

ORIENTERING om ledelse

- Du skal behandle ansøgerne ordentligt	1
- Overskriften sælger jobbet	4
- Lønsprøgsålet er afgørende	6
- Jobsamtalen må ikke slå fejl	8
- Lav produktivitet skyldes 0-fejlkultur	10

DU SKAL BEHANDLE ANSØGERNE ORDENTLIGT

Rekrutteringsprocessen er også en del af virksomhedens image, og ansøgere til de ledige stillinger er ambassadører for virksomheden og skal behandles med respekt.



Ansøgere til stillinger får desværre ofte en negativ oplevelse i forbindelse med rekrutteringsprocessen fordi de ikke modtager svar fra virksomheden, selv efter at de har deltaget i 2-3 samtaler, taget test og opgivet referencer. Det er ikke god stil!

I en undersøgelse, Stepstone lavede i 2017, oplyste 83% af ansøgerne til ledige stillinger at de aldrig hørte noget fra virksomheden, og det påvirkede 60% så negativt, at de ikke senere ville købe virksomhedens produkter eller gøre brug af dens ydelser.

Mange jobsøgere føler sig til grin når de aldrig hører fra den virksomhed de har søgt en stilling i, og de betragter virksomheder, der ikke behandler dem med respekt, som useriøse, når de ikke engang modtager svar efter at have været til samtale.

Kære læser

Mange ansøgere har negative oplevelser når de søger en stilling fordi de ikke får svar, selv efter at have været til 2-3 samtaler, taget test og opgivet referencer. Det koster på virksomhedens image når ansøgerne ikke bliver behandlet med respekt.

Mange læsere af stillingsannoncer, læser kun overskriften, så vær omhyggelig når stillingsbetegnelsen bliver formuleret.

Størrelsen på lønnen er helt afgørende når en kandidat og en arbejdsgiver ikke kan blive enige om at indgå en ansættelsesaftale. Alt andet kommer i anden eller tredje række.

Jobsamtaler kræver forberedelse. Hvis man ikke er velforberedt, kan kandidaten mærke det med det samme og får et negativt indtryk eller tror at han eller hun er en ligegyldig person.

God læselyst ■



Dårlige nyheder har det med at blive spredt hurtigt, så hvis der er noget, der er ødelæggende for en virksomheds image, og de fremtidige muligheder for at få ansøgninger fra gode kandidater, så er det et dårligt rygte.

I øjeblikket oplever mange virksomheder at det er særdeles vanskeligt at få nogle ansøgere overhovedet til de ledige jobs. Derfor kan en dårlig behandling af ansøgerne være med til at de allerbedste holder sig væk. Ikke mindst i kraft af at negativ omtale på de sociale medier brede sig lynhurtigt, og virksomheden har intet modtræk overfor en "shit-storm".



Svar ansøgerne

Alle - uanset stillingsniveauet skal have svar på deres ansøgning, også de som søger uopfordret.

Til nogle stillingstyper modtager virksomhederne stadig rigtig mange ansøgninger. Sådan er det også når vi medvirker til rekruttering af kandidater til spændende stillinger hvor der er mange om budet.

Det kan være svært for en virksomhed at overskue 600 - 1000 ansøgninger til en enkelt stilling, især når det ikke er en daglig foreteelse, eller I ikke har en specialist ansat til at tage sig af rekrutteringerne.

De ansøgere, som ikke matcher jobkravene I har opstillet, og derfor ikke kommer i betragtning til den pågældende stilling, skal I sende et afslag med det samme. Oplys dem om at de er velkomne til at søge en anden gang, og lad være med at gemme deres ansøgninger til senere brug, da I ellers kommer i karambolage med persondataforordningen. Et hurtigt svar er det ansøgerne forventer, så de kan komme videre.

Indkald til samtale hurtigt

De kandidater, hvor I kan se af ansøgningsmaterialet at de matcher jobkravene, skal I indkalde til første samtale så hurtigt som muligt.

Vent højst en uge fra I har modtaget en ansøgning til I indkalder kandidaten til første samtale. Når først jobsøgningsprocessen er i gang, har kandidaterne ofte deres ansøgninger ude andre steder, og derfor gælder princippet om "først til mølle får først malet".

