

AP 1 GOD REKRUTTERING UNDERSTØTTER DIN STRATEGI

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Miljø- og Fødevarerministeriet
NaturErhvervstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



Se 'EU-kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne'

Det har stor økonomisk betydning for din virksomhed, om du rekrutterer de rette medarbejdere. Rekruttering er derfor en vigtig strategisk indsats, når opgaverne bliver flere eller ændrer sig, f.eks. som følge af nye mål i din strategi.

Det har stor økonomisk betydning for din virksomhed, om du rekrutterer de rette medarbejdere. Rekruttering er derfor en vigtig strategisk indsats, når opgaverne bliver flere eller ændrer sig, f.eks. som følge af nye mål i din strategi.

Flere bedrifter bliver stadigt større. Og der vil alt andet lige blive brug for flere medarbejdere med andre og mere varierede kompetencer end i dag. Da en god rekrutteringsproces netop kan måles på, om du får medarbejdere, som har de rette kompetencer til at indfri dine fremtidige strategiske mål, vil det derfor, også i fremtiden, kunne svare sig at bruge tid på at rekruttere de rigtige medarbejdere.

Dyrt at ansætte den forkerte

Hvis rekrutteringen ikke fungerer, kan det blandt andet medføre, at dit ansøgerfelt ikke er godt nok, og at du måske kommer til at ansætte den forkerte medarbejder. Og det er dyrt at ansætte den forkerte: Hele ansættelsesprocessen og oplæringen tager tid, og en eventuel opsigelse vil

medføre ekstra udgifter. Derudover kan en medarbejder med forkerte kvalifikationer betyde dårligere indtjening for din virksomhed.

Det kræver systematik

Hvis ikke du har en systematisk tilgang til rekrutteringsprocessen, vil du have vanskeligt ved at vurdere ansøgerne op imod hinanden. Det anbefales derfor, at du laver sammenlignelige forløb og samtaler, så du kan foretage en vurdering på et ensartet grundlag.

Nye ansatte giver andre muligheder

Når du ansætter nye medarbejdere, giver det dig mulighed for at opnå flere resultater, end du kunne opnå på egen hånd. Det følger naturligt af, at der er flere hænder om arbejdet, men det skyldes også, at du kan ansætte medarbejdere med kompetencer, som går ud over dine egne på forskellige områder.

Fungerer din rekruttering godt?

Som landmand bør du overveje, om rekrutteringen fungerer godt i din virksomhed. Stil dig selv følgende spørgsmål for at finde ud af, i hvor høj grad rekruttering bør være en del af dit strategiarbejde:

- Har du de rigtige medarbejdere? Hvilken adfærd forventer du?
- Har dine medarbejdere de rigtige kompetencer til at indfri dine strategiske mål?
- Er dine medarbejdere tilfredse med jobbet?
- Ved du hvordan du motiverer dine forskellige medarbejdere?
- Hvor lang tid bliver de ansatte hos dig?

Er du usikker på eller utilfreds med dine svar på ovenstående spørgsmål, vil det formentlig give mening for dig at arbejde videre med en rekrutteringsplan.

Rekruttering som strategisk indsats

Når du arbejder med rekruttering på et strategisk niveau, får du rekrutteringen til at understøtte den øvrige strategi for din virksomhed. Du får lavet en målsætning, som beskriver, hvad du søger i en medarbejder.

Målsætningen kan blandt andet indeholde, hvilke opgaver der skal løses, og hvordan du forventer, at din nye medarbejder præsterer.

Den kan også beskrive den psykologiske kontrakt mellem jer, som netop handler om forventninger, adfærd og motivation i ansættelsesforholdet.

I målsætningen vil du også skulle vurdere markedet for ansøgerne. Du skal på forhånd forholde dig til, hvor mange ansøgere du vil få, hvor stor forskel der vil være på ansøgernes kompetencer, og hvor mange andre stillinger ansøgerne vil få tilbudt.

Samtidig bør du overveje, hvilken type medarbejder der er et godt match til din ledelsesstil. Hvis du selv er dominerende af natur og motiveres af klare, konkrete mål, bør du f.eks. overveje, om ikke du bør ansætte medarbejdere, som trives bedst med at få klare instrukser frem for at arbejde selvstændigt. Du kan for eksempel få lavet DISC-analyser af udvalgte ansøgere i forbindelse med rekrutteringsprocessen.

Da der er en del flere omkostninger forbundet med udførelsen af et job end lønnen alene, skal du også vurdere omfanget af de samlede udgifter, du skal afholde i forbindelse med jobbet. Det giver dig det fulde økonomiske overblik.

Når alle dine målsætninger ligger fast, vil du kunne udarbejde en plan for din rekrutteringsproces og herefter gennemføre rekrutteringen.

Inden du tilbyder en ansøger jobbet, er det en god idé at tjekke dine oprindelige målsætninger, så du er sikker på, at du ansætter den person, du oprindeligt søgte.

Brug rådgivning

Der er rigtig mange facetter i en rekrutteringsproces, og du kan med fordel inddrage en person med erfaring. Det kan være en HR-rådgiver i DLBR eller din egen ledende medarbejder, som har erfaring med rekruttering. Hvis du har fornemmelsen af, at rekrutteringsprocessen i din virksomhed kunne trænge til et brush up, så tag fat i en HR- eller strategirådgiver for at komme videre.

Læs mere om strategi i hæftet "[Det betaler sig at arbejde med strategi](#)" med tilhørende strategikort.

Få et overblik over, hvordan du [arbejder med rekruttering](#) i strategikortet.

Se en film om, hvordan du arbejder med rekruttering ([link](#)) NB filmen er ikke klar endnu – den skulle gerne være færdig senest d. 6/10