

Les i Nyhetsbrevet:

Side 1:
SAM har et litt annerledes konsept.
Les om SAM 1-2-3.

Det blåser på toppene.

Side 2:
Coaching for toppledere
Personlig coaching for toppledere er svært utbredt i USA. Nå ser vi også trenden i Europa.

Betraktninger
Produktsjef rekruttert til Cerealia Unibake reflekterer over sin nye arbeidssituasjon og hodejegerens rolle.

Side 3:
Styringsretten
SAM's samarbeidspartner, advokat Tanja Dahl Ødegård, tar for seg ansettelsesavtalens betydning for arbeidsgivers styringsrett.

SAM 1 – 2 – 3, det komplette søket

Det vanligste verktøyet når en bedrift skal ansette flere personer, er å annonsere i avisen og/eller fagblader. På denne måten når budskapet frem til mange, og man er nærmest garantert respons. Allerede i vinter antydte vi at arbeidsmarkedet ville bedre seg betydelig utover sommeren, og antallet stillingsannonser bekrefter heldigvis at vi fikk rett.

Spørsmålet vi imidlertid stiller oss er hvorfor så mange fortsatt bruker veldig mange penger på avisannonser. Jo "bedre jobb", jo større annonse. En beskjeden annonse i de store avisene koster typisk kr. 10.000,- mens de store kan koste 5 - 10 ganger så mye. Hva får du så ut av dette?

Det vil naturlig nok variere mye, avhengig av stillingstype og arbeidsmarkedet generelt, men du vil kanskje motta et sted mellom 50 og 100 søknader. Felles for alle er at de er fra mennesker som aktivt er ute etter ny jobb, og vanligvis er det bare et mindre antall som virkelig er kvalifisert. Du risikerer derfor å bruke mye tid på å lese og sortere søknader, for deretter å plukke ut de best kvalifiserte. Vel å merke, de best kvalifiserte av dem som leste avisen den dagen og derfor har søkt på jobben..!

SAM International AS bruker også annonser i blant, men det kommer vi tilbake til senere i artikkelen. Vi er nemlig ikke så sikre på at den rette kandidaten faktisk leser stillingsannonser, og arbeider derfor på en annen måte enn mange andre i rekrutteringsbransjen. Når vi er enige med oppdragsgiver om hvilken profil og øvrige egenskaper den nye medarbeideren skal ha, starter vi søket som følger:

1. Aktiv hodejakt: Dette er vår viktigste kilde til kandidater. Vi bruker vårt store nettverk til å lete etter og kontakte personer som gjerne har en god jobb i dag. Dette er kvalifiserte kandidater som ikke er ute etter ny jobb, men som ofte er interessert i en nærmere prat hvis vi har noe interessant å tilby. Dette er vanligvis kandidater man ikke treffer via annonser.

2. Søk i CV-databaser: Vi har en omfattende og oppdatert CV-database med over 1000 gode kandidater, som ønsker å bli kontaktet dersom det dukker opp en stilling som passer deres interesser og ambisjoner. Dette er personer som gjerne har en jobb, men som vurderer å bytte til noe annet.

3. En liten annonse, med henvisning til fullstendig beskrivelse på våre hjemmesider. Kunden må naturlig nok dekke våre kostnader, og vi ser ingen grunn til å bruke mer penger enn nødvendig på en annonse. Hensikten er å få kandidatene til å besøke vår hjemmeside, hvor stillingen er godt beskrevet. Her treffer vi typisk de kandidatene som aktivt bruker aviser eller internet for å finne ny jobb.

Når vi skal løse et oppdrag, har vi kun fokus på én ting: Vi skal finne den beste kandidaten! Den oppgaven er altfor viktig til at vi kun baserer oss på å sortere søknader. Vi arbeider parallelt med alle tre, og kaller vårt system for **SAM 1-2-3**.

Norske bedrifter sparker toppledere som ikke leverer resultater...

Fra Ukeavisen Ledelse plukker vi en notis om en studie utført av professor Øyvind Bøhren og studentene Samir Sharma og Tone Vegarud ved Handelshøyskolen BI:

I norske børsnoterte selskaper ble det fra 1989 til 2001 skiftet ut 181 toppsjef. Over halvparten av topplederne fikk sparken.

Undersøkelsen viste at det var statistisk sammenheng mellom dårlige resultater og sjefer som får sparken. Det er særlig lønnsomhet, målt som total rentabilitet, som henger sammen med oppsigelse av toppsjefen.

