

Én av to blir syke av jobben

Av: Svein Magne Olsen, Adm dir - Seniorpartner

INNHold:

Side 1:

Én av to blir syke av jobben

Side 2-3:

Nettverket – en strategisk tilgang?

Relasjonsbygging i praksis

Side 4:

SAM Headhunting sponser Drøbak Golfklubb

Arbeidsmarkedet I

Side 5-6:

Arbeidsmarkedet II

5 brølere som får dine ansatte til å si opp

Nytt fra

SAM Headhunting:

– Ny Partner

– Nye hodejegere

SAM Headhunting AS

- A company in the SAM Headhunting Group

Dyrløkkeveien 2
NO-1440 Drøbak
Tlf. +47 64 98 86 60
Fax +47 64 98 86 61

www.samheadhunting.no

Halvparten av alle norske arbeidstakere blir syke av jobben, viser fersk rapport. Mange sliter med stress, søvnplager, angst og irritasjon.

Én av tre nordmenn blir stresset av jobben, mot én av fem ellers i Europa. 12 prosent av norske arbeidstakere føler seg generelt utmattet på grunn av jobben, mens omtrent like mange blir irriterte som følge av arbeidet sitt. Én av ti nordmenn sliter med søvnproblemer og angst.

Dette viser en rapport som forskere fra de nordiske landene har laget på oppdrag fra Nordisk Ministerråd, og som er gjengitt i Dagbladet. Forskerne har kartlagt hvilken betydning jobben har for helsen, basert på data fra European Working Condition Survey.

Og resultatene er nedslående for Norges del: Mens 48 prosent av yrkesaktive i Norge sier jobben påvirker helsen på en negativ måte, svarer bare 31 prosent av gjennomsnittet i EU-landene det samme.

Stressplager

Irritasjon, søvnproblemer og konsentrasjonsvansker og det vi kaller lettere psykiske plager, er typiske stresssymptomer, sier seniorforsker Asbjørn Grimsmo ved Arbeidsforskningsinstituttet (Afi).

Søvnproblemer er også et varsel om seinere mer alvorlige helseplager, som angst, depresjon og enkelte psykosomatiske plager, sier Grimsmo.

Depresjoner

Over en million norske arbeidstakere blir syke av stress hvert år, viser tall fra Arbeidstilsynet. Fire av ti oppgir at vedvarende stress på jobben har gitt depresjoner, angst, søvnløshet, smerter i nakke, skuldrer og rygg.

Helsefarlig stress er også en av årsakene til sykefravær i Norge. Grimsmo, som er en av forskerne bak den nordiske rapporten, tror dårlig organisering eller tilrettelegging av jobben og manglende kommunikasjon kan forklare stresset.

Savner ros

De som havner i en situasjon der det er uklart hva de skal gjøre eller hvordan arbeidsoppgavene skal utføres, blir lett stresset. Det samme gjør personer som ikke blir respektert på arbeidsplassen eller savner tilbakemeldinger og anerkjennelse for jobben de gjør, sier Afi-forskeren til Dagbladet. Hjemmejobbing og bruk av overtid kan øke stressfølelsen, mener Grimsmo.



Hvis overtidarbeid skjer på frivillig grunnlag, er det ikke belastende på samme måte som hvis du er nødt til å ta med jobben hjem for å bli ferdig eller blir pålagt overtid av sjefen, sier Afi-forskeren, og legger til:

Så lenge du holder på med noe som oppleves som spennende og utfordrende, er det ingen fare. Men noen - ofte arbeidsnarkomane - føler en indre tvang til å jobbe mye overtid. De risikerer å bli syke av stress, sier han.

Kilde: HMS Magasinet og Dagbladet.

Nettverket – en strategisk tilgang?

Av Geir Nordhaug, Daglig leder Kritthuset AS

Networking, nettverk, bekjentskapskrets, gutteklubben grei eller gjengen i de lukkede rom – kjært barn, med mange navn. Uansett navn eller betegnelse er målet oftest det samme, vi søker å omgå og omgis av mennesker som vi anser kan tilføre oss noe privat og/eller profesjonelt.

Til alle tider har gruppetilhørighet fortalt mye om individet, derav begrep som "fortell meg hvem du omgås, og jeg kan fortelle deg hvem du er". Tidligere bestod dette mest av byrd, geografi og utdanning. I dag derimot er vi betydeligere mindre konforme. Som i markedsføringens verden er situasjonsbetinging blitt en stadig større del av vår omgang med mennesker. 50-åringen omgås ikke bare 50-åringer med samme bakgrunn, samme jobb og samme utdanning, bosatt på samme eller likeartet geografisk sted. Han spiller golf med kolleger, klatrer i fjellet med klatregruppa, står på ski med forretningsforbindelser.

