

Rekruttering

Inge Bungum
Senior manager

Praktisk information



Webinaret bliver optaget



Alle deltagere kan stille spørgsmål løbende via 'Spørgsmål'-boksen



Alle deltagere modtager præsentation og webinar-optagelse dagen efter webinaret

Agenda

1. Situationen på arbejdsmarkedet generelt
2. De forskellige processer og faser i et rekrutteringsforløb
3. Er det en god ide med test - og hvilke muligheder findes der?
4. Hvad koster en nyansættelse og en fejlansættelse?
5. De bedste råd til at undgå en fejlansættelse



Kort om Azets

- ▶ 190+ kontorer i Danmark, Norge, Sverige, Finland, England, Irland, Estland, Litauen og Rumænien
- ▶ 8.200+ medarbejdere
- ▶ 100.000 kunder
- ▶ Omsætning: 505 mio. GBP
- ▶ I Danmark er 350 medarbejdere fordelt på kontorer i Herlev, Odense og Århus





Hvad laver Azets?



Teknologi

Azets Cozone - Online portal | HR-system
Epos HR | Lønssystem - Perspektiv | Lønssystem -
Epos Løn | Rekruttering - Epos Rekruttering | APV
- Workcyclus | Rejseafregning zExpense | Addo -
Digital signatur



Outsourcing

Løn, inkl. refusion | Regnskab | HR |
Debitorstyring



Rådgivning

Løn | Regnskab | Juridisk HR | Opstart af
virksomhed i Danmark



Interim

Løn services | HR services | Regnskabsservices
CFO services | Rekruttering | ESG | IT



Ejendomsadministration

Erhvervslejemål | Private beboelseslejemål |
Boligforeninger

Situationen på arbejdsmarkedet generelt

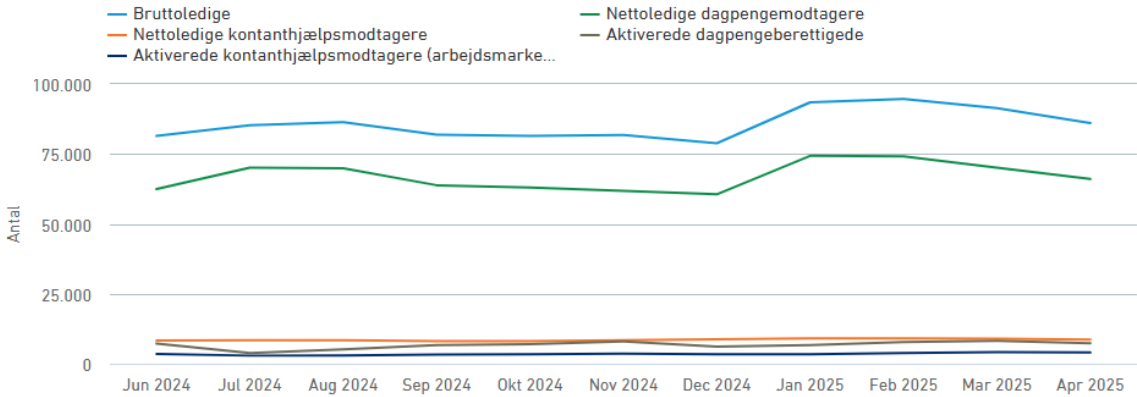
- ▶ Generel mangel på medarbejdere - stort set indenfor alle brancher og sektorer
- ▶ Konsekvens er, at virksomheder må sige nej til kunder - får ikke den vækst, som de ellers kunne realisere
- ▶ Meget lav arbejdsløshed i DK - p.t 2,9%
- ▶ Demografien gør, at vi fremover vil opleve flere udfordringer
- ▶ 2010 - personer over 65 år - 4% af befolkningen
- ▶ 2035 - forventes det, at personer over 65 år - 10% af befolkningen
- ▶ Mere end 40% oplever, de har svært ved at finde relevante kandidater
- ▶ Vi hører, at virksomheder kan være 6-8 mdr. - og nogle 1 år om at få besat en stilling
- ▶ Selv når man har fået ansat, springer kandidater i opløbet og vælger en anden stilling/virksomhed
- ▶ Opskalering af HR-funktionen og øget samarbejde med rekrutterings- og search virksomheder



