

Les i Nyhetsbrevet:

Side 1: Hjelp til rekrutteringen

**Side 2:
Nyttig informasjon om
analyser og tester**
Gjesteinnlegg fra SAMs
leverandør av analyseverktøy,
Thomas Intrnational Norge
AS.

**Side 3:
Nettverksarbeid**
Informasjon om
Siviløkonomenes
nettverkstilbud.

**Side 4:
SAM kommer tetter på
kundene**
Formalisering av rekrutte-
ringssamarbeid med Cerealia
Bakeries.

Hodejegeren som støttespiller

Ansettelse er noe av det viktigste en bedrift gjør, og det er mange faktorer som må oppfylles for at du kan være trygg på at den nye personen blir en god investering. Noen ledere anser dette for å være så viktig at de vil gjøre jobben selv, og dersom de har tid til overs kan dette være en fornuftig avgjørelse. De fleste har imidlertid mer enn full dags jobb allerede, og dersom ikke bedriften har egen personalavdeling, overlates jobben ofte til eksterne ressurser. Uansett hvem som skal utføre rekrutteringen, er det viktig å bruke nok tid, både før og under ansettelsesprosessen.

Hvem skal vi ansette?

Prosessen rundt en ansettelse varierer gjerne noe avhengig av årsaken til at bedriften må rekruttere. Dersom en nøkkelperson slutter, ser vi ofte at lederen vil ha en ny person med minst de samme kvalifikasjonene. Samtidig forutsetter man at den nye skal være en del yngre, og ettersom stillingens innhold er kjent er det jo bare å annonsere..!?

Når rekrutteringen skjer som følge av ekspansjon pleier det å ligge mer arbeid bak stillingsprofilen, men likevel er det ofte uklart hva man egentlig trenger. Mange avdelingsledere er opptatt av å erstatte den som sluttet, eller de ønsker gjerne en person med kompetanse innenfor sitt eget fagfelt. Det heter at "like barn leker best", men det bidrar ikke nødvendigvis til å styrke kunnskapen i organisasjonen.

resultatet. Vær ikke redd for å bruke oss som støttespiller! Vår jobb er å stille de rette spørsmålene, og det betyr ofte at stillingsprofilen endrer seg en del før den blir endelig. Stikkordet her er å finne ut hvilke ressursen man egentlig trenger, og det kan være en god anledning til å endre andre deler av organisasjonen samtidig.

Å skaffe bedriften en ny medarbeider er en tillits-sak, og et godt resultat er avhengig av god kommunikasjon. Jo bedre vi kjenner oppdragsgiver, jobbtype og arbeidsmiljø, jo bedre forutsetninger har vi for å finne den rette personen til jobben. Det faglige er selvfølgelig viktig, men stadig flere legger nå like mye vekt på kandidatens personlige egenskaper. Hvis vedkommende ikke passer inn i miljøet hjelper det ikke stort hvor flink han er. Vi bruker derfor tid på å bli kjent med flere sider av firmaet, særlig med dem som vil arbeide tett med den nye.

Du er ganske sikkert spesialist i din bransje, kanskje etter å ha bygget opp erfaring gjennom mange år. De fleste ledere har en solid økonomisk og/eller teknisk bakgrunn, slik at de har gode forutsetninger til å ta riktige avgjørelser. På samme måte er vi profesjonelle innenfor rekruttering, men det betyr ikke at vi arbeider hvor som helst. Vi arbeider normalt på "no cure – no pay" basis, og før vi aksepterer et oppdrag vurderer vi selvfølgelig sannsynligheten for å lykkes. For deg betyr det trygghet for at du får den beste kandidaten.

Forutsetninger for en god prosess

Filosofien i SAM er at alle våre hodejegere skal ha en god og variert yrkesbakgrunn, i tillegg til å være profesjonelle på rekruttering. Vi skal kjenne både kunden, hans produkter og hans marked. Som regel har vi også et nettverk innenfor den aktuelle bransjen. Ved at hodejegeren selv kjenner fagområdet, vet han hvor de gode kandidatene befinner seg. Han vet også hvilke spørsmål som skal stilles for å finne ut hva vedkommende kan, eller om kandidaten forsøker å skryte på seg for mye kunnskap.

Det finnes de som mener at "en salgssjef er en salgssjef", og er du dyktig nok selger du hva som helst. Det finnes også rekrutteringsfirmaer hvor samme konsulent dekker alle stillinger i alle bransjer, så lenge oppdragsgiver befinner seg i samme fylke. I mange tilfeller kan dette sikkert fungere, men vi har erfart at det å bruke hodejegere med



Hvem skal gjennomføre ansettelsen?

