

” I bedrifter med tradisjonell budsjettering oppgir hele 50 prosent av controllerne at de opplever at det de jobber med ikke er verdiskapende

KATARINA ØSTERGREN, FORSKNINGSDIREKTØR, BEYOND BUDGETING

nes hverdag



NYE OPPGAVER: Med økonomistyring uten tradisjonelle budsjetter får controllerne en ny arbeidshverdag, mener Bjarte Bogsnes i Statoil og Katarina Østergren ved NHH.

FOTO: SILJE SUNDT KVADSHEIM

før, sier Bogsnes.

Rammebetingelser

At budsjettene kastes betyr ikke at det ikke planlegges.

– Vi skal fortsatt sette mål, allokere resurser og lage prognoser. Forskjellen er at man ikke tvinger disse tre ulike formålene inn i ett detaljert tallsett en gang i året. Hver av disse må løses på en måte som reflekterer både verden rundt oss og at vi i økende grad kaller oss for kunnskapsvirksomheter.

– Hensikten er å skape bedre

rammebetingelser for å legge til rette for bedre prestasjoner, sier han.

– Det betyr ofte mer ledelse og mindre styring i tradisjonell forstand, sier Bjarte Bogsnes.

Blir coach

– Hvilken rolle vil da controllerne ha i en slik organisasjon?

– I en innføringsprosess vil de i stor grad ha en rolle som endringsagent. Etter hvert vil de i større grad ha en mer proaktiv rolle, der de i større grad opptrer som coach.

Det vil legges større vekt på både prognoser og analyser, sier Østergren.

– Men vil ikke dette bety at det trengs færre controllere?

– Tja, det vil kanskje være andre typer controllere som trengs, sier Østergren.

– Jeg tror det i fremtiden kan bli viktigere at controllerne har lang utdanning, og at controllerne har et helhetsperspektiv. Det vil bli viktigere med brede analyser på mange områder, sier Katarina Østergren.



STORT BEHOV: Oljenæringen trenger arbeidskraft, også på land. FOTO: SCANPIX

Hett i Stavanger

– Trykket i arbeidsmarkedet i Stavanger har tatt seg kraftig opp, sier Finn-Einar Mæle i FinnPersonal.

SILJE SUNDT KVADSHEIM
SSK@FINANSAVISEN.NO

– Nå er det nesten så det koker her, sier Finn-Einar Mæle, grunder og daglig leder i bemanningsselskapet FinnPersonal.

Selskapet har rundt 120 konsulenter på midlertidige eller langsiktige kontrakter i det norske markedet. I tillegg bistår Finnpersonal med rekruttering til faste stillinger. Størstedelen av virksomheten foregår i Stavanger, men selskapet har også virksomhet i andre store byer i landet.

Sterk tro

Situasjonen i dag er noe helt annet enn på samme tidspunkt i fjor.

– Vi har økt vårt salg i 3. kvartal i år med nesten 40 prosent i forhold til 3. kvartal i fjor, sier han.

I 2009 ble omsetningen i selskapet 66,3 millioner kroner.

– Vi opplever igjen at flere sier opp sine stillinger for å jobbe som konsulenter, ettersom kundene ikke alltid vil vente på en tre måneders oppsigelse, sier han.

Både kunder og konsulenter har en sterk tro på markedet fremover, påpeker Mæle.

Trainee-jakt

FinnPersonal har økonomiansatte som sitt viktigste satsingsområde, og en tredjedel av inntektene er fra konsulenter utleid i kommersielle



ØKT AKTIVITET: Finn-Einar Mæle, FinnPersonal. FOTO: FINNPERSONAL

stillinger tett knyttet til olje- og gassindustrien.

– Det er stort behov for spesialister innenfor økonomi, regnskap og finans. I dag er det også mange som jakter på traineer med masterutdannelse, helst fra utlandet.

– Til slike jobber er karakterer godt over gjennomsnittet nødvendig, sier han.

Økt kamp

Det begynner allerede å bli vanskelig å få tak i gode folk innenfor blant annet regnskap og finans, sier Mæle

– Vi tro at det i 2011 vil bli økt kamp om de beste ressursene, og at det er mulighet for at vi opplever tilstander som vi hadde i 2007 og 2008.

– Kundene våre er nå opptatt av hvordan de skal tiltrekke seg og beholde spesialister, og hva slags lønnsnivå de bør legge seg på, sier Finn-Einar Mæle i FinnPersonal.

Kvinnelige ledere oftere på jobbshopping

Færre kvinnelige ledere enn mannlige ledere ønsker å bli lenge i bedriften.

bundsleder Jan Olav Brekke i organisasjonen Lederne.

En fersk undersøkelse gjennomført av Great Place to Work Institute viser at 84 prosent av kvinnelige ledere opplever arbeidet sitt som «mer enn jobb». 76 prosent av de mannlige lederne i undersøkelsen svarer det samme.

– At flere kvinnelige ledere opplever jobben som mer meningsfull tror jeg kan skyldes at kvinner har måttet jobbe hardere for å komme i sine lederposisjoner. Når man kjemper hardt og når målet, oppleves nok jobben som ekstra meningsfull, sier for-

Høyere krav

Undersøkelsen viser også at kvinnene mer opptatt av å tillegge seg ny kunnskap.

– Jeg tror kvinner som stiller høye krav og forventninger til seg selv som leder, også stiller høye krav til egen arbeidsplass. Når flere av de kvinnelige lederne svarer at de ser på arbeidet som mer enn en jobb, så er de sannsynligvis også sterkere opptatt av nye utfordringer på arbeidsplassen enn hva menn er, sier Jan Olav Brekke i en pressemelding.