

I dette nummer:

Er det nu verden deler sig?	1
Virksomhedernes sociale engagement	2
Sourcing af medarbejdere	3
Endelig punktum for vikardirektivet	4
Genplacering	5



ER DET NU VERDEN DELER SIG?

Finanskrisen og svigtende afsætning er blevet synonym med store fyringsrunder i mange virksomheder. Når afskedigelsens øjeblik indtræder, bliver der lagt mærke til om det fortsat gælder at "medarbejderne er vores vigtigste ressource" og de afskedigede medarbejdere bliver hjulpet videre med et genplaceringsprogram.

I de kommende måneder vil mange danske virksomheder sætte betydelige summer ind på imagekontoen. De vælger at demonstrere ægte omsorg for de(n) afskedigede medarbejder(e) ved at betale en konsulent for at hjælpe denne medarbejder videre til et nyt job via et genplacerings- eller outplacementprogram.

Selv om et genplaceringsprogram langt fra er gratis, viser erfaringen at afkastet på imagekontoen kan få enhver investeringsrådgiver til at slikke sig om munden. For et dårligt image kan få direkte indflydelse på omsætningen og det kan blive vanskeligt at tiltrække kvalificerede kandidater i fremtiden.

Uanset hvor længe en medarbejder har været i virksomheden, vil vedkommende ALTID huske HVORDAN han eller hun blev afskediget, og sjældnere hvorfor. Den måde afskedigelsen finder sted på, vil den nu forhenværende medarbejder fortælle om i sit netværk. Især hvis opsigelsen bliver opfattet som unfair, og det bliver den ofte.

Medarbejderens netværk kan omfatte alt fra fitnesscenteret, vinklubben, mødreklubben, til det tilfældige møde i supermarkedet eller på sociale netværk som Facebook, LinkedIn eller andre fora på Internettet hvor mange mennesker dagligt locker sig på.

Det er også vigtigt at være opmærksom på at de medarbejdere der bliver afskediget ofte bliver ansat i den samme branche igen. Man kan derfor risikere at møde sin tidligere medarbejder igen i en rolle som konkurrent, leverandør eller som kunde!

Der er derfor man som leder skal tænke sig rigtig godt om, når der skal afskediges medarbejdere. Forberedelsen kræver at det praktiske forløb omkring opsigelsen er gennemtænkt.



Fortsættes næste side

Gode råd når du selv skal afskedige medarbejdere:

- Opsig aldrig en medarbejder på en fredag eller dagen før medarbejderen skal på ferie.
- Sørg for at handle en afskedigelse af med tillidsrepræsentanten.
- Ved større afskedigelser skal principperne for afskedigelse tages i ed (Sidst-Ind-Først-Ud princippet, naturlig afgang).
- Hvilke fratrædelsesvilkår skal gælde? Frivillige aftrædelsesaftaler?
- Hvornår skal den afskedigede medarbejder fratræde? Øjeblikkeligt? Stå til rådighed i opsigelsesperioden?
- Skal den afskedigede have mulighed for at afholde en afskedsreception?
- Skal den afskedigede have tilknytning til en genplaceringskonsulent?
- Hvordan skal de "overlevende" informeres? Kan de forvente fortsat beskæftigelse?
- Skal de tilbageværende tilbydes efteruddannelse for at kunne holde på jobbet?

Medarbejderen har krav på:

Din medarbejder har krav på en tjenesteattest. Attesten skal indeholde ansættelsesperiode, arbejdsopgaver og løn.

Det er hverken skriftligt eller mundtligt tilladt, at omtale den afskedigede medarbejder nedsættende i forhold til dennes personlige kompetencer.

Kritik af en afskediget medarbejder skal hvile på et objektive grundlag.

Hvis du er interesseret i at modtage yderligere information om genplacering/outplacement, så ring til os på tlf.: **48 24 11 88** eller send en mail: info@ht-rekruttering.dk

Hvad får virksomheden og den afskedigede ud af et genplaceringsforløb?

