SVENSKA HR-NÄTVERKET

HR-fråga 1276; Rekryteringsbonus

Vi ser över möjligheten att erbjuda en rekryteringsbonus, dvs ge en bonus om en befintlig medarbetare tipsar om en bra kandidat i en rekryteringsprocess och den blir fast anställd. Vad har du för erfarenhet av det? Om du har det idag – hur ser erbjudandet ut? Ser ni att det är effektivt? Fördelar/nackdelar med att erbjuda en rekryteringsbonus? Erbjuder ni något annat än pengar i rekryteringsbonus?

Svar: 2017-05-08

1. Tipspeng 15 000 kr

”Bra människor känner bra människor” Känner du någon som skulle passa hos oss? Konkurrensen om kompetens inom bygg- och fastighetsbranschen fortsätter att hårdna så vi behöver din hjälp att hitta rätt person till svårrekryterade tjänster. Vi kommer löpande gå ut på intranätet vilka tjänster tipspengen gäller, vilka kan variera med tiden.

Vad krävs för att få tipspeng? Ditt tips anställs och skriver på ett anställningsavtal. Tipspengen utgår när provanställning övergår till tillsvidareanställning. Tipspengen är lönegrundande och därmed skattepliktig så du som tipsar måste vara anställd hos oss. Om flera personer tipsar om samma kandidat betalas tipspengen ut till den som tipsade om kandidaten först. Om kandidaten redan har varit/är med i en rekryteringsprocess hos oss utgår ingen tipspeng. För att vi ska betala ut tipspeng ska ditt tips kunna stärka att du tipsat om tjänst, dvs. att du varit i kontakt med kandidaten. Tipspeng utgår inte om du är chef eller HR-personal

Hur tipsar jag? 1. Du ser en rekryteringsannons på intranätet där tipspeng utgår. 2. Du kontaktar ditt tilltänkta tips och berättar om tjänsten. 3. Du mejlar kandidatens kontaktuppgifter till rekryterande chef och HR 4. Rekryterande chef eller HR kontaktar tipset och en sedvanlig rekryteringsprocess startar om kandidaten har rätt profil för tjänsten. 5. Får ditt tips anställning meddelar vi dig när tipspeng kommer att utgå.

HÅLL UTKIK PÅ INTRANÄTET EFTER UTANNONSERADE TJÄNSTER SOM GER TIPSPENG!

2. Vi erbjuder en s k ”finders fee” om 5000 kr för ett chefstips som leder till tillsvidareanställning efter 6 månader. Vi erbjuder även en liknande ”finders fee” för våra ”butiks-tjänster” på 200 kr i presentkort i våra butiker direkt vid eventuell anställning.

3. Vi har haft rekryteringsbonus för de medarbetare som tipsar om en bra rekryt och som vi sedan anställer. När den nya medarbetaren har arbetat i tre månader utfaller bonusen till tipsaren. Vi har mycket goda erfarenheter av detta då vi jobbar nästan enbart med organisk tillväxt de senaste tre åren har även tipsaren kunnat välja rekryteringspengar eller följa med på en gemensam resa som görs en gång per år tillsammans med alla andra tipsare. Väldigt uppskattat och väldigt roligt att åka iväg med sina kollegor istället för att skatta bort pengarna.

4. Vi erbjuder rekryteringsbonus idag som utgår i två steg. 5 000 kr om tips leder till anställning (provanställning), samt ytterligare 5 000 kr om tipset leder till att anställningen övergår i tillsvidareanställning.

Jobbar i en bransch där det är mycket svårt att rekrytera till vissa positioner pga arbetskraftsbrist – där har rekryteringsbonusen fungerat jättebra! Positivt för både företag och medarbetare, rekommenderar helt klart att jobba vidare med det.

5. Rekryteringsbonusen används inte så frekvent hos oss, men vi har hittat ett par nya kollegor via den, och alltså även betalat ut bonusen. Bifogat finns vårt underlag, ligger tillgängligt för alla anställda på vårt intranät.

