

Kandidat *perspektivet*

Nytænkning af
rekrutteringsprocessen



HAYS

Rekrutteringsprocesser udvikler sig *for hurtigt og for langsomt*

Forandring sker i et stadig hurtigere tempo. Det gælder også rekrutteringsprocesser, som heller ikke er gået fri af AI-bølgen. Alligevel forbliver rekruttering på mange måder stadig lidt gammeldags.

Det er ingen hemmelighed, at både virksomheder og rekrutteringsbureauer ofte bliver kritiseret for at “ghoste” kandidater, give minimal eller slet ingen feedback og trække ansættelsesbeslutninger i langdrag. Den typiske forklaring er, at ledere, HR og rekrutteringskonsulenter er pressede på tid og ressourcer.

Samtidig oplever vi en stigende frustration over kandidater som trækker sig fra rekrutteringsprocesser, såvel som en generel mangel på kvalificerede ansøgere. En ubalance, der leder os til et vigtigt spørgsmål: *Skubber vi dygtige talenter væk?*

I stedet for at “AI-optimere” vores processer eller holde fast i gamle vaner, mener vi, det er tid til at lytte til kandidaternes feedback og gentænke, hvordan vi engagerer med potentielle medarbejdere.

Derfor gik vi direkte til kilden og spurgte kandidaterne i vores netværk: Hvad får dem til at tøve med at søge stillinger, de ellers finder interessante? Hvorfor vælger de at forlade rekrutteringsprocesser? Og hvad påvirker deres samlede oplevelse som kandidat negativt?

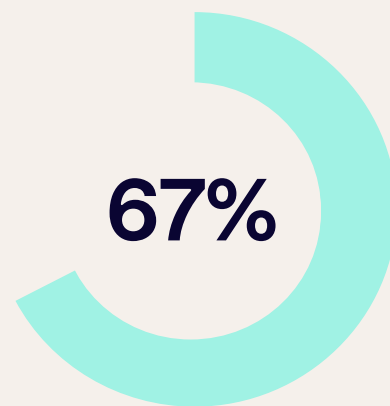
Målet er enkelt. Vi ønsker at forbedre måden, vi rekrutterer og rådgiver vores kunder på – baseret på konkrete data frem for mavefornemmelser og anekdoter.

Rapporten bygger på mere end 300 besvarelser fra vores danske database, med profiler der spænder fra juniorniveau til C-level.



Komplekse processer skræmmer talenter væk

Et flertal af kandidater vælger at opgive jobmuligheder, alene på grund af ansøgningsprocessen. De peger blandt andet på videoansøgninger, besværlige HR-platforme, krav om for mange dokumenter eller irrelevante spørgsmål.



af kandidaterne har undladt at søge et job, på grund af komplekse ansøgningsprocesser og dårlige HR-platforme

64%

siger, at de ikke vil søge job, som kræver en videoansøgning. Faktisk foretrækker kun 2% dette format

Kandidaternes foretrukne måde at søge job på

51%

Kun CV

42%

CV og ansøgning

7%

Andre metoder

(fx. kun ansøgning, video, udfylde spørgeskema)

Enkelt, moderne, og en smule gammeldags

Foretag en ærlig og kritisk gennemgang af jeres ansøgningsproces

Når 67% af kandidaterne potentielt falder fra før de overhovedet ansøger, understreger det, hvor vigtigt førstehåndsindtrykket er.

Løsning: Prøv at søge en af jeres egne stillinger – og se processen med kandidatens øjne. Investér i platforme med fokus på god UX. Undgå krav om at oprette en bruger, gentagelse af information som allerede står i vedhæftede dokumenter, og videoansøgning som obligatorisk format.

Kend din målgruppe!

Jo mere erfaren en kandidat er, desto mere sandsynligt er det, at de foretrækker kun at skulle sende et CV. De yngre og mere junior profiler foretrækker derimod ofte at kunne uddybe deres motivation gennem en ansøgning. Ligeledes vil en salgsprofil måske sætte pris på muligheden for at vise deres personlighed via video, mens andre faggrupper måske hellere lader resultaterne tale for sig selv.

Løsning: Tilpas processen til forskellige typer af kandidater. Tænk både anciennitet og fagområde ind.

Tilføj lidt klassisk charme til jeres tilgang

Kig hele jeres kandidatoplevelse efter i sømmene. Hvis ansøgningsprocessen er tung og besværlig, vil kandidaterne forvente, at jobsamtalen og onboardingen er det samme.

