

FOTO: LINDA CARTRIDGE



## Stabilitet preger starten på 2013

Etterspørselen etter arbeidskraft er høy og stabil i Norge. Innenfor aller sektorer er det en overvekt av antall bedrifter som vil øke bemanningen det kommende kvartalet. Det viser Manpowers internasjonale arbeidsmarkedsbarometer for første kvartal 2013.

2012 har vært et stabilt år på det norske arbeidsmarkedet, og det er få tegn til store endringer ved inngangen til 2013. Et noe overraskende resultat denne gangen er at det i Stor-Oslo ikke lenger er forventninger om økt bemanning.

– Dette kan være tegn på et tregere arbeidsmarked i Oslo-området etter flere år med positiv utvikling, sier Maalfrid Brath, konsernsjef i ManpowerGroup. – Det er for tidlig å si om trenden vil fortsette, men det er mulig at arbeidsmarkedet i denne regionen er mettet for en stund.

I Norge sett under ett sier 8 prosent av arbeidsgiverne at de planlegger å øke antall ansatte i 1. kvartal 2013, mens 3 prosent har planer om å redusere staben. Dette gir en nettoandel som venter økning på 5 prosent, sesongjustert på 6

prosent. Dette er litt lavere enn fjerde kvartal 2012, men omtrent på nivå med første kvartal 2012.

### DE UKUELIGE OPTIMISTENE

Arbeidsgivere innenfor alle bransjer venter å øke bemanningen de neste tre månedene, og det er høyest optimisme innen bank og finans. Men også innenfor handel og servicenæringen er det stor optimisme for de neste tre måneder. I begge bransjene venter arbeidsgiverne en netto bemanningsøkning på 15 prosent.

Arbeidsgivere i offentlig sektor er de mest forsiktige i sine prognoser for neste kvartal. Her er det bare en overvekt på 3 prosent mellom de som sier de vil øke bemanningen, og de som vil redusere bemanningen i neste kvartal.

FOTO: ISTOCKPHOTO / BARTCO



## 2 | Økt arbeidsinnvandring?

Arbeidsledighet i Sør-Europa og økt behov for arbeidskraft i Nord-Europa kan føre til økt arbeidsinnvandring til Norge, tror Maalfrid Brath, konsernsjef i ManpowerGroup.

FOTO: LINDA CARTRIDGE



## 4 | Sats på seniorer

Andelen arbeidstakere over 55 vil øke kraftig i årene som kommer. Arbeidslivet kan ikke greie seg uten dem, mener Kari Østerud i Senter for seniorpolitikk.

FOTO: MARIE VON KROGH



## 6 | Valgte Norge

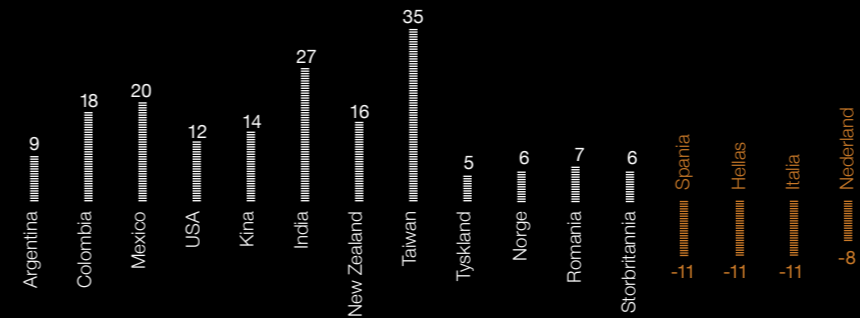
Experis følger kunder på rekrutteringsturer i utlandet. Aleksander Pradidenko var en av dem som valgte å forlate hjemlandet Ukraina for å jobbe som ingeniør i Norge.

