. Prisen ble delt ut av ManpowerGroups konsernsjef Maalfrid Brath. www.manpowerblogg.no



App-ene forandrer arbeidslivet

Vårt forhold til datamaskiner er inne i sin tredje bølge, ifølge Arbeidsliv i Norden. Først kom de store sentraliserte datamaskinene, så kom de små lokale PC-ene og internett. Nå har vi fått app-er på mobile plattformer. Dette kommer til å forandre måten vi jobber på ved at vi har tilgang til informasjon alltid og overalt. www.arbeidslivnorden.org



Global Future

Ambreen Pervez hadde to mastergrader, men fikk likevel ingen jobb. – Global Future ga meg muligheten til å blomstre. Nå har jeg en spennende og givende jobb, sier hun. Global Future er NHOs prosjekt for å rekruttere høyt utdannede kvinner og menn med flerkulturell bakgrunn og gode norskkunnskaper til sentrale stillinger, lederjobber og styreverv. ManpowerGroup og Experis er aktive samarbeidspartnere med Global Future. www.manpowerblogg.no



Speil, speil

... hvem er den beste kandidaten her? Feilansettelser koster norske arbeidsgivere dyrt. Fagsjef i Experis, Per Olav Hagås, mener riktig bruk av personlighetstester øker sjansen for å finne rett person.

Er det han som liker å hjelpe andre som er den rette? Eller hun som trives med konkurransepregede aktiviteter? Spørsmålene i personlighetstester er mange og nøye sammensatt. Til sammen danner svarene en personlighetsprofil. Og profilen man er ute etter, varierer selvfølgelig med type jobb. Skal man ansette flygeledere, ser man neppe etter

risikovilje og kreativitet, mens tilfellet kan være det motsatte i jakten på forretningsutviklere og designere.

SPEILER SELVBILDET

ManpowerGroup benytter mer enn 20 000 arbeidspsykologiske tester i året. Det er personlighetstestene som er mest utbredt, i til-

legg benyttes i enkelte tilfeller evne- og intelligens tester.

– Tester gir annen informasjon enn du får når du spør. Personlighet er avgjørende for egnethet i mange yrker, og testene kan også si noe om motivasjon og ambisjoner, sier Per Olav Hagås, fagsjef i Experis Executive i ManpowerGroup. Han har jobbet med profesjona-

ARBEIDSPSYKOLOGISKE TESTER

på veggen der ...

– Magefølelse fungerer bra i vurderingen av kandidater, men aldri før du har kvalitetssikret med objektive metoder, sier Per Olav Hagås, fagsjef i Experis Executive ManpowerGroup.

lisering av rekrutteringsprosesser i mer enn 20 år, og har spesialisert seg på testbruk. Blant annet var han fra 2007–2011 norsk delegat i den globale gruppen som utarbeidet verdens første ISO-baserte kvalitetsordning for vurdering av mennesker i en yrkesmessig kontekst.

– Tester er nyttige som tilnæringsmetode og tilfører informasjon om kandidatens selvbilde. Men en test er ingen fasit og har liten verdi isolert.

STORE TAP

To av tre ledere har foretatt feilansettelser, viser en undersøkelse utført i 2011 av Respons Analyse for Proffice.

– Å ansette feil person koster mye, både i kroner og øre, og kan i verste fall få konsekvenser for bedriftens kultur og omdømme. Vi har regnet ut at én feilansettelse hos oss i Experis koster 1,8 millioner kroner i tapt forteneste, sier Hagås.

Akkurat som feilansettelser koster, er den økonomiske gevinsten stor ved å treffe blink.

– Hvis du lager en god jobbannonse, plukker ut søkerne som er kvalifisert og trekker en tilfeldig kandidat av bunken, er det faktisk 84 prosent sjanse for at du blir fornøyd, sier Hagås og utdyper:

– De fleste arbeidsgivere er fornøyd med dem som presterer gjennomsnittlig. En normalfordeling av menneskelige prestasjoner viser at 68 prosent ligger på snitt, 14 prosent presterer over snittet, mens to prosent presterer ekstremt bra – til sammen 84 prosent. Det

«Personlighet er avgjørende for egnethet i mange yrker. Tester gir annen informasjon enn du får når du spør.»

