

terer i nedbemanning



satte etter vage kriterier

I DE STORE: - Vi ser at systemer som dette oftere brukes i store bedrifter, sier Liv Torill Evenrud i Econa.

FOTO: SILJE SUNDT KVADSHIM

ngget

de ekstroverte og superfleksible, sier hun.

Personlige egenskaper

- Mange bedrifter blander inn personlige egenskaper i utvelgelsen. Hvorvidt den ansatte er utadvent er et ikke uvanlig kriterium, men er det egentlig nødvendig for en forsker å være utadvent? spør hun.

- Problemet er at mange bedrifter tilnærmer seg dette rent matematisk, og velger ut de som scorer lavest. I tillegg er disse subjektive

kriteriene vanskelige å etterprøve.
- Et det store eller små bedrifter som velger å nedbemanne på denne måten?

- Det er overraskende store bedrifter som gjør overraskende rare grep.

- Og mange av dem er også bistått av kompetente advokatfirmaer, sier Kirsten Rydne i NITO.

MATEMATISK: - Problemet er at mange bedrifter tilnærmer seg dette rent matematisk, sier Kirsten Rydne i NITO.

FOTO: SILJE SUNDT KVADSHIM