# Får vi økt arbeidsinnvandring?



**0%**  
Netto forventet bemanning i Stor-Oslo for 1. kvartal 2013

NETTO FORVENTET BEMANNING I PROSENT, 1. KVARTAL 2013



NETTO FORVENTET BEMANNING, ULIKE BRANSJER 2009–2013, 1. KVARTAL

**BYGG OG ANLEGG**



**FINANS OG EIENDOM**



**PRODUKSJON**



**OLJE OG GASS**



**HANDEL OG SERVICENÆRINGEN**



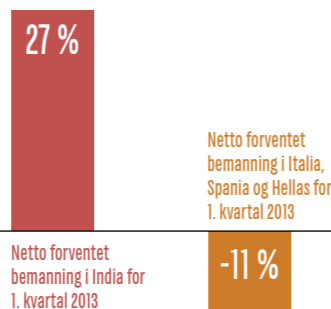
Mens arbeidsgivere i Norge, og flere andre land i Nord-Europa, planlegger å øke bemanningen, er situasjonen en helt annen i Sør- og Øst-Europa. Resultatet kan bli flere arbeidsinnvandrere til Norge.

I Norge, som i Sverige, Tyskland og Storbritannia, er det en overvekt av arbeidsgivere som tror de vil øke bemanningen de neste tre månedene. Som ventet ser det fremdeles mørkt ut for arbeidssøkere i Sør-Europa. I både Italia, Hellas og Spania er det en overvekt på 11 prosent av arbeidsgivere som sier de vil nedbemanne i 1. kvartal 2013. Også i Øst-Europa er trenden nedadgående. – I Polen er det for første gang siden 2008 en overvekt av arbeidsgivere som sier de vil redusere bemanningen i kommende kvartal. Forsetter denne utviklingen i Polen og resten av Øst-Europa, kan vi vente oss økt arbeidsinnvandring, sier Maalfrid Brath, konsernsjef i ManpowerGroup.

**VEKSTØKONOMIENE**

Går vi lenger ut i verden, er det i Asia og Sør-Amerika det koker mest i arbeidsmarkedet. På Taiwan er det for eksempel en overvekt på 35 prosent av arbeidsgiverne som vil øke bemanningen, med tilsvarende tall for India på 27 prosent og Kina 14. I Mexico er overvekten

av arbeidsgivere som vil ansette i neste kvartal på 20 prosent, mens tilsvarende tall for Argentina er 9 prosent, Guatemala 16 prosent og Colombia 18 prosent. Vi har ikke sesongjusterte tall for Brasil, men ujusterte tall viser en overvekt på 20 prosent av arbeidsgivere som tror de vil ansette flere i første del av 2013. Selv om utviklingen i de såkalte vekstøkonomiene er sterk, er det tegn til en nedkjøling både sammenlignet med forrige kvartal og på samme tid i fjor. Årsaken kan være at den svake økonomiske utviklingen i USA og Europa svekker etterspørselen etter varer fra de fremvoksende økonomiene.



## OM UNDER-SØKELSEN

Manpowers arbeidsmarkedsbarometer er gjennomført ved å intervjuet et representativt utvalg arbeidsgivere. 65 000 arbeidsgivere i 42 land ble intervjuet om sine forventninger til bemanningen i egen virksomhet for første kvartal 2013. I Norge omfattet undersøkelsen 750 norske arbeidsgivere. Alle deltakerne får det samme spørsmål: «Hvilken endring i totalt antall ansatte forventer du i din bedrift i første kvartal 2013 i forhold til innværende kvartal?» Undersøkelsen kartlegger andelen arbeidsgivere som tror de vil ansette flere og andelen som tror de vil redusere bemanningen. Differansen mellom de to gir målet «netto forventet bemanning.»

## SØR-NORGE MEST OPTIMISTISK

Arbeidsgivere i hele Sør-Norge er optimistiske foran 1. kvartal 2013. Unntak er arbeidsgivere i Stor-Oslo, der optimistene og pessimistene er like mange.

I regionene Øst-Norge og Sør-Vest-Norge er det en kraftig overvekt av arbeidsgivere som tror de vil øke bemanningen i 1. kvartal 2013. I begge disse regionene er netto forventet bemanning 11 prosent. Østlandet har ikke hatt like gode tall siden slutten av 2011, og for Sør-Vestlandet må vi tilbake til 2009 for å finne like høye forventninger.