Som profesjonelle innen hodejakt vet vi at jo tidligere vi kommer inn i prosessen, jo bedre blir



bransjekunnskap gir bedre resultat. Vi håper du tar kontakt for en uforpliktende prat neste gang du skal ansette noen..!

Person Analyseverktøy – til støtte og bekymring ...

Artikkel 1 av 2.

Av Kjetil Orlien, Thomas International Norge AS

Debatten om de såkalte assessment-verktøyene, psyko-metriske tester, eller arbeidspsykologiske profilverktøy er i full gang i Norge. Etter en oppblomstring av nye verktøy og sterk fokusering i media, har Det Norske Veritas nå etablert fora for utforming av bransjestandarder – i første rekke med krav til den enkelte bruker av slike verktøy. Dette er gode meldinger til de seriøse leverandørene, og selvfølgelig til de mange som blir "utsatt" for slike tester og analyser.

Test vs. Analyse

Leverandørene av verktøyene veksler mellom å kalle sine verktøy for test og analyse. Mange vil tolke dette slik at tester er de hvor svarene sammenlignes med en på forhånd definert "fasit" eller norm, mens analysene kun gir indikasjoner og betraktninger på "funnene". Andre igjen hevder alle verktøyene havner i klassen "tester" fordi de hevder å kartlegge noe av personligheten til kandidaten.

Historisk gjorde de fleste sitt inntog i Norge på 1990-tallet. Først og fremst har verktøyene blitt brukt i rekrutteringsarbeid, noe som fortsatt gjør seg gjeldene. Imidlertid har den sterke fokusering de senere år på personlig utvikling, medført at verktøyene også har funnet sine anvendelsesområder innen individ-, ledelses- og organisasjonsutvikling.

3 områder for kartlegging

Det kan skilles mellom 3 kartleggingsområder som de forskjellige verktøy dekker i større eller mindre grad.

- Person Profil Analyser som kartlegger personlige egenskaper, gjerne matchet med en konkret stilling
- Innlæringsvevne (intelligens) som kartlegger romforståelse, tallforståelse, logiske evner etc.
- Faktisk kunnskapsnivå innenfor et spesifikt fagområde

Bruksområder

I dag brukes de omtalte verktøyene til bl.a. følgende utviklingsområder :

Personlig utvikling, Organisasjonsutvikling, Kommunikasjon, Lederskap, Salg...

... og selvfølgelig til mange andre områder.

Normativ vs ipsativ

En normativ test sammenligner besvarelsen med et større, representativt utvalg og scorer den i forhold til disse (f.eks. på en skala fra 1-10). En ipsativ analyse indikerer funnene uten å sammenligne disse med andre besvarelser.

Mange hevder normative tester egner seg best for måling av intelligens eller kunnskapsnivå på spesifikke fagområder, mens "måling" av personlige egenskaper vanskelig kan la seg gjøre – og at normering derfor er mer stigmatiserende enn klargjørende.



P, P og ikke P

Jeg finner alltid grunn til å minne om at bruken av verktøyene må og skal følge et strengt sett av etiske regler. Jeg anbefaler bruken i profesjonell sammenheng. Det er også anerkjent at moderne lederskap inkluderer personlige samtaler og temaer. Dog er det opp til den enkelte å sette grensen for sin private sfære og anliggender som verktøybrukeren ikke har noe med.

Ikke noe verktøy blir bedre enn brukeren - en god hammer gjør ingen god snekker!

"Utforming av bransjestandarder for analyseverktøy"

"Normative eller ipsative analyser"

"Ethiske regler for bruk av analyseverktøy"



Kurs og trening

For å sikre nytten og riktig bruk av verktøy kan jeg ikke understreke nok, viktigheten av grundig innføring og trening. Jeg anbefaler trening under kyndig veiledning i faktisk arbeidssituasjon. Quick-fix løsninger finnes ikke på dette området.

Holdninger

"Jeg hører ikke hva du sier, for holdningene dine snakker så høyt!"

Respekten for individet og ydmykhet for at sannheten om et annet menneske kun bor i det selv, er alltid et godt utgangspunkt når vi har med andre mennesker å gjøre.

Om likheter forsterker - i stedet for å irritere - og forskjeller utfyller - i stedet for lage konflikter - så handler det til syvende og sist om i hvilken grad vi har vilje og evne til å respektere og samhandle med medmennesker og kollegaer. Uansett har livet lært meg at ydmykhet og åpenhet overfor andre mennesker og deres egenskaper og personlighet, gir større glede og nytte enn all min kunnskap om verktøy.

