

Så mye koster en feilansettelse

Feilrekruttering koster milliarder hvert år. - Ikke ansett folk i blinde, lyder ekspertenes råd.

Line Kaspersen, DN.no, publisert: 22.12.2009 - 18:11 Oppdatert: 22.12.2009 - 18:30

- Mange ledere tar altfor lett på rekruttering. Feilansettelser skjer ofte ved at man forhører seg i markedet, får tips om flinke folk - og så ansetter dem. Men en person som har vært flink hos konkurrenten er ikke nødvendigvis flink hos deg, advarer hodejeger Brit Teien i Alliansepartner. En Proffice-undersøkelse fra november 2006 viste at feilansettelser koster norske bedrifter 2,4 milliarder kroner. I tillegg kommer de ikke-kvantifiserbare kostnadene en feilrekruttering fører med seg. Ni av ti norske bedrifter innrømmet at de hadde feilansatt medarbeidere.

Det finnes ikke nyere tall på feilansettelser i Norge, men administrerende direktør Per Bergerud i Proffice tror ikke tallene har endret seg vesentlig de siste årene.

Alle passer ikke overalt

- Jeg er rimelig sikker på at det reelle tallet er langt høyere, hvis man tager med alle ekstrautgiftene i forbindelse med feilansettelser, sier han til DN.no. Han er enig med Brit Teien i at en dyktig kandidat ikke nødvendigvis passer inn i alle arbeidsmiljøer.

- Både den personlige kjemien og jobbsøkerens faglige kvalifikasjoner og egenskaper skal være tilfredsstillende. Vår erfaring er at det viktigste er å lage en kravspesifikasjon: Hva må jobbkandidaten egentlig ha av formalkompetanse og arbeidserfaring, og hva slags mennesketype ønsker man inn i bedriften? For at ansettelsen skal bli 100 prosent vellykket, må man gjøre seg opp en mening om hvem man jakter på, sier Proffice-sjefen.

Rent økonomisk estimerer fire av ti bedrifter en feilansettelse til å koste mellom 250.000 og 500.000 kroner, mens to av ti mener det koster over en halv million. Og det er et svært beskjedent anslag.

I rapporten "Getting the edge in the new people economy" utført av The Future Foundation for SHL Group, beregnes nemlig feilansettelser å koste 12 milliarder pund i Storbritannia hvert år. I andre land er tapsprosenten henholdsvis 2,99 % av BNP i Hong Kong, 1,05% i USA og bare 0,59% i Sverige. Tallene er basert på hvor mye ledere tjener, og hvor mye av sin tid de bruker på håndtering av ansatte som ikke skjytter sine oppgaver tilfredsstillende.

Har for dårlig tid

For å unngå feilansettelser må man gjøre en grundig jobb i forkant, og det kan være lønnsomt å hente inn ekstern hjelp. De fleste tabbene begås når "gjør det selv"-metoden følges, bemerker hodejeger Brit Teien.

- En god medarbeider er en investering. Hvis man på død og liv skal ha en kjapp og rimelig ansettelsesprosess innebærer dette en langt større risiko for å ansette feil - og da kan det bli kostbart. Skal du ansette en leder eller en spesialist kan en feilrekruttering rett og slett bli katastrofalt for bedriften, slår Teien fast.

- Spørsmålet er enkelt: Hva forventer vi av formalkompetanse, erfaring og personlige egenskaper? Deretter må man sikre seg at man finner og kvalitetssikrer den personen som er best egnet for bedriften og oppgaven. Vi som kaller oss profesjonelle har ikke lov til å foreta feilrekrutteringer, sier hun.

Frustrerte ansatte koster mest

Feilansettelser koster mye i kroner og øre, men de konkrete kostnadene er ikke den største utgiften, peker Brit Teien på.

- Det som koster mest er frustrasjonen til de andre ansatte. Hvis man ansetter "feil" leder eller "feil" nøkkelperson kan dette bli et enormt irritasjonsmoment - noe som igjen fører til at effektiviteten på arbeidsplassen går drastisk ned.

Her er sjekklisten for hva en feilansettelse koster:

- Rekruttering, lønn, andre ytelser, pensjon, diett og sosiale kostnader.
- Etterlønn og sluttvederlag.
- Tap av prestisje til den som opprinnelig foresto rekrutteringen.
- Forvirring hos kunder og eksterne partnere.
- Tapte inntekter eller forretningsmuligheter på grunn av at feil medarbeider ble rekruttert.
- Ødeleggelse av bedriftskultur både internt og eksternt.
- Manglende fokus i perioden den feilansatte er i fokus.

(Kilde: Proffice)