

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2019-2



GIVER DET MENING AT BRUGE ET REKRUTTERINGSFIRMA?

Brug af et rekrutteringsfirma øger chancerne for succes, men det er ikke ensbetydende med en vellykket rekruttering og vær opmærksom på at ydelserne ikke er de samme, men dækker over noget vidt forskelligt.

Omkostningerne ved en dårlig rekruttering kan svare til 2,5 gange lønnen for den pågældende medarbejder. Ved ansættelse på chef- eller ledelsesniveau er de reelle omkostninger ved en dårlig rekruttering også skaderne det medfører. De kan være strategiske, de kan gå ud over omdømmet eller kulturen.

Direktører og ledende medarbejdere bliver betalt for at træffe effektive beslutninger, så bare seks måneders dårlig ledelse kan have indflydelse på en organisation, som kan være vanskeligt at måle. En dårlig ansættelse der løber over lang tid, kan forårsage ubodelig skade.

Hvorfor bruge et rekrutteringsfirma?

Hvis du ønsker at rekruttere den bedste kandidat til en bestemt stilling, er det en god ide at benytte et rekrutteringsfirma også selvom det skal have en del af sit honorar betalt forud uanset om det fører til en ansættelse eller ej.

Rekrutteringsfirmaet vil udarbejde en jobspecifikation og kandidatprofil, hjælpe kunden med at forstå jobindholdet, identificere potentielle kandidater og derefter henvende sig til dem og så præsentere kunden for dem.

Rekrutteringskonsulenten vil være til rådighed for kunden og hjælpe med vurderingsprocessen i form af personanalyser, referencetagning og detaljerede rapporter, der beskriver fordele og ulemper ved de kandidater der bliver præsenteret.

I en perfekt verden vil rekrutteringsfirmaet være i stand til at præsentere fem kandidater med de ideelle kompetencer, lønforventninger, osv., så kunden kun skal vælge den kandidat, hvor kemien passer bedst.

Passive kontra aktive kandidater

Når du som ansættelsesansvarlig skal i gang med en rekrutteringsproces og beslutter at slå jobbet op på f.eks. på LinkedIn eller en af jobdatabaserne, skal du vide at det er en metode der giver dig adgang til mange kandidater i løbet af relativt kort tid. Hvorfor så gøre noget helt andet?

Kandidater der søger på et jobopslag eller har lagt deres CV på nettet, leder efter et nyt job og det er der ikke noget galt i. Men ved at begrænse kandidatpuljen til kun de såkaldte "aktive kandidater", bliver mange potentielle kandidater udelukket. Det er de interessante kandidater der ofte ikke har deres CV på nettet og som slet ikke læser stillingsannoncer, fordi de har travlt med at skabe vækst der hvor de er ansat.

En større kandidatpulje er naturligvis ikke ensbetydende med en bedre kandidatpulje. Det handler kort sagt om kvalitet frem for kvantitet, og her kommer rekrutteringsfirmaet ind i billedet. Men det er ikke ligegyldigt hvilken ydelse de tilbyder.

Rekrutteringsfirma som ledelsesrådgivere

Når du leder efter kandidater i en jobdatabase, kommer kun de kandidater frem der opfylder de på forhånd definerede søgekriterier - dvs. kriterier der bogstaveligt talt er de søgeord som kandidaten selv har prioriteret.

Som ansættelsesansvarlig er det ikke nemt at beskrive de kompetencer din virksomhed skal have tilført ved simple søgeord. Hvis du f.eks. ønsker at ansætte en økonomichef der kan forberede virksomheden til en kapitaltilførsel, hvordan beskriver du så de ønskede kompetencer med entydige ord? Det kan også være en salgssingeniør der skal operere på et nyt marked. Hvordan beskriver du denne kandidat med få entydige ord, så du kan afgøre om kandidaten evner at etablere et brand på det nye marked?

Enhver ingeniør, managementkonsulent, marketingchef, regnskabschef osv. er ikke den samme, ligesom enhver stilling heller ikke er den samme.

Det er på dette område et rekrutteringsfirma kan rådgive dig. Det vil et rekrutteringsfirma ikke hvis det først bliver betalt hvis kandidaten de har formidlet, bliver ansat.

Hvis du derimod betaler rekrutteringsfirmaet en del af dets honorar forud, vil rekrutteringskonsulenten være din rådgiver. Sammen med dig udarbejder rekrutteringskonsulenten både en jobspecifikation og en kandidatprofil. De er grundlaget for at I har en fælles forståelse af kravene i jobbet og den rolle kandidaten skal udfylde og hvad kandidaten skal kunne for at opnå succes i jobbet. Det gør det også langt nemmere for rekrutteringskonsulenten af identificere de rette kandidater og at sælge jobbet og din virksomhed.