RECRUITMENT BONUS 2016

Recruitment bonuses can be paid to an employee who successfully recommends a candidate to one of the following job functions:

Sales

Product Management

R & D

Sourcing

IT

“Company name” pays EUR 2 000 to the employees who recommend a candidate that ultimately leads to the person becoming a permanent employee. The person hired must have been employed for at least six months before the recruitment bonus can be paid.

The following employees are excluded from the above:

- Recruiting Manager

- Personnel Department

- Other employees involved in recruitment

If you have any candidate you want to recommend to us, complete the form and attach your CV and send it to your HR Business Partner or the recruiting manager for evaluation.

SVENSKA HR-NÄTVERKET

Recruitment Bonus

Your name:	Date:
Name of recommended candidate:	Recommended for position:
Recommended candidate's home address:	Recommended candidate's phone number:

The recommended candidate's CV must be attached to this application form.

I hereby approve that a Recruitment Bonus of EUR 2 000 will be paid for successfully recommending a candidate to "Company Name. *

Use e-signature and forward to payroll when duly signed.

Recruiting manager:	Director:
Finance:	

* The above is only valid if the employee has been employed for 6 months or more and has a permanent contract with "Company Name.

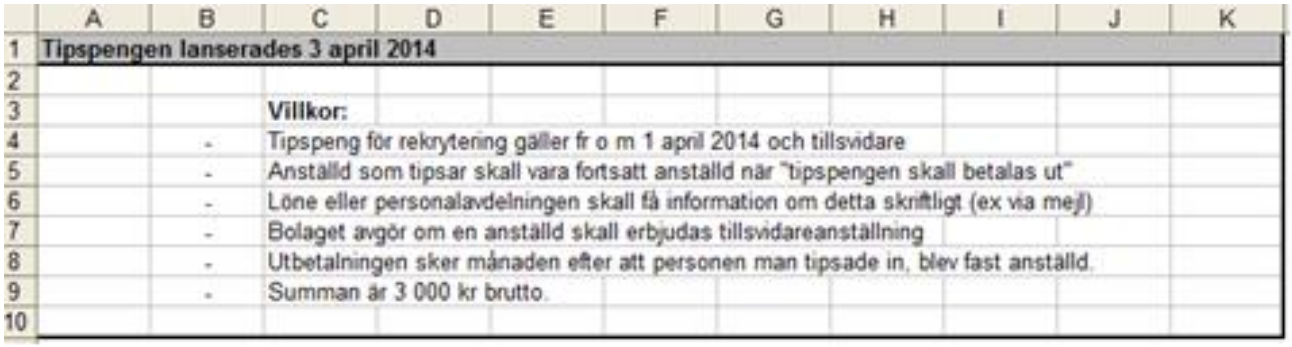
6. Min erfarenhet är att det är viktigt att ha en bra processer där det finns klara gränser för när bonus skall vara tillämpligt eller inte och att det uteslutande har handlat om ekonomisk ersättning, andra kreativa lösningar kan bli svårare att hantera då det kan komma skattemässiga konsekvenser, t.ex resa med respektive, "middag för två" etc.

7. Vi har just satt igång en kampanj där vi testar rekryteringsbonus/premie. Vi erbjuder 10 000,- till den person som tipsar om kandidat som senare leder till tillsvidareanställning. Villkor för premien är att både nyanställd och tipsare ska vara anställda vid bolaget 6 månader efter anställningsdag. Kan gälla både vid 6 månaders visstidsanställning som övergår till en tillsvidareanställning, och en direkt tillsvidareanställning som fortfarande är anställd efter 6 månader.

8. Vi erbjuder en rekryteringsbonus på 25.000 kr för medarbetares rekommendationer av kandidater (med motivering kring varför personen är en stark kandidat) som leder till en anställning som också övergår i tillsvidareanställning efter 6 månaders provanställning. Rekommendationen ska inkomma innan en kandidat själv har skickat in en ansökan. Medarbetare som är involverade i beslutsprocess för rekryteringen kan inte lämna in rekommendationer (teamledare, HR, ledningsgrupp).

