

Les i Nyhetsbrevet:

Side 1:
Navneendring og vekst hos SAM

Det blir hetere på arbeidsmarkedet

Side 1 og 2:
Kvinner i ASA-styrer. En aktuell problemstilling med noen fakta og noen meninger.

Side 3:
Fortsatt fremgang i SAM i Norge. Vi har fått en ny partner og vi introduserer tre nye hodejegere.

SAM skifter navn

SAM International AS skifter navn til SAM Headhunting AS. Dette er en navneendring som for tiden gjennomføres i hele SAM-gruppen, for i større grad å tydeliggjøre hva vi står for. For våre kunder vil endringen ikke ha større praktisk betydning, idet den mest kjente delen av navnet, nemlig SAM, vil bestå. Navneendringen er allerede synlige på våre hjemmesider, samtidig som vi fortløpende innfører det nye navnet på brev-papir, visittkort, m.m. Endringen kommer som et ledd i gruppens utvikling og betydelige vekst på alle markeder. Denne veksten synliggjøres bl.a. ved at vi blir flere hodejeger i Norge. Les mer om de nye ansiktene i annen artikkel i nyhetsbrevet, og se oppdatert liste for navn- og kontaktinformasjon nederst på siste side.

Temperaturen på arbeidsmarkedet

49% økning i nye ledige stillinger

Ifølge arbeidsdirektør Yngvar Åsholt i AETAT er det i løpet av det siste året blitt ca. 20.000 færre arbeidsledige i Norge og trykket i arbeidsmarkedet er fortsatt høyt.

Samtidig som ledigheten synker, blir det registrert stadig flere ledige stillinger. I løpet av februar måned ble det registrert 29.200 nye ledige stillinger, en økning på 49 % sammenlignet med samme måned i fjor. Økningen har særlig kommet innenfor naturvitenskapelige yrker som sivilingeniører og sivilarkitekter, IKT-yrker

og fagarbeidere i industrien. Men også i private bedrifter og statlige og kommunale virksomheter, kommer det nye jobber.

Vi i SAM merker også den stigende temperaturen i arbeidsmarkedet. Stadig flere kunder henvender seg for å få hjelp til rekruttering, da de ikke selv kan finne kvalifiserte søkere. Vi opplever at det blir lengre mellom de gode kandidatene, spesielt innen tekniske yrker. Det er i slike situasjoner vårt store nettverk kommer til sin rett. Og som de fleste gleder vi oss over temperaturstigningen.

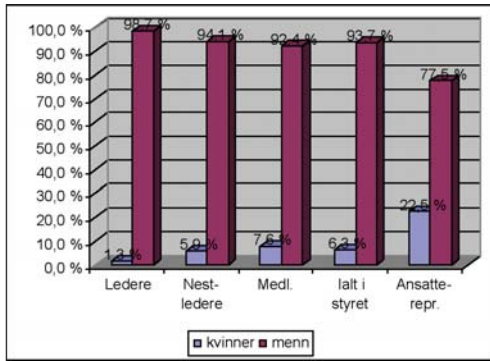


Arbeidsmarkedet begynner å bli hett!

Kjønnskamp eller konkurransekraft?

Av Trine Hegna, partner, SAM Headhunting AS

Stortinget vedtok i år 2003, i likestillingens navn, at alle statsforetak skal ha tilnærmet 40 % kvinnerepresentasjon i styrene. Tilsvarende ble foreslått å gjelde for private Allmennaksjeselskap innen år 2005. En undersøkelse Dagens Næringsliv gjorde viste at nær 77 % av de 611 registrerte allmennaksjeselskapene ikke har kvinner i sine styrever.



Kvinner i ASA-styrene i 2002

Statistikker viser imidlertid store bransjemessige forskjeller. Telekom bransjen hadde hele 40 % andel kvinner i styre-rommet, mens f. eks industrien har under 10 %. Kilde: Økonomisk Rapports styreundersøkelse 2004.

