

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2020-1

KOM I KONTAKT MED DE BEDSTE KANDIDATER

De attraktive kandidater kan vælge og vrage mellem de mange stillinger der er slået op og arbejdsgiverne kan ikke læne sig tilbage og vente på at appelsinen skal lande i turbanen. De skal selv være proaktive.

Når du skal finde en kandidat der passer til jobbet, kan det være svært at få opmærksomhed. Forestil dig hver dag at åbne din indbakke der er oversvømmet med henvendelser fra rekrutteringsvirksomheder, så finder du hurtigt slettetasten. Sådan er det også for de efterspurgte talenter. De får henvendelser hver dag om de kunne være interesseret i et bestemt job og finder derfor lynhurtigt deletetasten. Hvis de overhovedet reagerer.



Hvad gør du så for at fange deres opmærksomhed? Hvordan skiller du dig ud i det ocean af meddelelser som de særlige talenter modtager i deres indbakker hver dag? Hvordan kan du øge chancen for at slippe gennem til ham eller hende du har i kikkerten?

Vær specifik og målrettet i din segmentering

Du bliver nemt fristet af at kaste nettet bredt ud, men ofte vil kun et lille antal kandidater opfylde kriterierne til den position du skal have besat.

ner af CV'ere og mennesker med potentielt talent som er på udkig efter nye relationer, job eller opgaver. Det er derfor de har deres profil på LinkedIn.

På f.eks. LinkedIn kan du filtrere din søgning f.eks. i forhold til arbejdserfaring, uddannelse, geografisk placering og søge efter specifikke ord og sætninger i personernes beskrivelser af sig selv. Det giver dig strategiske overvejelser over, hvem du vil (eller kan) ansætte.

Filtrering af kandidater er vigtigt, men det sprog, du bruger til at nå ud til de potentielle kandidater, kan gøre hele forskellen.

Faldgruberne ved at bruge opsøgende e-mails

Når du har indsnævret din søgning, melder en ny "usynlig konkurrent" sig på banen. Hvad kan du gøre for at vinde den potentielle kandidats tillid, få vedkommende til at engagere sig og i sidste ende acceptere dit tilbud om at sende sit CV?

Hvilken slags meddelelse vil du sende? Noget generisk, en skabelon med en vis personisering eller en håndlavet, hyperpersonaliseret e-mail?



Når du tilføjer en vis personisering til en e-mailskabelon, vil det fungere bedre. Skriv

modtagerens navn, evt. en henvisning til hvad du er faldet over i modtagerens beskrivelse af sig selv. En sådan e-mail opfattes som helt anderledes end den der er sendt ud til alle og enhver.

Du har måske ikke tid til at udarbejde individuelle mails når du skriver til flere kandidatemer om det samme job. Hvis du griber til en form for mellemting fordi du er presset på tid, så vil din mail stadig lyde lidt flad. Hvis du virkelig vil øge chancerne for at modtage et svar, er der en bedre mulighed: Hyper-personalisering.

Sådan skriver du en hyper-personlig besked:

Hej Søren,

Jeg har set din profil på LinkedIn. Den ser spændende ud. Især din baggrund og dine erfaringer med renoveringsprojekter, giver mig lyst til at tale med dig om en stilling vi p.t. har i spil for en af vores kunder: Vi skal finde en dygtig projektleder der kan styre byggerenoveringsprojekter op til ca. 65 mio. kr.

Hvis det her er interessant for dig, så ring til mig på telefon 29 27 71 88. Hvis det ikke er interessant, så ring alligevel. Måske har vi noget andet der vil interessere dig?

Mvh
Carsten Høi, Høi & Thomassen

Hyper-personaliserede meddelelser tager tid og kræver lidt forarbejde, men de fører til de høje svarprocenter fra kandidaterne.

Tanken er at du bruger tid på at sætte dig ind i kandidaten ud fra det du kan se på profilen på LinkedIn og derefter skrive en original besked, der indeholder detaljer om kandidatens liv, samtidig med at du prøver at skabe en personlig forbindelse med dem, som om du skriver en note til en ny ven. Så hvordan gør du det?

Her kan du f.eks. bruge Google eller sociale medier til at finde ud af noget om kandidatens job, hobbies eller anden information, de har delt offentligt.

Derefter klarlægger du, hvad du har til fælles med kandidaten, så du har nogle holdepunkter når du forhåbentligt skal tale med vedkommende efter at denne har reflekteret på din mail.

Det er vigtigt at du kun bruger den information der er offentligt tilgængelig og som kandidaten selv har delt på de sociale medier og at du måske gør opmærksom på det når du taler med vedkommende.

For eksempel kan du nævne at du har set at kandidaten er interesseret i finere fransk madlavning og er medlem af "Danske madentusiaster" og at du også selv går op i finere fransk madlavning. Eller du kan nævne at du kender stedet hvor kandidaten er vokset på. Det er også et aktiv at spille på i en samtale.

I rekrutteringsfirmaet Høi & Thomassen A/S ved vi det virker at få en dialog i gang med kandidater ved at henvise til en fælles referenceramme.

Det kan være vanskeligt at etablere kontakt til kandidater der har efterspurgte kompetencer. Når der er tryk på jobmarkederne, har du nogle særlige udfordringer: Du kan ikke være afhængig af at der findes en stor pulje kandidatempler der aktivt søger nyt job. Det er vores erfaring at de personer der ikke søger nye job, gør en stor forskel.

Brug dine ressourcer med omhu på dem for så skiller du dig ud fra alle de andre ansættelsesansvarlige der blot kaster nettet bredt ud. Du skal kontakte de mest interessante kandidater eller brug et rekrutteringsfirma til det også selvom det koster lidt. Det er en god investering.

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