Resultatene viser videre at det er sammenheng mellom fartstid som toppleder og risikoen for å få sparken. Ledere med lang erfaring blir sparket sjeldnere enn ledere med lite erfaring.

Type eiere hadde ingenting å si for hvorvidt lederen fikk sitte eller måtte gå.



Personlig coach

Dagens amerikanske toppleder har ofte sin personlige coach. I Europa oppleves de første skritt i samme retning.

Den seneste årrekke med motvind for mange virksomheter, og derved ikke minst for disse virksomhetenes toppsjef, har skapt mange "ensomme" næringslivsledere. Disse har ofte hatt problemer med å diskutere en rekke av sine problemer med styrformann eller den direktør man refererer til.

Som svar på denne problemstillingen har mange amerikanske toppsjefer i dag sin personlige coach. Dette gir muligheter for å sparre med en person uten å skulle "blotte seg" i egen organisasjon.

Suksessen har vært stor og den personlige coach har vunnet innpass i amerikansk næringsliv.

En utvikling med perspektiv

Det vil bli sagt mange negative ting om denne utviklingen, men som støtte til det stadig stigende behov for å agere i en kompleks internasjonal verden, ser vi mange positive muligheter i denne utviklingen:

Ideer kan avprøves på tegnebrettet og problemer kan vurderes før nødvendige konfrontasjoner i egen organisasjon eller på markedet. Den personlige coach er et spennende supplement til den løpende utdanningsprosess som er en nødvendighet i dagens næringsliv.

Ceralia Unibake

Betraktninger av en produktsjef, rekruttert av SAM International:

Da jeg av "hodejegeren" fra SAM International ble plassert i Ceralia som produktsjef, havnet jeg i en virksomhet med mange baller i luften. Ansvaret for "mine" produkter hadde ligget hos flere personer. Den forrige produktsjefen hadde gjort en meget bra jobb og hun etablerte et godt grunnlag for lanseringen av det som skulle bli de syngende pølse- og hamburgerbrødene, under navnet Great Taste.

Ceralia hadde i mange år levd på generiske produkter uten særlig verdi i forbrukers bevissthet, annet enn som tilbehørsprodukter. Det var dette min forgjenger så, og ville gjøre noe med.

Da jeg tok over hadde selskapet etablert et nytt design på produktene og det var innledet et samarbeid med et byrå, som skulle utvikle reklamefilm for TV. Å overta stafettpinnen på dette stadiet var veldig spennende. Jeg deltok i utviklingen av filmen frem til endelig resultat. Parallelt med lansering av reklamefilmen, ble det min jobb å sørge for gjennomføringen ut i butikk, sammen med vårt utmerkede salgskorps i Ceralia Foods.



"Amerikanske tilstander i Europa"

"Det krever en erfarne hodejeger for å se løsningen på slike problemer"

Blant kundene klarte vi å vekke entusiasme og forståelse for viktigheten i å prioritere disse produktene. Filmen ble svært godt mottatt, og det beste av alt, produktene solgte meget bra! Jeg forsøkte å provosere vårt salgssjef med å legge inn en vesentlig budsjettvekst. De lot seg ikke provosere og doblet salgssinnsatsen; det er hyggelig å jobbe med profesjonelle mennesker! Hvor dyktige de var skulle vise seg: En måned før utløpet av salgssperioden var våre interne "pokker'n heller-mål" allerede nådd!

Jeg konstaterer at forbrukere omtaler Great Taste-produktene i positive vendinger. Det er lagt en ny dimensjon til produktopplevelsen; de har en historie å fortelle. Planene for å videreføre denne historien er lagt, og jeg ser meget positivt på fremtiden for Great Taste-produktene...

For egen del var jeg litt overrasket over at "hodejegeren" fra Sam International ville ha meg, som en moden ringrev med det jeg kaller "generell spisskompetanse", inn i en jobb som normalt bekles av yngre mennesker med desidert spisskompetanse på markedsføring.

Etter hvert opplevde jeg imidlertid at det har vært litt turbulens i organisasjonen, noe det ble tatt tak i og ryddet opp i.

Det er blitt klart for meg at min modne og "generelle spisskompetanse" fra mange områder kan bidra bredere i organisasjonen enn kun i salgs- og reklamekampanjer.

Det krever nok en erfaren "hodejeger" for å se løsningen på slike utfordringer. Og jeg vet at både han og Cerealia Unibake gjorde et godt valg!!!