Som virksomhed undgår man dårlig PR fordi der omgående sørges for backup og hjælp til den afskedigede. Virksomheden viser omsorg over for den afskedigede og signalerer: "Vi vil gerne hjælpe dig videre, for du har været en værdifuld arbejdskraft hos os".

Genplaceringsforløbet vil overfor de nærmeste medarbejdere til den afskedigede, signalere omsorg og støtte. Dermed bliver rygtedannelse og dårlig stemning blandt medarbejderne undgået.

I genplaceringsprocessen får den opsagte medarbejder sat ord på, og bearbejdet de følelser som afskedigelsen har medført.

Den opsagte medarbejder får i samarbejde med genplaceringskonsulenten synliggjort sine kompetencer, og kan forøge sin markedsværdi.

I genplaceringsforløbet indgår bl.a. træning til jobsamtaler, udarbejdelse af CV og kompetenceprofil. Der bliver lagt en strategi for hvordan jobsøgningen skal gribes an og der ydes sparring i forhold til jobsøgning og synliggørelse i netværk og i brancher.

Et genplaceringsforløb kan også indeholde kompetenceudvikling i forhold til den opsagte medarbejder, så hans eller hendes muligheder for at få et nyt job bliver forøget.

Det har vi ikke råd til

Genplacering/outplacement er ikke kun en udgift for virksomheden. Der kan også være en stor lønbesparelse forbundet med genplacering, idet man som f.eks. funktionær har et opsigelsesvarsel der ofte er på flere måneder og kun har krav på løn i den udstrækning man lider et tab, fordi man ikke modtager løn fra en ny arbejdsgiver.

Genplacering gennem høi & thomassen REKRUTTERING

Vil du vide mere om de genplaceringsforløb vi gennemfører, så kontakt os og aftal et uforpligtende møde, hvor vi sammen kan finde frem til hvilke muligheder der vil være optimale for dig, din virksomhed, og dine medarbejdere.

Det kniber med opbakning til virksomhedernes sociale engagement

Statens Forsknings Institut (SFI) har undersøgt virksomhedernes sociale engagement, og flere medarbejdere har fået et mere negativt syn på, at der ansættes personer på særlige vilkår. Andelen af lønmodtagere der mener, at det er blevet mere belastende og mindre aflastende af have kollegaer med nedsat arbejdsevne, er steget markant siden sidste undersøgelse.



Undersøgelsen viser bl.a. at personer ansat på særlige vilkår i stigende grad bliver oplevet som en belastning. Andelen af lønmodtager, der ser disse ansættelser som en byrde i hverdagen, er steget fra 24 pct. til 48 pct. siden sidste undersøgelse i 2006.

Når du er reference, så fortæl sandheden...

Når vi hos høi & thomassen rekrutterer indgår næsten altid referencetagning på kandidaterne.

Sommetider sker det, at vi kan "mærke" på kandidatens referent, at der er noget der ikke stemmer. Det kan f.eks. være at vi gerne vil have verificeret kandidatens udlægning af et hændelsesforløb i forbindelse med et tidligere jobskifte.

Din opgave er at fortælle hvorfor samarbejdet blev ophævet - så objektivt som muligt.

Hvad var årsagen? Kunne det være undgået? Hvordan? Vi forstår godt at man som reference ikke ønsker at ødelægge karrieremulighederne for en tidligere medarbejder. På den anden side vil du næppe opleves troværdigt ved at sende "problemet" videre.

Hvis du ikke vil opfattes illoyal af din eksmedarbejder, kan du jo altid sige, at du ikke har nogen kommentarer. Så er det op til rekrutteringskonsulenten selv at drage sin konklusion...

HR ydelser:

høi & thomassen - Rekruttering tilbyder nu vores kunder at ydføre følgende HR ydelser hvor man ikke ønsker at gøre brug af vores samlede rekrutteringsydelse:

- Udarbejde job- og personprofil.
- Udarbejde og offentliggørelse af stillingsannoncer på Internettet eller i andre medier.
- Screening af kandidater.
- Samtaler med kandidater.
- Personprofilanalyser, inkl. tilbagemelding til kandidat og kunde.
- Referencetagning.
- Individuel kompetenceudvikling.