Kulturer og personlighet

Den eldgamle diskusjonen om det er arv eller miljø som former oss som mennesker, skal jeg ikke begi meg inn på. Det finnes dog dokumentasjon på at tilpasning av atferd til den situasjon og rolle man har, både kan være hensiktsmessig for å oppnå sine mål og helsemessig usunt dersom rollen over tid ikke passer mine egenskaper. De forventninger vi er utsatt for fra våre omgivelser påvirker allikevel i sterk grad vår atferd og i hvilken grad våre egenskaper kommer til sin rett. "Rett mann på rett sted" sa man tidligere - og aldri har det vært så sant som i dag.



Meld deg inn i et nettverk!

Siviløkonomene (tidligere Norske Siviløkonomers Forening) informerer om sine nettverk i Oslo

Målet med nettverkene er at de skal gi medlemmer i Siviløkonomene et profesjonelt og personlig nettverk man kan ha nytte av i sin karriere såvel som utenfor jobb (gå inn på <http://www.sivilokonomene.no> og sjekk om du kan bli medlem).

For tiden er det nettverk innenfor følgende områder:

Coaching, Karriereomstilling, Kultur, Kvinnenettverk, Ledelse, Markedsføring, Styrearbeid og Økonomi.

Nye nettverk startes dersom det er interesse for dette.

Nettverksaktiviteter

Nettverkene arrangerer en rekke nettverkstreff som er åpne for nettverkets medlemmer.



Kjernergruppene er nettverkets primus motor, og består typisk av 4-8 personer. Det er disse som arrangerer nettverkstreff og medlemsmøter innenfor sitt fagområde. Det er innenfor kjernergruppene at det sterkeste nettverket bygges.

Vi i SAM velger i dette nyhetsbrevet å informere litt om Karriereomstillingsnettverket.

Karriereomstillingsnettverket

Karriereomstillingsnettverket ønsker å engasjere de som av ulike årsaker ønsker ny jobb, eller søker større utfordringer i nåværende jobb. Denne søken er en kontinuerlig prosess, og vil på et tidspunkt bli aktuell for de fleste. Nettverksbygging og ivaretagelse av relasjoner kan være den viktigste investeringen man gjør i forhold til karrieren. Undersøkelser viser at syv av ti stillinger besettes via relasjoner, og det er et skyggeområde som man ønsker å være en deltager i.

Målet er å styrke nettverket, lære seg hvordan man bedre kan dra nytte av sitt nettverk og hvordan man skal markedsføre seg. Deltakere kan selv påvirke hvilke temaer som skal holdes, dermed kan nettverket tilby det som er interessant for den enkelte.

For å være med på treffene må interesserte medlemmer i Siviløkonomene melde seg inn i nettverket. Dette gjøres ved å sende en mail til osloarr@sivilokonomene.no og si hvilket nettverk man har lyst til å melde seg inn i. Da vil man automatisk få mail med invitasjon til treffene i sitt nettverk. Man kan gjerne være medlem av flere nettverk samtidig.

"Rett mann på rette sted"

"Bruk av profesjonelt og personlig nettverk"



Cerealia Bakeries – en bedrift i ekspansjon



Cerealia Bakeries formaliserer sitt samarbeid med SAM

I en to-års periode har Cerealia Bakeries og SAM International AS hatt et tett og godt samarbeid ved rekruttering av nye medarbeidere til Cerealia Bakeries.

I slutten av mai dette år signerte Cerealia Bakeries og SAM International AS en avtale som forankrer det sterke samarbeidet mellom partene. "Vi er veldig godt fornøyd med de tjenestene SAM tilbyr, og ønsket derfor å formalisere samarbeidet gjennom denne avtalen", sier Divisjonsdirektør Ivan Strømseth.

Cerealia Bakeries nye sunnhetskonsept - Good for you!

Cerealia Bakeries lanserer en ny serie med bake off produkter med fokus på både sunnhet og god smak. Konseptet inneholder hele brød, porsjonsbrød og baguetter med grovere kornslag, riktig fett og høyt innhold av kostfiber. Sammen med Olympiatoppen har Cerealia Bakeries utarbeidet en rekke sunne oppskrifter som man kan finne i den nye "Good for you!" –brosjyren.



Dette er brød som smaker godt og som gjør godt for hele kroppen, og er utviklet for dem som ønsker en sunn og positiv livsstil.

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

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

John Kjær Rasmussen, Partner
☎+47 48 22 23 45
✉jkr@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