

Er din HR-afdeling omstillingsparat?

Rekrutteringsområdet er i rivende udvikling ... og det kan være svært at følge med.

Samfundets udvikling stiller i dag krav til, at processer og arbejdsgange skal retænkes og udfordres. Det er blevet sværere at tiltrække de rette profiler, at skille sig ud som arbejdsplads med nye remote-muligheder og sikre, at virksomhedens formål bliver kommunikeret tydeligt.

Derfor har begreber som Employee Advocacy og Employer Branding aldrig været vigtigere at handle på.

I en undersøgelse af [LinkedIn Talent Solutions](#) konkluderes det, at ansættelsesraten i store dele af verden falder. Analysen konkluderer også, at medarbejdere stadig har magten til at kræve mere af sin arbejdsplads i forhold til goder, fleksibilitet og løn.

Du føler sikkert, at det er udfordrende for jeres HR-afdeling at tilpasse sig forandringerne, men vær ikke i tvivl om, at du skal udvikle jer og bringe nye innovative metoder i brug. Hvis du ser det som en oplagt mulighed for at innovere, bliver det en langt sjovere og interessant udviklingsproces.

Hvor er rekruttering på vej hen?

Rekruttering har længe handlet om 'administration og håndtering', med et bredt udvalg af ansøgere. I dag skal de rekrutteringsansvarlige være langt mere proaktive; de skal være nysgerrige på, hvordan kandidaterne tiltrækkes, og hvordan eksisterende medarbejdere kan involveres som ambassadører.



3 trends i rekruttering

1. Fra CV-baseret til færdighedsbaseret rekruttering

Allerede nu ser vi flere HR-afdelinger lægge mere vægt på kandidaters færdigheder og talenter, fremfor alene at kigge på erfaring og uddannelsesniveau.

I takt med, at arbejdsmarkedet og arbejdsopgaverne ændrer sig, og virksomheder har brug for medarbejdere med forskellige færdigheder, er der nu en tendens til at fokusere mere på ansøgerens færdigheder, hvilket handler om at identificere ansøgerens kompetencer, der er relevante for den stilling, de søger, uanset om de har fået kompetencerne gennem arbejde, uddannelse eller andre aktiviteter.

2. Employer Branding og Employer Advocacy

Virksomhedens image og omdømme har en vigtig indflydelse på, hvorvidt I fremstår attraktive som arbejdsplads. Du må ikke undervurdere de forskellige kommunikationsmetoder, der findes i dag. Der er behov for at værne om hele rekrutteringsprocessen fra den gode skræddersyede jobbeskrivelse frem til kandidatens underskrift og onboarding.

Til en start, er det vigtigt, at det er nemt for kandidaterne at finde jeres karriereside, hvilket gør det mere attraktivt for kandidaten at ansøge en stilling hos jer.

Denne karriereside kan med stor fordel indeholde information om medarbejder-fordele, medarbejdere der udtaler sig, samt en indsigt i jeres kultur.

Derudover er det vigtigt at involvere de eksisterende medarbejdere til at være ambassadører. Det skaber nemlig langt større tillid, når de anbefaler arbejdspladsen – og er aktive på de sociale medier.

3. Innovation og teknologiske muligheder

Det er vigtigt, at I lægger en plan for, hvordan innovation, algoritmer, machine learning og AI skal være med til at skubbe jeres virksomhed frem. De nyeste teknologier kan for eksempel bruges til at tiltrække kandidater på flere måder. Det kan være chatbots, så kandidater kan stille spørgsmål, før de ansøger. Det kan også være en mere personaliseret kommunikation, som kan appellere til de forskellige talent-profiler, der søges efter.

Desværre anvender alt for mange virksomheder stadig de samme standardannoncer, der ikke er skræddersyet til den ønskede talentprofil. Ansøgningsprocesserne er lange og besværlige, og ansøgningen kan alt for sjældent gennemføres via mobile enheder.

FAKTA

Om ATS / Rekrutteringssystemer

ATS står for Applicant Tracking System og er en softwareløsning, der automatiserer den administrative del af rekrutteringsprocessen. Rekrutteringssystemer opsamler og organiserer ansøgninger, automatiserer kommunikationen med kandidaterne og giver HR-afdelingen mulighed for at filtrere og sortere ansøgninger baseret på kvalifikationer, erfaring og andre kriterier.

Nogle af disse rekrutteringssystemer kan også hjælpe med at indsamle data om kandidaterne, som kan bruges til at evaluere effektiviteten af rekrutteringsprocessen og identificere områder til forbedring, som for eksempel at få indsigt i, hvordan kandidater finder den konkrete virksomhed. Her opstår muligheden for at måle succesen af Employer Branding-kampagner og andre rekrutteringstiltag.

