

høi&thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2019-2



”NO-CURE-NO-PAY” KAN SKADE DIN VIRKSOMHED

Alle virksomheder træffer beslutninger om ansættelse og indgår aftaler med rekrutteringsfirmaer baseret på en række faktorer. Det kan være budgetbegrænsninger, spørgsmålet om fortrolighed, ledelsesstil, forholdet til konkurrenter, kompetencer og markedstilgængelighed og kultur der spiller ind.

Når der skal ansættes på chefniveau, er de fleste virksomhedsledere enige om at rekrutteringsfirmaer der giver garanti eller headhunting er den mest effektive og målrettede metode til at identificere, kontakte og tiltrække de bedste kandidater.

Rekrutteringsfirmaer der giver garanti, yder en diskret service når kunden betaler en del af honoraret på forhånd. Det sikrer også kundens engagement, eksklusivitet og investering i en professionel service. Rekrutteringsfirmaet vil repræsentere din virksomhed på en professionel og fortrolig måde og det vil henvende sig til de rigtige kandidater på en diskret måde, for diskretion er ikke kun en æressag, men også en uomgængelig nødvendighed. Rekrutteringsfirmaet vil bruge alle deres ressourcer, tid, undersøgelser og energi på din rekrutteringsopgave, indtil den er løst.

Farer og konsekvenser

Det er vigtigt at fremhæve et par forhold der forklarer mulige risici og konsekvenser ved at bruge no-cure-no-pay fremfor rekruttering med garanti.

No-cure-no-pay er hverken rekruttering med garanti eller headhunting. Det er en databasesøgning til at finde kandidater.

Hvis rekrutteringsfirmaet arbejder med at skulle besætte f.eks. 20 ledige stillinger, og kunden kun betaler, når de ansætter en kandidat, rekrutteringsfirmaet har formidlet, hvor meget tid og kræfter vil rekrutteringsfirmaet så bruge på at finde kandidater hvis sandsynligheden for honorering er lav? Hvordan bliver kandidaterne behandlet? Hvad mener kandidaterne om tilgangen til stillingen og virksomheden når disse knap nok bliver præsenteret af rekrutteringsfirmaet? Hvordan behandler rekrutteringsfirmaet kandidaternes personlige oplysninger? Bliver kandidaterne coached og får de feedback på deres jobinteresse?

Rekruttering er i det væsentlige et salgsjob, og alle rekrutteringsfirmaer vil på en eller anden måde have betaling for deres ydelser.

Ved no-cure-no-pay anvender rekrutteringsfirmaet normalt en freelance konsulent til opgaven. Det betyder at konsulenten kun bliver betalt hvis opgaven lykkes. Konsulenten vil ofte arbejde for andre rekrutteringsfirmaer sideløbende for at maksimere sine chancer for succes. Hvordan behandler konsulenten dine "fortrolige oplysninger" når han eller hun måske samtidig løser opgaver for din konkurrent? Hvad med de kandidater der ikke bliver ansat og de oplysninger de har fået om din virksomhed? Hvor stort er rekrutteringsfirmaets endelige honorar i forhold til den ydelse der reelt er præsteret? Dækker din betaling for manglende betaling hvor rekrutteringen ikke er lykkedes?

Fortrolighed

Uanset om dit rekrutteringsprojekt er fortroligt eller ej, er det bydende nødvendigt at du er sikker på at opgaven håndteres på en diskret og sikker måde overfor potentielle kandidater og dine konkurrenter.

Mange kandidater er mistroiske overfor rekrutteringsbranchen, og de stoler ikke på at deres personlige data bliver behandlet med den fornødne sikkerhed. Mange rekrutteringsvirksomheder har offentligt tilgængelige CV'er på deres database uden kandidaten har givet samtykke til brugen i hvert enkelt tilfælde. Mange rekrutteringsfirmaer der arbejder med no-cure-no-pay, sender lister med oplysninger på mange kandidater til flere kunder, uden kandidaterne har givet deres samtykke hertil.

Kandidater oplever også at blive kontaktet af flere rekrutteringsfirmaer om samme job fordi der ikke er aftalt eksklusivitet ved no-cure-no-pay. Dette er uprofessionelt og demonstrerer at en virksomhed ikke er villig til at investere i en professionel og diskret rekruttering, men foretrækker en billigere løsning.

Manglende engagement

Ethvert rekrutteringsfirma ved at deres chancer for succes er minimale hvis der er andre rekrutteringsfirmaer på samme opgave. Derfor vil de ikke investere tid i dit projekt, men alene gå efter at få den afsluttet hurtigt.

Ved no-cure-no-pay har du ingen garanti for om rekrutteringsfirmaet arbejder på mange projekter samtidig da det er et spil om at præsentere mange kandidater hurtigt. Det resulterer i manglende engagement og at de kun går efter de lavt hængende frugter. De præsenterer de samme kandidater for dig som de præsenterer for dine konkurrenter og på den måde kommer du uforvarende til at deltage i et spil hvor

det handler om at du skal træffe beslutning om at ansætte en kandidat inden din konkurrent kommer dig i forkøbet. Du får altså ikke den nødvendige tid til at overveje om den du ansætter, er det rigtige match og eftersom der ikke gives garanti på en no-cure-no-pay, kan du komme til at betale dyrt for denne. Du betaler ikke for ekspertise, men kun for at få nogen til at gennemse LinkedIn og jobdatabaser med CV'er for interessante kandidater.

No-cure-no-pay er ekstremt dyrt

Rekrutteringsfirmaer der arbejder med no-cure-no-pay er ekstremt dyre i betragtning af den ydelse, de leverer. De kan søge på LinkedIn og i jobdatabaser og foretager få opkald til mulige kandidater.

I modsætning hertil vil rekrutteringsfirmaer der giver garanti, gennemsøge markedet og kontakte op til 100 eller flere potentielle kandidater og det tager tid. Det er ikke ualmindeligt at en rekrutteringsopgave kan tage 3-5 måneder eller mere.

Er det værd at spare nogle tusinder på det samlede honorar, når du kan være sikker på at få branchens bedste service?

En udfordring af vælge den rigtige løsning

I Høi & Thomassen undervurderer vi ikke den udfordring det er for den ansættelsesansvarlige at træffe beslutning om hvilken rekrutteringsløsning der skal vælges i forhold til det konkrete job der skal besættes.

Vi arbejder med både no-cure-no-pay og rekruttering med garanti og vi kan derfor ærligt sige at rekruttering med garanti er den eneste virkelig sikre og professionelle metode til at identificere og tiltrække branchens bedste kandidater.

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