

Les i Nyhetsbrevet:

Side 1: Arbeidsmarkedet

Mesterlys
– Et spennende
franchisekonsept

Side 2: Nettbygging og golfturnering

Grøn-Hansen
i sterk vekst!

Side 3: Eldre vrakes fordi de er utbrukte?

SAM i fortsatt vekst



Arbeidsmarkedet

av Trine Hegna, partner - hodejeger

Nedgangen i arbeidsledigheten bare fortsetter. Vi er nå nede i 2,5 % helt ledige, hvilket er en nedgang på over 20 % sammenlignet med samme periode i fjor. Utviklingen i norsk økonomi viser en oppgangskonjunktur drevet av lave renter med økt konsum, og et høyt nivå på investeringer innen oljesektoren. Dette fører til økt aktivitet innen industri, innen bygg/anlegg, handel og tjenestesektoren. Kronen er kraftig styrket i våres, og vil på sikt kunne gi negativ virkning på eksporten. Denne økonomiske utviklingen gir dermed økt etterspørsel etter arbeidskraft og nedgang i arbeidsledigheten for alle grupper – og i alle fylker. Det er økning i antall ledige stillinger innenfor alle yrkesgrupper, men ledere, kontorarbeid, industriarbeid, ingeniør- og IKT fag viser særlig stor økning. Siste år, har arbeidsledigheten sunket med 30-35 % for industriarbeid, mekanikere, IKT, ingeniører og teknikere. Og dette samtidig som antall stillinger for disse yrkesgruppene har økt med 68 – 76 %.

Kilde: Aetat pr mai 2006

MESTERLYS

Norges mest spennende og moderne butikkonsept innen belysningsbransjen.

av Carl Nerheim, partner – hodejeger

SAM Headhunting AS har inngått en sam-

arbeidsavtale med Mesterlys Invest (MI) for å rekruttere daglig leder til pilotbutikk i Oslo m/omegn og for å rekruttere franchisetakere til nye butikker i resten av landet. Vi i SAM synes dette er et spennende konsept og gleder oss til å presentere franchisepakken for fremtidige franchisetakere. Mesterlys kjeden ble etablert i 1994 og er Norges største frivillige kjede innen belysning med 40 butikker spredd ut over hele landet. Høy servicegrad, god fagkompetanse og anerkjente leverandører kjennetegner kjeden. Kjeden ønsker nå å øke sin markedsandel ytterligere og dette vil skje ved ny og spennende profilering og etablering av franchisebutikker. Ny profil har fokus på design.

Franchiseutvikling/Ny profil

MI står som eier og utvikler av franchisekonseptet og etableringssjef Eva Berger informerer med glød om nyprofilering og franchiseutvikling. Målet er 70 nye butikker i Norge innen 2010. MI er ikke interessert i investorer, men franchisetakere som kan sitt fag og som ønsker å drive sin egen butikk. Vi skal ha bransjens beste driftskonsept, og våre butikker skal være de mest lønnsomme i bransjen, sier Berger. Begge parter må være inneforstått med at den andre part også må ha en solid og økonomisk sunn drift.

Franchisekonsept

Som franchisetaker i Mesterlys får man en sterk organisasjon i ryggen og kjeden kan tilby et vel gjennomarbeidet og profesjonelt driftskonsept, hvor suksessfaktorene er:

- ▶ Attraktiv beliggenhet
- ▶ Ferdig konseptbutikk
- ▶ Innarbeidet varemerke
- ▶ Anerkjente leverandører
- ▶ Gode innkjøpsbetingelser



- ▶ Markedsføring/aktiviteter
- ▶ Driftshåndbok/rutiner
- ▶ Lysfagskolen (*Belysning og merkantile fag*)
- ▶ Butikkdata
- ▶ Råd og støtte fra kjedesentralen

Pilotbutikk – Opstart

Eva Berger kan opplyse at den første franchisebutikken vil bli etablert som en pilotbutikk i Oslo m/omegn i løpet av høsten 2006/våren 2007.

MI jobber i dag hektisk med å finne den rette lokasjonen, og vil på det nåværende tidspunkt ikke fortelle nærmere om aktuelle plasseringer. Den ideelle lokaliseringen er i et attraktivt kjøpesenter eller på gateplan i et område med høy gjennomgangstrafikk.