.....

"Dårlige nyheder har det med at blive spredt hurtigt..."

.....

.....

"Indkald til første samtale så hurtigt som muligt..."

.....



Afslaget efter samtalen

Når en ansøger har været til samtale, er det vigtigt at I handler hurtigt på den videre proces og fortæller ham eller hende hvad I har besluttet.

Det er en katastrofe hvis der går mere end 2-3 dage efter samtalen, førend I tager kontakt, og den er helt gal hvis det er ansøgeren, der 1-2 uger efter samtalen selv kontakter jer for at høre hvad der sker.

Hvis I skal give ansøgere afslag efter de har været til samtale, så lad være med at sende det i en mail eller pr. brev. Det er dårlig stil. Sæt dig i ansøgerens sted, ring til vedkommende og fortæl hvad det var der gjorde at det ikke blev ham/hende i denne omgang og giv ansøgeren lejlighed til evt. at stille uddybende spørgsmål til fravalget.

Kontakt referencerne

Det er almindeligt at bede de ansøgere, I efter 1. samtale vurderer at ville arbejde videre med, om at opgive et par referencer, I kan kontakte med henblik på at få verificeret oplysningerne i ansøgningsmaterialet og/eller underbygget de indtryk I har fået under samtalen.

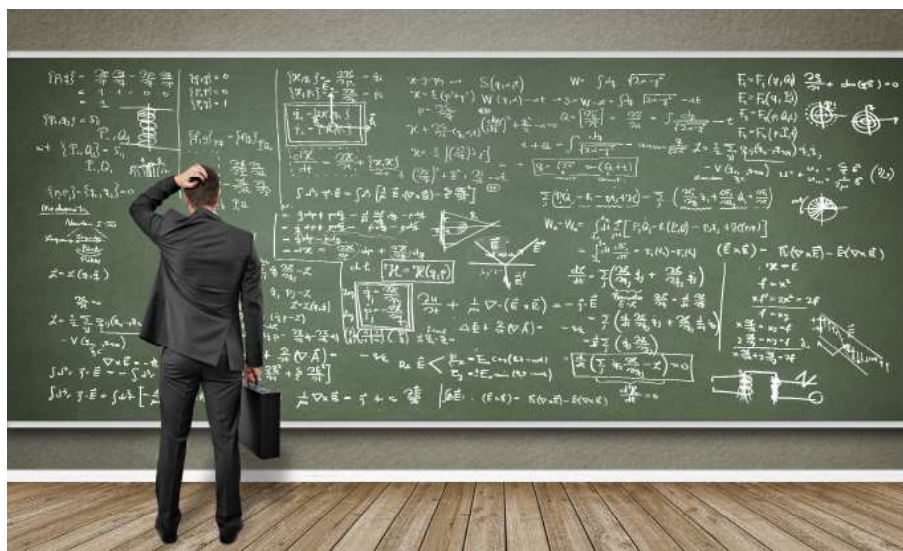
Ansøgerne har som regel kontaktet deres referencer, inden I kontakter dem, og fortalt at de vil blive kontaktet af din virksomhed, fordi de har søgt en stilling der. Det er derfor ekstrem dårlig branding af din virksomhed, hvis I ikke kontakter referencerne. Hvis I ved at I ikke vil bruge referencerne til noget, så lad være med at bede om dem.

.....
*”Det er en katastrofe
 hvis der går mere end
 2-3 dage...”*

.....
*”Ansøgerne har som
 regel kontaktet deres
 referencer...”*

OVERSKRIFTEN SÆLGER JOBBET

Når samme stillingsbetegnelse bliver brugt til specialist- og lederstillinger, får man ikke kontakt til de rette ansøgere. Det er stillingsbetegnelsen der sælger jobbet.



.....

”Det er stillingsbetegnelsen der sælger jobbet...”

.....

Mange ansøgere tror de har søgt et lederjob, men så viser det sig at være en stilling som specialist der er slået op.