I Midt-Norge og Nord-Norge er det noe mer nøkterne forventninger. Her er tallene for netto forventet bemanning henholdsvis 5 prosent for Midt-Norge og 4 prosent for Nord-Norge. Den stor overraskelsen er at forventningene er så kraftig redusert i Stor-Oslo. Utviklingen videre vil vise om det er et blaff, eller om arbeidsmarkedet i Oslo er mettet.

## 50 er det nye 30

Hvordan skal vi få nordmenn til å føle seg evig unge – også i arbeidslivet? Vår oppfordring til norske arbeidstakere er å våge å pushe nye grenser og nå flere toppe i løpet av arbeidslivet. De spennende oppgavene kommer ikke av seg selv, seniorer har i like stor grad som yngre et eget ansvar for å holde seg faglig oppdatert og søke utfordringer. Når livet og arbeidslivet blir lengre, er det naturlig og mulig med flere karrieretopper.

I ManpowerGroups Work Life-undersøkelse fra 2011 svarer nordmenn at karrieretoppen er nådd ved 43 år. Da har de fleste 24 år igjen av arbeidslivet! Vi vet at det er stor etterspørsel etter folk med erfaring og spisskompetanse både i Norge og internasjonalt. Hvis vi ikke blir flinkere til å fremme seniorene, risikerer vi at kompetanse og livserfaring forsvinner ut av arbeidslivet altfor tidlig. Vi må begynne å fokusere på hva og hvordan seniorer leverer i arbeidslivet, om deres solide erfaring og mange muligheter. Fortsetter vi å knytte arbeidsevne til alder, vil vi bidra til å støte ut en svært viktig ressurs i arbeidslivet. Det er allerede kamp om de beste arbeidstakerne og dette vil merkes for de aller fleste som har behov for spesialisert arbeidskraft. Lav mobilitet blant eldre arbeidstakere i Norge er i følge OECD sterkt medvirkende til at eldre har et kortere arbeidsliv. De blir for lenge i jobbene sine, noe som gjør at de blir mindre attraktive dersom de ønsker å skifte jobb. Her kan vi i rekrutterings- og bemanningsbransjen ha en viktig rolle, for å bidra til at det blir enklere og mer attraktivt å flytte på seg. Vi kan gi erfarne arbeidstakere nye og spennende jobbmuligheter og nye karrieretopper, og bidra til at de fortsatt er attraktive i arbeidslivet.

**Maalfrid Brath**

Konsernsjef i ManpowerGroup



Følg Manpower Norge på:



manpowerblogg.no



Twitter



Facebook



### Følger ikke IT-policy

Over halvparten av norske arbeidstakere følger ikke bedriftens IT-policy ifølge ManpowerGroups siste Work Life-undersøkelse. Hovedårsaken synes å være manglende eller dårlig kommunisert IT-policy i bedriftene. To av ti ansatte sier bedriften de jobber i, ikke har noen IT-policy, og fire av ti sier de ikke vet om det finnes noen IT-policy der de jobber. Undersøkelsen viser også at mange mener IT-policyen er umoderne, eller at den står i veien for å få arbeidet gjort. Les mer på [experis.no](http://experis.no)



### 1 av 5 kan tenke seg vikarjobb

Hver femte nordmann kan tenke seg å jobbe som vikar. Det viser en fersk undersøkelse Norstat har gjort for Manpower. Undersøkelsen viser også at halvparten av oss har hatt en vikarjobb, og i 40 prosent av tilfellene førte vikarjobben til fast ansettelse. Mange har erfart at vikarjobbene har gitt uttelling på CV-en og bidratt til å bygge nettverk. En ny og spennende utvikling er at også seniorer vurderer vikarjobber. I 2011 var 6,5 prosent av medarbeidere i Manpower 55 år eller eldre. Les mer på [manpowergroup.no](http://manpowergroup.no), velg presse.