Arbejdsmarkedet og ledighed

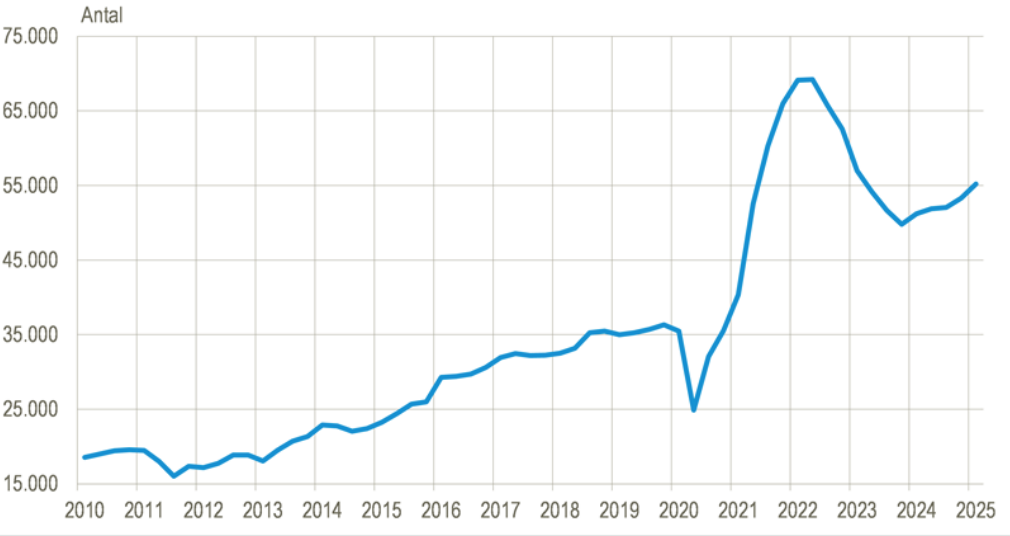
Fuldtidsledige (foreløbig opgørelse)

Køn: I alt | Område: Hele landet | Ydelsestype:



Kilde: Danmarks Statistik

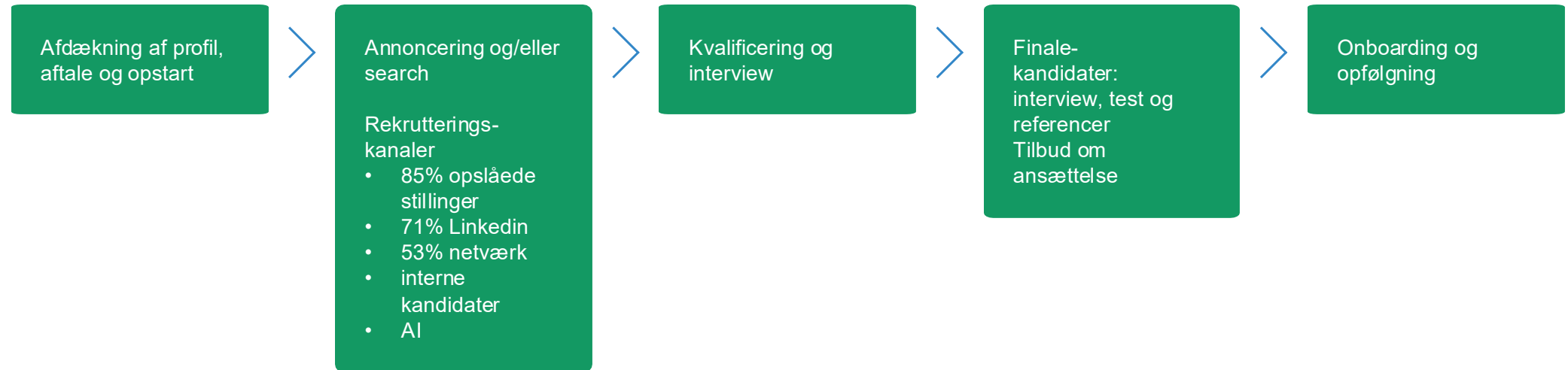
Antal ledige stillinger i den private sektor, sæsonkorigeret



