

Sådan finder - og tiltrækker - du medarbejdere

En praktisk guide for SMV'er

Det er svært at finde de rigtige medarbejdere. Rekruttering handler ikke kun om en velskrevet annonce. Du skal både gøre virksomheden, branchen og det konkrete job attraktivt.

Forskellige målgrupper tænder på forskellige ting: Faglærte, funktionærer, unge og alternative medarbejdere kigger ikke efter de samme ting – og de bruger heller ikke de samme medier.

Derfor får du her fire korte, praktiske guider til, hvordan du finder – og tiltrækker – de medarbejdere, du mangler. Tilgiv at vi fjerner nuancer for at få forskellene mellem målgrupperne til at stå tydeligere frem.

Faglærte medarbejdere

1. Hvordan er målgruppen?

- Foretrækker oftest at ringe, alternativt sende en SMS eller kigge forbi. Frem for at skrive en ansøgning
- Vil gerne tale med mester selv, eller nærmeste leder
- Lønnens størrelse betyder noget
- Finder ofte jobs via netværk og lokale relationer - mere end fx via Jobindex
- Har faglig stolthed - vil gerne bruge sine kompetencer

2. Hvad betyder mest for dem?

- Konkret løn og vilkår
- En ordentlig arbejdsdag
- Gode kolleger
- Klare rammer og god ledelse
- Godt grej

3. Hvor finder du dem?

- Lokalt: Byfester, traktortræf, dyrskuer, sponsor, stil din kran ved skoler
- Dit logo synligt lokalt: Sponsorskilte i sporthal, på fodboldtrøjer, skruetrækker, målebånd
- Synlighed: Jobannoncer på bygningen, på halmballer og trailer langs vejen, på kaffekrus med QR-koder på traktortræf, opslagstavle ved kassen i Brugsen, pølsevogn, open by nig
-
-
-

- Netværk: Medarbejdere, familie, samarbejdspartnere, Jobcenteret (fx udlændinge), Vikarbureauer - afprøve samarbejder
- Sociale medier: Facebook, kort video med mester selv, eller en svend, spred især via medarbejdernes netværk

4. Hvad skal du sige og vise?

- Lønnen kan fremhæves - hvis den er god
- Vær konkret og kort: "Kan du svejse rustfri? Vi giver dig XXX kr. i timen. Ring til Mads på nummer xx xx xx xx"
- Hvordan ser din arbejdsdag ud?
- Hvem er kollegerne?
- Hvilke opgaver og projekter arbejder I med?
- Hvorfor bliver medarbejderne hos dig?

5. Gør det meget nemt at tage kontakt

- Ring direkte til mester NN på telefon XXX
- SMS er OK
- Kig lige forbi til kaffe, så kan du se stedet
- Svar hurtigt

6. Hvad er din største udfordring?

- De faglærte er få - og ofte i jobs
- Mange virksomheder konkurrerer om de samme personer - "stjæler" fra hinanden
- Lønniveauet kan presses op



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Funktionærerne

For ”funktionærerne” - (og alle) - er det vigtigt at du skriver supergode jobannoncer, hvor du taler direkte til medarbejdernes behov og fordele - både fagligt og følelsesmæssigt. Du skal beskrive både jobbet og arbejdspladsen. Du skal forklare, hvem der passer til jobbet og virksomheden. Du skal fortælle om de praktiske rammer, og så skal du gøre det meget nemt at kontakte dig. Det er vigtigt at bygge gode karrieresider på din hjemmeside, som altid kan brande dig og tiltrække ansøgere.

1. Hvordan er målgruppen?

- Vælger ikke kun job - men også arbejdsplads
- Søger mening, udvikling og faglige udfordringer - nogle gange et livsindhold
- Undersøger virksomheden grundigt - hjemmesiden, AI, Google og sociale medier
- Dit brand - betyder noget
- En ansøger har fire grundlæggende spørgsmål:
 - Hvem er du?
 - Hvorfor vælge dig?
 - Hvordan er det at arbejde her?
 - Hvordan søger jeg?

