

Ekstern bemanning giver fleksibilitet

En del industrivirksomheder har i dag et svingende behov for arbejdskraft. I stedet for konstant at ansætte og fyre bruger mange HR-Industries, der har specialiseret sig i at rekruttere kompetente medarbejdere til kortere og længerevarende projekter.

Af Bodil Holm Dyer,
journalist og oversætter

"Mange af vores kunder har rigtig meget at lave lige nu. Men de kan måske kun se 3-4 måneder frem, derfor vil de ikke fastansætte nye medarbejdere. Så er det, de bruger os til at trække eksterne medarbejdere ind, indtil de kan se, om fremgangen er noget, der varer ved," forklarer indehaver af virksomheden HR-Industries, Henrik Friis-Andersen, der har stor succes med at rekruttere medarbejdere til industrivirksomheder både til produktion og administration.

Hjælp ved spidsbelastninger

"Virksomhederne bruger os ved spidsbelastninger. Det kan for eksempel være ved sygdom, barsel, eller hvis kunden får en stor kontrakt. Vi gør det nemt og fleksibelt for virksomheden: De får lige præcis den arbejdskraft, de skal bruge, i den tid der er brug for

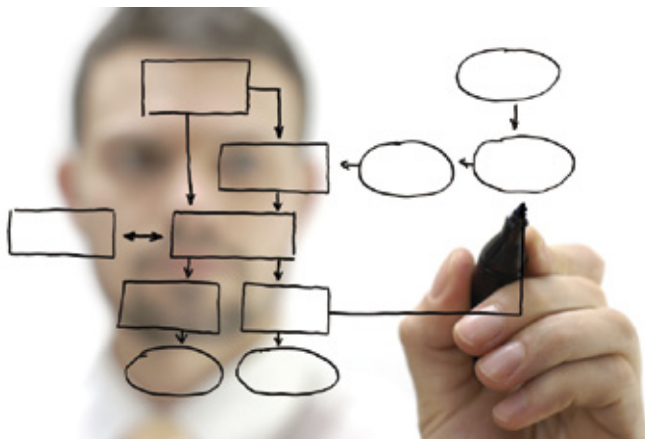
"For virksomheder med store udsving i produktionen giver det ro i organisationen, at de kan leje mandskab ind i stedet for at skulle ud i jævnlige fyringer, som kan skade virksomhedens image udadtil."

Henrik Friis-Andersen, indehaver, HR-Industries

den. For virksomheder med store udsving i produktionen giver det ro i organisationen, at de kan leje mandskab ind i stedet for at skulle ud i jævnlige fyringer, som kan skade virksomhedens image udadtil. Mange kunder bruger os også til at se nye medarbejdere an, og vi ser ofte, at vores medarbejdere senere bliver fastansat hos kunderne. Men en del bruger os også, når de skal have ansat en fast medarbejder. Så man kan sige, at vi fungerer som en ekstern HR-funktion," fortæller Henrik Friis-Andersen.

En typisk konsulent hos HR-Industries kan være smeden Jens, der er specialist i at svejse i rustfrit stål. Han begynder med at blive sendt ud til virksomhed A, der har fået nogle store ordrer, i en fire måneders periode. Derefter kommer Jens til virksomhed B, som er ramt af længerevarende sygdom, i to måneder, og så er der bud efter ham i virksomhed C, der overvejer at udvide medarbejderstaben, i tre måneder. I mellemtiden har virksomhed A fået endnu mere gang i produktionen og ringer til HR-Industries for at

>>



Koordinering er en vigtig ting, når kunderne skal have de helt rigtige medarbejdere

får vi godt indblik i kundens virksomhed, og vi er meget omhyggelige med at afdække præcis, hvilken type medarbejder kunden har brug for – både med hensyn til faglighed og de personlige kompetencer der skal til for eksempel at passe ind i et projektteam. Så tager vi hjem og ser på, hvem har vi, hvem bor i området, og hvem har de spidskompetencer, der skal til for at løse de her opgaver. Sammen med kunden udvælger vi så en eller

>> høre, om de kan få Jens igen. Og det kan de. Både virksomhed A, B og C er glade, for de fik en dygtig og stabil medarbejder, lige da de havde brug for ham. Jens er glad, for han er vant til at arbejde på denne måde; han kan lide forandringer, er god til at omstille sig og er hurtig til at sætte sig ind i arbejdsgangene et nyt sted – og når kunder og medarbejdere er glade, så er de også glade hos HR-Industries.