Stillingsbetegnelser som f.eks. rådgiver, konsulent, chefkonsulent, miljøansvarlig, regnskabsansvarlig, projektleder, projektchef, bygherrerådgiver, senior ingeniør eller økonomiansvarlig kan dække over både en specialiststilling og en stilling med et ledelsesansvar.

70 % af LOs medlemmer betegner sig selv som ledere, selvom de ikke har personaleansvar eller andet dispositionsansvar. Blandt medlemmerne af Ledernes Hovedorganisation er det 40 % af medlemmerne der ikke har personale- eller dispositionsansvar.

En stor del af medlemmerne i de to organisationer har specialiststillinger, men opfatter dem som lederstillinger, fordi stillingsbetegnelsen signalerer et andet jobindhold end der reelt er tale om.

De pågældende bliver af deres omgivelser opfattet som ledere, selvom deres arbejdsgivere aldrig har tænkt over at stillingsbetegnelsen kunne indikere et ledelsesmæssigt indhold i stillingen, men kun har ønsket at signalere at der var tale om en stilling der fordrer selvstændighed.

Hvilken rolle har den ansatte?

Når der er uklarhed om indholdet i et job, fordi stillingsbetegnelsen signalerer en anden rolle, så bliver det også uklart hvem stillingsindehaveren egentlig refererer til i organisationen.

Mange tror de er ledere, men er i virkeligheden specialister, og de oplever ofte at de er placeret i et vakuum når deres arbejdsgiver på den ene side forventer at de



skal udfylde en jobfunktion med et vist ledelsesindhold og samtidig ikke anerkender dette, fordi de har ansat den pågældende til at varetage en specialistfunktion.

Når en person er ansat til at udfylde en specialistfunktion, men har en stillingsbetegnelse der signalerer en ledelsesfunktion, så bliver det en udfordring for vedkommende fordi han eller hun ofte ikke har de ledelsesmæssige kompetencer der skal til for at varetage ledelsesfunktionen. De får svært ved at kommunikere og motivere deres kolleger eller planlægge arbejdet. Ofte forstår de heller ikke deres rolle i organisationen.

Det operationelle eller taktiske niveau?

Mange, både ledere og specialister, har svært ved at finde ud af hvor de er indplaceret i organisationen når de ser på organisationsdiagrammerne f.eks. på virksomhedens hjemmeside. Er det på det strategiske, taktiske eller operationelle niveau?

Ledere der ikke er klar over hvilke ledelsesmæssige funktioner de skal bestride, er ofte ledere på det operationelle niveau, mens specialisterne, f.eks. ingeniører med titel af projektleder, ofte har funktioner på det taktiske niveau, og tror de har en ledelsesmæssig funktion, selvom intet i stillingsindholdet indikerer dette.

Den flade organisation

Når flere medarbejdere har stillingsbetegnelser, der indikerer et ledelsesindhold, er det fordi mange virksomheder har afskaffet adskillige ledelseslag i organisationen. Den er blevet flad, og alle medarbejdere deltager i koordinerende funktioner for at virksomheden kan opnå bedre resultater, kan håndtere innovation og skabe forandring. Medarbejderne har så overtaget stillingsbetegnelser der tidligere blev brugt om stillinger med et ledelsesindhold, eller man har opfundet nye stillingsbetegnelser - ofte engelske - der kan indikere noget med ledelse eller ansvar.

Afskaffelsen af flere ledelseslag i organisationen har ikke betydet at behovet for ledelse er blevet mindre. Behovet for at tiltrække talenter til det øgede antal af specialiststillinger har ført til en ny kompetence, som mange skal kunne anvende, nemlig at kunne udøve on-and-off ledelse, hvor man i en situation er leder og i en anden er specialist.

.....
"Interviews er også gode at bruge når der skal træffes beslutning..."

.....
"Simuleringer, test og vurderinger hjælper også..."

LØNSPØRGSMÅLET ER ALTID AFGØRENDE

Spørgsmålet om lønnens størrelse er altid den helt afgørende faktor når en kandidat og en arbejdsgiver ikke bliver enige om at indgå en ansættelsesaftale.



