

En rekrutteringsproces - to ansættelser.

Gennemført på 37 timer. Samlet omkostning: DKK 40.626,- eks. moms


At finde de helt rette kandidater til en ledig stilling på kort tid kan være en meget vanskelig opgave. Det kræver høj faglighed, systematisk og metodisk tilgang samt nærvær i dialogerne. Vi har haft fornøjelsen af at arbejde sammen med mange virksomheder om netop den udfordring, og her er et eksempel på, hvordan vi gør det i praksis:

Eksempel:

En kunde i FMCG/foodindustrien stod overfor at genbesætte en vigtig KAM-stilling i et high performance team. Sammen satte vi fokus på at definere den rette kandidat profil. Som ofte lidt på bagkant så det skulle gøres hurtigt, men samtidig ordentligt. Vi tilgik det fleksibelt og arbejdede både med målrettet opsøgning af potentielle kandidater og aktiverede samtidigt kundens eget netværk i branchen for at sikre et solidt felt af kandidater.

Resultatet:

Efter en grundig proces kunne vi præsentere et stærkt felt af kandidater. Under de følgende interviews blev virksomheden mødt med et luksusproblem: To kandidater var så kvalificerede, at det blev svært at vælge mellem dem.

 Den ene kandidat blev tilbudt jobbet, og vi opfordrede til at give den anden et grundigt og velbegrundet afslag, samtidig med at muligheden for en fremtidig dialog blev åbnet. Bare 4,5 måneder senere blev der oprettet en ny stilling, der passede perfekt til den anden kandidat – og det førte til en ny ansættelse, uden ekstra omkostninger for rekruttering.

Hvad kendetegner denne proces?

Proces: Tæt samspil og alignment med kunden gennem forløbet

Effektivitet: Hele processen blev gennemført på 37 timer.

Fleksibilitet: Ingen begrænsninger i antallet af ansættelser.

Langsigtet værdi: Relationer med stærke kandidater betyder, at kommende rekrutteringsbehov nemt og hurtigt kan løses.

En vigtig læring:

Rekruttering handler ikke kun om at finde én kandidat, men også om at opbygge relationer og pleje et netværk, der skaber værdi på lang sigt. En fleksibel og effektiv proces sikrer både de rette talenter og mulighed for fremtidig vækst. Når man kombinerer kortsigtet effektivitet med langsigtede relationer, opnår man de bedste resultater.

Hvilke erfaringer gør I jer om de mest effektive og vellykkede processer?

Taler I om kandidatrejser og afledte gevinster fra igangværende rekrutteringsprocesser i jeres rekrutteringsstrategier?

Del gerne jeres tanker og erfaringer – vi er altid nysgerrige på at høre, hvordan andre griber rekruttering an!

[hashtag#AllanOmRekruttering](#)

[hashtag#PartnerIkkeKonsulent](#)

[hashtag#TimeBaseretRekruttering](#)

HIGHR