

Les i Nyhetsbrevet:

Side 1:
Litt om SAM Gruppens utvikling i 2004

Vulkan Smith AS
En kunde av SAM i vekst.

Side 2:
Samarbeidsavtale mellom HSH og SAM
Avtalen omfatter et samarbeid om franchiseformidling og andre tjenester.

Et lite bedriftsbarometer for Norge

Side 2, 3 og 4:
Det grå gull
Hvordan ser vi på ansettelse av medarbeidere over 50 år?

SAM Gruppen i 2004 og 2005

Markedsutviklingen har vært gunstig for SAM Gruppen, som kan avslutte 2004 med en omsetningsfremgang på over 33 % i forhold til 2003. En stadig større del av SAMs oppgaver er konsentrert omkring samarbeid med våre kunder om utvikling av deres internasjonale organisasjon. Markedsutviklingen ser også i 2005 ut til å bli gunstig for SAM.

Forventningene til 2004 var store i europeisk næringsliv. Ingen tvil; 2004 ble et år som på mange områder igjen brakte fremgang og optimisme, men samtidig et år hvor strukturendringene i næringslivet betydde at sysselsettingen i Europa ikke opplevde den forventede fremgang.

Vi satser i den fortsatte utbyggingen av SAM International på å skape en sterk europeisk headhuntervirksomhet, som kan tilby den fleksibilitet og konkurransedyktighet som ønskes av den moderne og målrettede virksomhet.

SAM i Norge har også opplevd en større vekst i 2004. Som et ledd i den fortsatte veksten i 2005, vil det bli etablert flere avdelingskontorer, for derved å komme tettere på kundene. Les mere om dette i de følgende nyhetsbrevene!

Vulkan Smith AS – et solid selskap i rask ekspansjon



I november 2004 fikk SAM International AS (SAM) i oppdrag å rekruttere en ny produksjef til selskapet Vulkan Smith AS.

Vulkan Smith AS er resultatet av en fusjon av selskapene Vulkan Intervision AS (<http://www.vulkan-intervision.no>) og Ingeniør Christen Smith AS (<http://www.cs.no>).

Selskapet eies av Cappelen Holding AS og utgjør

handelsvirksomheten i Cappelen Gruppen, en økonomisk velfundert familiebedrift med virksomheter innen kraftproduksjon, jord og skogbruk og jernstøping. Vulkan Intervision AS ble etablert i 1884 og dekker markedene Vann og Avløp med ventiler, koblinger og utstyr til bl.a. rørinspeksjoner. Selskapet utfører også reparasjoner og servicetjenester. Ingeniør Christen Smith AS ble etablert i 1953 og tilbyr kvalitetsprodukter innen Industri, Park og Gate.



Fra venstre: Salgssjef Marius Nilo, Daglig leder Hans Erik Maastad og Produksjef Frode Austad hos Vulkan Smith AS

Salgssjef Marius Nilo i Vulkan Smith AS sier at bakgrunnen for fusjonen er å samle all kompetanse, produkter og produksjon i en organisasjon, som vil styrke selskapets muligheter til å kunne tilby markedet et større spekter av produkter og totalløsninger. I mai i år flytter selskapene sammen i nye og effektive lokaler i Industrivegen 18-20 i Sandvika. Daglig leder i selskapet er Hans Erik Maastad.

Avdeling Park og Gate er i sterk vekst og det var derfor behov for å utvide staben med en ny produksjef. Etter en rask rekrutteringsprosess (6 uker), har Sam rekruttert Frode Austad til selskapet. Han er allerede i full gang med markedsundersøkelser, salg og analyser. Avdeling Park og Gate er et stort satsningsområde for Vulkan Smith AS. De kan tilby et bredt produkt-



spekter fra internasjonale leverandører, og ved et tett samarbeid med arkitekter, designere, konsulenter og produsenter vil Vulkan Smith AS utvikle egne produkter og produsere selv. Selskapet har bred erfaring fra mange år i bransjen.

Ny samarbeidsavtale om franchising mellom Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) og SAM International AS (SAM)

HSH har inngått en avtale med SAM om et samarbeid om franchiseformidling. Franchisegiver får tilbud om å presentere seg på SAMs norske nettside etter avtale, mens franchisetakere kan bli lagt inn i virksomhetens CV-database dersom de ønsker dette.

Avtalen gir også HSH-medlemmer rabatterte konsulenthjelp til å utvikle franchisekontrakter og -håndbøker. Utvikling av franchisekontrakter vil bli gjennomført i samarbeid med advokat med franchising som spesialfelt.