### Ikke dyrere med direktiv

Ved årsskiftet trer EUs såkalte «vikarbyrådirektiv» i kraft. Direktivet gir et nytt lovverk rundt innleie og utleie av arbeidskraft. Det har vært hevdet at direktivet vil gjøre det mye dyrere for bedriftene å bruke innleid arbeidskraft, men dette stemmer ikke, ifølge konserndirektør Thor Simonsen i ManpowerGroup. Les hans kronikk om konsekvensene av de nye EU-reglene på [www.manpowerbllogg.no](http://www.manpowerbllogg.no)

# Seniorer er verdt å satse på

Alderssammensetningen i den norske befolkningen er i ferd med å endre seg kraftig. Andelen som er 55 år eller eldre, vil øke i årene som kommer. Stenger vi seniorene ute fra arbeidsmarkedet, vil den norske velferdsmodellen vakle.

I 1946 ble det født 70 227 barn i Norge, det største fødselskullet noensinne. Fødselstallene holdt seg høye i flere år, noe som fører til en kraftig økning av antall pensjonister i årene framover. Utfordringen med den såkalte «eldrebølgen» er ikke først og fremst flere pleie- og hjelpetrengende eldre, men at det er en alvorlig ubalanse i forholdet mellom dem som er innenfor og dem som er utenfor arbeidslivet. – Andelen av befolkningen som til enhver tid er pensjonister og trygdede, eller under utdanning, blir alt for stor i forhold til andelen som er i arbeid, sier Kari Østerud, direktør ved Senter for seniorpolitikk.

– Det har vi ganske enkelt ikke råd til. Vi blir eldre, men vi holder oss også friske og vitale lenger. Seniorene er en ressurs arbeidslivet er nødt til å utnytte bedre.

Senter for seniorpolitikk har som sin viktigste oppgave å skape positive holdninger til eldre arbeidstakere hos partene i arbeidslivet. At arbeidet er viktig, illustreres med et enkelt regnestykke: Hvis alle som er over 50 år, øker sin yrkesaktivitet med i gjennomsnitt seks måneder før de går av med pensjon, vil gevinsten kunne være opp til 15 000 årsverk eller 9–11 milliarder kroner.

### POSITIVE HOLDNINGER

Heldigvis er det positive tegn til endring både i arbeidsgiveres holdning til eldre arbeidstakere,

og seniorennes holdning til å jobbe lenger. Det går fram av Seniorpolitisk Barometer, som senteret har gjennomført i ti år nå.

– Da vi begynte med barometeret, sa de fleste at de ikke kunne tenke seg å jobbe etter at de hadde nådd pensjonsalder. Nå sier mer enn halvparten at de er villige til det, sier Østerud. Også holdningen til eldre arbeidstakere hos ledere og ansatte i bedriftene har endret seg. – For ti år siden ble du oppfattet som senior når du var 52 år. Nå går grensen ved 56 år, sier Østerud.

– Også grensen for når man selv oppfatter seg som «eldre», har flyttet seg fra 55 år til 58 år.

### BEHOLDER, MEN ANSETTER IKKE

Østerud tror at mange yngre arbeidstakere ser at deres kolleger slett ikke er «gamle» selv om de runder 55 år. Seniorene er både fleksible, effektive, motiverte og har stor arbeidskapasitet. Det er heller ikke slik at de har redusert intellektuell kapasitet eller ikke kan lære nye ting. Derfor vil de fleste ledere gjerne beholde sine eldre og erfarne arbeidstakere fram til pensjonsalder – eller lenger.

– Dessverre er ikke holdningen like positiv når det gjelder nyansettelser, innrømmer Østerud. Hun mener de blir sortert ut av søknadsbunken. Her er ikke offentlige arbeidsgivere noe bedre enn private, tross alle politiske signaler og avtaler om et inkluderende arbeidsliv.



Seniorene er en ressurs arbeidslivet er nødt til å utnytte bedre, sier Kari Østerud, direktør ved Senter for seniorpolitikk.

– Det verste med denne praksisen er at arbeidsplassen går glipp av svært mange gode kandidater. Arbeidsgivere må slutte å se på folks alder når de vurderer kandidater. Det er erfaring, kompetanse og motivasjon som bør være de viktigste kriteriene, sier Østerud. – Seniorpolitikk handler ikke om å være snill med de gamle. Det er ikke først og fremst de som trenger arbeid. Det er arbeidslivet som trenger dem.

