

## Les i Nyhetsbrevet:

### Side 1:

Mange rekrutterings-aktører

Norge på 3.plass

### Side 2:

Nå heter det NAV

Slutt med stil

Rekordlav ledighet

### Side 3:

Hvordan rekruttere og beholde attraktive medarbeidere?

## Mange rekrutteringsaktører

Av Svein Magne Olsen, Daglig leder og Seniorpartner

Norge har den siste tiden hatt en god opp- tur, og mange selskaper har behov for nye ressurser. Dette har resultert i at det har det kommet mange nye rekrutterings- aktører. De fleste har tatt i bruk internett som hjelpemiddel sammen med de eksisterende jobbsøkeportaler. Den nye teknologien representerer mange muligheter, men også stor risiko. Flere av jobbportalene tilbyr å registrere deg med din CV. "Alle" kunder av slike portaler får dermed fri tilgang til CV-ene. Vi i SAM er ikke sikker på at dette er den riktige veien å gå for deg som har planer om videre karriere. Norge er lite og oversiktlig, og mulighetene er store for at nettopp din CV kan ende opp på et galt kontor, og informasjon om at du søker nye utfordringer kan fort bli en "offentlig hemmelighet". Ditt rykte står da på spill.



Hos SAM Headhunting har vi en egen kandidat - og CV-database som kun våre medarbeidere har tilgang til. Som kandidat hos oss kan

du føle deg trygg på at all behandling vil skje med full diskresjon. Logg deg inn på våre hjemmesider [www.samheadhunting.no](http://www.samheadhunting.no). Du vil der finne et godt utvalg av de stillinger som vi jobber med. Har du en god og solid bakgrunn, enten som leder eller spesialist er du velkommen til å ta kontakt med oss.

Du er også velkommen til å registrere deg som kandidat – eller som mottaker av vår elektroniske SAM Bulletin.

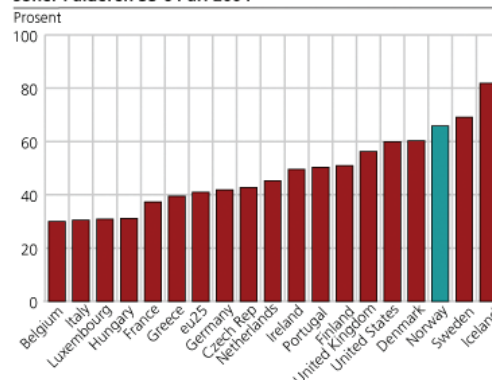
## Norge på 3.plass

Av Trine Hegna, partner

Vi i SAM har tidligere kommentert arbeids- markedet for spesielt eldre arbeids- takere. Til tross for en svært lav arbeids- ledighet de siste 5-6 årene, er det mye som tyder på at så vel de helt unge som de eldre over 55 år kan ha problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet.

Imidlertid er andelen eldre i arbeidslivet svært høy her i Norge sammenlignet med andre land i Europa.

Figur 1. Sysselsatte i alderen 55-64 år. Prosent av alle per- soner i alderen 55-64 år. 2004



Eurostat har en øvre grense på 64 år i sin sysselsettingsstatistikk. Sammen- ligningen med europeiske land har derfor ikke med arbeidstakere mellom 64 og 74 år. Kilde: Labour Force Survey, Eurostat.

Nær halvparten av alle eldre mellom 55 og 74 år er sysselsatt, og det er eldre med høy utdannelse som jobber lengst. Den høye yrkesaktiviteten blant seniorer i Norge kan henge sammen med at mange jobber deltid. Denne andelen øker fra fylte 60 år, spesielt for menn. Andelen eldre i arbeidslivet skyldes de store fødselskullene etter krigen som nå har passert 55 år. Vi kan dermed også vente at et stort antall sysselsatte treer ut av arbeidsmarkedet hvert år fremover.



## Nå heter det NAV

Av Trine Hegna, partner

Den største offentlige reformen i nyere tid ble formelt iverksatt 1. juli 2006. 2,5 mill.



nordmenn får nå en ny etat å forholde seg til, og 13.000 ansatte får ny arbeidsgiver. Reformen går ut på å slå sammen de statlige virksomhetene Trygdeetaten og

Aetat til en ny arbeids- og velferdsetat.

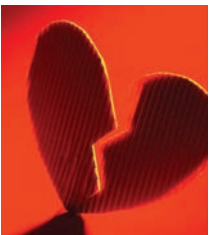
Innen 2010 skal alle innbyggere i Norge ha tilgang til et NAV-kontor som skal erstatte virksomheten ved trygdekantoret, arbeidskontoret og sosialkontoret. Målet er å få flere i arbeid og aktivitet, gjøre det enklere for brukerne og skape en helhetlig og effektiv forvaltning.

