

Les i Nyhetsbrevet:

Side 1:
SAM vokser med det europeiske forretningslivet

En liten historie om en av SAMs kunder

Side 2:
SAM Bulletin

En ny kommunikasjonskanal mellom SAM Gruppen og kunder/kandidater.

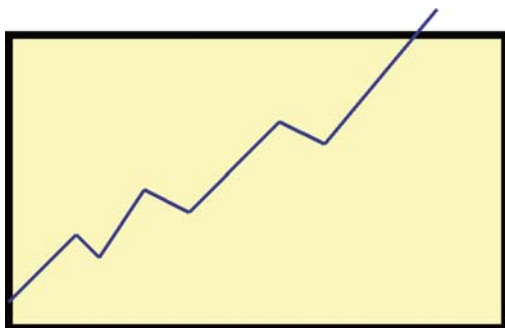
Diskriminering på arbeidsmarkedet

En historie fra Danmark om mulige problemstillinger for arbeidsgiver. Gjelder disse forholdene også i Norge?

SAM Gruppen med stor vekst i 2005

Store deler av europeisk forretningsliv er på vei inn i en solid opptur. For SAM Gruppen har dette betydd en vekst på 70% i første halvdel av 2005, sammenliknet med samme periode i 2004. Med denne solide veksten befester SAM seg ytterligere på det europeiske headhuntermarkedet.

Med mulighetene for øket aktivitet, ikke minst i Tyskland, er det allerede noen som snakker om fare for overoppheting på arbeidsmarkedet, med påfølgende flaskehals. Vi mener imidlertid det er alt for tidlig å snakke om overoppheting. Det finnes fremdeles mange mennesker som i nær fremtid kan se frem til en jobb, etter flere år "ute i kulden".



Vekst i Syd-Europa

Den nylige etableringen av SAM International S.r.l. i Italia er en bekreftelse på strategien om vekst i Europa. Dette er det første skrittet inn i de større latinske landene i Syd-Europa, hvor etableringer i Frankrike og Spania er på trappene i løpet av det kommende året. Formålet med etableringen i Italia er naturligvis å sikre seg en solid posisjon på det italienske markedet. Etableringen er imidlertid

også viktig for de markeder hvor SAM allerede er representert. Dette fordi en stadig større del av de rekrutteringsoppdragene som SAM mottar er såkalte "cross-border"-oppdrag, og da blir alle større markeder, eksempelvis det italienske, svært interessante som vekstområder for SAM.

Fra lokal til global servicepartner for farmasøytisk industri!

Vi gjengir en liten solskinnshistorie om en av SAMs kunder:

I 1959 ble familieselskapet Brevreklame AS grunnlagt. Formålet var å samle og ajourholde adresser over spesifikke bransjer. Blant disse var adresser over helsepersonell. Med tiden var det utelukkende adresser over leger, apotek, tannleger, veterinærer og institusjoner det ble rettet fullt fokus mot.

Brevreklame AS utvidet så sin virksomhet med opprettelsen av kontor i Polen i 1992. I 2002/2003 fortsatte så utviklingen gjennom oppkjøp i Sverige, Danmark og Island og firmaet skiftet navn til Pharma Marketing. Etter en rekke oppkjøp var det imidlertid vår tur til å bli kjøpt opp da franske Cegedim kom på banen i 2004.



cegedim



Det som en gang var en familiebedrift har dermed blitt en del av et globalt selskap med tilstedeværelse på alle kontinenter. Som en del av Cegedim konsernet kan dermed farmasøytisk industri få levert felles løsninger som kan gjelde for eksempelvis hele Europa eller kanskje "bare" Norge, USA og Brasil. Felles for alle i Cegedim familien er adressebasen over helsepersonell. Den er grunnmuren i et byggverk som består av en rekke tjenester. Et annet felles trekk er TEAMS SFA system som også leveres som et og samme produkt i alle land. Absolutt alle tjenester er tilpasset farmasøytisk industri og leveres mer eller mindre kun til denne.

Cegedim er i dag den definitivt største leverandør av database til farmasøytisk industri i Norge. I tillegg leverer vi en rekke tilleggstjenester som DM, avtalebooking, multiklientelle og egendefinerte markedsundersøkelser, targeting verktøy og Infomed annonseorgan.

Farmasøytisk industri er avhengig av et komplett register over deres målgrupper. Vårt desidert viktigste arbeid er å kontinuerlig levere adressedata med meget høy kvalitet. På den måten kan også våre andre produkter leveres med samme kvalitet.

En kan derfor på mange måter si at vår kvalitet er den norske farmasøytiske industris fortrinn!

Introduksjon av SAM Bulletin

SAM er i dag direkte representert med SAM International-selskaper i 16 land. Antallet ventes å stige til 20 land innen utgangen av 2006. Den store internasjonale tilstedeværelsen understøttes av en

omfattende struktur av hjemmesider, som sikrer en effektiv kommunikasjon med så vel kunder som kandidater. I tillegg utsendes det papirbaserte SAM Nyhetsbrev med tre eller seks måneders intervaller på engelsk, tysk, norsk, svensk og dansk.

Som supplement til SAM Nyhetsbrev introduserer vi nå SAM Bulletin. Vårt mål med SAM Bulletin er å skape en spennende elektronisk kommunikasjonskanal mellom SAM Gruppen og de mange mennesker vi er i løpende eller sporadisk kontakt med.

Vi vil regelmessig sende en rekke interessante historier fra nær og fjern om human resources generelt, headhunting spesielt og andre områder vi finner relevante. SAM Bulletin utsendes på engelsk til alle, og første utsendelse har allerede funnet sted. Vi har sakset og oversatt en av artiklene og gjengir den nedenfor på denne siden, under tittelen "Se opp for diskriminering på jobbmarkedet!".