### STENGTE DØRER

Også Ragnhild Molstad i konsultantselskapet Right Management, som er et selskap i ManpowerGroup, har merket at holdningen til eldre arbeidstakere går i positiv retning, men hun synes det går altfor langsomt. Right Management er en del av ManpowerGroup og bistår blant annet selskaper i omstillings- og ned-

bemanningsprosesser, og bistår overtallige arbeidstakere på veien mot ny og riktig stilling. – Det vi ser, er at de som er 55 eller eldre, bruker lengre tid på å finne ny jobb, sier Molstad. – Spesielt har de vanskeligheter på det åpne arbeidsmarkedet, dvs de stillingene som blir utlyst i aviser og på nett.

Det åpne arbeidsmarkedet utgjør imidlertid bare om lag 40 prosent av det totale arbeidsmarkedet. Svært mange ansettelser skjer gjennom nettverk eller ved direkte kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

– Som et generelt råd vil jeg si at seniorer mer eller mindre kan glemme det åpne arbeidsmarkedet, sier Molstad. – De fleste virksomheter sorterer ut seniorene med én gang. Du kan ikke engang regne med å bli innkalt til intervju – uansett hvor kvalifisert du måtte være.

### BRUK NETTVERKET

Molstads råd til seniorer som ønsker å skaffe seg ny jobb, er å bruke sitt eget nettverk.

– Det handler om å utnytte de kanalene der det finnes mennesker som kjenner deg eller forstår verdien av dine erfaringer og kvalifikasjoner. Engasjement, prosjektarbeid eller Management for Hire er gode løsninger, eller eventuelt å knytte seg til et kontorfellesskap eller konsultantselskap. Da øker sjansene for at man får et tilbud.

Molstad mener seniorer også bør forberede seg godt foran intervjuer eller møter med potensielle arbeidsgivere.

– Fordommene mot eldre arbeidstakere er mange, og dem vil du møte. Du vil bli spurt om motivasjon, fleksibilitet og arbeidskapasitet. Da er det greit å ha svarene parat.

«Det handler om å utnytte de kanalene der det finnes mennesker som kjenner deg eller forstår verdien av dine erfaringer og kvalifikasjoner.»

Ragnhild Molstad i Right Management



# Med enveisbillett til Norge

I september kom 40 år gamle Aleksander Pradidenko til Norge for å jobbe som ingeniør. Han er én av flere titalls utenlandske ingeniører som denne våren ble rekruttert til oljeservice-selskapet Aibel gjennom et samarbeid med Experis Engineering.



FOTO: MARIE VON KROGH

«Jeg trives veldig godt. Stavanger er en hyggelig by med masse hvite trehus, og det er et godt miljø på jobben.»

Aleksander Pradidenko

I Norge, som i svært mange land, er det pre-kær mangel på kvalifisert arbeidskraft, og særlig ingeniører. Det norske markedet er nærmest støvsuget, og virksomheter rekrutterer i praksis ofte ved å lokke fagfolk fra hverandre med stadig høyere lønninger. I det lange løp kan mangelen på arbeidskraft bare løses ved å utdanne flere – eller rekruttere fra utlandet. En bedrift som har skjont det, er oljeservice-selskapet Aibel, som har mer enn 5500 ansatte i Norge og utlandet. I løpet av det siste året har selskapet vært på rekrutteringsturer både i Spania og Polen i samarbeid med Experis Engineering. Konsulentselskapet Experis ble etablert i april i år, og er et selskap i ManpowerGroup.

## LANGVEISFARENDE

Det var på rekrutteringsturen til Warszawa i Polen at Aibel og Experis Engineering fikk Aleksander på kroken. Han kom over utlysningen fra Experis Engineering på internett, søkte og ble invitert til intervju. Reisen fra hjemlandet Ukraina til Warszawa betalte han selv med en halv månedslønn.

– Jeg var veldig nervøs før intervjuet, blant annet fordi jeg ikke snakket engelsk til daglig i min daværende jobb. Heldigvis hjalp Aibel og Experis Engineering meg gjennom intervjuet, forteller han.