Kilde: NAV, juli 2006

## Slutt med stil!

Av Svein Magne Olsen, Daglig leder og Seniorpartner

**Skal du slutte i din stilling? Her er noen tips til hvordan du forlater arbeidsplassen på best måte.**



Et jobbforhold kan sammenliknes med et kjærlighetsforhold. Det går opp og ned, du må gi og ta, og det er ikke alltid sant at gresset er grønnere på den andre siden. Før du kaster inn håndkleet og forlater den nåværende jobben din for en annen, bør du derfor være helt sikker på at du gjør det rette.

En liten sjekkliste:

- Du har minst tre solide grunner til å forlate jobben.
- Du forlater ikke arbeidsplassen din på grunn av en kranjel med sjefen eller en kollega.
- Du har brukt god til på å ta denne avgjørelsen.

- Du forlater ikke jobben fordi du møtte et problem du ikke tør å konfrontere.

Er avgjørelsen nøye overveid og oppsigelsen et faktum, følg disse rådene for en vellykket avslutning:

- Gjør en god jobb helt til slutten: Slik etterlater du et godt inntrykk, du gjør det enklere for han/hun som skal overta stillingen din, og ikke minst – du kan gå derfra med god samvittighet og et godt rykte.
- Ikke klag: Selv om du er lei jobben din nåværende jobb og lengter etter en frisk start et annet sted, så hold munn om det til sjef og kollegaer. Slik beholder du mulighetene for gode referanser.
- Skaff deg gode referanser før du slutter.
- Ikke ta hevn: Har du blitt urettferdig behandlet av leder eller kollegaer, så gjør likevel ikke de siste ukene til et helvete. Vis styrke og hev deg over det. Da sparer du deg selv for ytterligere ubehageligheter og kan forlate arbeidsplassen med ditt på det rene.
- Ikke baksnakk: Når du er vel ute av døra og sitter godt til rette i ny jobb, så snakk ikke stygt om din tidligere arbeidsplass. Verden er liten og ryktene går fort. Lykke til!

Kilder: msn, femina, worknordic og karrierelink

## Rekordlav ledighet neste år

Av Svein Magne Olsen, Daglig leder og Seniorpartner

Ledigheten fortsetter å stupe. Dersom prognosene fra NAV slår til vil ledigheten til neste år i snitt ligge på 2.3 % av arbeidsstyrken. Dette tilsvarer et gjennomsnitt på 55.000 personer. Vi må 20 år tilbake i tid for å finne lavere ledighet. - Vi går inn i 2007 med en fortsatt kraftig vekst i sysselsettingen. Flere arbeidsgivere vil oppleve at det blir vanskeligere å få rekruttert arbeidskraft.

Ikke siden 1999, når vi startet å produsere statistikk over nye arbeidssøkere, har så få

"Lær deg å si NAV"

"Gode råd er vanligvis dyre..."

"Arbeidsledigheten fortsetter å stupe"



meldt seg som arbeidsledige hos NAV. Dette bekrefter at det nå er høy aktivitet på arbeidsmarkedet, sier arbeids- og velferdsredaktør Tor Sagli.

### **Nedgang i ledighet innen alle yrkesgrupper**

Det siste året har ledigheten gått ned innen alle yrkesgrupper. Størst nedgang er det innen industriarbeid, ingeniør, IKT-fag og bygg og anlegg. I løpet av de siste månedene er ledigheten innen offentlig sektor også redusert.

Vi forventer at også offentlig sektor vil oppleve rekrutteringsproblemer. Spesielt helse- og omsorgssektoren vil det i nærmeste framtid bli tiltagende mangel på arbeidskraft. Innen denne sektoren er ledigheten lav og tallet på utlyste stillinger høyt.

*Kilde: NAV, september 2006*

### **"Arbeidsgivere sliter med rekruttering"**

### **"Humankapitalen"**

### **Hvordan rekruttere og beholde attraktiv arbeidskraft?**

*Av Knut Femris, Hodejeger*

**Vår tid preges av store endringer i arbeidslivet. Vi har fått en forskyvning fra manuelt til mentalt arbeid, fra produksjon av gjenstander til produksjon av tjenester. Flere analytikere hevder at i år 2010 vil ca 80 % av arbeidskraften være sysselsatt innen service- og tjenesteytende næringer, og ca 40 % av disse vil ha høyere utdanning. Dette stiller store krav til omstillingsevne og endringsvilje i en rekke bransjer og næringer. Fokus må rettes mot humankapitalen i bedriftene og organisasjonene.**

Arbeidsgiverne må forstå at kvalifiserte individer er deres sterkeste ressurs og viktigste "arbeidskapital" i konkurransen med andre arbeidsgivere. Det handler om mennesker og relasjoner mellom mennesker, om deres opplevelse av

meningen med livet, om det å etablere sin egen identitet og verdsette seg selv som menneske og arbeidsressurs.