På jobben møter han webprogrammereren på 21 år, etter å ha møtt revisor på 61 år før lunch. Vi er på tverrfaglige seminarer, reiser på representasjonsturer, og ikke minst omgås vi våre kunder og leverandører i privatlivet.

Konformitetssamfunnet er altså blitt et mer situasjonsbetinget samfunn! Vi opptrer mer i tråd med situasjonen, enn med vår sosiale status – vi møtes altså mer på tvers av barrierene enn før. Denne sammensatte hverdagen gir selvsagt nye utfordringer ift å fungere i nettverkene, for de er ikke lenger et, men gjerne flere! Nye nettverk gir nye utfordringer, hvordan kle seg, hvilket språk brukes, hvilke mål skal jeg sette for hvilke nettverk og hvordan skal jeg agere for å få mest mulig ut av dem?

Svarene er sikkert like mange som det er mennesker, men noen svar er allikevel evigvarende, som jeg innledet med – vi ønsker å omgås individer og grupperinger som kan tilføre oss noe på de private, sosiale, profesjonelle eller aller helst samtlige arenaer.



Hvordan møtes vi i dag?

Tidligere var arenaene styrt gjennom rigide sosiale barrierer og vi møtte stort sett folk i de samme "stammesamfunn" som oss selv. Reklamemannen møtte markedsansvarlig, mediaselgeren og produksjonsselskapets folk, foruten bransjekolleger. I fritiden møtte man igjen bransjens folk, og kanskje et fåtall venner fra studier eller barndom. Man hadde et relativt sett snevert nettverk. Møter, middager, seminarer og en og annen representasjonstur var møteplass.

I dag er flere med i prosessene og man knytter kontakter på tvers av så vel faglige som sosiale grenser. Nå er antall kontaktpunkter innad mot en bedrift betydelig større. I tillegg er hverdagen til en stor grad preget av e-kommunikasjon. Vi snakker sammen på nett, sosialiserer på nett og ikke minst gjør business på nett. Utfordringen er dog at de grunnleggende behov for menneskelig kontakt understimuleres.

Digresjon:

Hvem hadde for 5-10 år siden trodd at 40-åringer skulle være seriøse og aktive brukere av nettsamfunn som Facebook og Nettby, eller at nettsamfunn skulle bli en arena for sosialisering mellom "godt" voksne mennesker.

Golf er utvilsomt en slik mulighet til å møte face to face. Golfbanen er et eksempel på en arena hvor nær sagt "alle" møtes. På greenen kan vi samles om en felles interesse, uten at man nødvendigvis har faglige ambisjoner eller sosial status. Ikke bare å få vennskap, men også betydelige businessrelasjoner er innledet og ikke minst



"Hvem hadde trodd for 5-10 år siden at 40-åringer skulle være seriøse og aktive brukere av nettsamfunn som Facebook og Nettby?"

fundamentert i en eller annen golfturnering eller tilfeldig runde golf. Er dette så noe nytt? Vel egentlig ikke, men som sosial arena for bygging av nettverk er golf en relativt ny foreteelse i Norge.

Jobber/kunder hvordan får vi dem?

Mest interessant utviklingstrekk er hvordan vi får nye jobber, eller for den saks skyld kunder.

"70 prosent av ledige stillinger i Norge blir ikke utlyst offentlig. Undersøkelser viser at åtte av ti norske arbeidstagere skaffer seg ny jobb via sine nettverk."

Kilde: karrierelink

Samfunnet har alltid vært i utvikling, og dermed også de sosiale arenaene.

"- Nettverk har alltid eksistert. Primært for å ha ressurser for å få løst oppgaver og gjøre en bedre faglig jobb. En viktig sekundær effekt er at bred kontakt gir nye muligheter. Derfor vil også evnen til å knytte til seg kontakter i profesjonelle miljøer og til å vedlikeholde gode relasjoner til sitt nettverk ofte gi store karrieremessige fordeler" sier Bjørn Helge Gundersen til Karrierelink.no

Relasjonsbygging i praksis

Av Trine Hegna, Direktør – Seniorpartner

Vår filosofi og grunnleggende strategi er tuftet på **"The Power of Networking"**.

Og denne flotte maidagen gikk SAM Invitational av stabelen for 3. året på rad. Selv om både SAM og mange av våre kunder er golfentusiaster, er ikke idèen bare å gå en runde golf. Nei, den viktigste hensikten for arrangementet er selvfølgelig å samle mange mennesker sammen med tanke på å knytte forbindelser på kryss og tvers. Så hvorfor ikke over en runde god golf med litt god mat og premiedryss attåt?

