

En ud af seks ansatte hos Airtame er startet i praktik



BLOGS Af [Steffen Hedebrandt](#)

Børsen, 15. jun. 2018 Kl. 10:41

Landet fattes kvalificeret arbejdskraft. Industrien skriger på flere hænder. Der peges fingre. Ansvar fraskrives. De klassiske tegn på, at vi er ved at nå toppen af en højkonjunktur, anes i horisonten.

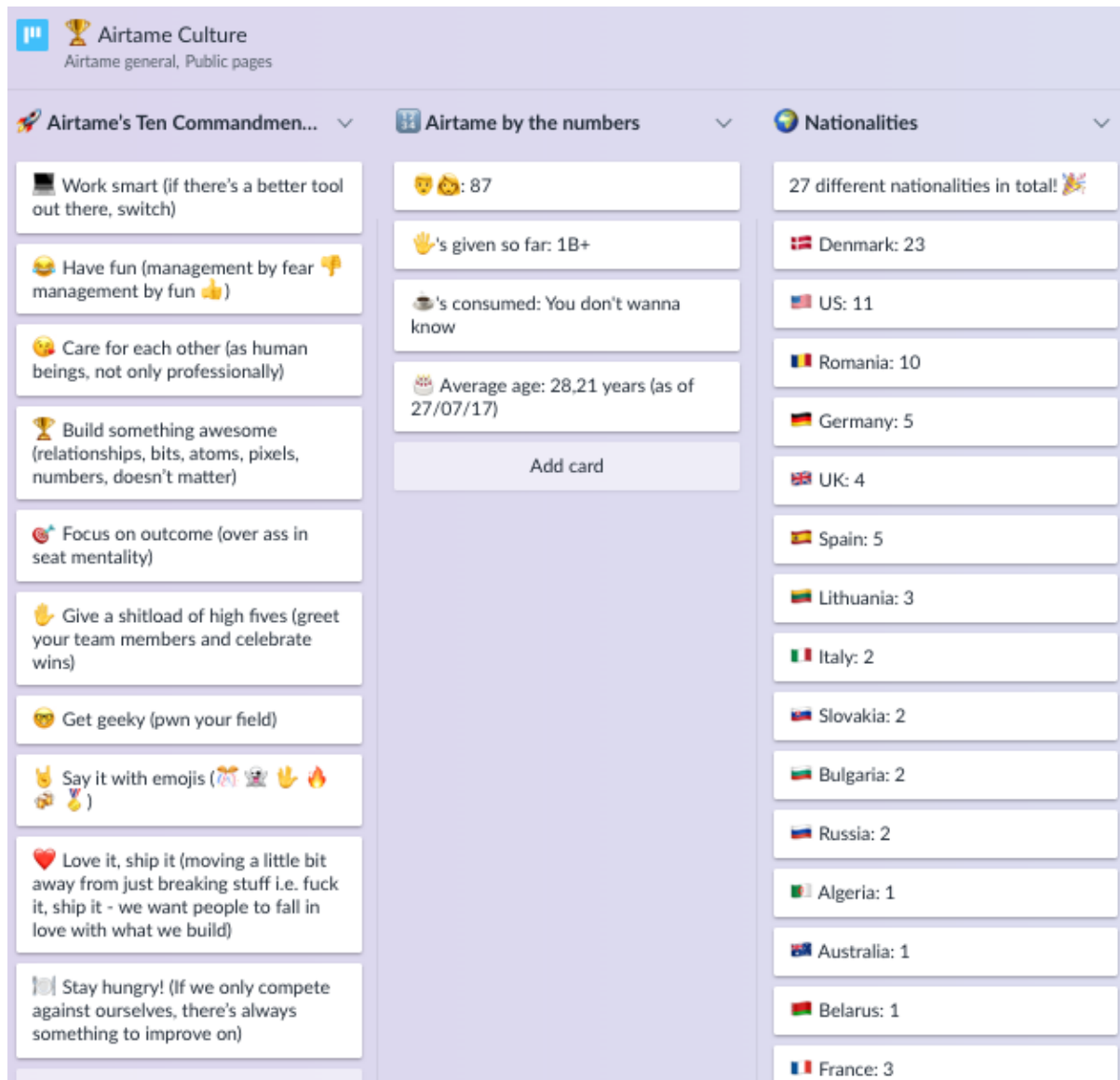
Mindre udbud af arbejdstagere. Prisen på arbejdskraft stiger. Prisen hæves. Konkurrencedygtigheden falder. Væksten glipper. Og så har vi den negative spiral igen. Sådan sagde mine makroøkonomiske lærebøger.

Dansk Industris adm. direktør, Karsten Dybvad, bankede i denne uge i bordet. Virksomheder skal tage et større ansvar for at opkvalificere medarbejdere og uddanne flere elever. Selvsagt bakkes denne udmelding op af både LO-formand Lizette Risgaard og Carsten Jensen, Dansk Metal.

Vækst og rekrutteringens mange udfordringer

Hvis jeg må tillade mig at supplere denne diskussion, så er det ikke kun de sædvanlige håndværksfag som fattes kvalificerede hænder og hoveder. Informations- og teknologitunge virksomheder mangler også kompetent arbejdskraft.