I rekrutteringsbranchen er det velkendt at ansøgere til stillinger samstemmende peger på fire faktorer, når de bliver spurgt, hvad de ønsker sig af et nyt job. Det er en god chef/leder, interessante og udfordrende opgaver, gode og dygtige kolleger, personlige udviklingsmuligheder bl.a. i form af efter- eller videreuddannelse. Først længere nede på rækken af faktorer bliver lønnen nævnt.

Når lønsspørgsmålet tilsyneladende er af mindre betydning for et jobskifte, er det paradoksalt at det ret ofte er årsagen til at en kandidat og en arbejdsgiver ikke kan blive enige om en ansættelsesaftale.

Ved job- og ansættelsessamtalerne bliver spørgsmålet om løn næsten altid taget op som noget af det sidste. Det betyder at der som regel har været 2, 3 eller flere møder med kandidaterne inden spørgsmålet om lønnen kommer på tale.

I de fleste tilfælde er kandidaterne blevet testet og nogle gange er der også taget referencer, og så falder det hele i sidste ende på spørgsmålet om lønnen og sammensætningen af lønpakken.

Lønpakken

Kandidater til chef-, leder-, generalist- og specialiststillinger forventer en høj løn da der overvejende er tale om stillinger uden højeste arbejdstid. Der kan også indgå bonusaftaler i lønpakken, og en del kandidater har en forventning om at bonussen bliver udbetalt allerede fra første månedsløn, selvom denne vil være afhængig af det præsterede arbejde og nogle gange bliver opgjort på årsbasis. I lønpakken indgår også størrelsen af arbejdsgiverandelen på pensionsindbetaling, et forhold der ofte spiller en mindre rolle ved forhandling af løn. Det samme gælder

.....
”Spørgsmålet om lønnens størrelse er altid den helt afgørende faktor...”
.....

størrelsen af ferietillæg og evt. sundhedsforsikring, mens arbejdsgiverbetalt bil på hvide plader for en stor del af kandidaterne er af væsentlig betydning, også selvom der skal betales skat af dette personalegode.

På den anden side skal arbejdsgiveren have kandidatens forventninger til indholdet i en lønpakke til at passe ind i den lønstruktur der i forvejen er i virksomheden. En lønmæssig favorisering af en ny medarbejder kan igangsætte et lønpres i virksomheden, som enhver arbejdsgiver søger at undgå.

I lønpakken kan der altså indgå mange faktorer der kan have stor eller lille betydning, men som i den sidste ende spiller ind når en endelig ansættelsesaftale skal underskrives.

Udbud og efterspørgsel

Lige nu er der pres på for at finde dygtige medarbejdere, og det er gået op for begge parter, at kandidaterne har fat i den lange ende. De ved, de er efterspurgt og justerer lønnen derefter.

Er de i tvivl, spørger de som regel deres faglige organisation eller i deres netværk, hvad de skal forlange, og det kan også være med til at drive lønkravet et ekstra hak opad.

I nogle virksomheder er det kun i forbindelse med et jobskifte eller en forfremmelse at medarbejderne opnår en lønstigning, og man kan vel næppe fortænke en kandidat i at spekulere i at jobskiftet gerne skal give en lønstigning der kan mærkes.

Nogle kandidater er så efterspurgt at de har held med at få deres anciennitet med over i en ny stilling, så de får et længere opsigelsesvarsel eller en ekstra uges ferie.

Langt fra alle virksomheder er opdateret på hvor stor efterspørgslen på ledere og specialiserer er lige nu. Mange er eller ikke parate til at håndtere de lønforventninger de mødes med når de har kandidaterne til den endelige og afgørende samtale, der hvor sømmet så at sige skal slås i.

Vend processen om

Hvordan kan man som arbejdsgiver undgå at bruge tid på samtaler med kandidater hvor det viser sig at man i den sidste ende ikke kan blive enige om lønpakken?

I Høi & Thomassen taler vi dagligt med mange kandidater til stillinger vi medvirker til at rekruttere til, og et af de første spørgsmål vi stiller, når vi telefonisk afstemmer forventningerne, inden vi inviterer en kandidat til første samtale, er hvilke forventninger kandidaten har til lønpakken i det aktuelle job?

