



## Les i Nyhetsbrevet:

### Side 1: Status for SAM International

SAM International blir enda mer internasjonal og spisser sin profil.

### Kan arbeidsgiverne benytte pensjonsordningen til å gjøre arbeidsplassene mer attraktive?

Pensjonsordninger blir stadig mer utbredt og utgjør en vesentlig kostnad for mange virksomheter. Blir denne ansettelsesfordelen markedsført for dårlig?

### Side 2 og 3: Litt saksing om kvinner i arbeidslivet

### Betraktninger om headhunting og selection

Hvorfor headhunting sikrer bedre kandidater og hvorfor kandidatene foretrekker headhunting

### En av SAM's kunder vinner prestisjetunge miljøpriser

Les mer om Wood Polymer Technologies og de to Glassbjørnene

## SAM International status

SAM Internationals utvikling som headhuntervirksomhet er i avgjørende grad avledet av markedets aksept av at headhunting er fornuftig. Ikke bare til toppstillinger, men også til ledere på andre nivåer og ikke minst til spesialister.

I vår internasjonaliseringsprosess har vi arbeidet med å utvikle SAM-virksomheter i de enkelte land, etter samme konsept som grunnlaget for suksessen i Danmark.

Vi har etterfølgende konstatert at kombinasjonen av et bredt headhunting-konsept og en organisasjon som henger internasjonalt sammen, betyr at kundene benytter SAM – ikke bare til utvikling av ledelsesorganisasjonen, men også til oppbygging av sin internasjonale spesialist-struktur. Dette er en mulighet som mange virksomheter ikke hadde opplevd tidligere.

### Skarpere internasjonal profil

Som konsekvens av en bredere internasjonal etterspørsel har SAM tatt skritt mot en spissing av sin internasjonale struktur.

SAM Internationals hjemmesider er blitt oppdatert, med formål å fremstå sterkere internasjonalt.

## Pensjonsordning -en usynlig ansettelsesfordel?

Mange virksomheter, også med forholdsvis få ansatte, har satt pensjonsoppsparing i system. Ordningene er ofte kombinert med reiseforsikringer, livsforsikringer og andre goder. I stat og kommune er pen-

sjonsordninger selvfølgelig. Dette er opplagte goder, som burde være svært interessante for alle arbeidstakere.

Gjennom bistand med rekruttering til utallige stillinger i Norge har SAM International AS imidlertid bred erfaring med at det blant mange yngre arbeidstakere er liten eller ingen interesse for slike ansettelsesgoder. Det er naturligvis store variasjoner, basert på kjønn, familiesituasjon, tidligere erfaringer, m.m., men det er en tydelig tendens til at interessen for pensjonsordninger først viser seg med stigende alder. Det er først etter midten av 30-årene den gjennomsnittlige arbeidssøker viser større interesse for pensjonsordninger, altså på et tidspunkt hvor det kan være vanskelig å oppnå full oppsparringstid.

Det er to faktorer som i det vesentlige kan forklare den manglende interessen: Først og fremst at pensjonsalderen ligger "uendelig" lang vekk for en yngre arbeidstaker, men i stor grad også det faktum at pensjonsordninger ofte er både "usynlige" og til dels kompliserte.

Begge faktorer kan motvirkes gjennom virksomhetenes aktive markedsføring av fordelene. Dette kan kun komme virksomhetene til gode.

Det kan synes som et paradoks at synliggjøring av slike goder ikke tillegges større vekt hos arbeidsgivere, både overfor den etablerte arbeidsstyrken og ved nyansettelser. En pensjonsordning kan fort løpe opp i 40-70.000 pr år for eksempelvis en salgssjef, og utgjør således en vesentlig kostnad pr ansatt. Denne kostnaden skulle gjerne avspeiles i en fremtidig fordel for den ansatte, og bør således betraktes som en svært relevant del av ansettelsespak-



ken. Dette gjelder selvfølgelig især ved lønnsforhandlinger.