Profesjonelt synes det å ha "gode" nettverk å ha blitt en type statussymbol. Det virker som om det ikke er nok å tilhøre et nettverk med mange identitetstrekk med seg selv. Komplementære mennesker eller miljøer som bidrar til å utvide ens nettverk så vel horisontalt som vertikalt synes å skape muligheter man ikke så som interessante eller relevante tidligere. Forskjellen fra tidligere er at vi nå altså møtes i større utstrekning på tvers av alder eller andre sosiologiske barrierer!

I vår bedrift Kritthuset har vi ofte benyttet golfbanen i vårt arbeid med å sementere relasjoner til våre kunder og leverandører. Vi har arbeidet hardt med å fundamentere en kultur hvor nettopp det å ivareta relasjoner på nær sagt alle nivåer av vår kontaktflate som en av kjerneverdiene i vår virksomhet. Samtidig arbeider vi kontinuerlig for å bevisstgjøre oss selv mht å utvide vårt samlede nettverk. Dette også for at vi har sett en tydelig sammenheng mellom den enkeltes og bedriftens nettverk ift både å rekruttere nye kunder, men også å få tak i gode medarbeidere.



"En viktig sekundær effekt er at bred kontakt gir nye muligheter."



... og det var en strålende dag!



*"For uten mat og drikke..."
Blide gutter bidro til at
det ble spilt strålende god golf.*

"Hvert år har vi blitt stadig flere og flere, og vi gleder oss allerede til neste år".

SAM Headhunting sponser Drøbak Golfklubb

SAM Headhunting og Drøbak Golfklubb har inngått en ny og utvidet samarbeidsavtale for 2008 og fremover, og Drøbak Golfklubb er glade og stolte for å ha fått inn SAM Headhunting som en av sine hovedsponsorer.

Vi ønsker sammen å skape et bedriftsmiljø/pool i Drøbak Golfklubb hvor våre partnere kan møte hverandre ved flere anledninger, og dermed øke muligheten for å skape nye relasjoner seg i mellom og å få utnyttet business-to-business muligheten som ligger i dette best mulig. Drøbak Golfklubb har samarbeidsavtaler med 25 bedrifter innen mange sjangere, som alle vil kunne dra nytte av hverandre, og dermed ha muligheten til å skape gode relasjoner.

Vår Sponsorserie som går over fire runder i sesongen og hvor våre samarbeidspartneres beslutningstakere blir invitert til å delta er et tiltak hvor de forskjellige bedriftene kan treffes. I tillegg arrangerer vi to B2B-møter i året for våre samarbeids-

partnere hvor vi har et foredrag og hvor våre samarbeidspartnere kan ha bedriftspresentasjoner med mer.

SAM Headhunting og Drøbak Golfklubb tror dette vil kunne være med på å gi bedriftene i klubben større muligheter til å skape B2B og nye relasjoner, og at bedriftene dermed får mer igjen av sitt engasjement og samarbeid med Drøbak Golfklubb.

Vi ser frem imot et videre og enda mer fruktbart samarbeid med SAM Headhunting og alle våre andre samarbeidspartnere i tiden fremover og jobber videre med å utvikle og forbedre vårt produkt mot våre samarbeidspartnere, og selvfølgelig med å knytte til oss nye interessante partnere.

Kontaktinfo Drøbak Golfklubb:
Jens Gilboe – Salgs- og Markedsansvarlig.
Mob: 928 99 898
E-post: jens@drobakgolf.no
www.drobakgolf.no

Arbeidsmarkedet I

Av Trine Hegna, Direktør – Seniorpartner

Elisabeth Lund i Økonomisk Rapport, hevder at superoptimismen og den voldsomme troen på norsk økonomi er borte. Økonomisk Rapport's forventningsbarometer indikerer at selv om vi vasser i penger, så bruker vi dem ikke like flittig lenger. Rentehevinger merkes sammen med prisstigningen på mat og drivstoff. Dessuten sparer vi. Forventningene til norsk økonomi er imidlertid fortsatt høye – men ikke lenger rekordhøye.

Kilde: Økonomisk Rapport pr juni

Utviklingen i norsk økonomi med foreløpige BNP tall viser at produksjonsveksten flater ut, og det er særlig innenfor tjenesteytende næringer at veksten er dempet. Igangsetting av boligbygg har over lengre tid vist en fallende trend. Dette sammen med brems i nybilmarkedet er med på å bekrefte at vi nok går mot litt lavere temperatur i arbeidsmarkedet for de fleste bransjer.

Kilde: NAV pr mai



"Drøbak Golfklubb er glade og stolte for å ha fått inn SAM Headhunting som en av sine hovedsponsorer."