Status i dag

Situasjonen i skrivende stund, er at næringslivet i Norge ikke har imøtekommet de politiske signaler og dertil hørende varsel om mulig lovbestemt kvinnekvote i styre-rommene. Pr. juli 2005 var det bare 13 % av allmennaksjeselskapene som oppfylte kravene om kjønnsrepresentasjon, og kvinneandelen i styrene var på gjennomsnittlig 16 %.

Nå har altså regjeringen vedtatt at reglene om kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskapene skal tre i kraft fra 1. januar 2006. Tvangsoppløsning av selskapene er foreslått som en konsekvens dersom kravet ikke oppfylles innen 2 år for allmennaksjeselskap stiftet før år 2006. Nyregistrering av allmennaksjeselskap må følge de nye reglene for å bli registrert.

Vi tror imidlertid at det bare er et tids-spørsmål før selskapslovgivningen også endres med krav om kjønnsrepresentasjon for alminnelige aksjeselskap.

Og hvorfor ikke?

Kvinner i styrene lønner seg jo, viser tall fra kredittvurderingsbyrået Dun & Bradstreet.

Og Dagens Næringsliv skriver i en artikkel fra september 2004, at bedrifter som har klart å få 40 % kvinneandel i sine styre, har gjennomgående høyere lønnsomhet enn bedrifter der styre-rommene domineres av menn.

Undersøkelser i USA viser også at børsnoterte selskaper med kvinner i styre og ledelse verdisettes høyere enn selskaper uten kvinner i toppen.

Vi vil ikke spekulere i bakenforliggende årsaker eller forestillinger om hvorfor det er slik at begge kjønn ikke er jevnt for- delt i styre – eller ledelse for den sakens skyld.

Uten at vi konstaterer at det er et krav – et ønske og et behov for flere kvinnelige toppledere, styrerepresentanter og kvinner generelt innen ledelse.

Hodejegerens rolle

Kvinner har for lengst inntatt utdannings-arenaene og yrkeslivet i like stor grad som menn.

Ja, sågar viser tall at menn taper i konkurransen fordi kvinner er i flertall på høyere akademiske studier.

Dessverre viser tall fra TNS Gallup for Finansnæringsens Hovedorganisasjon at ekstern headhunting gir færre kvinnelige ledere. Bare 20 % av lederne hentet utefra er kvinner, mens det ved intern rekruttering ansettes ca 40 % kvinnelige ledere.

Et mulig hinder kan være menns nettverk – også innen vår bransje.

”Store bransjeforskjeller”

”Tvangsoppløsning av selskaper?”

”Vi jakter på kompetanse og egnethet – ikke på kjønn”

Vi støtter imidlertid NHO-direktørens uttalelser til Aftenbladet i desember, om at mye av dette handler om synliggjøring av kvinner. Og vi tør påstå at det finnes mange vel kvalifiserte kvinner i norsk næringsliv i dag. Som hodejegere skal vi jakte på kompetanse og personlig egnethet – og ikke på kjønn.

Vi mener vår rolle også er å være nytenkende innen rekruttering. Og som rekrutterer er det vårt ansvar å sørge for å få tak i de beste. Vårt fortrinn er at vi gjennom vårt store nettverk kjenner til kandidaters plassering – og vi har verktøyene for å finne den rette kompetanseprofilen – hurtig.

SAM fortsetter sin fremgang og vekst i Norge

Et stadig stigende aktivitetsnivå medfører behov for utvikling og flere ressurser hos SAM headhunting AS i Norge. Nedenfor kan du lese litt om vår interne utvikling.

Ny partner

Det gleder oss at Trine Hegna nå er blitt partner i SAM. Hun har bidratt til en svært positiv trend i SAM, og tar med partnerskapet et enda større ansvar for den fremtidige utviklingen. Vi gratulerer!