Vi höjde beloppet för några år sen och antalet rekommendationer ökade markant, dock finns risk att summan är så lockande att kvaliteten inte säkras på rekommendationen. Vi följer upp med medarbetare om/när vi kan se att så är fallet, det händer nämligen och innebär förstås onödig administration. Så det kan vara bättre att ha ett lägre belopp eller annan typ av belöning för att verkligen få rätt motivation till rekommendationerna – att hjälpa företaget och medarbetarna att hitta de bästa nya kollegorna. Vi har dock hittat flera fantastiska medarbetare på det här sättet och ser referensprogram som ett bra sätt att öka antalet relevanta ansökningar.

9.



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	**Tipspengen lanserades 3 april 2014**										
2											
3			**Villkor:**								
4		-	Tipspeng för rekrytering gäller fr o m 1 april 2014 och tillsvidare								
5		-	Anställd som tipsar skall vara fortsatt anställd när "tipspengen skall betalas ut"								
6		-	Löne eller personalavdelningen skall få information om detta skriftligt (ex via mejl)								
7		-	Bolaget avgör om en anställd skall erbjudas tillsvidareanställning								
8		-	Utbetalningen sker månaden efter att personen man tipsade in, blev fast anställd.								
9		-	Summan är 3 000 kr brutto.								
10											

10. Jag har erfarenhet av det på flera olika jobb.

En fast summa, typ 20 000 kr (det var ett par år sedan)

Den tipsande medarbetarens månadslön utbetald som bonus

Eller en middag betald av företaget för tipsande medarbetaren och valfri person.

Utbetalning när anställningsavtalet är skrivet och den nya personen börjat.

Har inte sett att det gett extraordinära resultat, är man en bra arbetsgivare så tipsar de anställda om lediga tjänster i alla fall.

Men det kanske kan sporra någon. Den tipsande medarbetaren brukar vara väldigt nöjd med att de får en bonus, vad den än har varit.

11. Vi har medvetet valt att inte tillämpa rekryteringsbonus. Vi tror att med en rekryteringsbonus blir det lätt hänt at det är det skulle tipsas om familjemedlemmar och/eller andra närstående. För att undvika att det skapar osämja och att det upplevs som orättvisa bedömningar så har vi i dagsläget inte det erbjudandet.

12.

Vi har en väldigt enkelt utformad rekryteringsbonus som fungerar ok. Den verkar inte så levande i folks medvetande, men när man påminner om den så brukar tipsen ramla in.

Klistrar in innehållet:

Vi på xxxxxxx vill uppmuntra medarbetare att dela med sig av talanger från sitt eget nätverk och erbjuder därför en tipspeng enligt nedan kriterier.

- Tipspengen är SEK 10 000 brutto.
- Policyn omfattar alla anställda med undantag för extrapersonal som arbetar vid behov, ledningsgrupp och rekryterande chef.
- Policyn omfattar vakanser för tillsvidareanställningar och visstidsanställningar som omfattar heltid och minst 6 månader.
- Kandidaten får inte vara anställd på något xxxxx-bolag, inte ha varit anställd på xxxxxxx de senaste 24 månaderna, vara eller ha varit inhyrd som konsult eller underleverantör.
- Tipspengen betalas ut när kandidaten varit anställd i 3 månader.
- Om anställningen upphör inom 3 månader, så betalas ingen ersättning ut.
- Tipsaren måste använda mallen nedan för att ersättningen ska betalas ut. Mallen måste vara HR tillhanda innan ansökan inkommit.
- Kandidaten måste själv söka tjänsten i enlighet med definierat ansökningsförfarande.
- Alla kandidater utvärderas och bedöms efter samma kriterier och uppsatt kravprofil.

SVENSKA **HR-NÄTVERKET**

Mall kandidat tips, rekrytering

Mallen måste fyllas i och lämnas till HR innan ansökan inkommit, för att tipset ska berättiga till ersättning. Kandidaten ansvarar själv för att ansöka enligt definierad process.

Namn på medarbetare som tipsar:_____

Namn på kandidat:_____

Aktuell roll:_____

Datum och signatur:_____

_____

_____

HR noteringar till lön:

Mottaget tips, datum: _____

Kandidaten anställd, datum:_____

Utbetalning 10 000 sek, datum (under förutsättning att kandidaten fortfarande är anställd):

_____

13. Rekryteringsbonus

En rekryteringspremie utbetalas till medarbetare som tipsar om medarbetare som blir anställda på XX. Premien utbetalas inte till medarbetare med säljansvar.