Barrierer i rekrutteringsprocessen

Når jobspecifikationen og kandidatprofilen er udarbejdet, vil rekrutteringskonsulenten gå i gang med at identificere potentielle kandidater. I nogle tilfælde bliver flere hundrede kandidater identificeret - selvom listen også kan være langt kortere.

Rekrutteringsfirmaets metoder er designet til at identificere alle potentielle kandidater til en stilling. Det sker ikke gennem en hurtig søgning på LinkedIn eller i jobdatabaserne, selvom de bliver brugt.

Rekrutteringsfirmaet benytter en kombination af f.eks. udsøgning på nettet, telefonsøgning, søgning på mere private platforme, i emnebank og brug af gammeldags netværk. Den erfarne rekrutteringskonsulent har også adgang til en betydelig intern database eller emnebank, der kan indeholde information om tusinder af kandidater, som ikke nødvendigvis er offentligt udbredt.

Når rekrutteringskonsulenten har identificeret både aktive og passive kandidater og skal til at henvende sig til dem, vil der, udover at en del ikke er på udkig efter et nyt job, også være andre barrierer som konsulenten skal overkomme.

Ulemper

Selvom no-cure-no-pay som udgangspunkt er billigere end rekruttering med garanti, så er der ulemper ved begge rekrutteringsløsninger.

Honorarstrukturen varierer fra rekrutteringsfirma til rekrutteringsfirma. Hvis rekrutteringsfirmaet først får sit honorar hvis den finder en kandidat der bliver ansat, er der tale om no-cure-no-pay. Det er der ikke tale om hvis firmaet skal have en del af honoraret forudbetalt, så er der som regel tale om en garantiløsning.

Nogle rekrutteringsfirmaer skal have særskilt betaling for indirekte produktionsomkostninger, f.eks. for deltagelse i møder, transportomkostninger, test, referencetagning o.l. Disse omkostninger er indeholdt i honoraret ved en no-cure-no-pay.

No-cure-no-pay sker ofte gennem internetsøgning f.eks. på LinkedIn eller i en af jobdatabaserne og kan faktisk levere en liste over potentielle kandidater i løbet af få dage. Ved rekruttering med garanti kan tidshorizonten derimod være lang, og du skal være indstillet på at der kan gå 3-5 måneder eller mere fra starten på rekrutteringsopgaven til kandidaten er præsenteret og ansat.

Når der tilbydes en garantiløsning, skal du være opmærksom på at rekrutteringsfirmaet vil få adgang til en række strategiske, kulturelle, ledelsesmæssige og konkurrencemæssige forhold i din virksomhed, som det skal bruge til at udarbejde jobspecifikationen og kandidatprofilen. Sådanne oplysninger er ikke nødvendige ved no-cure-no-pay.

Naturligvis er de fleste virksomheder nervøse over at skulle dele denne type information med et rekrutteringsfirma. Derfor er det vigtigt at du har tillid til din samarbejdspartner på rekrutteringsområdet.

For Høi & Thomassen er diskretion ikke kun en æressag, men en uomgængelig nødvendighed. Vi rekrutterer heller ikke kandidater ansat hos vores samarbejdspartnere, ligesom vi heller ikke deler dine strategier med dine konkurrenter.

Hvornår skal du betale forud?

Mange er af den opfattelse at rekrutteringsfirmaer primært skal benyttes når der skal ansættes chefer og ledere eller medlemmer til virksomhedsbestyrelser, men det er ikke kun denne kategori af medarbejdere det kan være nødvendigt at tiltrække gennem en mere intensiv tilrettelagt rekrutteringsproces.

Når du skal træffe beslutning om du vil bruge no-cure-no-pay eller rekruttering med garanti, skal du afveje en række faktorer der også inkluderer en maksimering af chancen for at ansætte den bedste kandidat, prisen herfor og den tid det tager at gennemføre processen.

Der er ingen lette svar, men generelt jo højere en position i organisationen kandidaten skal bestride, jo mere påvirkelig rollen er og jo mindre tilgængelige kandidaterne er, desto mere sandsynligt er det at en garantirekruttering fører til det bedste resultat.

Ved en rekruttering med garanti får du også garanti for at rekrutteringsfirmaet ikke arbejder med kandidater der samtidig bliver præsenteret for dine konkurrenter. Ved no-cure-no-pay vil rekrutteringsfirmaet søge at optimere chancerne for gevinst ved at sende samme kandidat til flere virksomheder og disse vil ofte være dine primære konkurrenter.

høi & thomassen as er en rekrutteringsvirksomhed der drives af de to ejere. Vi samarbejder med andre konsulenter hvis ekspertiser vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i mere end 20 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og kandidatoptimering i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vores ydelser er alt inklusivt, og vi tilbyder dem til fast pris som er aftalt inden vi går igang med opgaven. På den måde ved vores kunder hvad ydelserne indeholder, og de kender deres samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

Email: info@ht-rekruttering.dk www.ht-rekruttering.dk

høi & thomassen as