2. Hvad betyder mest for ansøgeren?

- Faglige udfordringer - og udviklingsmuligheder
- Kultur og arbejdsmiljø
- Ledelse og kolleger
- Virksomhedens værdier og retning

3. Hvor finder du dem?

- Jobannoncer - Jobindex er fortsat en vigtig kanal - bed evt. kun om et CV?
- Sociale medier - især LinkedIn og Facebook
- Hjemmesiden – både til at uddybe jobannoncen og som karriereside til løbende at tiltrække medarbejdere

4. Det stærkeste medie er dine egne medarbejdere

- Bed dem dele opslag
- Lav korte videoer med dem
- Lad dem fortælle, hvorfor de bliver hos dig

5. Hvad skal du sige og vise?

- Jobannoncer - skal både beskrive jobbet og sælge arbejdspladsen (jf. også de fire grundlæggende spørgsmål):
 - Hvad går jobbet konkret ud på?
 - Hvilke mål og opgaver er der?
 - Hvad gør jer til en attraktiv arbejdsplads?
 - Hvordan er kulturen og samarbejdet?

6. Hvad er din største udfordring?

- Det tager tid og ressourcer at finde den rigtige
- Forkerte ansættelser er dyre og smertefulde - for alle og i enhver henseende.
- Det du lover skal passe med virkeligheden

7. Introducer dem og fasthold dem

- En god opstart er afgørende
- Den nye medarbejder skal hurtigt føle sig både fagligt og socialt hjemme

De vigtigste 5 punkter

- Beslut, *hvem* du vil have fat i
- Tal med dem og find ud af, hvad der betyder noget for dem
- Vis hvordan det er at arbejde hos dig
- Skriv tydeligt: Ring direkte
- Brug hele dit netværk, medarbejdere, familie, venner, partnere osv.

De unge: Sådan rekrutterer du langsigtet

Mange unge kender ikke de muligheder, der findes i lokale virksomheder – eller hvilke karriereveje de forskellige brancher giver.

Derfor skal du starte rekrutteringen flere år før du får brug for den næste lærling. Så sikrer du fødekæden.

Du og den unge lærer hinanden at kende i god tid, og det bliver ofte basis for et senere samarbejde.

1. Rekrutter tidligt?

Tag godt imod de unge og deltag i:

- Juniormesterlære - 8.9. klasse
- Praktikforløb
- Virksomhedsbesøg
- Fritidsjobs, sommerjobs, sabbatår
- Deltag i messer og events (fx miniSkills, Sabbatårsmesse)

2. Hvad er fordelene?

Du møder dem tidligt og påvirker deres billede af dit fag:

- De unge lærer din virksomhed og branche at kende
- Du præger deres valg af fag og karriere, mange ved ikke hvad de vil og kan
- Du opbygger relationer tidligt - de husker din virksomhed
- Det er langt lettere at rekruttere lærlinge senere, når du kender dem og ved, hvad de kan

3. Hvad skal du vise?

- Det er en fordel at være synlig og kendt
- Du skal opfordre meget SYNLIGT på din hjemmeside. Vil du i praktik? Vil du i lære? Vil du være juniormesterlærling?
- Du skal have en frisk og moderne hjemmeside med gode tekster
- Hvad laver I i hverdagen?
- Hvilke muligheder giver dit fag?
- Hvordan er det at være lærling eller ansat hos jer? Hvordan har I det godt?
- Lav video med din yngste medarbejder på 22 år (rollemodel - en som os). En, som man kan spejle sig i
- Vis meget tydeligt hvem de skal kontakte

4. Hvad kan UdviklingVejen hjælpe dig med?

Vi kan hjælpe dig med at planlægge langsigtet, dvs. lave en ”ungestrategi”. Hvad har du brug for, hvor mange, hvornår?

