

Små virksomheder rekrutterer for dårligt

Artiklen er skrevet af Lars Lønstrup og publiceret i DJØF bladet 2013

Team Consult har brugt uddrag fra artiklen.

40 procent af de nyansatte i små og mellemstore danske virksomheder fratræder inden for det første år, viser ny forskning. Virksomhederne bør professionalisere deres rekruttering, mener forskeren bag undersøgelsen, Bo H. Eriksen.

Danmarks mange små og mellemstore virksomheder har en hovedrolle i landets jagt på højere produktivitet og bedre konkurrenceevne. Men virksomhederne er ikke særligt gode til at rekruttere nye medarbejdere med betragtelige tab for dem selv, medarbejderne og det danske samfund til følge.

Det viser Bo H. Eriksens forskning i sammenhængen mellem medarbejderkompetencer og bundlinje i landets små og mellemstore virksomheder.

Bo H. Eriksen er erhvervsøkonom og lektor ved Institut for Marketing & Management ved Syddansk Universitet, og en af hans undersøgelser viser, at hele 40 pct. af de nyansatte i små og mellemstore danske virksomheder fratræder deres nye stilling i løbet af det første år.

Undersøgelsen hviler på tal fra Danmarks Statistik, og den omfatter 3.000 mindre danske fremstillingsvirksomheder, som er blevet fulgt over en periode på 13 år (1995-2007).

Bo H. Eriksen vurderer, at prisen for at ansætte en medarbejder, der må fratræde allerede inden for det første års ansættelse, ligger mellem 200.000 og 300.000 kr. i omsætningstab, som virksomheden, medarbejderen og skattevæsenet må dele i fællesskab. Ganges det tal op med den høje fratrædelsesprocent i små og mellemstore virksomheder er tabet til at få øje på.

”Det er vigtigt at erkende sine egne begrænsninger som leder. I små virksomheder vil toplederen ofte have sin force inden for salg eller produktion og være god til at samle de rigtige folk omkring sig inden for disse områder, mens områder som Human Ressource (HR) og markedsføring let bliver underprioriteret.”

Dyre konsulenter betaler sig:

Bo H. Eriksen mener, at mange mindre virksomheder kunne have fordel af at professionalisere HR-arbejdet. Enten ved at opbygge HR-kompetence internt i virksomheden eller ved at betale for ekstern konsulenthjælp, når de ansætter nye medarbejdere.

”I mange mindre virksomheder vil udgiften til en fuldtidsansat HR-medarbejder nok virke afskrækkende, så der vil et godt alternativ være at få fat i en konsulent, der er specialist i at foretage rekrutteringer.”

Her kommer så en ny forhindring, som er konsulentens timeløn på 1.000 kr. eller derover.

”Det virker sikkert frygteligt dyrt for mange ejere og ledere i små virksomheder, og samtidig er udgifterne til en konsulent jo noget, du kan se direkte i dit bogholderi, mens omkostningen til en fejlansættelse er langt sværere at gøre op. Men jeg mener ikke, der kan være tvivl om, at engangs-udgiften til en effektiv og vellykket rekruttering i sidste ende betaler sig *for* virksomheden,” siger Bo H. Eriksen.