Leserne kan bli abonnent på SAM Bulletin ved å gå inn på www.sam-int.com, hvoretter man med jevne mellomrom vil motta historier og artikler pr. e-mail.

Se opp for diskriminering på jobbmarkedet!



Et dansk selskap avverterte nylig etter 10 "energiske" medarbeidere mellom 18 og

"Bli abonnent på SAM Bulletin!"

"Kan du annonsere etter ung arbeidskraft?"

30 år. Sjefen hadde utvilsomt tenkt seg et "ungt mannskap" som han skulle utvikle. Imidlertid ble den måten selskapet hadde avertert de ledige stillingene på, dømt ulovlig, og selskapet ble gitt en mulkt. Bakgrunnen for mulkten var EU's "Employment Framework Directive" som vedrører likestilling i arbeidsmarkedet, og som ble lovfestet i november 2000. Direktivet er nå blitt fastlagt i lovverket til en rekke av EU's medlemsstater og de øvrige statene vil følge opp i de kommende år.

Det nye direktivet har fått følger selv helt inn i fotballverdenen. I år ble den verdensberømte italienske dommeren Pierluigi Collina tvunget til å trekke seg tilbake, ved at fotballmyndighetene innførte en maksimumsalder på 45 år for FIFA-dommere.

"EU-direktivet får følger helt inn i fotballverdenen"



Selv om han nå er blitt innvilget en delvis dispensasjon, førte det til at et britisk medlem av Europa-parlamentet, den konservative Chris Heaton Harris, offisielt ba EU's "Employment Commissioner" vurdere hvorvidt slik praksis er legal under EU's lovverk.

Når du som leder planlegger utviklingen av ditt selskap, vil dine overveielser vedrørende fremtidige ansatte være en av dine mest sentrale avgjørelser. Mange aspekter vil spille en rolle – ikke bare de ansattes kompetanse – men også en sammensetning av et lag som vil fungere som en enhet. En passende blanding av ansatte i forskjellige aldersgrupper kan

være et viktig parameter for å sikre et sunt arbeidsmiljø, så vel som en naturlig og glidende fornyelsesprosess. Kjemien mellom medarbeiderne er av stor betydning. "Medarbeidere ansettes med bakgrunn i kvalifikasjoner – men sparkes på bakgrunn av manglende personlig kjemi".

Det er fortsatt ikke ulovlig å søke etter medarbeidere i en spesiell aldersgruppe, så lenge selskapet kan argumentere med hvorfor folk i en annen aldersgruppe ikke passer. Vanligvis vil det være meget vanskelig å bevise at et selskap må ha medarbeidere i en spesiell aldersgruppe. Når en motesalong som markedsfører seg mot kvinner i alderen 16-32 år velger sine medarbeidere, er det lett å forstå at kundene lettere vil godta et salgsgargument dersom ekspeditøren er i samme aldersgruppe som kunden. Vi vet imidlertid ennå ikke om loven vil bli tolket etter den samme logikk.

Det er derfor viktig å utvise forsiktighet ved fremgangsmåten når ansettelser skal finne sted. Det er langt fra umulig å komponere den stab som selskapet finner optimal for å kunne skape den best mulige suksess. Den nye loven om arbeidsplassens likebehandling kan imidlertid gjøre prosessen mer tungvint.

Hensikten med å lede et selskap er å gjøre forretninger og tjene penger. Ledelsen utvikler selskapet med dette mål for øyet. Men å gi uttrykk for dine ønsker og krav til fremtidige medarbeidere kan bli forstått som diskriminerende, med store kostnader og problemer som resultat.

Vi har bedt Tanja Dahl Ødegård fra ArbeidsRettslig Consulting kommentere hvordan ovenstående problemstilling berører det norske arbeidsmarkedet:

"Advokat Tanja Dahl Ødegård kommenterer EU-direktivet"



"EU-direktivet som skal hindre diskriminering av ulike forhold, gjelder også i norsk rett. Disse reglene blir lettere tilgjengelige for norske ledere fra 01.01.06, siden disse fremkommer i den nye arbeidsmiljøloven.

Arbeidsgiver har fremdeles styringsrett, dvs. rett til å velge hvem som skal ansettes. Men reglene skal hindre at noen som er kvalifisert blir diskriminert pga et bestemt forhold, f.eks. alder. En arbeidsgiver som gjør en grundig jobb vil fremdeles stille sterkt. Hva som ligger i begrepet "kvalifisert" vil alltid variere og her vil også alder kunne ha betydning i enkelte tilfeller. Men arbeidsgiver bør kunne begrunne og dokumentere hvorfor alder har betydning.

I den nye loven fremkommer det at forskjellsbehandling som har et saklig formål eller som er nødvendig for å oppnå et saklig

formål, ikke anses som diskriminering. Reglene om vern mot diskriminering er innført i kapittel 13 i den nye arbeidsmiljøloven".

ArbeidsRettslig Consulting
Tanja Dahl Ødegård
Advokat

SAM Beklager

I forrige nummer av nyhetsbrevet hadde vi del 1 av en artikkel om Person Analyseverktøy. Vi skulle trykke del 2 i dette nummer, men av tekniske årsaker har dette ikke latt seg gjøre. Vi vil forsøke å bringe del 2 i neste nummer. Vi beklager...

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 Belgia
SAM International Denmark
SAM International Faroe Islands
SAM International Finland
SAM International Germany

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

SAM international Slovakia
SAM International Sweden
SAM International Switzerland
SAM International UK
SAM International China