Taler samme sprog som kunderne

"Vi har fundet en niche inden for industri og produktion, og vi holder os til de områder, hvor vi kan snakke med fagligt. Det giver respekt ude hos kunderne – og vi kan sørge for, at kunderne får de helt rigtige løsninger. Når vores kunder ringer til os, er det altid den samme kontaktperson, de taler med. Kontaktpersonen tager så ud i virksomheden og får beskrevet den opgave, der skal løses. På den måde

flere, der vil være bedst egnede. Derefter arrangerer vi et møde og tager ud sammen med vores kandidat og ser på virksomheden og opgaven. Det er meget vigtigt, at alle parter har den rigtige mavefornemmelse omkring et projekt," siger Henrik Friis-Andersen.

"Et godt tillidsforhold til vores kunder har meget høj prioritet, og vi får primært nye kunder via anbefalinger fra eksisterende kunder."

Henrik Friis-Andersen, indehaver, HR-Industries

Fakta om HR-Industries

- Virksomheden blev grundlagt i 2005 af Henrik Friis-Andersen.
- Kunderne er industrivirksomheder i hele Midtjylland og Nordjylland.
- Har pt. omkring 100 medarbejdere, som er beskæftiget ude hos virksomhedens kunder.
- Derudover har virksomheden 1200 potentielle medarbejdere i sin database.
- Formidler ingeniører, teknikere, produktionsmedarbejdere og faglærte inden for metal og el, service og vedligeholdelse, lager, pakning og forsendelse.
- Hidtil har omkring 600 medarbejdere været igennem HR-Industries, mange af disse er nu fastansat hos virksomhedens kunder.
- Har hovedsæde i Randers og desuden kontorer i Aalborg og Århus.

Læs mere på www.hr-industries.dk



Når først kontakten er etableret, og medarbejderen er godt i gang, er det mere reglen end undtagelsen, at kontrakterne bliver forlænget

Om

ekstern bemanning

Virksomhederne betaler et fast beløb pr. dag for at leje en medarbejder af HR-Industries.

Medarbejderne får udbetalt løn og feriepenge af HR-Industries.

Nogle virksomheder hyrer en enkelt medarbejder – andre hyrer i perioder 30-40 medarbejdere.

Troværdighed giver tillid

Når først kontakten er etableret, og medarbejderen er godt i gang, er det mere reglen end undtagelsen, at kontrakterne bliver forlænget, og langt de fleste af HR-Industries kunder er gengangere.

”Et godt tillidsforhold til vores kunder har meget høj prioritet, og vi får primært nye kunder via anbefalinger fra eksisterende kunder. Derfor har HR-Industries heller ikke det store salgsskemat og de kunder, vi har, det er nogle, vi beholder. Det er vigtigt for os at levere kvalitetsløsninger til kunderne. Vi har en stor database med kvalificerede medarbejder-emner og kan normalt levere en meget hurtig løsning til kunden. Men det er vigtigt for os at være ærlige, og er der ikke den helt rigtige person lige med det samme, vil vi hellere bede kunden vente et par dage end at gå på kompromis med kvaliteten,” understreger Henrik Friis-Andersen.

skifter arbejdsplads, er det vigtigt, at de har et sted, hvor de har en fast tilknytning. Derfor bruger vi ressourcer på at nurse vores medarbejdere, vi arrangerer for eksempel fisketure og julefrokoster for dem, ligesom det er en tradition, at mange medarbejdere kigger forbi og hilser på os om fredagen. Det er også vigtigt for os at kende vores medarbejdere godt, for jo mere vi kender medarbejderne, jo bedre kan vi hjælpe kunderne,” slutter Henrik Friis-Andersen. ■



Ved at bruge ekstern bemanning får virksomhederne fleksibel arbejdskraft, når der er brug for den

Medarbejdere nurses

En anden del af opskriften på HR-Industries' succes er medarbejderpleje:

”For det første sørger vi for, at der er styr på aftaler og overenskomster, og vi har et godt samarbejde med de faglige organisationer. Desuden gør vi meget for at koordinere med de forskellige kunder, for at vi kan holde de gode medarbejdere kørende, sådan at vi kan holde på dem. Og så gør vi meget for at have et godt forhold til vores folk, for når de jævnligt

Fakta om rekruttering

For virksomheder, der ikke er store nok til at have deres egen HR-afdeling, kan HR-Industries gå ind og styre rekrutteringsprocessen: annoncere, holde jobinterviews og udvælge egnede kandidater.

For større virksomheder kan HR-Industries aflaste den eksisterende HR-afdeling.