Kolleger med skavanker

Medarbejderne vurderer ellers overordnet, at danske arbejdspladser er kendetegnet ved en betydelig grad af rummelighed. Men der er altså sket et markant dyk i holdningen til det sociale engagement, når det handler om at få en kollega, der ikke kan yde 100 procent på arbejdspladsen.

Undersøgelsen er foretaget på et tidspunkt, hvor højkonjunkturen var på sit højeste i Danmark, og det kan være en del af forklaringen på den ændrede holdning. Manglen på arbejdskraft har betydet, at flere virksomheder har ansat personer på særlige vilkår – personer, der har haft flere vanskeligheder eller skavanker i forhold til at have et arbejde, og som der derfor skal tages flere hensyn til. I en travl hverdag kan disse særlige hensyn betyde et yderligere pres på "raske" lønmodtagere.

Især bekymring ved psykisk sygdom

Undersøgelsen viser også, at der er større skepsis mod personer med psykiske lidelser end mod blinde. Personer med psykiske sygdomme er en voksende gruppe på arbejdsmarkedet, og resultatet viser derfor et stort behov for at få oplyst både medarbejdere og ledere om, hvad det vil sige at have en kollega med en psykisk lidelse.

Unge og mænd mest forbeholdne

Undersøgelsen af medarbejdernes forestillinger om personer med psykiske lidelser viser desuden, at mænd har en mere negativ holdning end kvinder. Det viser sig samtidig, at yngre er mere negative end ældre, når det gælder forestillingen om at få en kollega med en psykisk lidelse. Unge er generelt mere skeptiske over for socialt engagement. Men undersøgelsen kan ikke sige noget om, hvorvidt indstillingen hænger sammen med dét at være ung, eller om det er et generationsspørgsmål.

Sourcing af medarbejdere

Nyt koncept hos Høi & Thomassen – Rekruttering, der består i at leje en interim medarbejder med spidskompetence til din virksomhed for en kortere periode når der skal løses konkrete opgaver.

Begrebet Interim manager har været kendt i Danmark i ca. 8 år. Høi & Thomassen – Rekruttering har taget konceptet op og bredt det ud til andre kategorier af medarbejdere, og tilbyder nu sine kunder muligheden for at leje en interim medarbejder i en kortere periode til at løse specifikke opgaver eller projekter.

Ved sourcing af medarbejdere opnår kunden fleksibilitet. At kunne trække på en medarbejder med spidskompetencer inden for et specifikt område gør at man kan handle hurtigt og effektivt og så er man kun bundet til at have medarbejderen for den aftalte periode.



Sourcing af medarbejdere/interim ansættelse

Ved **Sourcing af medarbejdere** hjælper høi & thomassen – **REKRUTTERING** med at finde kandidater til midlertidige ansættelser, både når det drejer sig om chefer, ledere, specialister, generalister og administrative medarbejdere.

Interim ansættelse er løsningen når der opstår et akut behov for ekstra arbejdskraft, f.eks.:

- Ved orlov, opsigelser, sygdom, spidsbelastninger, hasteopgaver.
- Ved tilførelse af spidskompetencer f.eks. ved implementering af nye arbejdsgange, produktudvikling o. lign.
- Ved generationskifte, forretningsudvikling, udvikling af nye markedsområder, effektivisering, turnaround, sparring med den eksisterende ledelse og bestyrelse m.m.
- Når der ønskes mere tid til at træffe beslutning om den rette kandidat til jobbet i forbindelse med rekruttering til en fastansættelse.

Behovet for **sourcing af medarbejdere** eller **interim ansættelse** kan typisk vare fra 2 til 24 måneder.