Hvor øvrige ansettelsesvilkår er gjenstand for diskusjoner og spesifikasjon i ansettelseskontrakter, er pensjonsordninger ofte bare så vidt nevnt.

Pensjons- og forsikringsselskapene stiller gjerne opp hos arbeidsgiver for å informere om ordningene. De utarbeider også oppstillinger som viser innhold og forløp av pensjonsordninger. Dette kunne med fordel inngå som en del av ansettelseskontrakten, og burde brukes for alt det er verd i ansettelsessituasjoner. Slik kan mange arbeidsgivere gjøre arbeidsplassene mer attraktive.

Synliggjøring er nøkkelordet!

## Kvinner I

Fra Dagbladet sakser vi;

Lønnsomt å være kvinne....

Hvis ikke menn omstiller seg vil de om få år bli passert av kvinner på lønnsstatistikken, tror arbeidslivsforskere. –Nå etter spør arbeidslivet relasjonskompetanse. Det er i stor grad kvinner med erfaring fra omsorgs- og serviceyrker som innehar dette.

## Headhunting versus Selection

Headhunting, eller Executive Search som er den internasjonalt mest anvendte betegnelse på faget, vinner fortsatt vesentlige markedsandeler på bekostning av den tradisjonelle søkeprosessen.

Denne utviklingen har vært tydelig gjennom en årrekke og må forventes å fortsette.

### Øket konkurranse stiller større krav

Med den skjerpede konkurransesituasjonen på det internasjonale markedet stiller virksomhetene stadig større krav til de nye medarbeiderne, og oppfattelsen av at headhunting går for tett på konkurrentene viker for nødvendigheten av å få den absolutt beste løsningen.

### Selection velger blant søkere

Tradisjonelt sett starter en ansettelsesprosess med annonsering av den aktuelle stilling. Søkerne håndteres deretter av virksomheten selv, eller av en konsulentvirksomhet som gjennomfører selection, d.v.s. utvelgelse av de best egnede søkerne.

I noen tilfeller er denne prosessen tilstrekkelig til å sikre virksomheten egnede kandidater til stillingen. Utvalget av kandidater er imidlertid begrenset til antall søkere som melder seg.

### Headhunting sikrer bedre kandidater

Når headhunting vinner terreng, skal dette ses i sammenheng med en søkeprosess som ikke er begrenset til kandidater som mer eller mindre tilfeldig melder sin interesse for stillingen.

Den moderne headhunter benytter den effektive internettannonseringen som er en del av prosessen, men har også andre vesentlige verktøy: Moderne emnebanker og søk i nettverk, som sikrer en bred og proaktiv innsats. Disse metodene gir ikke bare de beste blant søkerne, men gir i tillegg kandidater som, hvis de finnes, oppfyller kravspesifikasjonen.

### Kandidater foretrekker headhunting

De færreste virksomheter tenker på at også for kandidatene er headhunting en langt mer hensiktsmessig prosess. Headhunteren går direkte etter målet, den rette kandidaten.

”Kvinnene kommer”

”Headhunting sikrer bedre kandidater”



Kandidaten unngår ventetid og en ofte ydmykende søkeprosess og man slipper å "blotte seg" som direkte søker.

## Kvinner II

Fra VG sakser vi at halvparten av alle utnevnelser eller konstitusjoner til dommeryrket i fjor gikk til kvinner. For første gang er kjønnsfordelingen helt lik.

## Norsk miljøtre vant to priser

SAM International AS samarbeider med Wood Polymer Technologies (WPT) om ansettelser i selskapsgruppen, som forventes å vokse i takt med at selskapets nye teknologi vinner innpass i Norge og øvrige verden. Les mer om WPT's produktutvikling og markedets anerkjennelse:



Oslo (NW): Norske Wood Polymer Technologies oppfant en metode som gjør nordisk tre like hardt som regnskogtre. Den 13/5 ble de hedret med den nasjonale miljøprisen Glassbjørnen, ikke bare en, men to ganger.

