



Der kan nemt gå hen og blive tomt på kontoret, hvis en virksomhed ikke afsætter tid og ressourcer til at rekruttere de rette medarbejdere til det midtjyske. Det er ifølge direktør i rekrutteringsfirmaet Human Skills Peter Schrøder især i små og mellemstore virksomheder uden en HR-afdeling, at rekruttering ender med at blive underprioriteret. Foto: Arkiv/Benjamin Hammer

Rekruttering bliver ofte underprioriteret

Mange små og mellemstore virksomheder har ikke egen HR-afdeling, og det betyder ofte, at rekruttering bliver underprioriteret, hvilket i sidste ende fører til mangel på medarbejdere med de rette kompetencer.

SIMON KUDAL | karriere@jp.dk

Det kan være svært at tiltrække medarbejdere med de rette kompetencer til Midtjylland, især for små og mellemstore virksomheder, der ikke har egen HR-afdeling, hvor rekrutteringen er sat i system. Peter Schrøder, der er grundlægger og direktør af rekrutteringsfirmaet Human Skills med base i Silkeborg, oplever, at det ikke er de traditionelle stillingsopslag, der trækker arbejdskraft til regionen i øjeblikket.

»Det er i høj grad via "search" og headhunting, at det i øjeblikket lykkes at trække arbejdskraft til Midtjylland. Når det lykkes, skyldes det i høj grad, at mange af de virksomheder, vi arbejder med her i Silkeborg, har en høj grad af specialisering og grønne tal på bundlinjen, hvilket giver en vis sikkerhed i jobbet her efter finanskrisen,« siger Peter Schrøder, der rekrutterer fra specialist- til direktørniveau i midtjyske virksomheder inden for automationsbranchen, byggematerialer, vind/energi og produktionsvirksomheder i det hele taget.

Han oplever især, at kandidaterne vægter stabilitet, jobsikkerhed, uddannelse og personlige udviklingsmuligheder i forbindelse med jobsøgningen. Human Skills arbejder med en række værktøjer og analyseredskaber til at afdække, om kandidaten er et match for virksomheden.

»Det handler meget om menneskelige værdier. Kandidatens motivation og profil skal passe ind i det værdisæt og den kultur, der er i virksomheden. Det er ekstremt vigtigt, at man finder et match i forhold til strategier og visioner, for at et samarbejde med for eksempel en ledelse eller bestyrelse kan fungere på lang sigt,« siger han.

Afsæt ressourcer til rekruttering

Når Human Skills løser rekrutteringsopgaver for små og mellemstore virksomheder, er det typisk, når der er mangel på tid eller ressourcer til at tiltrække de rigtige kandidater. Hvis virksomheden vælger at kaste sig ud i rekrutteringsprocessen på egen hånd uden at afsætte de nødvendige ressourcer, kan det hurtigt give bagslag.

»Hvis man indrykker et stillingsopslag, får man måske ikke beskrevet de faglige og personlige kompetencer, man søger, godt nok. Når man så begynder at modtage ansøgninger, skal man også være god til at svare kandidaterne tilbage. Det er der ofte ikke afsat ressourcer til, og det betyder, at man kan komme til at fremstå uprofessionel på kandidaten. Man skal huske på, at de kandidater, der søger stillingen, kan blive referencepunkter for en god oplevelse af, hvordan de er blevet taget imod af virksomheden. Allerede i den fase skal kandidaterne føle sig godt behandlet og have en ærlig og kvalificeret tilbagemel-

3

FALDGRUBER VED REKRUTTERING

1. At være subjektiv i sin udvælgelse.

2. At man ikke får involveret de relevante beslutningstagere internt i processen.

3. At man ikke er tydelig omkring, hvad virksomheden kan tilbyde kandidaterne.

Kilde: Hartmanns

ding – også selv om de ikke er kommet i betragtning til jobbet,« siger Peter Schrøder.

Hjælp at hente

Annemarie Elverum er projektleder hos Væksthus Midtjylland på projektet "Kompetenceforsyningmidt", der er et nyt initiativ finansieret af Region Midtjylland og Den Europæiske Socialfond for at forsyne små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland med de rette kompetencer. Både ved at blive bedre til at rekruttere, men også ved at efteruddanne de medarbejdere, de allerede har. En stor del af arbejdet kommer til at ligge i at få jobcentre, uddannelsesinstitutioner og erhvervsservicesystemet til at samarbejde om målrettet at assistere små og mellemstore virksomheder, når de har behov for det.

»Virksomhedernes ressourcer til rekruttering er typisk små, hvis de ikke har egen HR-afdeling. Derfor er det vigtigt med opsøgende virksomhed, hvor vi kommer ud og gør opmærksom på, at vi er til for hjælpe – uanset om det er rekruttering af nye medarbejdere eller opkvalificering af nuværende medarbejdere, der er behov for,« siger Annemarie Elverum, der oplever, at nogle små og mellemstore virksomheder aldrig når til rekrutteringsfasen – simpelthen på grund af manglende overskud, travlhed eller mangel på ressourcer.