Om Aleksander var litt nervøs, hadde han de riktige faglige kvalifikasjonene, og fikk tilbud om jobb hos Aibel i Stavanger. Nå bor han sammen med sin gravide kone i en leid leilighet sentralt i Stavanger, og er i gang med sitt første prosjekt for sin nye arbeidsgiver. – Jeg trives veldig godt. Stavanger er en hyggelig by med masse hvite trehus, og det er et godt miljø på jobben. Jeg synes generelt nordmenn er hyggelige, åpne og vennlige, sier Aleksander. Han innrømmer at omstillingen er større for ektefellen, som ikke er i jobb ennå og heller ikke har særlige norske språkfærdigheter.

– Jeg regner med at det blir enklere for henne når hun lærer seg norsk og kommer i jobb. Vår plan er uansett å bli i Norge.

## VANSKELIG REKRUTTERING

– I motsetning til hva mange tror, så står ikke relevante senioringeniører i kø for å jobbe i Norge. Selv i de kriserammede landene i Europa er etterspørselen etter senioringeniører stor, og konkurransen om de beste er global, sier Tor Olav Johnsen i Experis, som sammen med kollega Monica Knutsen de Figueroa gjennomførte rekrutteringsoppdraget i samarbeid med Aibel.

Norge er ansett som et attraktivt land å flytte til, men konkurransen er hard fra andre land som England, Tyskland, USA og Canada. Norge scorer høyt på levestandard, jobbsikkerhet og muligheten til å kombinere karriere og familie. Norge er også ansett som verdensledende på teknologisk utvikling innen olje og gass.

– De som kun er ute etter de best betalte jobbene, velger ikke Norge, sier Johnsen. – Vi forteller både om hvordan det er å jobbe i selskapene vi rekrutterer for, og hvordan det er å leve i Norge.

Experis har kontorer i mer enn 50 land, og dermed gode kontakter med kjennskap til lokale arbeidsmarkeder, kultur og språk. – Dette er ikke minst viktig når vi skal gjøre intervjuer og vurdere kandidatens kvalifikasjoner, men det skaper også trygghet for kandidater som vurderer å flytte med familien til et annet land, sier Monica Knutsen de Figueroa.

## NÅLØYET

Det er en møysommelig siliingsprosess kandidatene skal gjennom. Etter utlysningen mottok Experis Engineering nærmere 1000 søknader. Omtrent halvparten kunne sorteres ut med en gang på grunn av manglende kvalifikasjoner. Gjennom nye runder med vurderinger endte



FOTO: LINDA GARTRIDGE

Monica Knutsen de Figueroa og Tor Olav Johnsen i Experis mener flere bedrifter bør se over landegrensene etter ingeniører og annen kvalifisert arbeidskraft.

de med 40 kandidater som ble innkalt til intervju i Warszawa. Drøye 20 kandidater, deriblant Aleksander, fikk til slutt tilbud om jobb.

– Ikke alle virksomheter har kapasitet til å håndtere en slik rekrutteringsprosess på egen hånd, sier Tor Olav Johnsen. – Det er mange praktiske detaljer som skal tilrettelegges, slik som arbeidstillatelse, bankkonto, bolig, barnehage og skole. Det er nok grunnen til at mange bedrifter trenger bistand til prosesser som dette.

Monica Knutsen de Figueroa tror mange nor-

ske bedrifter vil være tjent med å rekruttere engelsktalende seniorkompetanse fra utlandet. – De praktiske tingene lar seg løse, og de kulturelle forskjellene kan bidra til positivt mangfold i bedriftene. For mange virksomheter vil det være positivt å få inn litt friskt blod, og kanskje også personer med erfaringer og kompetanse fra andre land. Spesielt gjelder det bedrifter med internasjonale ambisjoner, sier hun.

– Det er ingen grunn til å sitte på gjerdet. Kompetansen finnes der ute, og Experis tilbyr innovative HR-løsninger til både små og store bedrifter.

## DETTE ER EXPERIS:

- Norges største konsulentselskap
- Fagområder: IT, finans, ingeniører og ledelse
- Ca 1000 konsulenter i Norge
- 38 000 konsulenter i mer enn 50 land globalt

Norges beste vikar, Annelise Brun, nyter friheten. Hun kunne ikke tenke seg fast jobb.