Wood Polymer Technologies (WPT) har utviklet en biobasert behandlingsmetode for å forbedre egenskapene til nordiske tresorter. Oppfinnelsen gjør at treet ikke angripes av pæleorm i maritime miljøer og blir minst like motstandsdyktig mot råte som impregnerte materialer. Behandlingen gjør også treet hardere, slik at det for eksempel kan erstatte tropiske tresorter.

## To priser

- Dette hadde vi ikke ventet. Det er jo omtrent som en Oscar-utdeling, utbrøt daglig leder i WPT, Per Arne Sørlien, i sin takketales på miljøkonferansen GRIP forum 2004 i Oslo den 13/5. Da hadde han og firmaet mottatt miljøprisen Glassbjørnen to ganger, i kategoriene "innovasjon" og "økodesign".

Produktet Kebony er tidligere i år miljøgodkjent i EU, fordi råtebeskyttelsen i trevirket ikke har kjemiske, giftige effekter. Per Arne Sørlien sier at de nå mottar flere henvendelser fra store bedrifter i Europa, som vil bytte ut sine miljøskadelige impregneringsmetoder med den norske.

Juryen som delte ut økodesign-prisen la vekt på at designere og bedrifter nå har fått et nytt, miljøvennlig materiale basert på lokalt løvtrevirke det ikke er mangel på – et reelt alternativ til tropisk tømmer. At transportavstandene dermed blir betraktelig kortere, veide også tungt i juryens begrunnelse.

Og som om de to glassbjørnene ikke var nok: Den 6. mai overrakte landbruksminister Lars Sponheim Svanemerket til WPT.

Det europeiske markedet for trykkimpregnerte materialer og tropisk trevirke anslås å ha en årlig verdi på ca. 100 milliarder kroner.

## Kvinner III

Nationen skriver at kvinneandelen i styrene i bondeide bedrifter har økt fra 15 til 22 prosent og at andelen vil øke utover våren/sommeren. Regjeringen har forlangt 40 prosent kvinner i styrene til norske allmennaksjeselskaper innen 2005. Norsk Landbruksamvirke tror ikke på så raske omstillinger og har satt seg sitt eget mål om 40 prosent kvinneandel i styrene innen 2009.

"Blir stor i Europa"

"Miljøpris utdelt av Sponheim"



CHINA - DENMARK - FAROE ISLANDS  
FINLAND - GERMANY - NORWAY  
POLAND - SWEDEN - SWITZERLAND  
UNITED KINGDOM



Tel. +47 67 91 93 00

### SAM International Norway

www.sam-int.no  
John Kjær Rasmussen, Partner  
☎ +47 67 91 93 00  
✉ jkr@sam-int.com  
Svein Magne Olsen, Partner  
☎ +47 93 41 87 87  
✉ smo@sam-int.com  
Tom Ole Parker, Partner  
☎ +47 99 08 21 00  
✉ top@sam-int.com  
Tore A. Hansen, Hodejeger  
☎ +47 33 77 77 77  
✉ tah@sam-int.com  
Svend K. Holum, hodejeger  
☎ +47 48 17 40 04  
✉ skh@sam-int.com  
Rolf Lund Larsen, hodejeger  
☎ +47 99 04 47 95  
✉ rll@sam-int.com

### SAM A/S

www.sam-int.com  
Niels Schreiner Andersen, adm. direktør  
☎ +45 6615 2227 · ✉ nsa@sam-int.com  
Palle Lerche, økonomichef  
☎ +45 6313 0050 · ✉ pnl@sam-int.com

### EMNEBANK

Anne Holmboe, databaseadministrator  
☎ +45 6592 5999 · ✉ ah@sam-int.com

### SAM Test & AssessmentCenter

www.samtest-int.dk  
Joan Ahm, chefkonsulent  
☎ +45 4649 2699 · ✉ ja@sam-int.com