Kilde: www.statistikbanken.dk/lmk03



Rekrutteringsprocessen



De forskellige elementer i rekrutterings- og/eller search proces

70% af samlet arbejdsstyrke er passive på jobmarkedet

Selection	Search
Afdække stillings- og personprofil	Foranalyse / afdække stillingsprofilen
Annoncering	Personprofil
Interivew af kandidater	Eventuel annoncering
Dokumentation	Søgning i database og search via netværk og portaler
Fagtest	Interview af kandiater
Præsentation af kandidater	Dokumentation
Interview i virksomhed	Fagtest/cases
1. samtale i virksomheden	Præsentation af kandidater
Personprofil analyse	1. samtale i virksomheden
Referencer	Personprofil analyse
Evt. 2. samtale i virksomhed	Referencer
Ansættelseskontrakt	2 og evt. 3. samtale i virksomhed
	Ansættelseskontrakt



Test - værktøj og “en brik i puslespillet”

Test er værktøj, der benyttes når det er relevant, og det giver værdi til rekrutteringsprocessen.

En test bør aldrig stå alene.

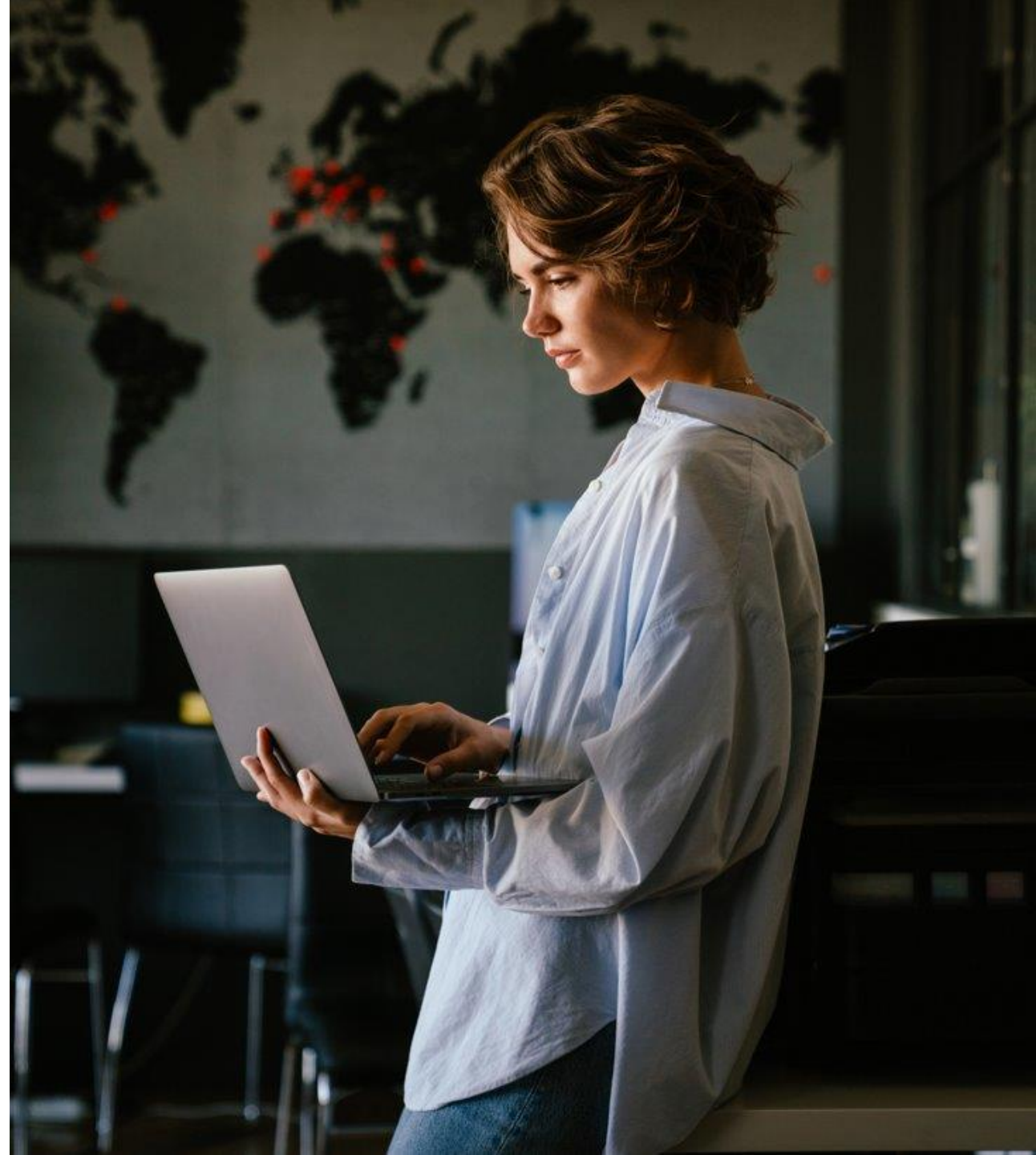
Etiske retningslinjer for brug af test og tilbagemelding til kandidaten.

