

Sådan kontaktede vi relevante kandidater i sommerperioden

Sommeren er over os, og mange kandidater nyder eller har nydt deres velfortjente ferier. Men hvad betød det for vores rekrutteringsarbejde? Stoppedede vi op? Nej, tværtimod!

Her er vores erfaringer med, hvordan vi effektivt og engagerende kom i dialog med potentielle kandidater hen over sommerperioden.

Plantede nogle "frø" og skabte interessen

Vi brugte sommeren til at finde og screene kandidater, mens de var i "off mode". Vi udarbejdede en longliste og kontaktede de bedste med relevante informationer. På denne måde plantede vi nogle "frø" og skabte interesse for vores stillinger. Selvom samtaler og kontrakter måske ikke blev afviklet med det samme, havde kandidaterne ro til at tænke og overveje vores henvendelse.

Timing var alt

Vi kontaktede kandidater lige før og i slutningen af hovedferien. Selvom responsraten var lidt lavere, var dem, der svarede, ofte mere engagerede og klar til interviewfasen efter ferien.

Flexibilitet var nøglen

Vi tilpassede interviewtider efter kandidaternes ferieplaner. Flexibilitet viste sig at være afgørende for at fastholde deres interesse og få dem ombord.



Genkontakt var guld værd

Vi brugte ferien som en anledning til at følge op med kandidaterne. En simpel opfølgning som "Jeg håber, du har haft en god ferie! Jeg kontaktede dig tidligere og vil gerne følge op nu" genoplivede interessen og dialogen.

Planlægning var afgørende

Effektiv feriekalenderplanlægning for både kandidater, HR og ansættende ledere sikrede en gnidningsfri proces. Dette holdt kandidater engagerede og sikrede en hurtig overgang fra ferie til interviews.

Ferien viste sig ikke at være en hindring, men en mulighed for at finjustere rekrutteringsstrategien og bygge et solidt fundament for de kommende ansættelser.

Del gerne din erfaring med sommerrekruttering eller tag en kollega, der kunne få gavn af disse tips!  

#Highr #TimeBaseretRekruttering #Rekruttering #KandidatTiltrækning