

# høi & thomassen as

## ORIENTERING

### om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2020-2

## DEN EFFEKTIVE ANSÆTTELSESPROCES FANGER KANDIDATERNE

*En lang og kedelig rekrutteringsproces skader din virksomheds omdømme og jobsøgerne går ikke på kompromis når de får tilbudt et nyt job.*



Det er hele ansættelsesprocessen der siger noget om en virksomhed når den søger nye medarbejdere. For at tiltrække og fastholde de største talenter, er virksomhederne nødt til at sikre sig at de imponerer kandidaterne lige fra starten af rekrutteringsprocessen.

#### **Uklar jobbeskrivelse**

Oftentimes er jobbeskrivelsen uklar og det betyder at næsten tyve procent af de interessante kandidater er stået af på

forhånd. De fleste kandidater har gjort sig klart hvad de ønsker og hvis disse ønsker ikke bliver ramt i stillingsannoncen eller jobbeskrivelsen, så er den opslåede stilling allerede uinteressant. De interessante kandidater bruger ikke tid på at afkode en uklar annonce. Hvis de ikke ser, hvad de vil med det samme, vil de sandsynligvis falde fra.

### **Dårlig kommunikation**

Kommunikationen er en vigtig del af ansættelsesprocessen. Dårlig kommunikation er en stopklods i al rekruttering. Den rekrutteringsansvarlige skal have hånd i potentielle kandidater i alle stadier af rekrutteringsprocessen.

Uanset om det drejer sig om at arrangere en jobsamtale eller give feedback efter en samtale, er stærk kommunikation afgørende også når kandidaterne skal have at vide at de ikke fik jobbet.

Hvis den ansættelsesansvarlige er for lang tid om at reagere eller ikke får kontakt til kandidaten, kan det skade virksomhedens omdømme. Især da sociale medier gør det alt for let for kandidater at dele deres meninger om et firma eller en rekrutteringsansvarlig.

Får kandidaterne en dårlig oplevelse med en bestemt virksomhed i forbindelse med ansættelsesprocessen, vil de ikke holde sig tilbage fra at fortælle andre om det.

### **Lang rekrutteringsproces**

Rekruttering er i dag blevet ligesom at bestille en vare. Sådan oplever de fleste kandidater det når de reflektere på et stillingsopslag eller reagerer positivt på en henvendelse fra den rekrutteringsansvarlige eller headhunteren der er hyret til opgaven. Det betyder at en kandidat ønsker et hurtigt resultat på sin henvendelse. De vil ikke vente i dagvis på at modtage den bestilte vare, så at sige.

For at undgå en lang ansættelsesproces er det vigtigt at strømline sin strategi. Hvis processen tager for lang tid, vil mange kandidater droppe ud under vejs. Det betyder tab af tid og ressourcer når processen gang på gang skal genstartes fordi man ikke straks tog kontakt til de potentielle kandidater, men måske ventede på at noget bedre skulle dukke op eller hvad årsagen nu måtte være. Det betyder at mange virksomheder ikke får tiltrukket de talentfulde kandidater.

### **Tilpas ansættelsesprocessen**

Kandidatemnerne på dagens jobmarked vil have en jævn proces og hvis virksomhederne ikke er villige til at tilbyde dette, vil de sandsynligvis miste de talentfulde kandidater som vil finde vej til deres konkurrenter.

Kommunikation og klarhed er nøglen til en effektiv ansættelsesproces: Præcise jobannoncer er en god start og at sikre at kandidaterne bliver holdt "i hånden" under hele processen, reducerer risikoen for at de går andre steder hen.

Når kandidater har taget kontrol med jobsøgningsprocessen, er de ansættelsesansvarlige i virksomhederne nødt til at sikre sig at deres ansættelsesproces afspejler, hvad kandidater ønsker.

**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**