Bjørn Knut Haugen

Produksjef, Cerelia Unibake

Arbeidsrett

SAM International AS opplever stadig oftere hos kundene at rekrutteringsarbeidet tangerer andre deler av HR-området. SAM

International AS involverer seg naturligvis i de forhold som naturlig henger sammen med rekrutteringstjenesten og som betyr øket verdi for kundene.

I denne sammenheng har SAM innledet et samarbeid med advokat Tanja Dahl Ødegård hos ArbeidsRettslig Consulting, spesialister på arbeidsrett, et emne som jevnlig dukker opp i forbindelse med kundenes HR-aktiviteter. Hennes viktigste mål i sin rådgivning og meglings er at partene kommer til enighet om en løsning som både arbeidsgiver og arbeidstaker ikke bare kan, men også ønsker å leve med. Hun har betydelig erfaring fra forhandlinger mellom partene og er svært løsningsorientert. Tanja har nedenfor skrevet et innlegg om arbeidsavtalen:



Tanja Dahl Ødegård

ARBEIDSAVTALEN

- ordrebekreftelse eller styringsverktøy

En arbeidsgiver har styringsrett over arbeidstaker. Men hvor langt går denne styringsretten? Og er det noe arbeidsgiver kan gjøre for å sikre seg mer styringsrett?

Styringsrett er i utgangspunktet arbeidsgivers fulle beslutningsmyndighet i arbeidsforholdet. Men den fulle beslutningsmyndighet begrenses av det som er vedtatt i lov, forskrifter, forarbeider til loven, rettspraksis, juridisk litteratur, eventuelle tariffavtaler og den individuelle arbeidsavtalen. Etter at man har trukket dette fra, sitter man igjen med arbeidsgivers reelle styringsrett.

Disse ulike kildene til begrensninger har arbeidsgiver begrenset mulighet til å påvirke – med unntak av en: Den individuelle arbeidsavtalen.

Arbeidsgiver har mulighet til å sikre seg styringsmuligheter ved å avtale dette med arbeidstakeren i arbeidsavtalen. Men ofte blir ikke denne muligheten benyttet.

Når det oppstår en uenighet, konflikt eller lignende mellom partene, ber vi ofte om å få se arbeidsavtalen for å se om den regulerer problemet eller uenigheten. Alt for ofte gjør den det ikke. Det vi får er ofte noen få punkter på et A4-ark, som i realiteten ikke regulerer noen ting. Arbeidsavtalen fremstår mer som en ordrebekreftelse.

Arbeidsmiljøloven regulerer i § 55 C hva en arbeidsavtale skal inneholde: a) partenes identitet, b) arbeidsplassen, c) tittel/stilling, d) tiltredelsesdato, e) forventet varighet hvis det er midlertidig, f) rettigheter til ferie/feriepenger, g) oppsigelsesfrister, h) lønn, i) arbeidstid, j) eventuell prøvetid, k) eventuell gjeldende tariffavtale.

Men dette er et minimumsinnhold! Den sier ikke noe om taushetsplikt, konkurranseklausul, adgang til trekk i lønn eller forlengelse av prøvetid, plikter i oppsigelsestiden m.m. Alt dette er forhold som må være skriftlig avtalt. Hvis dette avtales skriftlig får arbeidsgiver økt styringsmulighet.

Et annet område som er forsømt er å innta partenes forutsetninger. Hvis forutsetningen for å ansette en person er at vedkommende gjennomfører kurs e.l. i prøvetiden og dette ikke blir gjort, vil dette kunne være en oppsigelsesgrunn. Men hvis det ikke er avtalt – skriftlig – får arbeidsgiver et bevisproblem.

Selv om utgangspunktet er at muntlige avtaler er like bindende som skriftlige – gjøres det ofte unntak fra dette i arbeidsretten ved at vilkår i arbeidsforholdet må være skriftlig avtalt. Uansett er det arbeidsgiver som ofte får bevisbyrden.

Dette kan lett unngås ved at arbeidsgiver legger mer arbeid ned i arbeidsavtalen. En arbeidsavtale signeres også på et tidspunkt når partene er enige.

Av Advokat Tanja Dahl Ødegård
ArbeidsRettslig Consulting

"Hvor langt går arbeidsgivers styringsrett i ansettelsesforholdet?"



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 Kjør Rasmussen, Partner, Adm. dir
☎ +47 67 91 93 00
✉ jkr@sam-int.com
Svein Magne Olsen, Partner
☎ +47 93 41 87 87
✉ smo@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
Øyvind Raanås, Hodejeger
☎ +47 91 16 58 09
✉ or@sam-int.com
Carl A. Nerheim, Hodejeger
☎ +47 92 05 39 33
✉ can@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