### **Individet tar mer styring over sitt eget liv, både i arbeid og fritid.**

Tradisjonelle hedersord som solidaritet og lojalitet har mindre betydning enn tidligere. Det er et ugiendrivelig faktum at den individualistiske arbeidskulturen har bredt seg også til andre bransjer enn dot.com-selskapene, som jo var kjent for raske jobbskifter. Ingen tror lengre på at gullklokka for lang og tro tjeneste er noen motivasjonsfaktor for lojalitet til egen bedrift. "Cash is King", sammen med andre personlige og individuelle goder. Knappheten på arbeidskraft i ulike sektorer gjør at mange bedrifter overbyr hverandre for å tiltrekke seg nødvendig arbeidskraft og kompetanse. Hvor man før spurte de arbeidssøkende om hva de kan tilføre bedriften for at de skal få en stilling er situasjonen nå snudd helt på hodet. Det blir nå mer vanlig at den søkende spør: "Hva kan arbeidsgiver tilby meg for at jeg skal investere min tid, arbeidskapasitet, erfaring, kreativitet, og motivasjon i denne organisasjonen?" Arbeidstakerne blir stadig mer bevisste hvilken sjef de vil ha. Barrierene for å skifte arbeidsgiver er blitt langt mindre.

**I dette lys mener jeg det er særdeles viktig at arbeidsgivere tilbyr karriereutvikling som en sterk konkurransefaktor i kampen om å tiltrekke seg og beholde den attraktive arbeidskraften. Den enkelte arbeidstaker må selv være motoren i sin egen utvikling, men arbeidsgiver må legge forholdene til rette for dette.**

Karrierebegrepet har endret seg, fra posisjoner i et hierarkisk system, til den enkeltes subjektive opplevelse av egen livssituasjon og livskvalitet, forholdet



mellom arbeid og fritid, ønsket om å utvikle og pleie gode relasjoner og få mer tid sammen med familie, venner og kolleger.

### Partene i arbeidslivet har felles interesser

Egendrive og egenmotivasjon kommer ikke av seg selv, men må stimuleres. Partene må derfor drøfte og bli enige om hva som virker stimulerende på arbeidsinnsats og faglig- og personlig utvikling, og iverksette de tiltak man konkluderer. **En personlig utviklings- og karriereplan, med definerte, personlige mål og en tidshorisont for hver etappe er et godt virkemiddel.**

Medarbeiderne må settes i fokus og få lov til å utvikle sine talenter, harmonisert med virksomhetens visjoner, mål og strategier. Først da vil samspillet mellom arbeidsgiver og medarbeider bli maksimert, produktiviteten øke, trivselen på arbeidsplassen bli optimal og risikoen for at medarbeiderne fristes av kortsiktige, personlige gevinster i konkurrerende firma bli redusert. Dette vil være grunnleggende forutsetninger for å kunne rekruttere ny, og beholde og videreutvikle den attraktive arbeidskraften som allerede finnes i virksomheten.

## SAM Headhunting AS

Dyrløkkeveien 13  
N-1440 Drøbak

Telefon: +47 64 98 86 60  
Telefax: +47 64 98 86 61  
[www.samheadhunting.com](http://www.samheadhunting.com)

Svein Magne Olsen, Partner, Adm. dir.  
☎+47 93 41 87 87  
✉[smo@samheadhunting.com](mailto:smo@samheadhunting.com)

John Kjær Rasmussen, Partner  
☎+45 28 40 24 84  
✉[jkr@samheadhunting.com](mailto:jkr@samheadhunting.com)

Tore A. Hansen, Hodejeger  
☎+47 97 01 30 72  
✉[tah@samheadhunting.com](mailto:tah@samheadhunting.com)

Trine Hegna, Partner, Hodejeger  
☎+47 90 85 69 94  
✉[th@samheadhunting.com](mailto:th@samheadhunting.com)

Carl A. Nerheim, Partner, Hodejeger  
☎+47 92 05 39 33  
✉[can@samheadhunting.com](mailto:can@samheadhunting.com)

Åge Rasmussen, Hodejeger  
☎+47 90 88 15 60  
✉[aar@samheadhunting.com](mailto:aar@samheadhunting.com)

Peter van Driel, Hodejeger  
☎+47 97 53 94 15  
✉[pvd@samheadhunting.com](mailto:pvd@samheadhunting.com)

Knut Femris, Hodejeger  
☎+47 92 89 28 78  
✉[kf@samheadhunting.com](mailto:kf@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