Nye hodejegere

Siden siste nyhetsbrev har vi ønsket tre nye hodejegere velkommen til SAM Headhunting i Norge. Det er tre årsaker til denne forsterkingen av vårt team: Det blir mer og mer alminnelig å benytte rekrutteringshjelp i Norge, temperaturen på arbeidsmarkedet stiger, og SAMs strategi for vekst kommer til uttrykk. Vi presenterer:

”Møt Knut, Peter og Åge”



Knut Femris

Knut (55) er utdannet bedriftsøkonom fra BI og diplommarkedsfører fra Markedshøyskolen. Han har lang og bred erfaring fra mange ulike

bransjer innen administrativ ledelse og styrearbeid. Knut har også arbeidet innen den offentlige helse- og redningssektor, bl.a. som daglig leder av Norsk Luftambulans og han har arbeidet i Pro-Med International, hvor han var en av gründerne og adm.dir.

Knut har spesielt dokumentert sin kompetanse innen kommunikasjon, relasjonsbygging, markedsføring og salg. Han har arbeidet som bedriftsrådgiver ved nyetableringer, omstillinger og med organisasjonsutvikling, nasjonalt og internasjonalt. De siste 10 årene har Knut arbeidet med forretningsutvikling for ulike oppdragsgivere i Norge, bl.a. innen IT-bransjen, sport/fritidsbransjen, oppstart av importvirksomhet, samt arbeid med mindre entreprenørvirksomhet og handelsfirmaer.



Peter van Driel

Peter (50) er nederlandsk, født i Indonesia og har i barndommen også bodd i USA. Han har utdanning innen internasjonal økonomi

og arbeidsrett fra University of Utrecht i Nederland.

Peter har bred erfaring fra internasjonal Human Resources ledelse innen bl.a. finans, forsikring og IKT i Europa. Han gikk over til rekruttering og utvelgelse i 1997, og var medansvarlig for oppstart av et Benelux-kontor for et større UK-basert hodejegerselskap. Han var også



daglig leder for dette selskapet i Nederland. Peter startet egen HR- og hodejegervirksomhet i 2002 med hovedfokus på rekruttering og utvelgelse av spesialister samt mellom- og toppledere i Benelux, Tyskland og Storbritannia. Han flyttet til Norge i desember 2005 og har nå sluttet seg til SAM-gruppen.



Åge Rasmussen

Åge (47) har sin utdanning fra hotell- og restaurantbransjen og har bred erfaring innen restaurantdrift og ledelse. Rasmussen har videre 10 års erfaring innen salg, markedsføring, rekruttering og ledelse

med personalansvar. Han har arbeidet med kjededrift i nasjonale og internasjonale selskaper, primært med erfaring fra operativ ledelse med salgstraining, motivasjon, kurs og foredrag.

Åge har arbeidet med forretningsutvikling, konseptutvikling, merkevarebygging, prosjektstyring og produktlanseringer. Han har arbeidet med fagbransjer som hotell og restaurant, kontorutstyr, audio/video og tekstil, alle steder med resultat- og budsjettansvar.

Åge har erfaring fra styrearbeid både som styremedlem og styreleder og har vært med på å etablere flere virksomheter.

SAM Headhunting 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

Trine Hegna, Partner, Hodejeger
☎+47 90 85 69 94
✉th@sam-int.com

Peter van Driel, Hodejeger
☎+47 97 53 94 15
✉pvd@sam-int.com

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

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

Knut Femris, Hodejeger
☎+47 92 89 28 78
✉kf@sam-int.com

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

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

Åge Rasmussen, Hodejeger
☎+47 90 88 15 60
✉aar@sam-int.com

SAM Gruppen

SAM AS
SAM Headhunting Belgia
SAM Headhunting Danmark
SAM Headhunting Faroe Islands
SAM Headhunting Finland
SAM Headhunting Germany

SAM Headhunting Holland
SAM Headhunting Luxembourg
SAM Headhunting Norway
SAM Headhunting Poland
SAM Headhunting Scotland

SAM Headhunting Slovakia
SAM Headhunting Sweden
SAM Headhunting Switzerland
SAM Headhunting UK
SAM Headhunting China