I det hele taget er rekrutteringssystemer ét af de vigtigste værktøjer for HR-afdelinger og ledere, da systemerne håndterer store mængder ansøgninger mere effektivt og reducerer tiden til ansættelse – og skaber overblik over ansøgerfeltet.

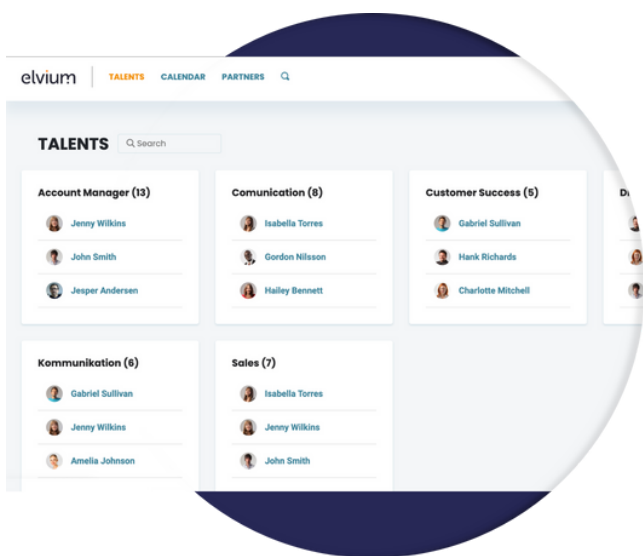
Gode råd til at imødekomme fremtiden

Det behøver ikke kræve store strategiske planlægninger eller enorme IT-investeringer for at kunne skabe forandringer.

Forandringer er nødvendige for at følge med fremtidens udvikling, men ofte er det bedst - og mest overskueligt - at starte med de lavthængende frugter.

I kan for eksempel starte med at eksperimentere med nye initiativer såsom at anvende videoer i højere grad i stedet for de traditionelle stillingsannoncer.

Hvorfor ikke engagere ansøgerne ved at lade dem beskrive deres egne faglige og personlige kompetencer eller udnytte data til at øge synligheden på de medier, hvor ansøgerne kommer fra?



Overvej, hvor stor værdi det vil skabe for jer, hvis I kunne sikre højere diversitet gennem rekruttering. Systemer kan i dag hjælpe med en mere unbiased screeningsproces, hvor der automatisk bliver præsenteret et match mellem stillingen og kandidaten.

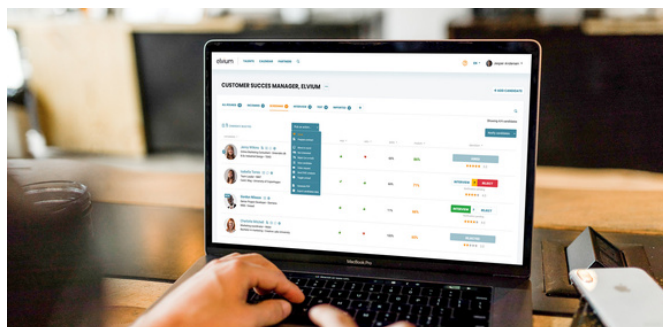
Råd 1: Rekrutteringssystemer og dets fordele

Et rekrutteringssystem kan ikke blot hjælpe jeres HR-afdeling med at automatisere dele af rekrutteringsprocessen, men det kan også hjælpe med at tiltrække kandidater og opbygge en talentpulje til fremtidige stillingsopslag.

Et rekrutteringssystem vil frigøre en masse tid til andre kerneopgaver. For eksempel kan du spare 24 minutter pr. kandidat med [Elviums rekrutteringssystem](#). Det vil sige, hvis du årligt skal besætte 35 stillinger (med 45 ansøgere til hver stilling), frigøres samlet omkring 630 timer.

Sørg for at være nysgerrig på systemets muligheder, da et system ikke skaber værdi, hvis det ikke bliver brugt.

Er du i tvivl om et rekrutteringssystem er noget for dig? Få svar på dine spørgsmål i vores [FAQ](#).



Undersøg blandt andet digital signatur af ansættelseskontrakter, sikker indhentning af personfølsomme data digitalt, screening med automatisk matching, videorekruttering og for eksempel ekstern deling af kandidat-information.

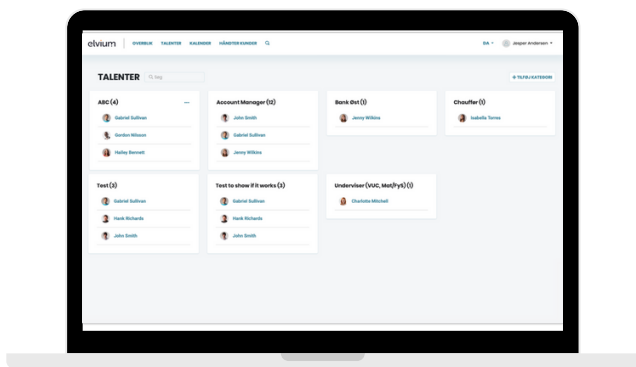
Råd 2: Den moderne arbejdsplads

For at skille sig ud og være en moderne arbejdsplads, skal der tilbydes fleksible arbejdsvilkår – og vil oftest være et vigtigt element for at kunne tiltrække kandidater.