Vil du at **source en medarbejder** indgår du en aftale med os om hvilken type af medarbejder vi skal finde, hvornår vedkommende skal tiltræde og holde op, hvilke opgaver der skal løses og hvad succeskriterierne er.

Interim ansættelse som try&hire

Det er også muligt at bruge Interim ansættelse som try & hire hvis det ikke på forhånd er muligt af fastlægge et afslutningstidspunkt for ansættelsen eller hvor det viser sig at opgaverne udvikler sig undervejs og virksomheden ønsker at fastansætte den source-de medarbejder og denne er indstillet på dette.

Gennem de aftaler der bliver indgået med os er der taget højde for, at denne situation kan opstå.

Det er også muligt at kombinere en **Interim ansættelse** med at vi forestår rekruttering af en fastansat medarbejder hvor det kan vare op til 1-3 mdr. før en permanent løsning er truffet.

Interim medarbejderen er kendetegnet ved at kunne bidrage med kompetencer og erfaringer fra løsning af lignende opgaver i andre virksomheder. Interim medarbejderen arbejder med definerede mål, uden det er en del af en karriereudvikling i virksomheden.

En interim medarbejder koster ikke meget mere end en tilsvarende fastansat medarbejder ville gøre når løn, bonus, pension, forsikringer, personalegoder og rekrutteringsomkostningerne bliver taget i betragtning.

Det er ikke en vikar du får

Ved sourcing af medarbejdere er der ikke tale om en traditionel vikarløsning. Gennem den udvælgelsesmetode Høi & Thomassen – Rekruttering benytter ved andre rekrutteringsopgaver bliver de kandidater der passer til en given opgave nøje udvalgt. På den måde bliver det sikret at kun de bedste kandidater bliver præsenteret for kunden, som typisk får to kandidater at vælge imellem.

Høi & Thomassen – Rekruttering præsenterer kun de kandidater som har de rigtige kompetencer såvel personlige, sociale og faglige der skal til for at løse opgaven tilfredsstillende hos kunden.

EU har endelig sat punktum for vikardirektivet

I Europa arbejder 8,5 millioner mennesker som vikar uden at have samme rettigheder som f.eks. fastansatte når de bliver sagt op eller bliver syge. Det har EU-parlamentet nu sat en stopper for med vedtagelse af et direktiv der giver vikarer samme rettigheder som fastansatte.

Vikarbranchen har i de sidste 10 år oplevet en eksplosiv vækst. I 1996 var der 10.000 vikarer i Danmark på handels- og kontorområdet. Dette antal var i 2006 vokset til mere end 50.000. Inden for sundhedssektoren har væksten i de seneste år også været enorm.

Efter 8 års behandling har Europa-parlamentet sidst i 2008 vedtaget et direktiv der fremover skal regulere vikarernes løn og arbejdsvilkår, så de bliver sidestillet med de fastansatte. Inden for den næste 3 år skal direktivet implementeres i de enkelte medlemslandes lovgivning og altså også i den danske.



Hotline – kandidater

Vi præsenterer et lille udvalg af de kandidater der har deres CV i emnebanken.

Vil du vide mere om kandidaterne eller andre af vores kandidater, så ring til vores kandidat hotline på telefon: **48 24 11 88**.

Salgschef IT, Datanom
Mand 42 år
Emnebank nr. 177

Datanom i salgsstrategi og Ledelse
Ansvarlig for salg til såvel danske som udenlandske kunder, salg til distributører, IT forhandlere, samt store virksomheder. Har afholdt kurser i såvel Danmark som udlandet.

Har omfattende kompetencer inden for forretningsrådgivning, optimering og implementering af online løsninger til top 300 kunder i at udarbejde salgsstrategier, budget og forekast. Ledelse, projektledelse og kvalitetssikring/forbedringer.

HR Business Partner, HR Manager
Kvinde 53 år
Emnebank nr. 172

Merkonom
Koncernansvarlig (inkl. budgetansvar) for HR - strategisk såvel som operationelt, herunder ansvarlig for leder- og talentudvikling, medarbejderundersøgelser, PU-samtaleprogram. Har derudover løst enkelte opgaver i relation til bestyrelsen samt deltaget i en række ad hoc projekter.