FOTO: LINDA CARTRIDGE

# Annelise er Norges beste vikar

Over 400 nominasjoner kom inn til konkurransen «Norges beste vikar», og sykepleier Annelise Brun gikk av med seieren. Juryen begrunner tildelingen med at hun «... utstråler stor entusiasme og er faglig dyktig i jobben som sykepleier, og gjør en forskjell på arbeidsplassen både faglig og sosialt».

– Det var en utrolig hyggelig overraskelse, sier Annelise Brun, som i skrivende stund er på oppdrag i Oslo. – Det er ikke ofte vi sykepleiere får en sånn oppmerksomhet for jobben vi gjør. Da hun fikk overbragt nyheten om prisen fra juryleder Thor Bendik Weider i Manpower, var hun på reise i Europa. For Annelise er ikke bare landets beste vikar, hun er trolig også den mest mobile, både i arbeid og på fritiden. I 12 år har hun tatt oppdrag som sykepleier over hele landet, på sykehus, i barnevernet og på legevaktkontorer.

– Det er blitt en livsstil, sier hun. – Sykepleieryrket kan fort bli veldig rutinepreget, og da mister jeg foten. Ved å flytte fra sted til sted får jeg stor variasjon i oppgaver, og det motiverer meg til å gjøre en ekstra innsats.

## UTEN FAST BOPEL

Det er tolv år siden Annelise begynte sin nomadiske tilværelse som sykepleier rundt omkring i Norge. Samtidig ga hun også opp å ha et fast bosted. Nå bor hun på hybel der hun har oppdragene, en ordning hun er svært tilfreds med.

– Det gir meg stor frihet å ikke være bundet til et fast sted, sier hun. – Jeg forsøkte meg med fast jobb og leid leilighet i Oslo for et par år siden, men det passet meg ikke. Jeg trives

rett og slett best med friheten det gir meg å jobbe når jeg vil – og ha fri når jeg vil.

Det er en stor mangel på sykepleiere i Norge, så hun vet at hun i praksis kan velge og vrake i oppdrag.

– Tilbakemeldingene jeg får etter hvert oppdrag, gir motivasjon til å gjøre en enda bedre jobb. Når jeg er på jobb, er jeg som alltid veldig innstilt på å være positiv, ydmyk og gjøre jobben skikkelig, sier Annelise.

## REISEGLAD

Uten noe sted å reise hjem til, befinner prisvinneren seg ofte på en flyplass når hun er ferdig med et oppdrag. På vei til et eller annet eksotisk reisemål i utlandet. Hun har vært over hele verden, men var likevel fornøyd med prisen hun vant: En tur til New York.

– New York er en fantastisk by, som jeg gjerne drar tilbake til. Men kanskje ikke akkurat nå, med det uværet de har hatt der. Men til våren en gang skal jeg nok få benyttet meg av premien, sier hun.

Annelise har jobbet for flere vikarbyråer, men det siste året har hun vært i Manpower. Hun er svært fornøyd med arbeidsgiveren, og spesielt Ellen Vold, som er konsulenten hennes.

– Ellen er veldig flink til å følge meg opp. Hun

er omsorgsfull og tar godt vare på meg som vikar. Det betyr veldig mye.

## 430 NOMINASJONER

Konkurransen om å bli «Norges beste vikar» ble utlyst tidligere i høst gjennom en Facebook-kampanje. Det kom inn 430 nominasjoner på til sammen over 250 vikarer. Både ansatte i Manpower, kunder, kolleger og andre hadde nominert sine kandidater. Kriteriene for å bli kåret til Norges beste vikar var å gjøre en forskjell på arbeidsplassen, sosialt og faglig. Vinneren skulle være en pålitelig, fleksibel og positiv person.

– Det var svært mange gode kandidater blant de nominerte, så juryen hadde en vanskelig jobb, sier Thor Bendik Weider i Manpower.

– Vi er stolte over at Annelise vant. Hun er en av dem som gjør en fantastisk innsats for at kabalen skal gå opp ute på arbeidsplassene. Vi gratulerer!

## JURYEN:

Pia Sofie Walle, IKEA  
Per-Espen Magnussen, Gjensidige  
Even Hagelien, NHO-service  
Thor Bendik Weider, Manpower