Den moderne arbejdsplads handler om:

- at medarbejdere har muligheden for at arbejde remote /hybrid.
- at tilbyde on-the-go online læring, uddannelser og kurser.
- at involvere medarbejdere i nye forretningspraksisser i forhold til bæredygtighed, meningsgæbelse, trivsel og kultur.
- at arbejde mod en mere projektopdelt organisation fremfor den klassiske hierarkisk opdelt arbejdsplads.
- at italesætte, hvordan for eksempel Machine Learning og AI kan skabe værdi for virksomhedens produkter/ydelser, processer og tiltag – og imødekom, at det også skaber frygt blandt nogle medarbejdere.
- at stille andre relevante leder-medarbejder værktøjer til rådighed, der skaber transparens, kontinuerlig dialog og tryghed for den enkelte, så der er en god feedback-kultur.

Ifølge undersøgelsen fra LinkedIn Talent Solutions er balance og fleksibilitet 2 ud af 3 emner, som kandidater har højest på prioriteringslisten.



Råd 3: Employer Branding strategien

Hvor ofte spørger I, om hvordan kandidater oplever virksomhedens brand - og jer som arbejdsplads?

Hvor ofte involverer I eksisterende medarbejdere i, hvordan virksomheden kan blive endnu skarpere på at fremstå attraktive for kandidater?

Employer Branding handler om at skabe en unik og autentisk fortælling om virksomheden og dens kultur, værdier og mission. Hvis du er nysgerrig, kan du læse [4 tips til din Employer Branding strategi her](#).

Se på jeres virksomhed fra et potentielt ansøgerperspektiv. Før kandidater ansøger om en specifik stilling, vil de gerne vide, hvilken arbejdsplads de skal arbejde hos, om de kan se sig selv i virksomhedens formål og mission – og om de kan afspejle sig i det eksisterende team.

Det kan også ske, at I slet ikke modtager de relevante kandidater, I ønsker at tiltrække grundet en alt for generel jobannonce. Du kender det sikkert de klassiske beskrivelser:

- "Du skal være god til at have mange bolde i luften"
- "Du skal være fleksibel og skal både kunne arbejde selvstændigt og i teams"
- "Du er hårdtarbejdende og struktureret"

Sjældent beskriver jobannoncen, hvad virksomheden har at tilbyde kandidaten, så her er det en god start at gentænke kommunikationen. Og til sidst er det vigtigt, at I møder ansøgerne i øjenhøjde, så oplevelsen bliver god for alle – også for dem, der ikke bliver ansat, da de måske bliver ansat senere.

Råd 4: Rekruttering skal prioriteres fra toppen

For at tiltrække og fastholde talenter i konkurrencen mod andre virksomheder, bør rekruttering få en plads i virksomhedens strategi.

Topledelsen skal være med til at tænke innovation ind i rekrutteringsprocessen - og bakke op om de forandringer, der skal til for at tiltrække de rette kompetencer.

Hvis rekruttering ikke er inkluderet i strategimøderne, kan det koste store og dyre konsekvenser for virksomheden og dens evne til at vækste med de rette talenter ombord.

Det er dyrt at rekruttere forkert – lige som at det er dyrt ikke at udnytte forbedringsmulighederne, der er lige foran dig.



Til slut er det selvfølgelig vigtigt at nævne, at ingen virksomheder er ens, og det handler om at kigge på det eksisterende setup og så drøfte, hvilke forbedringsmuligheder I har. Formålet med denne artikel var at inspirere, skabe refleksion - og forhåbentligt skubbe dig videre mod at udvikle din HR-afdeling.

Vi håber, at du er blevet inspireret og har fået mod på at gentænke jeres nuværende rekrutteringssetup!



Nyttige links:

<https://elvium.com/da/rekrutteringssystem/>
<https://elvium.com/da/rekrutteringssystem/#FAQ>

<https://elvium.com/da/hvordan-fastholder-vi-gen-z-medarbejdere/>

<https://elvium.com/da/4-staerke-tips-til-din-employer-branding-strategi/>

<https://elvium.com/da/fastholdelse-af-medarbejdere-tips-og-tricks/>

5/5



+45 71 99 28 60



info@elvium.com

Flæsketorvet 68

1711 København