Der er ingen grund til at mødes med en kandidat, hvis lønforventninger ligger udenfor den ramme, vi ved vores kunde vil betale. Det gælder både nedad og opad.

Der er heller ingen grund til at indkalde en kandidat til en samtale, hvis kandidaten ingen forventninger har til sit eget værd overhovedet.

Det interessante er at de fleste kandidater uden videre fortæller hvad deres nuværende lønniveau er, men at de har svære ved umiddelbart at fortælle hvad de kunne ønske sig ved et jobskifte. Hvorfor skal denne forventning først på bordet efter 2, 3 eller flere samtaler?

.....

”Lige nu er der voldsomt pres på for at finde dygtige medarbejdere...”

.....

JOBSAMTALEN MÅ IKKE SLÅ FEJL

For at komme hele vejen rundt om ansøgere til ledige stillinger bliver der afholdt adskillige møder, og det tager tid



Jobsamtalerne er vigtige i enhver rekrutteringsproces. I nogle virksomheder bliver samtalerne varetaget af særlige HR-medarbejdere, mens det i andre virksomheder er overladt til den leder den nye medarbejder skal referere til.

Samtalerne er tidskrævende og fjerner i nogen grad fokus fra det væsentlige for en leder, især når vedkommende også skal lede og skabe værdi for sin virksomhed og have fokus på forretningen.

Uanset om man er erfaren i at holde jobsamtaler, så kræver det forberedelse. Hvis man ikke er velforberedt og viser overskud, kan kandidaten mærke det med det samme og får et negativt indtryk af virksomheden, eller en opfattelse af at han eller hun er en ligegyldig person.

Den erfarne og professionelle interviewer har på forhånd udarbejdet en spørgeramme interviewet kører efter. Den uerfarne gør det sjældent - simpelthen fordi vedkommende ikke ved hvad der skal spørges om og hvilke forhold der kræver opmærksomhed. Den uerfarne interviewer vil ofte tale om sig selv og sin rolle i virksomheden og kun lidt om jobbet, virksomheden, dens kunder og de fremtidige kolleger. Derfor bliver denne type af jobsamtaler uinspirerende for kandidaterne.

En jobsamtale handler heller ikke om at få den rigtige mavefornemmelsen i forhold til om kemien med ansøgeren er tilstede. Mange jobinterviews er uden tvivl baseret på mavefornemmelse og tro, men ikke på meget andet. Hvorfor tage chancen og basere noget så vigtigt som at sikre sig dygtige og kompetente medarbejdere på tro og fornemmelse?

Den strukturerede samtale

Bygger på en spørgeramme som er formuleret på forhånd og på at kandidatens CV er læst grundigt. Den lægger op til at vurdere ansøgerens kvalifikationer og kompetencer og om vedkommendes personlighed matcher det virksomheden er ude efter.

I den strukturerede samtale bliver hver enkelt af ansøgerens kompetencer holdt op imod de krav/ønsker der er formuleret i job- og personprofilen.

Huller i et CV vil altid kalde på en forklaring. Det er et forhold den erfarne rekrutteringskonsulent er vant til at håndtere og vant til at bore i. Ikke fordi det som sådan er negativt at have huller i CV'et, men fordi en afdækning af huller, f.eks. et afbrudt studie, hyppige jobskifte, sabbatår o.l. vil bidrage til klarhed, overblik og et godt beslutningsgrundlag.

Den ustrukturerede samtale

Giver gode muligheder for at iagttage kandidatens sociale færdigheder, men også at overlade det til ansøgeren at bestemme slagets gang, komme ud af en tangent og tale om alt det der har sekundær værdi for kvaliteten af samtalen. Det kan være sammenfaldende interesser, færdien i samme personkreds etc. Det er, med andre ord, nemt at blive besnæret og besnakket af en udadvendt person.

Når der er godt gang i samtalen, og der er en "god kemi" med kandidaten, vil man ofte bagatellisere den manglende faglige ballast kandidaten måske har.

I den ustrukturerede samtale fokuseres der ofte overdrevent meget på en enkelt spidskompetence, kandidaten har. Det medfører at man tror kandidaten også har andre spidskompetencer uden det er tilfældet eller det er blevet belyst.

