

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2018-3

DU SKAL BEHANDLE ANSØGERNE ORDENTLIGT

Rekrutteringsprocessen er også en del af virksomhedens image, og ansøgere til de ledige stillinger er ambassadører for virksomheden og skal behandles med respekt.

Ansøgere til stillinger får desværre ofte en negativ oplevelse i forbindelse med rekrutteringsprocessen fordi de ikke modtager svar fra virksomheden, selv efter at de har deltaget i 2-3 samtaler, taget test og opgivet referencer. Det er ikke god stil!

I en undersøgelse, Stepstone lavede i 2017, oplyste 83% af ansøgerne til ledige stillinger at de aldrig hørte noget fra virksomheden, og det påvirkede 60% så negativt, at de ikke senere ville købe virksomhedens produkter eller gøre brug af dens ydelser.

Mange jobsøgere føler sig til grin når de aldrig hører fra den virksomhed de har søgt en stilling i, og de betragter virksomheder, der ikke behandler dem med respekt, som useriøse, når de ikke engang modtager svar efter at have været til samtale.

Dårlige nyheder har det med at blive spredt hurtigt, så hvis der er noget, der er ødelæggende for en virksomheds image, og de fremtidige muligheder for at få ansøgninger fra gode kandidater, så er det et dårligt rygte.





I øjeblikket oplever mange virksomheder at det er særdeles vanskeligt at få nogle ansøgere overhovedet til de ledige jobs. Derfor kan en dårlig behandling af ansøgerne være med til at de allerbedste holder sig væk. Ikke mindst i kraft af at negativ omtale på de sociale medier brede sig lynhurtigt, og virksomheden har intet modtræk overfor en "shit-storm".

Svar ansøgerne

Alle - uanset stillingsniveauet skal have svar på deres ansøgning, også de som søger uopfordret.

Til nogle stillingstyper modtager virksomhederne stadig rigtig mange ansøgninger. Sådan er det også når vi medvirker til rekruttering af kandidater til spændende stillinger hvor der er mange om budet.

Det kan være svært for en virksomhed at overskue 600 - 1000 ansøgninger til en enkelt stilling, især når det ikke er en daglig foreteelse, eller I ikke har en specialist ansat til at tage sig af rekrutteringerne.

De ansøgere, som ikke matcher jobkravene I har opstillet, og derfor ikke kommer i betragtning til den pågældende stilling, skal I sende et afslag med det samme. Oplys dem om at de er velkomne til at søge en anden gang, og lad være med at gemme deres ansøgninger til senere brug, da I ellers kommer i karambolage med persondataforordningen. Et hurtigt svar er det ansøgere forventer, så de kan komme videre.

Indkald til samtale hurtigt

De kandidater, hvor I kan se af ansøgningsmaterialet at de matcher jobkravene, skal I indkalde til første samtale så hurtigt som muligt.

Vent højest en uge fra I har modtaget en ansøgning til I indkalder kandidaten til første samtale. Når først jobsøgningsprocessen er i gang, har kandidaterne ofte deres ansøgninger ude andre steder, og derfor gælder princippet om "først til mølle får først malet".

Afslaget efter samtalen

Når en ansøger har været til samtale, er det vigtigt at I handler hurtigt på den videre proces og fortæller ham eller hende hvad I har besluttet.

Det er en katastrofe hvis der går mere end 2-3 dage efter samtalen, førend I tager kontakt, og den er helt gal hvis det er ansøgeren, der 1-2 uger efter samtalen selv kontakter jer for at høre hvad der sker.

Hvis I skal give ansøgere afslag efter de har været til samtale, så lad være med at sende det i en mail eller pr. brev. Det er dårlig stil. Sæt dig i ansøgerens sted, ring til vedkommende og fortæl hvad det var der gjorde at det ikke blev ham/hende i denne omgang og giv ansøgeren lejlighed til evt. at stille uddybende spørgsmål til fravalget.



Kontakt referencerne

Det er almindeligt at bede de ansøgere, I efter 1. samtale vurderer at ville arbejde videre med, om at opgive et par referencer, I kan kontakte med henblik på at få verificeret oplysningerne i ansøgningsmaterialet og/eller underbygget de indtryk I har fået under samtalen.

Ansøgerne har som regel kontaktet deres referencer, inden I kontakter dem, og fortalt at de vil blive kontaktet af din virksomhed, fordi de har søgt en stilling der. Det er derfor ekstrem dårlig branding af din virksomhed, hvis I ikke kontakter referencerne. Hvis I ved at I ikke vil bruge referencerne til noget, så lad være med at bede om dem.

høi & thomassen as er en rekrutteringsvirksomhed der drives af de to ejere. Vi samarbejder med andre konsulenter hvis ekspertiser vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i mere end 20 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og kandidatoptimering i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vores ydelser er alt inklusivt, og vi tilbyder dem til fast pris som er aftalt inden vi går igang med opgaven. På den måde ved vores kunder hvad ydelserne indeholder, og de kender deres samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

Email: info@ht-rekruttering.dk www.ht-rekruttering.dk

høi & thomassen as