- ▶ Fagtest - kognitive test
- ▶ Potentialet for at gennemskue kompleksitet og træffe logiske beslutninger, evnen til at tilegne sig ny viden mm.
- ▶ Personprofil analyser - adfærd og motivation.



Referencer

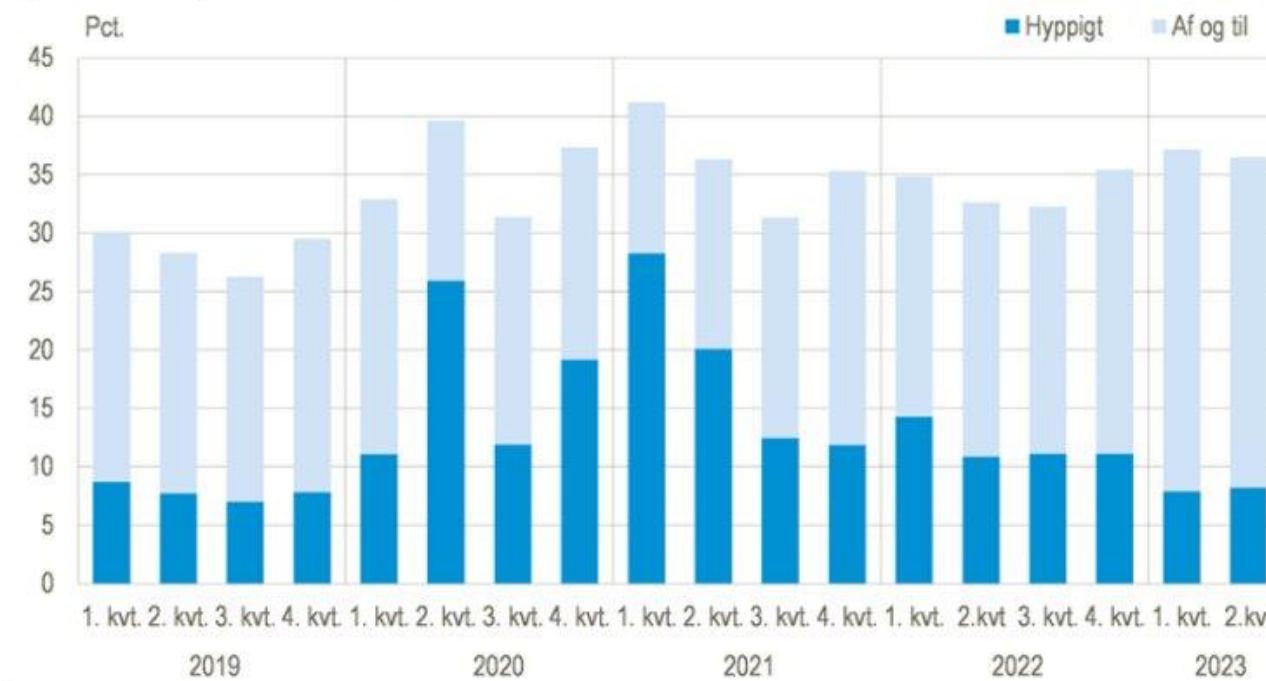
- ▶ Typisk 2-3 referencer fra tidligere chefer
- ▶ Afdækning af faglige og personlige kompetencer
- ▶ Social adfærd - SOME
- ▶ Afdækning af erfaring og match i forhold til den konkrete stilling, der rekrutteres til
- ▶ Kræver erfaring at stille de rigtige spørgsmål og få den information, som der er brug for
- ▶ Fortrolighed i forhold til 3. part
- ▶ Tæt på 90% af offentlige og private virksomheder benytter sig af referencetagning
- ▶ Vigtigt værktøj i rekrutteringsprocessen