### SAM Business Broker A/S

www.sambroker-int.com  
Preben Holmboe, adm. direktør  
☎ +45 6616 4136 · ✉ ph@sam-int.com

### SAM International China

www.sam-int.cn  
Jan Friis, international partner  
☎ +45 4356 1098 · ✉ jf@sam-int.com

### SAM International Denmark

www.sam-int.dk  
Claus Tolstrup Nielsen, adm. direktør  
☎ +45 6312 0618 · ✉ ctn@sam-int.com

### København/Sjælland

Knud Ahm, seniorpartner, headhunter  
☎ +45 4646 2020 · ✉ ka@sam-int.com  
Kyösti Schmidt, seniorpartner, headhunter  
☎ +45 4494 3404 · ✉ ks@sam-int.com  
Joyce Duncan, partner, headhunter  
☎ +45 5852 5385 · ✉ jd@sam-int.com  
Stig Kromann-Andersen, partner, headhunter  
☎ +45 4444 0332 · ✉ ska@sam-int.com  
Ole Harbæk, headhunter  
☎ +45 4814 4390 · ✉ oh@sam-int.com  
Niels Bertel Hansen, headhunter  
☎ +45 4580 7337 · ✉ nbh@sam-int.com

### Fyn

Carsten H. Gjørtzvang, partner, headhunter  
☎ +45 6616 1875 · ✉ cg@sam-int.com  
Erik Steen Andersen, headhunter  
☎ +45 6596 0200 · ✉ esa@sam-int.com  
Søren Bach-Hansen, headhunter  
☎ +45 8236 3487 · ✉ sbh@sam-int.com  
Thomas Bøgner, headhunter  
☎ +45 6593 5550 · ✉ thb@sam-int.com

### Jylland

Per Krenk, seniorpartner, headhunter  
☎ +45 7671 6070 · ✉ pk@sam-int.com  
Steen Rafn, headhunter  
☎ +45 9886 7502 · ✉ sr@sam-int.com  
Peter Østergaard, headhunter  
☎ +45 9638 3222 · ✉ poe@sam-int.com  
Søren Bøge Sørensen, headhunter  
☎ +45 7582 4696 · ✉ sbs@sam-int.com  
Bo Fensbæk, partner, headhunter  
☎ +45 8637 3235 · ✉ bf@sam-int.com  
Per Bang, headhunter  
☎ +45 9677 6727 · ✉ pb@sam-int.com  
Mogens Brock, headhunter  
☎ +45 9720 9556 · ✉ mb@sam-int.com

### SAM International A/S, Føroyar

Jógvan vid Keldu, headhunter  
☎ +298 45 79 88 · ✉ jvk@sam-int.com

### SAM International Finland

www.sam-international.fi  
Paavo Peltola, Toimitusjohtaja  
☎ +358 (0) 9 893839  
✉ pp@sam-int.com

### SAM International Northern Germany

www.sam-int.de  
Thomas Meyhoff, Geschäftsführender Partner  
☎ +49-461-7002533  
✉ tm@sam-int.com

### SAM International Baden-Württemberg

www.sam-int.de  
Michael Buhl, Geschäftsführender Partner  
☎ +49-7042-8171930  
✉ mbu@sam-int.com

### SAM International Poland

www.sam-int.pl  
Marek Lifsches, managing director  
☎ +48 22 841 2990  
✉ mli@sam-int.com

### SAM International Sweden

www.sam-international.se  
Rolf Hägg, VD  
☎ +46 8 623 0170  
✉ rh@sam-int.com

### SAM International Switzerland

www.sam-int.ch  
Niels Ellegaard, managing director  
☎ +41 22 7520818  
✉ ne@sam-int.com

### SAM International UK

www.sam-int.co.uk  
Søren Bansholt, International partner  
☎ +44 1932 232 922  
✉ sb@sam-int.com