

## Hvorfor ikke også headhunting?

Vi bliver ofte spurgt, om vi også beskæftiger os med search/headhunting.

Naturligvis har vi overvejet, om vi skulle supplere vores nuværende ydelser hermed. For umiddelbart kunne det være fristende med de mange direktører, som vi yder outplacement-rådgivning. Altså to fluer med ét smæk.

Af etiske og moralske grunde har vi dog fravalgt at beskæftige os med search - og fordi det ikke vil være seriøst at gøre det.

Vi ønsker ikke at komme i en situation, hvor vi på den ene side bliver honoreret for et Executive Outplacement-forløb og på den anden side bliver honoreret for en search-opgave, hvor vi kan risikere, at kandidaten er den samme. Vi ønsker ikke, at den samme person skal være årsag til, at vi får to honorarer. I et sådant tilfælde vil man af opdragsgiver blive kritiseret eller mistænkt for – og med rette – at man ikke har undersøgt markedet tilstrækkeligt og grundigt nok for at udvælge og præsentere relevante kandidater. Med andre ord: search-processen er ikke optimal.

Vi ønsker heller ikke at sidde i en situation, hvor vi ikke kan leve op til vore forpligtelser over for kandidaten om en professionel og uvildig rådgivning. Denne uvildighed ville ikke være til stede, hvis vi rekrutterer fra egne Executive Outplacement-kandidater og hvor kandidaten måske kan føle et vist pres til at acceptere en mulighed, som ikke er optimal. Vi ønsker, at vore kandidater skal videre i et job, der bedst muligt matcher deres profil og kompetencer.

Det er i øvrigt vor helt klare opfattelse, at langt de fleste direktørjob, der besættes gennem headhuntere, sker gennem de virksomheder, der kun har search som deres ydelse – og altså ikke også tilbyder rekruttering, udvælgelse og outplacement. Disse search-virksomheder har vi gode relationer til.

Det er også vores indtryk, at flere, der har rekruttering som hovedydelse og som nu også tilbyder outplacement, gør det, fordi de ikke har tilstrækkelig mange rekrutteringsopgaver og ikke fordi, det er en kernekompetence. Og de, der har outplacement som hovedydelse og rekruttering/search som biydelse, giver deres kandidater urealistiske forventninger om, at det næste job vil findes gennem denne virksomheds database.

Det er vores værdier i alle AS3 Companies-selskaber at være Forretningsorienterede og Ordentlige.

Vi mener ikke, at det er ordenligt at tjene penge to gange på den samme person – det er ikke optimalt for denne og ikke optimalt for den ansættende virksomhed. Og det er dårlig forretning at agere uprofessionelt.