Följande gäller:

- Den tipsande medarbetaren måste göra en aktiv handling och ta en kontakt med personen ifråga och fråga om han/hon är intresserad av att XX tar en kontakt.

- Tipsaren skickar ett mail till närmaste chef med information om vad personen heter och hur han/hon kan nås. Det förutsätts att personen inte redan varit i kontakt med XX. Retroaktiv betalning för "tips" eller påverkan att söka jobb på XX accepteras inte.

- Rekryteringsansvarig tar kontakt med personen. Vid eventuell anställning betalas premien ut efter att personen påbörjat sin anställning på XX.

- Premien kan betalas ut i tre nivåer; 5 000 SEK, 10 000 SEK eller 15 000 SEK. Respektive region/operativ enhet beslutar premienivå beroende av rådande marknadsläge. Premien betalas ut i form av bruttolön.

- Beslut om rekryteringspremie tas av Regionchef.

- Chefen mailar underlag för utbetalning av premie till löneavdelningen.

14. Vi erbjuder en rekr bonus 10 000 per anställd person. Har precis börjat med det så erfarenheten är inte så stor och fördelen är att det blir mkt billigare än att använda rekr.företag annonser etc. samt att man redan har en referens, samtidigt som det är viktigt att man tar andra referenser som vid alla rekryteringar.

15. Vi betalar 10 000 när vi anställer och 10 000 ytterligare om kandidaten fortfarande är anställd, det ger ingen mängd kandidater men vi brukar kanske få in 1-3 per år men däremot brukar det vara bra kandidater.

16.

Rekryteringsbonus

Beskrivning

I vissa rekryteringar tar vi anställda till hjälp för att hitta nya medarbetare och premierar dem för besväret.

OBS! Systemet med rekryteringsbonus tillämpas **inte** för alla lediga tjänster. Om det är aktuellt med rekryteringsbonus för en viss ledig tjänst, framgår det i informationen som vi lägger ut för resp. tjänst ut på Intranätet.

Vi betalar ut rekryteringsbonus till dig som aktivt medverkar till att vi får information om en intressant kandidat som har relevant kompetens och som också är intresserade av oss. Förutsättningarna är:

- att vi tillämpar rekryteringsbonus för den aktuella tjänsten
- att du säkerställer att kandidaten är intresserad av att byta jobb
- att du säkerställer att kandidaten har relevant kompetens för den aktuella befattningen
- att du tipsar personalchefen per mail **senast dagen innan** kandidaten lägger in sin ansökan i CV-databasen
- att den tipsade kandidaten anställs - antingen på prov eller tillsvidare
- att du är fortfarande är anställd när bonusen utbetalas
- ytterligare en förutsättning är att kandidaten inte finns i CV-databasen sedan tidigare.

Bonusen är på totalt 10 000 kr. Hälften betalas ut när kandidaten har börjat sin anställning och den andra hälften efter sex månader (förutsatt att både kandidaten och du är anställda då). Bonusen betalas som bruttolön.

17. Vi betalar ut en intern rekryteringsbonus om 20 000 kronor. Den går till våra butikschefer som fostrar nya duktiga butikschefer. Kriterierna är:

- att säljaren varit anställd i minst 6 månader hos tipsande butikschef.
- att säljaren klarar prövotiden för att bli butikschef och faktiskt blir butikschef.

Ytterst är det Regionchefen som fattar beslut om vem som är berättigad till rekryteringsbonus eller ej. Men grundinställningen är hellre fria än fälla.

18. Vi har nyligen infört rekryteringsbonus för specialister och högre chefer med minimum 5 års erfarenhet. Bonusen är 20 000 för en avslutad rekrytering. Tjänsten skall vara på förhand utlyst och dom som kan ta del av bonusen är alla utom chefer på högre nivå och personalavdelningen. Vi erbjuder inget annat än pengar i rekryteringsbonus.