Hos Airtame er vi nu 87 medarbejdere. 23 bærer dansk pas, resten af de 64 ansatte fordeles blandt 27 andre nationaliteter.



Når man som vækstvirksomhed skal gå fra at være en håndfuld medarbejdere til snart 100 medarbejdere, hober udfordringerne sig op, ikke mindst når det kommer til rekrutteringen.

Du skal finde folk, der er ekstremt dygtige, leve op til deres ofte rimelige, men høje lønkrav og tilmed skal de være et godt match til din virksomhedskultur. Det er ikke nogen nem udfordring.

Tit må du sande, at de dygtigste danske studerende er suget op af de store danske virksomheder, der både har råd til at betale for fredagsbarer på studier og dyre employer branding-kampagner.

Derfor må du ofte kigge mod udlandet for at finde kandidater, som matcher den gyldne treenighed af kompetencer, løn og kulturelt fit til virksomheden.

Når du så endelig finder dine drømmekandidater, ja, så skal du bøvle med et offentligt system, det ene mere indviklet end det andet, der er forment af en pro-dansk arbejdskraft-mentalitet, som ikke formår at se vores lille lands begrænsede mængde af kompetencer.

Lykkes du med at finde dine kandidater og få underskrevet kontrakterne, så står du dernæst med den næste udfordring. Du skal have mennesket og ikke bare kompetencerne til at føle sig

til rette i et nyt land. Falder kandidaten ikke på plads, så flytter de tilbage. Falder ægtefællen ikke på plads i det nye land, så flytter kandidaten også hjem. Passer kandidaten ikke ind i virksomhedens kultur, så har du grebet voldsomt ind i et menneskes liv og har ingenting tilbage at tilbyde dem.

En ud af seks ansatte hos Airtame er startet i praktik

Rekruttering af arbejdskraft er ikke nemt. Slet ikke i et land som Danmark med så begrænset pulje af arbejdskraft.

Hos [Airtame](#) gør vi flere ting for at afhjælpe dette problem. Vi har en fuldtids-recruiter, som konstant søger efter kandidater over hele verden, som er dygtige nok til at slippe igennem vores strenge it-kompetencekrav.

Vi tillader også de bedste at arbejde "remote". Altså, at blive boende hvor i verden de nu bor, mens de arbejder for os.

Sidst, men ikke mindst - og her skal lyde en opfordring til andre virksomheder - har vi konstant en håndfuld praktikanter i vores virksomheder. Typisk indgår de i et 3-6 måneders forløb i forbindelse med deres studie. Nogle få gør det i forbindelse med arbejdsløshed og mulighed for virksomhedspraktik.

Det er en god måde for os at lære praktikanterne at kende på og samtidig få udført opgaver, som vi ellers ikke ville have tid til. Omvendt får praktikanten praktisk erfaring og indsigt i, hvordan en digital vækstvirksomhed drives.

Disse praktikforløb har vist sig at være en gylden rekrutteringsmetode for os.

I dag er en ud af seks ansatte hos Airtame startet som praktikant, hvor de har bevist deres kompetencer og sult, og dernæst er blevet fast- eller deltidsansat, alt efter hvordan det har passet deres uddannelsesforløb.

I og med at praktikanten allerede har tilbragt en del tid i vores virksomhed, er den efterfølgende onboarding også væsentligt kortere, end hvis vi ansætter folk, der ikke tidligere har været hos os.



Tip 1: Ansæt kun praktikanter, du sagtens kunne forestille dig at have på fuld tid efter praktikperioden. Er praktikanterne ikke super dygtige og sultne, så ender du med at bruge for meget tid på at træne dem og får for lidt værdi tilbage.

Tip 2: Hvis du vil vide mere specifikt, hvordan vi finder, onboarder og arbejder med praktikanter, så [læs med her](#).

Unge danskere vil ikke arbejde gratis, selvom det ville være bedst for dem.

Nå, lad os komme til den danske vinkel i denne praktikant-succeshistorie.

19 ud af 20 af de praktikansøgninger vi får, kommer fra udlændinge, som enten studerer i Danmark eller gerne vil til København for at arbejde og opkvalificere sig i en periode.

Jeg har tænkt over, hvorfor vi ser denne tendens. Det er det samme, jeg hører fra andre startups i København. Kun få danskere arbejder i virksomhederne og slet ikke som praktikanter.

En af grundene til at danskere ikke vil i praktik, tror jeg givetvis skyldes, at der for det første ikke betales monetær løn til praktikanterne. Vi udvikler deres færdigheder og lyst til at arbejde og ansætter alle de bedste, men penge får de ikke af os.

Min tese er, at unge danskere hellere vil tage et fordummende studiejob på en café end at investere deres tid i et job, hvor de vil få færre penge i hånden nu og her, men mere relevant viden og bedre fundament til deres fremtid.

Hvad har I af rekrutteringsudfordringer i jeres virksomhed?

Har I praktikanter ansat, og hvordan skaber I et win/win-ophold hos jer?