Per Olav Hagås

gir en risiko for feilansettelse på 16 prosent, men hvem kan leve med det? Det er dessuten mye å tjene på å ansette kandidater som presterer over snitt. For en person med 500 000 kr i lønn, vil inntjeningen ligge på 40 prosent i året, altså 200 000 kroner, dersom man beveger seg ett standardavvik opp.

REDUSERE RISIKO

Ikke rart at stadig flere velger å bruke ressurser på rekruttering og å teste sine kandidater før ansettelse. Hagås er imidlertid opptatt av at tester skal benyttes i en kontekst – og ikke minst at de skal være sertifiserte.

– Vi ser dessverre at enkelte aktører legger altfor stor vekt på tester og velger tester som ikke har relevans for den aktuelle stillingen. Personlighetstester har hatt dårlig rykte – og det er ikke uten grunn. De senere årene har vi midlertid fått på plass gode sertifiseringsordninger, både av tester og testbrukere, og nå er bildet i ferd med å snu, sier fagsjefen.

I Experis Executive skreddersys rekrutteringsprosessen for hvert enkelt oppdrag. Og prosessen begynner før stillingen i det hele tatt utlyses.

– En av de viktigste kildene til feilansettelser

ligger hos arbeidsgiver selv. Mange «sminker» annonsen for å tiltrekke seg spennende kandidater. En god analyse av virksomhetens behov og verdier er derfor første punkt.

– Jo mer metodikk vi legger til, jo større er sjansen for å treffe blink. Til sammen skal elementene i prosessen gi høyest mulig prediktiv validitet. Mens et ustrukturert intervju har en prediktiv validitet på 0,15 på en skala fra 0 til 1, ligger personlighetstester på 0,4, sier Hagås.

KULTURFORSKJELLER

Det finnes tilfeller der Hagås ikke anbefaler tester, blant annet når de diskriminerer på kultur.

– For eksempel har vi en test der et bilde av en sparkstøtting inngår. Her vil utlendinger score lavt. Generelt er det viktig å ta høyde for kulturforskjeller i rekruttering av arbeidskraft fra andre land. For eksempel fungerer hypotetiske spørsmål dårlig i mange asiatiske land. Dette må man vite, og velge sine verktøy deretter.

Testbruk kan imidlertid bidra til en effektiv og treffsikker prosess, også når det rekrutteres fra andre land.

– Nylig bisto vi Aker Solutions med ansettelse av ingeniører fra fem land; Malaysia, USA, Brasil, Storbritannia og Norge. Til sammen hadde vi 1500 søkere til 10 stillinger. Da sier det seg selv at det må foretas en siling før vi kan fly kandidatene inn til en samtale. I dette oppdraget benyttet vi både webbaserte evne- og personlighetstester, før vi gjennomførte telefonintervjuer og deretter kunne sirkle inn et antall kandidater for personlig intervju.

Ingen rekrutterere kan påberope seg en feilprosent på null så lenge det handler om mennesker, men av mangel på et magisk speil som i eventyret, er tester nyttige verktøy i rekrutteringsprosessen.



Investering i framtida

Kabelprodusenten Nexans i Halden bruker utradisjonelle metoder for å knytte til seg de beste sommervikarene. Flere av dem ender opp som verdifulle ansatte.

Nexans er en global ekspert på kabler og kablersystemer med 24 000 ansatte i 40 land. På fabrikkene i Halden jobber om lag 750 mennesker, og i år skal 175 sommervikarer trå til i ferietida.

– Rundt 75 av dem er medarbeidere som har vært sommervikarer tidligere. Disse gjengangerne er definitivt viktige for oss, for vi investerer ganske mye i opplæring, forteller personalsjef Jon-Vidar Knold.

Nexans har et stort behov for flere ingeniører de neste årene, og har derfor valgt å utvide horisonten i forhold til rekruttering, både av faste ansatte og sommervikarer.

