



**Nå dine mål- Find kandidater med de rette
kvalifikationer til netop dit job
v/ Rikke Frølund-Bastrup**

27. Februar 2019



Hvordan ser jobmarkedet ud?

- Knap 1/5 af landmændene mener, at manglen på arbejdskraft bremser produktionen på bedrifterne.
- Fald i søgningen til Grundudd.
- Fald i søgningen til PL udd.



Manglen er størst inden for produktion af svin, fjerkræ og mælk.



Overvejelser til dig der søger en ny medarbejder

- ▶ Hvordan ser drømmekandidaten ud for dig? – Identificer dit behov.
 - ▶ Opgaver, nu og i fremtiden, arbejdstider, fleksibilitet/fast turnus
 - ▶ Leder, lederstil og menneskesyn
 - ▶ Team, national/international, faglige og personlige egenskaber
 - ▶ Kultur, arbejdsmiljø, arrangementer og virksomhedsgoder
- ▶ Er det nemt af finde den rigtige til stillingen?
- ▶ Kan kandidaten være arbejdsløs (aktiv jobsøgende) eller er kandidaten i lignende stillingen i forvejen (passiv søgende)



Hvad koster en fejlrekruttering?

Det kan blive omkostningsrigt for en virksomhed at rekruttere den forkerte medarbejder. Ved fejlrekruttering tabes der penge på blandt andet følgende poster:

- ▶ Re-annoncering, screening, interviews, tests, vurdering
- ▶ Oplæringsressourcer
- ▶ Fald i produktivitet, værditilførsel og viden om jobbet
- ▶ Tabte ressourcer ved fordeling af opgaver i forbindelse med underbemanding
- ▶ Mange virksomheder har oplevet at ansætte en ny medarbejder, som ikke performer som ønsket. Hvis ikke fejlrekrutteringen ender i en opsigelse, kan virksomheden bruge uforholdsmæssigt mange ressourcer på at tilpasse kandidaten til jobbet. Ofte uden held.

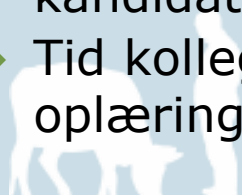


Prisen på udskiftningen

- ▶ Månedsløn: 16.500 kr. - udskiftningsomkostning: 84.300 kr.
- ▶ Månedsløn: 21.500 kr. - udskiftningsomkostning: 110.300 kr.
- ▶ Månedsløn: 30.000 kr. - udskiftningsomkostning: 164.500 kr.

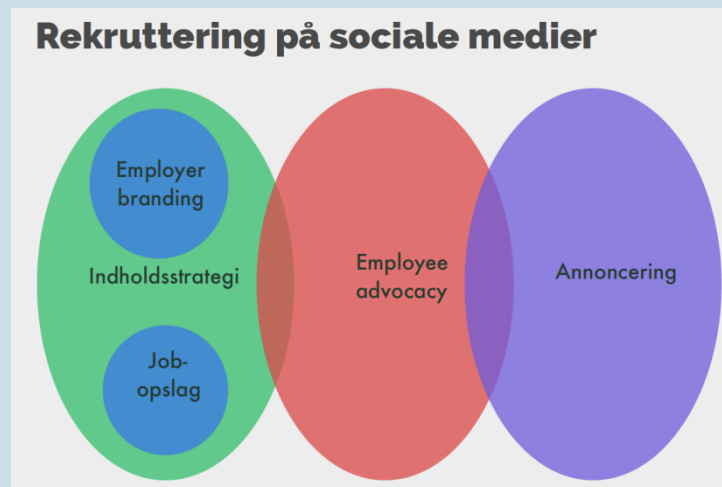
Andre beregninger viser en 3 dobbelt omkostning set ud fra samme lønramme – afhængig af hvor meget der indregnes i produktionstab.