Daglig leder pilotbutikk

MI søker først etter en erfaren daglig leder/butikksjef til å lede pilotbutikken. I oppstartsperioden vil MI selv stå som eier av denne butikken. Dette blir gjort for at daglig leder ikke skal stå økonomisk ansvarlig i innkjøringsfasen av franchisekonseptet. Det skal være gøy å drive en Mesterlysbutikk, sier Eva Berger til slutt, og ser med stor forventning frem til å møte kandidater med en "gründerinnstilling" som ser utfordringen i å være med å utvikle et konsept fra starten av. En unik mulighet for den rette person.



eller **SAM – "Connecting People"...** for det er dette vårt konsept bygger på.

av Trine Hegna, partner - hodejeger

Å jakte hoder handler ikke bare om å rekruttere et persjon til en stilling. Det handler om nettverksbygging og relasjoner. Vårt fortrinn er at vi har et stort og variert nettverk. Og vi deler gjerne. Dette fikk et knippe av våre kunder gleden av – en vakker

sommerdag før pinse. Da arrangerte SAM Headhunting i Norge sin første årlige golfturnering "SAM Invitational 2006".

Her møttes bl.a. bedriftsledere innen bygg & anlegg, IT, elektrooptikk, kjøkkenbransjen – og innen brød & bakevareindustrien. Tuneringen ble avholdt i uformell stil, men det hindret ikke folket i å "gi jernet". Resultatlisten viste høye poengsummer og med dertil hørende premiedryss mens spekematene ble fortært. Vil du være med neste år?



Grøn-Hansen Butikkinnredninger AS

Et av Norges ledende selskaper innen butikkinnredninger

SAM Headhunting AS har i løpet av de siste årene hatt flere spennende rekrutteringsoppdrag for selskapet Grøn-Hansen Butikkinnredninger AS (heretter kalt GHB). Selskapet ble etablert i 1975, og er Norges ledende selskap innen butikkinnredninger. Bedriften er utpreget design- og markedsorientert og har spesialisert seg på leveranser til faghandelen – det vil si ikke til dagligvarehandelen.

GHB inngår i Samuelsons Group, og har nære samarbeidspartnere over store deler av Europa. Selskapet har i dag ca. 60 ansatte, og hadde i 2005 NOK 270 mill mot NOK 203 mill i 2004.

Design- og tegnedelen er skilt ut som et eget datterselskap, og har 9 ansatte (deriblant designere, arkitekter, grafisk- og industri designer samt tekniske tegnere). Selskapet har en separat bygg- og monteringsavdeling, og ivaretar også større og mindre totalprosjekter.

GHB arbeider i første rekke med kjedekonstellasjoner og etablerer langsiktige kontrakter som sikrer kunde og leverandør et partnersamarbeid der GBHs forretningsidé ligger til grunn for samarbeidet:

GBHs forretningside:

GBH skal utvikle, produsere og implementere ideer, produkter og tjenester til butikkonsepter som gir økt lønnsomhet for selskapets kunder.

**"Gründer til
Mesterlys"**

**"SAM Invitational
2006"**

”GHB inngår i Samuelsons Group”

GBHs visjon:

GBH skal sammen med sine kunder aktivt og systematisk videreutvikle seg for å være det naturlige førstevalget for norsk detaljhandel. Selskapet skal aktivt videreutvikle Samuelsons International til å bli en betydelig aktør i det europeiske markedet.

Blant GBHs referanser kan oppgis:

Dressmann (Skandinavia + nå også første butikk i Tyskland), Narvesen/ Pressbyrå/ 7-eleven/Express for skandinavia, Easy24, Bik Bok, Carlings, Eurosko, Økonomisko, Dna, G-sport, Intersport, Norli bokhandel, Parfymelle, Esthetique, Vita, KID, Princess, Notabene, Montér, BRIO +++++

GBH kan supplere alle tjenester for å levere et nøkkelferdig prosjekt.

Dette omfatter:

- ▶ Konseptutvikling
- ▶ Produktutvikling
- ▶ Planløsning
- ▶ Byggeledelse
- ▶ Montering
- ▶ Vareplassering
- ▶ Grafisk design
- ▶ Manualer

Daglig leder og seniorpartner Svein Magne Olsen i SAM har i løpet av det siste halve året rekruttert 2 Key Account Managere til GBH med stor suksess. Det er alltid gøy å jobbe med attraktive stillinger i et profesjonelt selskap i sterk vekst, sier Olsen, som er i full gang med rekruttering av ytterligere 2 stillinger i GHB.