HSH er hovedorganisasjonen for handel og tjenesteytende næringer i Norge. Organisasjonen ivaretar tjenesteytende virksomheters interesser og tilbyr tjenester som gjør det lettere å være arbeidsgiver og drive virksomhet. HSH har mer enn 10.000 medlemsvirksomheter innen handel, service, helse, omsorg, utdanning, kultur og frivillighet. I HSH er det Næringsjuridisk avdeling som har ansvaret for samarbeidet med SAM. Avdelingens tilbud til medlemmene omfatter blant annet advokatbistand til fordelaktig pris, 30 minutters gratis rådgivning, kurs innenfor en rekke juridiske områder og bistand til rettsaker som kan ha prinsipiell betydning for HSHs medlemmer. Det er også laget en franchiseveileder som gir en innføring i hvordan franchising kan anvendes på tradisjonelle og nye områder.

Næringsjuridisk avdeling består av syv advokater/advokatfullmektiger og ledes av direktør Torild M. Brende. Mer informasjon om HSH finner du på www.hsh-org.no.

Hodejeger Carl Alexander Nerheim er ansvarlig for franchiserekruttering i SAM i Norge.



Fra venstre: Hodejeger franchise Carl Alexander Nerheim fra SAM og journalist Berit Krystad, direktør for Næringsjuridisk avdeling Torild M. Brende og advokat Henriette Kristoff fra HSH.

Bedriftsbarometer

En undersøkelse, utført for DnBNOR i desember 2004, viser en rekordhøy fremtidsoptimisme blant norske næringslivsledere. Indikatoren viser en signifikant fremgang i forventningene for kommende år (2005) på over 6 prosentpoeng. 30% av lederne tror at virksomheten vil få flere ansatte i 2005, mot 21% for 2004, samtidig som 30% oppgir at de har fått flere ansatte i 2004. Når det gjelder omsetning, oppgir 61% at de hadde vekst i 2004 og 64% tror omsetningen vil øke i 2005. Videre oppgir 47% at lønnsomheten har økt i 2004 og 53% tror lønnsomheten vil øke i 2005. Forventningsindikatoren viser at næringslivsledere i 16 av 19 fylker har høyere forventninger til 2005 enn ved tilsvarende måling ett år tidligere. (kilde: DnBNOR Bedriftsbarometer 2004)

Grått gull

Av Carl A. Nerheim, Hodejeger

Ville du ansatt en person på over 50 år i din bedrift?

I media og i politikeres festtaler får vi jevnlig inntrykk av at nå er trenden snudd, og at ansettelser av personer på 50+ stadig blir hyppigere.

SAM har stilt ovennevnte spørsmål til mange bedriftsledere i en rekrutteringssituasjon, og må medgi at de fleste umiddelbart svarer nei. Ofte blir de forespurte "forbauset" over sitt eget svar, da de selv har ment at de ikke fokuserer på alder.

SAMs CV-database (gjennomsnittlig ca. 1600 oppdaterte CV'er) består av personer med

"Lettere å bli franchisetaker"

"Hjulene snurrer stadig forttere og optimismen øker i næringslivet"

"Vanskelig å få ny jobb etter 50: Myte eller realitet?"



variert utdanning, erfaringsbakgrunn og alder. Hoveddelen av databasen består av personer i aldersgruppen mellom 25 og 45 år, men det er også en del meget kompetente personer mellom 45 og 65 år. Vi i SAM ønsker alltid å kunne tilby de beste kandidatene til våre oppdragsgivere, og plukker ut kandidater uavhengig av alder i CV-databasen og i vårt kontaktnett.

I løpet av 2004 har SAM rekruttert et begrenset antall personer mellom 50 og 65 år for oppdragsgivere som i utgangspunktet ønsket yngre kandidater, men som etter en nøye vurdering, og uavhengig av alder, valgte personer med de rette kvalifikasjoner.

Hvorfor er bedriftsledere negative til å ansette personer over 50 år?

Nedenfor følger "påstander" som blir flittig benyttet. Vi kunne ikke la disse påstandene stå uimotsagt, og tok derfor kontakt med direktør Åsmund Lunde i Senter for seniorpolitikk (SSP) for å høre hans kommentarer. Ifølge Lunde er "God seniorpolitikk personalpolitikk med livs-faseperspektiv. Hensikten er å skape et godt, inkluderende arbeidsliv for alle."

"Har eldre dårligere helse?"

Senter for seniorpolitikk (SSP):

SSP er et frittstående nasjonalt kompetansesenter som:

- arbeider for å stimulere og utvikle god seniorpolitikk i arbeidslivet
- initierer, støtter og koordinerer seniorpolitisk forsknings- og utviklingsarbeid
- samarbeider med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og personalfaglige organisasjoner og opplæringsorganisasjoner
- tilbyr forelesere på kurs, seminarer og konferanser og pensjonsforberedende aktiviteter
- koordinerer Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet
- gir ut nyhetsbrevet seniorpolitikk.no

"Hva er god seniorpolitikk?"

