

# høi & thomassen as

## ORIENTERING

### om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2020-1

## HÅRDT ARBEJDE AT TILTRÆKKE DE BEDSTE KANDIDATER

*Det kan være et behårdt arbejde at tiltrække de bedste talenter og det er vanskeligt at finde ud af hvilke oplevelser kandidater har med rekrutteringsprocessen. Hvad skal der til for at komme i front?*

---

Konkurrencen om de bedste kandidater har i mange år været behårdt. Virksomhederne ønsker medarbejdere med særlige uddannelser eller kompetencer. Det kan være vanskeligt at finde de rigtige kandidater, så det kan være nødvendigt at gå lidt på kompromis med "kvaliteten".

Der er masser af dygtige kandidater, men de allerbedste holder ikke øje med jobmarkedet. De trives rigtig godt i deres nuværende omgivelser. De er passive - de behøver ikke at have øjnene åbne, for de bliver kontaktet af rekrutteringsbureauer og headhuntere.



### **Proaktiv rekruttering: Ræk ud efter kandidaterne**

Du er nødt til at gøre noget andet for at tiltrække de bedste. Du skal selv række ud efter de kandidater der kan tilføre værdi til din virksomhed. Hvis du ikke selv vil kontakte dem, fordi det tager tid, eller du synes det er etisk forkert, så få et rekrutteringsfirma der arbejder professionelt med headhunting til det.

I udlandet er virksomhederne langt mere indstillet på at betale et rekrutteringsfirma for headhunting da de har succes med denne form for rekruttering fremfor annoncering der stort set er nytteløst. I England og USA har man set at positiv response fra kandidater er steget fra 21% til 42% når en headhunter er inde over.

### **Vær ikke for længe om at slå til**

Pas på med at være for længe om at ansætte. Mange er tilbøjelige til at lune på ansøgerne inden de slår til og så er muligheden ofte forspildt med at få den rigtige kandidat.

Mange af de opgaver der er tilknyttet en rekrutteringsproces, så som at læse ansøgninger, besvare opkald fra ansøgere, skrive afslag etc. tager tid, som du hellere ville bruge på samtaler med interessante kandidater. Du skal nå meget mere på kortere tid samtidig med at din kerneforretning også skal passes.

De kandidater du har haft til samtale, venter ikke på dig. De vil have et hurtigt svar ellers bliver de hvor de er eller tager imod et andet spændende tilbud. Så tøv ikke for længe med at slå til og lad være med at blive fanget i troen på at en bedre kandidat sikkert dukke op i morgen.

### **Accelerér rekrutteringsprocessen**

Få tempoet op i rekrutteringsprocessen. Der er ingen undskyldning for ikke at gøre det. Har du en spændende kandidat, så udsæt eller afløs alt andet. Synes du kandidaten har et interessant CV og passer til stillingen, så få en indledende samtale med kandidaten snarest muligt og når den er gennemført, så vent ikke til næste uge med at beslutte dig.

Hvis du afslutter en samtale med en kandidat med en bemærkning om at ”nu summer vi og du lige over om vi er de rigtige for hinanden, og så ringer vi til dig om en uge”, så har du sendt et signal om at du nok ikke er helt interesseret i vedkommende. Hvis interessen er der så tag action på det NU og sig at ”du ringer tilbage senest i morgen.”

### **Reaktiv rekruttering: Vi slår stillingen op på nettet**

Du slår lige stillingen op på f.eks. LinkedIn og håber at nogen sender en ansøgning og CV. Det sker bare ikke fordi de bedste bider ikke på. De som trives vældig godt i deres nuværende job, har ikke overvejet om græsset kan være endnu grønnere på den anden side af vejen og søger derfor ikke jobbet, for de orienterer sig ikke om ledige stillinger overhovedet.

De kandidater der ser efter ledige stillinger på nettet, er ofte nyuddannede, nogen der evt. lige er blevet sagt op eller ved et tilfælde ser stillingsopslaget.

Hvis du har valgt denne rekrutteringsstrategi, skal du være indstillet på at den kan tage lang tid. Når du modtager en ansøgning, vil du utvivlsomt tænke: Den ser meget god ud, men hvis nu vi venter, kan det være der kommer en ansøger der er endnu mere interessant. Ofte sker det ikke. Når du endelig kontakter den kandidat du har ladet vente, må du konstatere at vedkommende måske er blevet ansat af din konkurrent.

### **Dårlig markedsføring**

Hvordan vil du reagere hvis du er til en samtale og din evt. kommende arbejdsgiver sidder og tjekker mails?

Mange kandidater har oplevet at den ansættelsesansvarlige enten tjekker mails på sin mobil eller bærbare, bliver kaldt ud til noget andet under mødet eller keder sig bravt.

Det er der ingen der finder sig. De ydre forhold skal bare være i orden og afklarede når kandidaten træder ind ad døren. Der må heller aldrig opstå en situation hvor to mulige kandidater møder hinanden på gangen eller på virksomhedens område. Sker det er én ting sikkert: Du får ikke den rette kandidat og din virksomhed står tilbage med et dårligt omdømme der er med til at gøre det vanskeligere for dig i fremtiden at tiltrække de bedste kandidater.

[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](mailto:info@ht-rekruttering.dk) [www.ht-rekruttering.dk](http://www.ht-rekruttering.dk)

**høi & thomassen as**