Eldre vrakes fordi de er ”utbrukte”

av Carl A. Nerheim, hodejeger – partner

Vi i SAM Headhunting AS registrerer en liten forbedring i rekruttering av kandidater som er over 50 år, men vi presenterer nedenfor utdrag av Senter for Seniorpolitikks nyhets-

brev nr. 1/06 til orientering. Rita Helen Aarvold ved MMI har på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk intervjuet 14 ledere i offentlig og privat sektor samt representanter for rekrutteringsbransjen. Hun avdekker at alder er et klart tema i rekrutteringsprosesser i norsk arbeidsliv. – Vi har klare indikasjoner på at høy alder oftere er ekskluderingskriterium enn lavere alder, men alder i begge ender av skalaen har betydning, sier Aarvold til seniorpolitikk.no. En egen spørreundersøkelse blant ledere i 600 virksomheter med mer enn 10 ansatte avdekker at 33 prosent av norske ledere med stor sannsynlighet vil kalle inn en 57-åring til jobbintervju. 68 prosent vil kalle inn 38-åringen, og 60 prosent vil kalle inn 25-



åringen. – Sjelden har det vært dokumentert så tydelig at norske virksomheter synes alder er en ulempe ved ansettelse. Ledernes holdninger tyder på

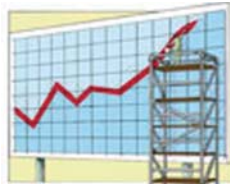
systematisk aldersdiskriminering, sier SSP-direktør Åsmund Lunde.

I følge Aarvold ser flere ledere på eldre som satte og lite omstillingsvillige. Noen bruker ord som ”gått inn for landing” og ”utbrukt” som indikerer at de blir betraktet som mindreverdige arbeidskraft. Aarvold sier nøkkelfaktorer ved ansettelse er hel hetlig inntrykk av kompetanse og personlige egenskaper samt ”performance”. Ferdigheter og kjemi samt magesfølelse er de faktorene som i hovedsak avgjør hvem som blir ansatt. Sannsynligheten er ofte høy for at den yngre kandidaten ansettes, sier hun. Hun sier at lederne ikke alltid opererer med en entydig definisjon av hvor grensen går mellom yngre og eldre arbeidstakere. Definisjonen varierer både med bransje, type stilling og stillingsnivå. 50 år er imidlertid et ”magisk” tall og er for mange en viktig aldersgrense. I privat sektor er den generelle holdningen at man bør ha 10-15 år igjen. I offentlig sektor er man noe mer tolerant, men også der tenkes det langsiktig ved ansettelse. Flere ledere forventer at eldre mangler energi, motivasjon og fysikk

”Er eldre utbrukte?”



og ikke er "sultne nok". – Noen mener at det blir bedre arbeids- miljø og dynamikk med lik alder, forteller Rita Helen Aarvold. NHO-direktør Finn Bergesen jr mener arbeidsgiver- nes holdninger kan skyldes flere faktorer – Det kan være utslag av holdninger, men det kan også være at økonomiske spørsmål om lønn og pensjon spiller inn. I tillegg kan det være bevisste eller ubevisste antakelser om oppdatert kompetanse. For min egen del vil jeg gjerne oppfordre bedriftene om ikke å la fordommer stå i veien for å ansette seniorer, sier Bergesen til seniorpolitikk.no.



Og vi vektlegger kva- litet og langsiktighet i samarbeidet med våre kunder. Dette honore- res gjennom stadig flere faste kunder og oppdrag. I skrivende stund teller vi 9 hodeje- gere i SAM, Norge. Alle er sentralt plassert på Østlandet, men som selvsagt arbeider over hele landet.

I vår neste satsningsfase ligger etablering på Vestlandet. Og allerede i disse dager leter vi etter dyktige hodejegere med lokal plassering i Bergen og Stavanger. Med dette kan vi trygt si at SAM Headhunting er en betydelig rekrut- teringsaktør innen bransjen.

SAM i fortsatt vekst

av Trine Hegna, partner - hodejeger

Rekrutteringsbistand er et spørsmål om tillit.

Vi gleder oss til fortsettelsen.

SAM Headhunting AS
Dyrløkkeveien 13
N-1440 Drøbak

Telefon: +47 64 98 86 60
Telefax: +47 64 98 86 61
www.samheadhunting.com

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

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

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

John Kjær Rasmussen, Partner
☎+45 28 40 24 84
✉jkr@samheadhunting.com

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

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

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

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

Åge Rasmussen, Hodejeger
☎+47 90 88 15 60
✉aar@samheadhunting.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