- ▶ Følgende er indregnet:
 - ▶ Nedsat effektivitet og motivation før og under fratrædelse
 - ▶ Nedsat effektivitet hos den ny-ansatte.
 - ▶ Intro og træning.
 - ▶ Lønomkostninger og sociale ydelser for
 - ▶ Tid der bruges på at læse cv'er, afholde interviews og teste kandidater.
 - ▶ Tid kollegaer og chefer har brugt på forberedelse, træning og oplæring af den nye medarbejder



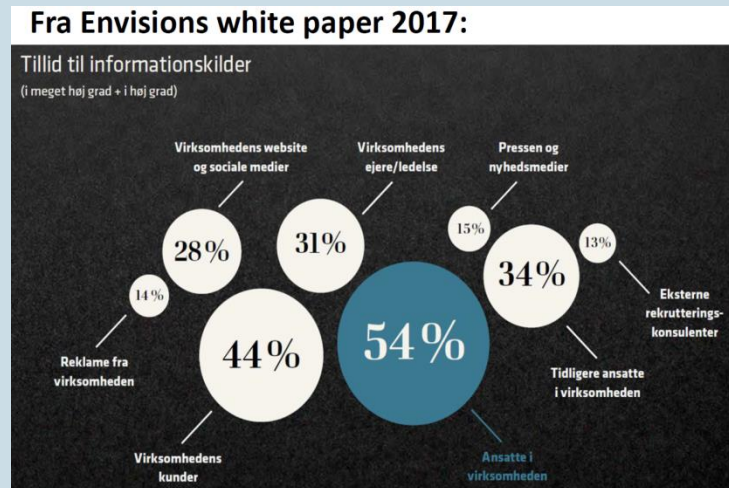
Employer Branding

- Hvad er Employer Branding helt præcist?
- Employer Branding er betegnelsen for virksomheders forsøg på at markedsføre sig selv som en attraktiv arbejdsplads.
- Et Employer Brand er den reelle opfattelse af en virksomheden som arbejdsgiver – blandt nuværende og potentielle medarbejdere.



Hvordan kan I helt lavpraktisk arbejde med Employer Branding i jeres virksomhed?




- Landmænd skal også selv reklamere for deres erhverv (Landbrugsavisen 25.10.2018)
- Hvad finder nutidens medarbejdere attraktivt ved en arbejdsgiver?



Hvad skal der til for at vække kandidaternes interesse for dig!

- ▶ Talent Attraction og tiltrækning til erhvervet



	Baby Boomers	Generation X	Generation Y	Generation Z
				
	1946-1964	1965-1980	1981-1997	1998-2016
	Job sikkerhed	Work-Life balance - søger karriere, økonomisk tryghed og flekstid	Frihed og fleksibilitet - søger indflydelse, personlig udvikling og det perfekte liv	Sikkerhed og stabilitet
På arbejdet	Karriereorienteret, engagerede, gode holdspillere	Udviklingsorienteret, gode holdspillere, Engagerede, Utålmodige	Utålmodige, projektorienteret, gruppeorienteret, networking- evner hurtigt at tilpasse sig nye omgivelser	Tænker globalt og tilpasser sig hurtigt, online og vant til at zappe
Værdier	68`erne - kreative og søger fællesskabet	Kernefamilien, børn inddrages, kan lide luksus	Drevet af lyst og passion. Lytter meget til venner. Generation med mange navne	Vokset op med reality - er oplyste og kritiske, har adgang til verden og netværk, vant til at blive hørt
Produkter	TV	PC / surfing på internettet	Tablet/smartphone og spilleconsoller	Google glass, 3-D print, multitasking, musik streaming, AR/VR
Kommunikationsmedie	Telefon	E-mail og SMS	SMS, Messenger og SOME (like og dele)	Emojis
Kommunikationsform	Face-to-face	Online og Face-to-face	Online og mobil	Facetime
	Match.com	LinkedIn	Tinder	Snapchat
	Få spørgsmål	Spørgsmål til alt	Spørgsmål til spørgsmål (reflekter)	Nok spørgsmål

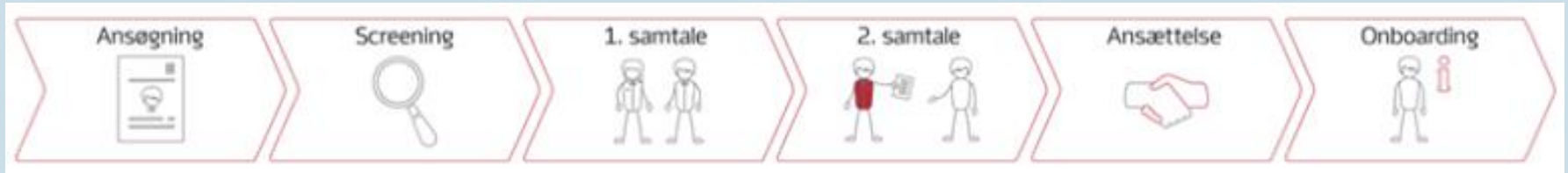


Det går jobsøgere mest efter hos en arbejdsgiver...