Nøkkeltall 1.kv 08:
2,5 % arbeidsledige
71,7 % sysselsatte
6,9 % sykefravær

Arbeidsmarkedet II

En selger, en salgsassistent og deres sjef er på vei til lunsj, da de finner en antikk oljelampe. De gnir på den og en ånd kommer ut. Ånden sier: "Takk for at dere slapp meg ut... Jeg vil nå gi dere hver ett ønske" "Meg først, meg først" sier salgsassistenten. "Jeg vil til Bahamas, seile rundt i en speedbåt og slett ikke tenke over livets problemer" - POFF! - og borte var han. "Meg nå, meg nå" sier selgeren.

"Jeg vil til Hawaii - slappe av på stranden med egen personlig massøse og drikke uendelig mange Pina Colada'er - og møte mitt livs kjærlighet" - POFF - og borte var han også.

"OK, så er det din tur!" sier ånden til sjefen.

Sjefen: "Jeg vil bare ha de to tilbake på kontoret ..."



5 brølere som får dine ansatte til å si opp

Av Trine Hegna, Direktør – Seniorpartner

Det danske HR byrået Unik Human Resources, har foretatt en undersøkelse blant medarbeiderne i et utvalg store danske bedrifter.

Undersøkelsen viste at over 60 % er blitt tilbudt stillinger hos andre bedrifter mens de var ansatt.

Dette er gode nyheter for attraktive bedrifter og for de som er gode til å ta vare på sine ansatte.

Den danske undersøkelsen identifiserte 5 typiske forhold som bidrar til at ansatte slutter:

1. Beslutningsvegning
2. Uklare kommandolinjer
3. Manglende empati
4. Fremmedgjøring
5. Inkonsekvente ledere

Les mer om undersøkelsen på www.hrnorge.no

Gjør din bedrift nok for å holde på medarbeiderne dine?

“Det handler først og fremst om bedriftens image – deretter ledelse og organisering”

Nytt fra SAM Headhunting:

Ny Partner



Tore A. Hansen har vært tilsluttet SAM som hodejeger siden 2003, med unntak av en periode hvor han var daglig leder for den norske avdelingen av et tysk industrikonsern.

Tores spisskompetanse er innenfor tekniske miljøer, men rekrutterer innenfor de fleste bransjer. Mange års erfaring gjør at han vet hva slags mennesker som skal til for å lykkes i en jobb.

**Tore A. Hansen
ønskes velkommen
som partner i SAM
Headhunting AS**

*Møt våre nye
hodejegere
Reidar Samuelsen og
Helge Svensson.*

*“Vi har tatt
konsekvensen
av den økte etter-
spørselen etter våre
tjenester og knytter
suksessivt til oss
dyktige kompetanse-
personer”*

Nytt fra SAM Headhunting:

Nye hodejegere



Helge Svensson
har solid erfaring fra bank, forsikring og finans spesielt, hvor han har innehatt roller som prosjektleder, markeds-sjef, kanalsjef, daglig leder, avdelingsdirektør og direktør.



Reidar Samuelsen
har solid erfaring innen detaljhandel, kjedele-delse, salg, markeds-føring, økonomi, strate-gisk forretningsutvikling, administrasjon og ledelse.



**Vi ønsker alle våre forbindelser
en riktig god sommer!**

SAM Headhunting AS:

Svein M. Olsen. Adm.dir – Sr. partner.
Tlf. +47 934 18 787
E-post: smo@samheadhunting.com

Trine Hegna. Direktør – Sr. partner.
Tlf. +47 908 56 994
E-post: th@samheadhunting.com

John K. Rasmussen. Partner.
Tlf. +45 28 40 24 84
E-post: navn@samheadhunting.no

Bjørn Jensen. Partner - Hodejeger.
Tlf. +47 900 22 871
E-post: bj@samheadhunting.com

Arne Larsen. Partner – Hodejeger.
Tlf. +47 917 51 778
E-post: al@samheadhunting.com

Tore A. Hansen. Partner - Hodejeger.
Tlf. +47 970 13 072
E-post: tah@samheadhunting.com

Ronald A. Eriksen. Hodejeger.
Tlf. +47 400 67 000
E-post: re@samheadhunting.com

Jeppe Pran. Hodejeger.
Tlf. +47 957 78 086
E-post: jp@samheadhunting.com

Erik A. Mollèn. Hodejeger.
Tlf. +47 995 44 330
E-post: eam@samheadhunting.com

Cecilie Aasting. Hodejeger.
Tlf. +47 450 02 247
E-post: ca@samheadhunting.com

Reidar Samuelsen. Hodejeger.
Tlf. +47 991 59 000
E-post: rsa@samheadhunting.com

Helge Svensson. Hodejeger.
Tlf. +47 915 60 150
E-post: hsv@samheadhunting.com

SAM Headhunting AS

- A company in the
SAM Headhunting Group

Dyrløkkeveien 2
NO-1440 Drøbak
Tlf. +47 64 98 86 60
Fax +47 64 98 86 61
www.samheadhunting.no