– Vi har blitt stadig mer bevisste viktigheten av «employer branding» og ser at vi er nødt til å profilere oss utad. Vi står midt i kampen om talentene; Norge mangler 16 000 ingeniører, og vi i Nexans trenger 30–40 nye ingeniører og sivilingeniører i løpet av 2012 og 2013. Derfor har vi utviklet et aktivt, nært og godt samarbeid med flere utdanningsinstitusjoner, som UMB, NTNU, den lokale høyskolen her i Østfold og Chalmers i Göteborg, sier Knold.

ETTERSPURTE INGENIØRER

Nexans tilbyr studenter å ta sine masteroppgaver hos bedriften. De har også invitert til en konkurranse blant studentene om å blogge for Nexans.

– Vi fikk inn 50 svar og valgte ut seks studenter. Alle fikk tilbud om sommerjobb, og vi regner med å ha god kontakt med dem de neste årene, forteller Knold.

– I tillegg til å profilere Nexans i de rette miljøene er dette også et ledd i vår rekruttering, det er rett og slett en investering i framtida, sier Knold.

De siste tre årene har Nexans samarbeidet med ManpowerGroup for å rekruttere sommervikarer. Rådgiver June Dahlman har ansvaret for prosessen i Nexans.

– I 2009 gjorde vi hele prosessen selv, mens vi i 2010 og 2011 fikk hjelp av Manpower til å gjennomføre intervjuene her på huset. Vi får inn rundt 600 søknader, så det er en enorm jobb å gå gjennom alle sammen. I år har Manpower gjennomført screeningen, og så har vi i fellesskap gjennomført intervjuene. Det har fungert veldig fint, sier Dahlman.

TENKER INTERNASJONALT

Søknadprosessen starter allerede i januar, med søknadsfrist tidlig i februar.

– Vi er nødt til å starte tidlig for å få kabalen til å gå opp. Om sommeren består nesten halvparten av hvert skiftlag av vikarer. Jeg deler inn søkerne i to grupper, «ferskinger» og «gjengangere», hvor ferskingene må gjennom tre dagers opplæring. Det er et krav om at søkerne må være over 18 år, men vi vil gjerne ha en god aldersblending og ikke bare 18-åring, sier Dahlman.

Det fins flere eksempler hos Nexans på at sommervikarer har kommet tilbake i faste stillinger. En av dem er prosjektingeniør Lars-Olav Bukholm

– Jeg var sommervikar i produksjon i fire somre, og da jeg var ferdig utdannet ved Høgskolen i Sør-Trøndelag, fikk jeg fast jobb i teknisk. Det var veldig ålreit å ha sommerjobb-erfaringen, for jeg kjente både bedriften og mange av menneskene her godt på forhånd, og det gjorde at min læringskurve ikke var like bratt som andre ingeniører som begynner rett på teknisk, sier han.

Nexans har også begynt å tenke mer internasjonalt i sin rekruttering.

– Det gjelder både faste ansettelses og sommervikariatene. En utveksling hvor ingeniørstudenter fra for eksempel Portugal, Spania eller Hellas jobber hos oss en sommer mens norske studenter reiser ut, er veldig positivt, sier Jon-Vidar Knold.

Det er med andre ord ingen tvil om at sommervikariatene har fått strategisk betydning i Østfoldbedriften.

Sommerjobb som rekrutteringsarena

En ny undersøkelse fra Manpower viser at fire av ti norske bedrifter har ansatt ferievikarer i faste stillinger.

Undersøkelsen ble gjennomført blant over 2000 bedrifter i mars, og viser at 38 prosent har ansatt personer som først ble benyttet som sommervikarer.

– Bedriftene bruker sommervikariatene som en rekrutteringsarena for å finne unge, sultne medarbeidere som har riktig innstilling, sier konserndirektør i Manpower, Thor Bendik Weider.

28 prosent av arbeidsgiverne planlegger å benytte sommervikarer i år. Det er overnattings- og serveringsvirksomheter som særlig bruker sommervikarer. Også

primærnæringene og varehandel skiller seg merkbart ut med høy bruk av sommerhjelp.