Hvilke elementer er vigtigst hos din kommende arbejdsgiver?	TOTAL	MÆND	KVINDER	UNDER 30	OVER 30	LVU	MVU - ØVRIGE
Gode værdier der efterleves	43%	40%	45%	42%	44%	41%	44%
Resultatorienteret organisation	6%	10%	3%	6%	7%	6%	7%
Et godt omdømme	6%	7%	6%	4%	9%	6%	7%
Udretter noget meningsfuldt for samfundet	29%	29%	29%	33%	23%	36%	21%
Jeg kan avancere	11%	14%	8%	13%	8%	13%	9%
Jeg kan dygtiggøre mig	51%	54%	49%	62%	36%	55%	46%
Jeg får en god chef	28%	25%	30%	22%	36%	22%	34%
Jeg får gode kollegaer	61%	55%	65%	62%	60%	59%	63%
Lønnen er god	10%	12%	8%	9%	11%	8%	11%
Der er sikkerhed i jobbet	17%	20%	15%	16%	18%	13%	21%
Fleksible arbejdstider	30%	26%	33%	23%	39%	31%	28%
Antal besvarelser	858	372	486	490	368	463	395



Rekruttering, vælg den model der passer til dit behov



Hvad får min bedrift ud af en rekrutteringsproces?

- ▶ Tid
- ▶ Kompetencer – nu og i fremtiden
 - ▶ Jobprofil, stillingsindhold, personligt og fagligt match, geografi (DK, Ukraine, Rumænien, Baltikum)
- ▶ Ressourcer
 - ▶ Afstemningsforventning, og brug tiden på de rigtige
- ▶ Annoncering
 - ▶ Et målrettet stillingsopslag ud fra jobprofil og jobindhold
 - ▶ Kanaler og SOME
- ▶ Onboarding
 - ▶ Return on investment 4/6 mdr. – 6/12 mdr.–
 - ▶ God onboarding reducerer omkostninger
- ▶ Professionel afslag



Hvad gør din virksomhed interessant!

Brobygning, åben stald døre og inviter børn, unge, lærer og forældre indenfor – profiler Jer!

- ✓ Ordrede forhold
- ✓ Familievenlige arbejdstider – Work/Life-balance/ fleksibilitet
- ✓ Højt til loftet, rene stalde og alsidige hverdage
- ✓ Professionel håndtering af medarbejdere og ansøgere – kunder
- ✓ Engagerer medarbejderne – Personalegode, arrangementer, indflydelse

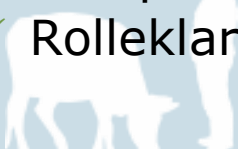
Hvad søger de unge

- ✓ **Belønning** (lønsedel, personalegoder, sociale kontakter, karriereudvikling, mentorordning og efteruddannelsesmuligheder –)
- ✓ **Work/Life-balance - Flexibilitet**- job, karrierevej, personlig og faglig udfordringer/dygtiggørelse og kombineret med privatlivet -det skal give mening
- ✓ **Stærkt og synligt lederskab og kommunikation**
- ✓ **Virksomhedens omdømme, dens kultur og værdier**



Positive faktorer, som bidrager til medarbejder trivsel og arbejdsglæde

- ✓ God ledelse
 - ✓ Medarbejderne føler sig set, hørt og forstået
 - ✓ Anerkendelse, belønning, indflydelse og gensidig tillid
 - ✓ Fokus på konflikthåndtering
 - ✓ Information og forudsigelighed
- ✓ God organisering = tid til kerneopgaven
- ✓ Arbejdsmiljø
 - ✓ Brug af AVP` en aktivt
 - ✓ Psykisk arbejdsmiljø, trivsel og social støtte
 - ✓ Gode fysiske rammer
 - ✓ Sundhedsfremme
- ✓ Faglige udfordringer og efter- og videreuddannelse
 - ✓ Udviklingsmuligheder
 - ✓ Kompetent til sine opgaver
 - ✓ Rolleklarhed



▶ Spørgsmål?

