

6 saker att tänka på när du anlitar ett rekryteringsföretag.



Rekrytering som en nyckel till lyckad tillväxt.

Rekrytering är en av de vanligaste HR-funktionerna i ett företag. När ett företag växer uppstår ofta behovet för att rekrytera och därmed blir arbetet med att hitta en ny kollega och rätt kompetens en väldigt viktig nyckel för ett företags tillväxtresa. Att tillsätta rätt person på rätt position har helt enkelt en stor betydelse i att skapa ett välmående och framgångsrikt företag.

Begreppet och funktionen rekrytering är välbekant för företag och idag är det vanligt att anlita extern rekryteringshjälp när det är dags att anställa. Det finns flertalet rekryteringsföretag och rekryterare med olika specialismråden och upplägg och då rekrytering är så pass viktigt för ett företag är det minst lika viktigt att veta hur man kravställer en rekryteringspartner.

1

Behovsanalys

Hur väl lär rekryteraren känna er?

I den bästa av världar känner rekryteraren ert företag så pass väl att det nästan vore som om hen själv arbetade hos er. Det skapar förtroende och ger en professionell kandidatupplevelse samt ger bästa förutsättningar för att göra en bra matchning i rekryteringen. Rekryteraren ska åtminstone kunna besvara frågor från kandidater, förstå er bransch och verksamhet samt beskriva en tydlig bild av rollen samt hur det är att arbeta på ert företag. Detta kräver en bra och genomtänkt behovsanalys i uppstarten och att du som beställare både är delaktig och ställer frågor för att säkerställa att det blir rätt.

Frågor att ställa rekryteraren:

- “Hur går ni tillväga för att göra research och sätta er in i vår verksamhet?”
- “Vad anser ni som rekryteringsföretag är en tillräcklig och heltäckande behovsanalys?”

2

Ansvarsfördelning

Vilka ingår i rekryteringsteamet?

Det är vanligt att rekryteringsföretag tillsätter ett team per rekrytering, exempelvis en säljare, en rekryterare och en rekryteringsassistent, och att varje person sköter olika steg av rekryteringsprocessen. Det är därför viktigt att alla parter är involverade och framförallt viktigt att de personer som ska interagera med kandidater har en komplett uppfattning av vad ni som kund söker, vad som är viktigt för er och hur ni är som arbetsgivare.

Frågor att ställa rekryteraren:

- “Vilka personer ingår i teamet som ska arbeta med denna rekrytering och vem gör vad?”
- “Hur säkerställer ni att alla i teamet får samma information och uppfattning av rollen och känsla för oss som företag?”



3

Pitch

Hur presenteras ert företag och varumärke?

Att kunna pitcha ert företag väl är viktigt, både i de uppdrag då kandidater själva söker jobbet och då headhunting ingår. Under processens gång bör kandidatens intresse för rollen växa sig större och ert varumärke bör förstärkas. När det kommer till headhunting är det också viktigt att ert företag presenteras i rätt läge, i bästa fall när man har säkerställt att det faktiskt kan vara en bra matchning mellan den tilltänkta kandidaten och er som företag. Hur man pitchar er som företag ska sammanfattningsvis ske proffsigt, realistiskt och i linje med hur ni själva vill bli pitchade.

Frågor att ställa rekryteraren:

- “Hur skulle ni pitcha och presentera vår företag och varumärke?”
- “Hur skulle ni pitcha rollen?”
- I de tillfällen då headhunting ingår: “Hur går ni tillväga när ni headhuntar?”

4

Kandidatupplevelse

Hur upplevs processen och ert employer brand?

Rekryteringsprocessen är den första interaktionen med era potentiella nya medarbetare och medarbetarlivscykeln börjar redan här. Då rekryteraren agerar i ert namn associerar kandidaten sin upplevelse av rekryteringsprocessen även med er som företag och ert employer brand. En positiv upplevelse resulterar därmed oftast i en positiv association och vice versa.

Frågor att ställa rekryteraren:

- “Hur agerar ni i interaktioner med kandidater; vad anser ni är ett bra bemötande?”
- “Hur länge får kandidater vanligtvis vänta på återkoppling och hur ges besked av olika slag?”

5

Transparens

Vad får ni ta del av och inte?

Vissa rekryteringsföretag sköter alla steg och interaktioner med full transparens medan andra har vissa restriktioner, exempelvis egna urvalsprocesser, dialoger med kandidater och statistik. En del av syftet med att ta in rekryteringshjälp är att få avlastning och expertis, så om transparens och insyn är behövt eller önskvärt är självklart upp till dig som kund. Därför blir det viktigt att fråga er själva vad ni vill ta del av och inte samt varför.

Frågor att ställa rekryteraren:

- “Vilken information, data och interaktioner får vi ta del av?”
- “Får vi insyn i samtliga kandidater eller enbart de som ni bedömer ska gå vidare?”

6

Avslut

Hur avslutas processen?

Det är viktigt att processen fullföljs och att alla involverade kandidater får ett snyggt avslut, oavsett om man får rollen eller inte. Kommunikation och återkoppling är viktigt för att lämna ett bra avtryck i ett avslut och det är därför viktigt att man inte tappar engagemang mot slutet av processen. Vissa rekryteringsföretag håller i processen ända fram till signering av avtal medan andra gör en överlämning till kund när innan man går in i avtalsförhandling med slutkandidat. Oavsett när överlämningen sker behöver avslutet skötas proffsigt och utan för långa väntetider.

Frågor att ställa rekryteraren:

- “Vem ansvarar för de sista delarna i processen (exempelvis, bakgrundskontroller, referenstagning och lönediskussion)?”
- “Vem utför avtackning av kandidater samt att kommunicera att processen är avslutad till samtliga involverade?”



Sammanfattning.

En lyckad rekrytering innebär inte bara en ny medarbetare. Det innebär också att du får in den kompetens, de erfarenheter och de idéer som hjälper ditt företag att utvecklas. Därmed blir valet och kraven på din rekryteringspartner viktiga. En rekryteringsprocess är en av de tidigaste interaktionerna med er potentiella nya medarbetare och medarbetarlivscykeln börjar redan vid första kontakten. Vem som ansvarar för rekryteringen internt samt vilka partners ni samarbetar med är avgörande för den fortsatta tillväxtresan och därför att det viktigt att tänka igenom och klargöra de 6 stegen innan man startar en ny process.

Mer läsning?

Hur vikten av inställning appliceras i rekrytering.

På UrbanUrban har vi en filosofi om att inställning slår talang i det långa loppet. Vad det innebär är att personer med rätt attityd, driv och uthållighet kommer att öka sina chanser att lyckas i sin karriär då de ihärdigt tränar, repeterar och söker ny kunskap. Detta resulterar i kontinuerlig utveckling och förbättring hos individen. [Läs gärna mer här.](#)



UrbanUrbanTM

HR och rekryteringspartner
för företag i tillväxt.



Lina Martinsson

HR Consultant & Partner
lina@urbanurban.se