SSP **
Senter for seniorpolitikk

Så tilbake til påstandene fra arbeidsgivere:

• **Kostbar pensjon**

Bedrifter må betale en uforholdsmessig stor pensjonsandel for eldre arbeidstakere.

Kommentar SSP:

Pensjonsutgifter må relateres til den enkelte bedrift. I offentlig sektor er premiene aldersnøytrale. Har bedriften Ytelsesbasert pensjon, vil den måtte betale en uforholdsmessig stor andel av premien i de siste årene før alderspensjonering. NB! Nyansatte med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder kan holdes utenfor bedriftens pensjonsordning. Hvis virksomheten har valgt lineær opptjening, reduseres problemet. Innskuddspensjon med aldersnøytrale premier vokser raskt.

• **Dårlig helse/sykdom**

Eldre arbeidstakere har mye fravær. Orker ikke å stå på i en presset arbeidssituasjon.

Kommentar SSP:

Evnen til å yte i arbeidslivet har aldri vært større blant eldre arbeidstakere. Levealderen er høyere enn noen gang, vi har fått bedre helse, bedre utdanning, seinere yrkesstart, lengre ferie, lettere fysisk arbeid og kortere arbeidstid. Eldre er i gjennomsnitt like produktive som yngre.

• **Manglende datakunnskaper og tilpassing til nye arbeidsformer**

Eldre personer mangler datakunnskaper og har problemer med å tilpasse seg nye arbeidsmiljø med yngre medarbeidere, nye funksjoner/rutiner og et høyt tempo.

Kommentar SSP:

Det kommer an på individet og utdanningsnivå. Det er små endringer i læreevnen innenfor yrkesaktiv alder. Yngre har fortrinn i tilegnelsen av detaljer, mens eldre har fortrinn i tilegnelsen av helheter og sammenhenger.

• **Problemer med å innordne seg ved overgang fra et høyere til et lavere stillingsnivå**

Eldre med erfaring fra et høyt stillingsnivå vil ikke finne seg til rette på et lavere nivå i en ny organisasjon. Yngre ledere vil føle seg "truet" av eldre arbeidstakere med et høyere kompetansenivå.



Kommentar SSP:

Vanskelig å si noe generelt om dette. Mange eldre fokuserer ikke på en karriereutvikling, men legger vekt på meningsfylt arbeid.

- **For kort tid fra ansettelse til arbeidstakeren må gå av med pensjon**
Sammenlignet med yngre arbeidstakere vil det være en begrensning i antall år en kan ha nytte av en eldre arbeidstaker.

Kommentar SSP:

Generelt er å si at økt alder gir større ulikheter. En god rekrutteringsprosess vil presentere de beste kandidatene. Ofte vil det være slik at eldre er mer stabil arbeidskraft da yngre flytter mer på seg. En femtiåring kan med andre ord bli ganske lukrativ.



Wigdis Andresen



Åsmund Lunde

Ta kontakt med SSP for mer informasjon om god seniorpolitikk

SSP har utarbeidet to hefter; "Fakta om seniorpolitikk" og "Er seniorer god butikk", som har gode oversikter på de ulike pensjonsordninger. Heftene er gratis og kan bestilles fra www.seniorpolitikk.no, se Publikasjoner.

Ta kontakt med seniorrådgiver Wigdis Andresen på telefon 23 15 65 54 eller på mail til wa@seniorpolitikk.no for nærmere informasjon om SSP.

SAM International AS
Dyrløkkeveien 13
N-1440 Drøbak

Telefon: +47 64 98 86 60
Fax: +47 64 98 86 61

Svein Magne Olsen, Partner, Adm. dir.
☎+47 93 41 87 87
✉smo@sam-int.com

Svend K. Holum, Hodejeger
☎+47 48 17 40 04
✉skh@sam-int.com

Øyvind Raanås, Hodejeger
☎+47 91 16 58 09
✉or@sam-int.com

John Kjær Rasmussen, Partner
☎+47 48 22 23 45
✉jkjr@sam-int.com

Rolf Lund Larsen, Hodejeger
☎+47 99 04 47 95
✉rl@sam-int.com

Carl A. Nerheim, Hodejeger
☎+47 92 05 39 33
✉can@sam-int.com

Tore A. Hansen, Hodejeger
☎+47 97 01 30 72
✉tah@sam-int.com

SAM Gruppen
SAM AS
SAM International Denmark
SAM International Faroe Islands
SAM International Finland
SAM International Germany

SAM International Luxembourg
SAM International Norway
SAM International Poland
SAM International Scotland

SAM International Sweden
SAM International Switzerland
SAM International UK
SAM International China