Sådan undgår du fejl

En jobsamtale skal være struktureret, hvis den skal leve op til formålet om at få ansat den rigtige ansøger.

Bliv bedre til at lytte og stille åbne spørgsmål (hv-spørgsmål der kræver mere end bare ja/nej svar).

Lad være med at tale hele tiden om dig selv fremfor om jobbet.

Hold fokus på de faktorer som påvirker din beslutning. Hvad er det for kompetencer og viden du ønsker at få tilført for at din virksomhed kan komme videre og levere de produkter eller ydelser kunderne har behov for.

Du skal styre samtalen. Derfor er det en god ide altid at være mindst to om at gennemføre en jobsamtale. Dermed øges sandsynligheden for at træffe en objektiv og rationel beslutning når flere øjne og ører kigger med og lytter på kandidaten.

Du og dine kolleger bør aftale og koordinere spørgsmål og samtaleteknik, så alle kandidater får stillet de samme spørgsmål. Det sikrer også at kandidaterne bliver målt med samme målestok.

Tag notater undervejs. Vær objektiv. Når kandidaten er gået, skal I sammenligne jeres indtryk. Hvor var kandidaten stærk/svag i forhold til krav/ønsker. Hvor vigtige er de?

En samtale er ofte ikke nok, især hvis der er tale om kandidater, I vurderer, er de rette til stillingen. Hvor konsistent er den enkelte ansøgeren? Vær kritisk overfor jer selv. Hvis du selv skifter holdning til en person - er den så begrundet eller subjektiv?

Brug test. Testen hjælper dig til hurtigt - f.eks. i forbindelse med anden jobsamtale - at komme ned i substansen af de sider af kandidatens adfærd eller personlighed som kan vær kritiske for at opnå succes i jobbet.

Bed kandidaten om at fremsende navne på mindst to referencer. Det er dem I retter I henvendelse til for at få belyst forhold i kandidatens CV og adfærd. Dem tager I med I jeres endelige beslutning. Lad være med at bede om referencer hvis I alligevel ikke tager dem. Det er en dødssynd.

Vær opmærksom på at der **IKKE** må tages referencer **UDEN** kandidatens samtykke.

LAV PRODUKTIVITET SKYLDES 0-FEJLKULTUR

Virksomheder med 0-fejlkultur har lav produktivitet, utilfredse medarbejdere og et stort sygefravær, ligesom de har svært ved at fastholde medarbejdere på alle niveauer.



I virksomheder der er forandringsparate, frygter medarbejderne ikke at begå fejl. Disse virksomheder har heller ikke en sådan-plejer-vi-at-gøre kultur når problemer skal løses. Medarbejderne er ikke imod forandringer. Der er ikke langt fra tanke til handling.

Hvor der er en lille forandringsparathed, vil medarbejderne ofte være bange for at begå fejl. Her gør man altid som man plejer og beslutninger træffes af en snæver kreds af personer med den administrerende direktør eller ejerlederen i centrum.

I Danmark er omkring 20 % af virksomhederne i høj grad forandringsparate, 65 % er i nogen grad forandringsparate og 15 % har en 0-fejlkultur og er præget af lille omstillingsparathed.

Mål og værdier

Arbejdet med virksomhedens mål og værdier er med til at karakterisere kulturen. I de virksomheder der har uklare mål, er det vanskeligt at motivere både ledere og medarbejdere til at gennemføre større omstillinger.

Det gælder i det hele taget at det kan være vanskeligt at motivere en virksomheds medarbejdere hvis de ikke ved hvilke mål de arbejder hen imod.

Virksomheder, der arbejder med værdibaseret ledelse og inddrager bløde værdier som f.eks. miljø og CSR i virksomhedens værdikoncept, har motiverede og engagerede medarbejdere. Virksomhedens værdier er tydelige for alle ansatte og er med til at forbedre virksomhedens image og relationer til eksterne interessenter som f.eks. kunder, myndigheder og evt. kommende medarbejdere.

Virksomheder med en aktiv virksomhedskultur har formuleret både vision og strategi, og diskuterer løbende de gældende værdier, og det er klart for såvel ledere som medarbejdere hvilke mål de arbejder efter.

