

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2020-2

NØGLER TIL AT REKRUTTERE PASSIVE KANDIDATER

Når der skal rekrutteres chefer, ledere eller specialister er der ikke tale om en rutinemæssig rekruttering. Her er det de passive kandidater der er målet og det kræver tid og ressourcer.



For mange virksomheder der står over for at skulle ansætte en ny chef, leder eller specialist, kan det med fordel betale sig at entrere med en ekstern rekrutteringskonsulent eller headhunter hvis ikke virksomheden i sin HR-afdeling har medarbejdere ansat der har rekruttering af passive kandidater som speciale.

Tid er en vigtig faktor

Rekruttering til chef-, leder- eller specialiststillinger tager tid og som ansættelsesansvarlig er det vigtigt at dette ikke bliver glemt når rekrutteringsstrategien bliver lagt, for tid koster penge uanset om opgaven løses internt i virksomheden eller der er valgt en ekstern konsulent/headhunter til opgaven.

Det kan være effektivt at bruge en ekstern rådgiver på opgaven, fordi det traditionelt giver det bedste resultat. Den eksterne rådgiver har et netværk til mange forskellige kandidatemer der ikke er på udkig efter et nyt job, men alligevel kan gøres interesseret gennem den personlige henvendelse fra den eksterne rådgiver.

Den personlige relation som er oprettet og vedligeholdt gennem længere tid, betyder noget for at gøre en passiv kandidat interesseret i et nyt job.



Tilgangen til kandidaterne

Den eksterne konsultants/headhunters pulje af potentielle kandidater er ofte større end mængden af CV'er der kommer som svar på en stilling.

Der er masser af kandidatemer der ikke aktivt søger arbejde, men som vil tage udfordringen ved et jobskifte hvis den rigtige position er der.

Mange ledere har på et tidspunkt forsøgt at rekruttere passive kandidater og har erkendt at det kan være et farvand det er vanskeligt at navigere i. Hvordan identificeres de passive kandidater? Når det er gjort, hvordan bliver de så gjort interesseret i den ledige position?

For at holde dig selv på sporet og måle din indsats, skal du starte med at udvikle en strategi for at finde passive kandidater.

Hvor er kandidaterne? I mit netværk? I mine medarbejders netværk? Hos mine konkurrenter?

De passive kandidater har ofte langvarige ansættelser og kan derfor være vanskelige at overbevise. Når en passiv kandidat kontaktes, er det vigtigt at de bliver varmet op inden de får et konkret tilbud. Det kan være et længerevarende spil. Vær tålmodig og opbyg relationen. Hvis du får et endeligt "nej", kan du spørge om kandidaten kender andre der måske er interesseret. Hvis ikke andet, bliver netværket udvidet.

Passive kandidater bruger mere tid på at undersøge deres muligheder og om virksomhedens værdier og kultur matcher deres egne krav, inden de siger ja tak til et tilbud. De ved, hvad de har og ser frem til hvad din organisation kan tilbyde, og det skal du have en klart svar på.

Det viser sig ofte at kandidaterne allerede har forskellige berøringsflader til din virksomhed, dens kultur og værdier. Det betyder at kandidaten kender din virksomhed eller dens produkter i forvejen.

Ifølge en undersøgelse LinkedIn har foretaget blandt forskellige arbejdsgivere, har kun 61% af dem i øjeblikket en strategi for at rekruttere passive kandidater.

7 nøgler til succes

De dygtige virksomheder planlægger rekrutteringsstrategien nøje når de skal opspore nye talenter for at give dem give dem et tilbud de ikke kan afslå.

De passive kandidater søger ikke aktivt en ny stilling, men vil udforske en mulighed, når de bliver kontaktet af f.eks. en headhunter eller anden rekrutteringsspecialist. Der er desværre mange der ignorerer dette og heller ikke ved hvor de skal starte når de skal finde de passive jobsøgere.

1. Bliv kendt: Undersøg hvorfor dine bedste medarbejdere bliver i din virksomhed? Hvis du forstår det, har du en nøgle til at tiltrække talenter. Mange kandidater er ikke bare interesseret i et "job". De søger snarere en mening i deres karrierevalg. Passive kandidater ønsker at arbejde for en virksomhed, der værdsætter sine medarbejdere og fremmer en positiv kultur. Hvis dit brand ikke stemmer overens med ambitionerne fra disse kandidater, vil du ikke kunne tiltrække dem uanset hvad du tilbyder.

2. Vær opmærksom: Passive kandidater vil kun arbejde for de bedste arbejdsgivere. Uanset om din virksomhed har modtaget en pris for bedste arbejdsmiljø eller lignende eller positive ratings på LinkedIn, skal du være bevidst om at det er din kultur der er interessant for de bedste kandidater.

3. Brug de sociale medier: Opret din virksomhed på sociale medier og del de seneste nyheder og problemer der påvirker din branche, og vær klar til at svare hurtigt på spørgsmål.

Virksomheder, der er ægte i deres kommunikation og interagerer med passive kandidater på sociale medier, vil få kontakt til kandidatemer de kan kontakte når der bliver en ledig stilling.

4. Brug dine nuværende medarbejdere. Dine nuværende medarbejdere vil ofte være de bedste til at rekruttere eller identificere potentielle kandidater. Involver derfor medarbejderne i rekrutteringsprocessen ved f.eks. at gøre det attraktivt at anbefale nogen til en stilling.

5. Udnyt teknologien: Brug den nyeste teknologi til at støtte og strømline din rekrutteringsindsats, så dit HR-team eller den ansættelsesansvarlige kan fokusere på at finde de bedste kandidater.

Vær opmærksom på kandidatoplevelsen. En lang ansøgningsproces, langvarige registreringsformularer og langsomme svar til ansøgere er en garanti for at de passive kandidater ikke længere er interesseret i stillingen. Forældede processer og teknologi er en barriere mod at ansætte kvalificerede kandidater.

6. Vær altid klar til at ansætte hurtigt: Hvis du finder en potentiel topkandidat, skal du være klar til at ansætte vedkommende hurtigt og inden din konkurrent tager kontakt. Når du handler hurtigt, viser det at du mener det seriøst med at ansætte de bedste mennesker til din virksomhed.

7. Brug en rekrutteringsspecialist: Det kræver tid og kræfter at få succes med at tiltrække de bedste kandidater. Brug en specialist, der er fortrolig med metoderne til at identificere og kontakte de passivt jobsøgende og som "sælger" din virksomhed på den bedste måde. Headhuntere er i daglig kontakt med passivt jobsøgende og har direkte adgang til de kandidater, du har brug for, for at kunne drive din virksomhed fremad.

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