Kandidatens prioriteter og overvejelser

- Fleksibilitet
- Fuldtid/deltid
- Gage/"pakken"
- Stillingsindhold og udviklingsmuligheder
- Hjemmearbejdsplads/kontor
- Fysiske rammer på kontoret/arbejdspladsen
- Virksomhedskultur/værdisæt/omdømme
- Trivsel - gode ambassadører
- Opgør med "traditionelle mønstre"
- Mangfoldighed - socialt ansvar
- Kandidater fravælger potentielle arbejdsgivere

Andel af beskæftigede i alderen 15-64 år med hjemmearbejde, fordelt efter hjemmearbejdets frekvens



Anm.: 'Hyppigt' omfatter personer, der har arbejdet hjemme mere end halvdelen af dagene i 4-ugersperioden op til interviewtidspunktet. 'Af og til' omfatter personer, der har arbejdet hjemme mindst én gang men mindre end halvdelen af dagene i 4-ugersperioden.

Pris på nyansættelse og fejlansættelse

Rekrutteringsomkostninger

- Inklusive annoncering, test, tid til samtaler, referencer, forhandling etc.

Adaptionsomkostninger

- Omkostning ifm. manglende produktivitet
- Tid og omkostninger til interne/eksterne kurser

Afbrydelsesomkostninger

- ▶ Eksisterende medarbejders manglende produktivitet pga. af hjælp og oplæring af ny kollega
- ▶ Statistik indikerer, at en eksisterende medarbejder i gennemsnit bruger 80-90 timer på den uformelle oplæring af en ny medarbejder
- ▶ Omkostninger kan variere fra tæt på 250.000-1,2 mio kr. x 2 ved fejlansættelse
- ▶ Dertil kommer den ikke økonomiske pris ift organisationen



Råd til rekrutteringsprocessen i et presset marked

- ▶ Planlæg og start i god tid - vær realistisk om budget til løn og benyt evt. en interim ressource i en periode.
- ▶ Struktur og momentum i rekrutteringsprocessen
- ▶ - Løbende indkaldelse til interview - ikke samle til bunke. Topkandidat i markedet 14 dg. Hold kontakten.
- ▶ Et åbent sind i forhold til kompetencer og forventninger. Der skal med stor sandsynlighed investeres mere i en ny medarbejder nu end tidligere.
- ▶ Fravalg eller tilvalg fra kandidaten side / motivation for at skifte.
- ▶ Kandidater får mange tilbud - fastholdelse og løbende opfølgning og afstemning efter god onboarding proces.
- ▶ Godt netværk og relationer.



Hvordan undgår man fejlansættelser - og når i mål?

- Grundighed i processen
- Benyt de muligheder, der er med f.eks. test, referencer etc.
- Match i forhold til opgave, team og leder
- Hiring manager - lad 1-2 nye kolleger hilse på kandidat inden ansættelse - sikrer engagement og commitment
- Statistikker viser, at det ofte er personlige egenskaber og dårligt match med værdisæt for virksomhed/kandidat, der er årsag til afbrudt ansættelse - sjældent faglige kvalifikationer
- 80/20 regel - kendt viden/kompetencer og udvikling
- Afstemme forventninger - både på kort og langt sigt
- Hellere positivt overraske - end det modsatte
- Balance mellem grundighed og evnen til at træffe et valg



A decorative pattern of various-sized grey triangles pointing in different directions, with a few triangles in blue and green, set against a dark blue background.

Tak for i dag - Kontakt mig gerne

Inge Bungum
Senior Manager

Direkte nummer: 4451 8160

Mobilnummer: 2161 9113

E-mail: inge.bungum@azets.com