Medarbejdertilfredshed

Spiller en afgørende rolle for virksomhedens evne til at omstille sig til ny teknologi, nye opgaver og kunder samt at kunne gennemføre forandringer.

I virksomheder med lille omstillingsparathed er der flere utilfredse medarbejdere end i omstillingsparate virksomheder.

I virksomheder med få eller ingen udfordringer og hvor beslutningsprocesserne er ringe eller tager lang tid, er medarbejderne mindre motiverede og vanskeligere at få engageret i forandringsprocesserne.

Virksomheder med uengagerede medarbejdere er derfor ikke klar til de nødvendige omstillinger som de fleste virksomheder oftere og oftere bliver stillet over for hvis de skal kunne klare konkurrencen.

Derfor er det vigtigt at virksomhederne hele tiden arbejder med deres mål og værdier. Det er de engagerede medarbejdere, der ved hvilke mål virksomheden arbejder efter.

Fastholdelse af medarbejdere

Hvis en virksomhed ikke kan fastholde de dygtige medarbejdere, vil det betyde konstante store omkostninger til rekruttering og oplæring. Derudover kan virksomheden, i kortere eller længere perioder, være ude af stand til at producere de varer eller ydelser den plejer at levere, enten fordi der er ubesatte stillinger, eller fordi de nyansatte ikke er så effektive som de medarbejdere, der har forladt virksomheden.

På den anden side kan det være sundt med en vis medarbejderudskiftning for at tilføre virksomheden ny viden, dynamik og inspiration. Virksomheder der er gode til at fastholde medarbejdere, oplever få opsigelser i løbet af et år også selvom deres medarbejdere kunne få en højere løn i en anden virksomhed.

Sygefravær

Et højt sygefravær er en betydelig omkostning for mange virksomheder. I Danmark er virksomhedernes udgifter ved sygefravær over 35 mia. kr. årligt. Ud over de direkte udgifter i forbindelse med sygefravær, er der de indirekte omkostninger i form af f.eks. mindre produktion og forringet konkurrenceevne. Disse udgifter er det vanskeligt at opgøre præcist.

I mange virksomheder arbejder man målrettet med at nedbringe sygefraværet. Virksomheder med et højt sygefravær oplever ofte at medarbejderne er væk fra arbejdet i mere end 10 % af arbejdstiden. I virksomheder med lavt sygefravær er det mindre end 5 % af arbejdstiden.

En stivnet og uengagerende virksomhedskultur kan være medvirkende til et højere sygefravær. Tydelige mål og inddragelse skaber engagerede medarbejdere.

Effektiviteten

Er markant højere i virksomheder, hvor kulturen ikke bygger på 0-fejl. Det samme gør sig gældende for virksomheder hvor medarbejderne bliver inddraget i arbejdet med mål og værdier. Virksomheder der har en passiv tilgang til mål- og værdiarbejdet, oplever ofte lav produktivitet.

Virksomheder der arbejder aktivt med mål og værdier, har også mindre risiko for at få røde tal på bundlinjen.

Hvad koster det at rekruttere?

Hvis du vil gøre det selv, er prisen dine samlede omkostninger i den tid det tager at finde en ny medarbejder. Det vil sige den omsætning du skal skabe for at dække bl.a. din løn og pension samt udgifter til udvikling af virksomheden, markedsføring, stillingsopslag m.m.

Er det den pris du vil betale hvis vi kan tilbyde den samme ydelse til samme kvalitet eller billigere?

Vores ydelser

”NEM”-rekruttering

”CV-Match”

”Klassisk Rekruttering”

Bl.a. inkl. annoncering, referencetagning, kandidatinterview, Person Profil Analyse, 6 mdr. garanti.

”Executive Rekruttering”

Bl.a. inkl. annoncering, omfattende testværktøjer, kandidatinterview, referencetagning, 6 mdr. garanti.

Ydelserne er alt inklusiv og til fast pris. Vi fakturerer ikke direkte omkostninger, så du kender dine samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.

Rekvirer produktblade på vores rekrutteringsydelser.



Søren Thomassen



Carsten Høi

høi & thomassen as

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 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.