



Fem spaningar på rekryteringsmarknaden

Ett kvartal in på det nya året har vi precis sammanställt resultat för våra outplacementprogram för föregående år. Vi har också hunnit följa nya kandidaters utmaningar i olika rekryteringsprocesser under början av detta år.

Vår spontana reflektion är, att även vi kan bekräfta de positiva rapporterna om arbetsmarknaden som kommit. Det finns många jobb att söka, det går relativt fort att hitta rätt och åldersdiskrimineringen är avtagande.

I vårt nära samarbete med våra klienter i deras jobbsökarprocess, får vi kontinuerligt nya erfarenheter, kunskaper och spännande spaning på hur olika rekryteringsprocesser utformas och genomförs.

Här försöker vi sammanfatta lite av vår spaning på arbetsmarknaden och rekryteringsprocesser.

Screening som urvalsmetod

En första kort telefonintervju tycks ha blivit mycket vanligt bland rekryterande arbetsgivare. Rekryteraren ringer upp kandidaten och ställer ett antal frågor för att få kompletterande information till vad som framkommit i redan inskickade ansökningshandlingar. I de flesta fall kan det röra sig om ren erfarenhets och formaliafrågor som längden på uppsägningstid, erfarenhet av ett visst affärssystem, förvärv eller redovisning efter visst regelverk. Den här trenden skulle kunna vara ett bevis på hur svårt det är att skriva bra ansökningshandlingar och att många arbetsgivare skulle få ett lättare urvalsarbete om man la ner mer tid på sin kravprofil och hur den presenteras i annonsen. Som arbetssökande är det viktigt att vara förberedd och se rekryterarens telefonsamtal som ytterligare en möjlighet att skapa ett intryck, som tar dig vidare i processen. Be att få ringa upp lite senare, när rekryteraren ringer, så får du lite förberedelsestid.

Andra arbetsgivare börjar processen genom att låta kandidaten svara på ett par korta Skall frågor. Alla kandidater som svarar Ja på Skall frågorna, får därefter digitalt genomföra arbetspsykologiska screeningtester (personlighet och begåvning). Först därefter väljer arbetsgivaren ut kandidater för en första intervju. Den här typen av testning upplevs av många som värdeladdat och skapar nervositet, då testen både görs på tid och du genomförs mot en normgrupp. För att bli mer bekväm i situationen och få en idé om hur de olika testverktygen fungerar, erbjuder de flesta testleverantörerna på sina hemsidor möjligheter att prova de olika verktygen.

Platsannonsen lever

Vi kan fortfarande konstatera att ryktet om platsannonsen är betydligt överdrivet. Platsannonsen är fortfarande för många en mycket vanlig kanal till arbetsmarknaden där även rekryteringsbranschen i hög grad nyttjar platsannonsen som en kanal för att nå sina kandidater, trots sina egna stora uppbyggda kandidatdatabaser. Under året har vi dock inte sett en enda printannons utan våra klienter har funnit annonserna på nätet, och i en allt större omfattning har man funnit dem på LinkedIn. Några av de större rekryteringsföretagen, väljer en kompletterande urvalsfas med ett matchningsdokument. Denna fas blir en fördjupning och



komplettering av informationen från CV och ansökningsbrev där kandidaten ombeds svara på hur de arbetat med olika för tjänsten intressanta verksamhetskompetenser. Det kan vara frågor som ex: *Beskriv din erfarenhet av att leda en Servicdesk* eller *Hur har du arbetat med Incident Management och Request fulfilments?*

Hos de större arbetsgivarna kan vi konstatera trenden med automatiserad rekrytering och stora HR system börjat att slå igenom ordentligt. Som skribent av ansökningshandlingar är tipsen att tydligt illustrera nyttan du kan göra för arbetsgivaren samt att mer beskriva HUR du tidigare arbetat med olika arbetsuppgifter.

Stora variationer på rekryteringsprocesserna

Den mest slående reflektionen hos våra klienter handlar om arbetsgivarnas varierande ambitionsnivå i sin utformning av rekryteringsprocessen. Hur många arbetsgivare som fortfarande inte har en utvecklad process för sin rekrytering utan man reagerar på något som hänt och improviserar fram skeendet till nyanställningen. De arbetsgivare som ligger i framkant har arbetat med kandidatupplevelsen och fått de sökande att uppleva sig som viktiga och uppskattade hos arbetsgivaren, även de gånger man har fått ett Nej och inte gått vidare.

Men det stora flertalet arbetsgivare tycks fortfarande underskatta värdet av att återkomma när man lovat, vara tillgänglig för frågor under ansökningsprocessen och ge feedback till de kandidater som önskar. Man glömmer att alla kandidater, utom en, inte fick jobbet. Dessa kandidater ska ju fortfarande tycka att det är en bra arbetsgivare som man i sin tur pratar väl om.

Vi ser också stora variationer i val av rekryteringskanaler och antalet moment i rekryteringsprocessen till kvalificerade tjänster – allt från kompetensbaserade rekrytering med strukturerade intervjuer och arbetspsykologiska tester till endast ett informellt samtal med rekryterande chef. Som rekryteringskanal ser vi annonsen och kontaktnätet göra upp om första platsen.

När du söker arbete blir det därför viktigt att skapa sig en bild av hur rekryteringsprocesserna ser ut inom din arbetsmarknad för att kunna utveckla en framgångsrik jobbsökarstrategi.

Potential mot Erfarenhet

Vår snabbt föränderliga arbetsmarknad med ständigt nya förutsättningar och villkor, ställer nya krav på medarbetaren. Idag är medarbetarens potential något att bedöma och värdera i rekrytering, menar många rekryterare. Den verklighet som våra kandidater möter, visar dock på något annorlunda och mer traditionellt synsätt. Erfarenheten från branschen och funktionen, gärna i en kombination är något som, i synnerhet rekryteringskonsulter, prioriterar väldigt högt på sina kravprofiler. Ibland får man känslan vid rekrytering att riskminimering genom att ta någon från ”branschen” är viktigare än att maximera möjligheten genom att ta en kandidat utanför branschen med ett annorlunda perspektiv.

Om du söker arbete och vill göra roll eller branschbyte, försök då att hitta paralleller mellan den kontext du befinner dig idag och den bransch du vill till och lyft fram dina transferkompetenser. Vad är branschlogiken, vad är era utmaningar, vad kännetecknar branschen och eller din roll?



Skapa möten med rekryteringskonsulter

Många av våra klienter uttrycker svårigheter att få kontakt och föra en dialog med rekryteringskonsulterna. Man upplever att det kan vara svårt att söka arbeten som innebär bransch- eller rollbyten, då många rekryterare söker kandidater med exakt rätt erfarenhet. Men när man väl lyckats få kontakt med en rekryterare och blivit presenterad på ett uppdrag öppnar sig möjligheter, menar man. Om du inte får tjänsten första gången, så har nu rekryteraren en bra bild av din kompetens och nya erbjudanden brukar följa tämligen omgående.

Om vi dock tittar på segmentet rekryteringsföretag som enkom vänder sig mot mer seniora ledningspositioner och kvalificerade specialister, är det enklare att få kontakt och skapa fysiska möten med rekryteringskonsulterna, menar klienterna. Vi ser också en trend att de renodlade intermanagementföretagen har fler uppdrag och ökar i betydelse som rekryteringskanal.