Marketingkoordinator
Mand 33 år
Emnebank nr. 176

Akademiøkonom
Udarbejdelse og udførelse af nordiske kampagner, kontakt til bureau/ trykkeri/ medier, rapportering af salgsstatistik, udarbejdelse af nyhedsbrev, support til sælgere, produktchefer samt kundeservice, koordinering af lokale messer/ brugermøder, opdatering af hjemmeside, ansvarlig for CRM-system samt forecasts og budgetter, administration af rabataftaler mm.

Det betyder bl. a., at vikarer får samme goder som de fastansatte som typisk er løn under sygdom, barselsordninger, ret til uddannelse og løn på helligdage. Vikar--er skal behandles på samme måde som de fastansatte, det gælder blandt andet løn, arbejdstid, overarbejde, pauser, nattearbejde, ferier.

Der er mulighed for at afvige fra reglerne gennem kollektive aftaler eller aftaler mellem parter på nationalt niveau. Hvor der ikke er kollektive aftaler, kan det ske gennem lovgivning.

Vikarer skal have mulighed for fastansættelse. Det betyder, at de skal informeres om muligheder for job i de virksomheder, de er vikarer i. Vikarer skal have samme goder som andre ansatte i form af madordninger, børnepasning, støtte til transport osv.

Medlemslandene skal forbedre vikarers muligheder for uddannelse og også børne- pasning i perioder, hvor de ikke er ude som vikarer. På den måde sikres det, at vikar-erne forbedrer mulighederne for at få ordentlige job.

Genplacering på programmet

Gennem mere end 13 år har partnerne i Høi & Thomassen arbejdet med genplacering sideløbende med rekrutteringsopgaverne.

De seneste 13 år har partnerne i Høi & Thomassen - Rekruttering tilbudt genplace- ring/outplacement som et diskret produkt.

”Når vi har gået stille med dørene, skyldes det at rekrutteringsopgaven sommetider er at skulle erstatte en allerede ansat medarbejder”, fortæller partner Carsten Høi.

Det er væsentligt at forstå, at vi som konsulenter understøtter den afskedigede med at bearbejde afskedigelsen. Vores opgave er ikke at forklare eller forsvare selve fyrin- gen på virksomhedens vegne, men det er rigtig vigtigt at den afskedigede kan vende sine oplevelser og frustrationer med nogen der lægger et professionelt øre til og som ikke er part i afskedigelsen.

Et andet element i genplaceringsprogrammet er at udfordre den afskedigede på sine holdninger og forventninger til et fremtidigt job. ”Det er ikke alle der har fundet ud af at f.eks. løn i et nyt job følger kvalifikationer og kompetencer og ikke ancienitet. Der er som regel noget at arbejde med dér”, fortæller Carsten Høi, ”ligesom der ligger et stort arbejde i at få kortlagt opnåede kompetencer, ønsker til fremtidigt jobindhold, tilrettelæggelse af jobsøgningsstrategi osv”.

”Mange medarbejdere har ikke skrevet ansøgninger, eller lavet et CV de seneste man- ge år. Det får de gjort hos os samtidig med at vi træner jobsamtaler, og arbejder med kortlægning af netværk - og hvordan netværket kan bringes i spil”, slutter Carsten Høi.

Som det fremgår andetsteds i dette nyhedsbrev, er der masser af ”imagekroner” i at behandle afskedigede medarbejdere ordentligt og omsorgsfuldt.

København: Stakkesund 1 • 2100 København Ø.

Hvidovre: Valseholmen 16, 1. th. • 2650 Hvidovre

Sjælland: Jens Hansensvej 7 • Nordrup • 4100 Ringsted

Tlf.: 4824 1188 • Fax: 4825 1189 • E-mail: info@ht-rekruttering.dk • www.ht-rekruttering.dk