Vi står for kontakten mellem din virksomhed og skolen:

- Juniormesterlærlinge
- Erhvervsforløb - besøg fra skoler - UdviklingVejen formidler kontakten via hjemmeside
- Fritidsjobs
- Sabbatårsjobs
- Kontakt til skoler og elever

Ring til os og hør mere om, hvordan vi hjælper dig:

- Annette Heard, chefkonsulent, 66 44 25 38, ah@udviklingvejen.dk
- Jesper Lassen Thoning, Erhvervsplaymaker, 93 39 85 35, jlt@udviklingvejen.dk
- Cicilie Starup Feldskov, erhvervsguide, 66 46 68 39, cf@udviklingvejen.dk

Bonus: Den billigste rekruttering

Den medarbejder, du ikke mister.

Spørg dig selv:

- Hvorfor bliver folk hos os?
- Hvorfor stopper de?
- Hvad siger de om os?
- Hvad er din samlede ”fastholdelsespakke” (loyalitätsbonus, overskudsdeling, akkord, mad, arrangementer, arbejdsmiljø osv.)

Alternativ rekruttering for SMV'er: Sådan gør du

Hvis du ikke lige kan finde den klassiske fuldtidsmedarbejder, kan det betale sig at tænke bredere. Mange virksomheder har stor værdi af ufaglærte, seniorer, fleksjobbere, deltidsansatte, studerende, praktikanter eller udenlandske medarbejdere. Eller en faglighed, der delvist dækker faget. De kan løse dele af opgaven - og frigøre tid hos fuldtidsmedarbejdere. En opgave behøver ikke altid løses af én fuldtidsmedarbejder – nogle gange giver en kombination af forskellige profiler god mening.

1. Hvem kan du overveje?

- Deltid
- Seniorer, pensionister (har knowhow, livserfaring og vil ofte gerne have lidt fleksible timer)
- Fleksjobbere
- Udlændinge
- Studentermedhjælpere
- Praktisk medarbejder ("Håndmand")

2. Hvad er fordelene?

- Kan frigøre tid for andre medarbejdere
- Økonomisk overskueligt
- Kan tilføje kompetencer og ressourcer
- Seniorer: En del pensionister vil gerne fortsat have nogle timer, løse nogle opgaver og få kolleger. Derved kan deres kompetencer fastholdes i virksomheden og komme til gavn
- Fleksjobbere er meget forskellige: Kan tilføje nyttige kompetencer til virksomheden
- Ufaglært "håndmand" kan tage de rutineprægede opgaver, så den faglærte svend kan bruge sin tid på det, han er uddannet til

3. Hvordan finder du dem?

- Brug dit netværk: Spørg dit hold, familie og bekendte
- Udlændinge: Specialistfirmaer, vikarbureauer
- SoMe. Og bed medarbejderne dele opslagene i deres egne private netværk

4. Brug de lokale eksperter

- Jobcenter Vejen: Generelt. Din gratis headhunter. Ring på 61 18 11 12

5. Udlænding, fordele

- Ofte dygtige håndværkere
- God arbejdsmoral

5. Udlændinge, ulemper

- Kræver investering i tid
- Sprog- og kulturbarrierer
- En anderledes uddannelse. Evt. ugyldige certifikater
- Kan vælge at rejse hjem, der skal hjælpes med bopæl og jobs til ægtefælle

Start i morgen (30 minutter)

- Tag et billede fra hverdagen og læg det på Facebook
- Spørg medarbejderne om de kender nogen
- Skriv telefonnummer TYDELIGT overalt
- Vis lønspænd - om muligt
- Lav én forbedring på hjemmesiden
- Overvej Vækstpilotmidler og andre former for løntilskud
- Hvilke beslægtede fagligheder kan dække dele af jobbet basis?

De fleste SMV'er er langt mere spændende arbejdspladser, end de selv tror. Udfordringen er sjældent, at din virksomhed mangler et eller andet – men at kommende medarbejdere ikke kender dig.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union