– Sommerjobber gir svært viktig arbeids-erfaring, og har verdi langt over det man ser på bankkontoen.

Både sommerjobber som gir relevant erfaring og generell arbeidslivserfaring, anses som viktig blant arbeidsgiverne når de vurderer nyutdannede kandidater.

– Relevant erfaring er alltid å foretrekke, og anses som særlig viktig i noen bransjer, som for eksempel varehandel, hotell og restaurant. Men generell arbeidserfaring er også svært verdifullt, og det bekrefter denne undersøkelsen. Å jobbe ved siden av studiene viser at man har initiativ, kapasitet og god arbeidsholdning, sier Weider.

Mange nordmenn klarer seg med kaffe og avis til frokost.



Nordmenn slurver med frokosten

Det blir ofte sagt at «frokosten er dagens viktigste måltid». Likevel svarer én av fire nordmenn at de sjelden eller aldri spiser frokost før jobb. Blant svenske arbeidstakere er det bare én av ti som dropper frokosten.

Ferske tall fra ManpowerGroups Work Life-undersøkelse viser at det er en betydelig variasjon i matvanene om vi sammenligner svenske og norske arbeidstakere. Nordmenn og svensker har også ulike syn på hvor viktig frokost, lunsj og mellommåltider er for deres evne til å yte sitt beste på jobb.

Mens frokosten i mange europeiske land består av søte bakverk og kruttsterk svart kaffe, spiser svensker og nordmenn stort sett brødskiver, knekkebrød og havregrøt før de går på jobb. I Sverige er det noe vanligere med yoghurt, egg, kaffe og juice til frokost, mens mange nordmenn drikker melk til brødsnivene, kommer det fram i undersøkelsen.

SVENSKER STRESSER IKKE

Forskjellene i hva svensker og nordmenn spiser, kan kanskje ha sammenheng med hvor mye tid folk bruker på frokosten. Et par skiver brød på kjøkkenbenken går raskt å tilberede og spise. Det tar naturlig nok mer

tid hvis du skal ha egg, grøt og nytrukket kaffe. Undersøkelsen viser da også at om lag halvparten av svenskene sier de spiser frokost i ro og mak hjemme, mens det bare gjelder en tredjedel av nordmennene.

NORSK MATPAKKE

De alle fleste arbeidstakere både i Sverige og Norge spiser lunsj på jobben. Bare mellom fem og seks prosent sier de sjelden eller aldri spiser lunsj. Derimot er det ganske store forskjeller i hva nordmenn og svensker spiser til lunsj. Nordmenn spiser brød eller knekkebrød med pålegg, eller en salat. Svenskene spiser også salat, ikke brødskiver. Her vanker det kylling, salat, pasta, fisk, ris og grønnsaker.

PÅVIRKER PRESTASJONER

Svenske og norske arbeidstakere er også spurt om hvordan de tror måltidene påvirker prestasjonene på jobben. Halvparten av svenskene tror frokosten har stor betydning,

mens fire av ti nordmenn mener det samme. Når det gjelder lunsjen, er meningene mer samstemte. Nesten ni av ti arbeidstakere mener lunsjen har ganske stor eller veldig stor betydning for prestasjonene.

SVENSKENE HAR FLEST KAFFEPAUSER

Svenske arbeidstakere bruker mer tid på kaffe-pauser enn norske. Det vanligste i begge land er å ha to–tre kaffepauser i løpet av dagen, men svenskene bruker til sammen 16 minutter på pausene mot nordmenns ni minutter.

Kaffe er et svakt sentralstimulerende middel som kan bidra til at du holder deg våken. Undersøkelsen viser at de fleste arbeidstakere både i Sverige og Norge drikker to–tre kopper kaffe hver dag, og det synes som et fornuftig nivå. Folk som drikker vesentlig mer enn dette, er oftere trøttere på jobb. Om de drikker kaffe for å motvirke trøttheten eller blir søvnløse av all kaffen, sier undersøkelsen ikke noe om.