Løsning: Headhunting er både flatterende og bekvemt for kandidaterne. Hvis I har fagområder og stillinger, hvor det er særligt svært at tiltrække de rette profiler, kan opsøgende kontakt og lidt gammeldags (men professionel) kurmageri være vejen frem.

37% har forladt en interview- proces på grund af længden

Et spil uden gevinster

I et jobmarked med fart på handler det ikke kun om tid eller penge. Det handler om momentum. Vi forstår godt, at processer nogle gange går i stå, eller at man vil være helt sikker før man træffer en beslutning. Men desværre sender forsinkelser og lange forløb et klart signal til kandidaterne: *Rod, ubeslutsomhed og en manglende respekt for deres tid.* Og mens I tøver, er de bedste kandidater allerede videre.

Løsningen? Hurtigere processer. Klare forventninger. Og vigtigst af alt... **kontinuerlig kommunikation!**

Undgå frafald i interviewfasen *ved at tilpasse processen efter erfaring*

Junior
1–2

Specialist
1–2

Senior
2–3

Manager
2–3

Direktør
2–4

C-level
3–4

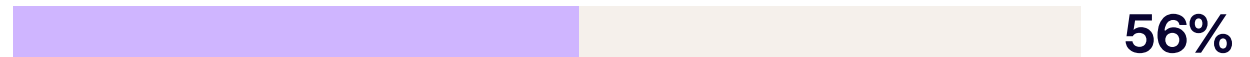
disse tal afspejler **det ideelle antal samtaler** der skal til, for at kandidaterne kan vise deres kompetencer og danne sig et indtryk af jer som arbejdsgiver – ifølge kandidaterne selv.

Akavet, firkantet, upersonligt

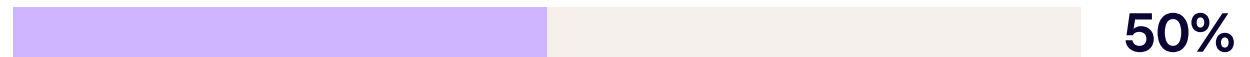
Næsten **hver tredje kandidat** har afbrudt en proces udelukkende på grund af interviewformatet eller elementer i processen, såsom AI-interviews, panelinterviews, tidskrævende cases og IQ-tests. Eller med andre ord: Upersonlige og ufleksible processer.

Hvad skræmmer dine kandidater væk?

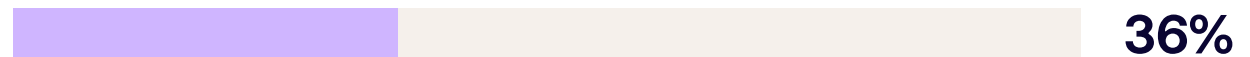
For lang ventetid mellem interviews/feedback



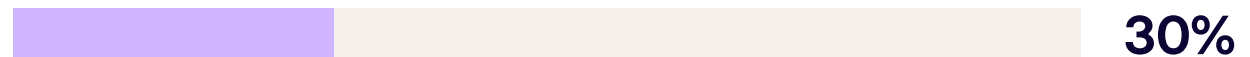
AI eller videointerviews med ingen menneskelig kontakt



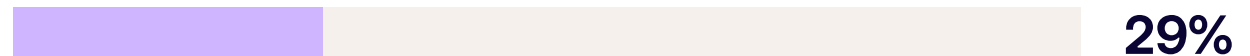
Irrelevante cases og tests



For mange interviews



For tidskrævende cases og tests



54% har forladt en rekrutterings proces på grund af en hiring manager eller rekrutterings konsulent

fx dårlig kommunikation,
ubehagelig oplevelse
eller dårlig håndtering af
referencer

Gennemgå dine kommunikationspunkter

Selv hvis du mener, at jeres kandidatoplevelse allerede er god, bør du jævnligt revidere, *hvordan* du kommunikerer med kandidater – for at forstå, hvor forsinkelser og brud i processen opstår. Under den indledende screening? Når interviewet skal koordineres? Eller mellem interviews?

Involver dig i samarbejdet med dine rekrutteringspartnere og leverandører

Ved du, hvor mange kandidater dine eksterne partnere taler med, når de rekrutterer på dine vegne? Og hvordan deres processer og standarder ser ud – fx i forhold til feedback og svartider? Ved at forstå deres arbejdsgange og jeres aftale, kan du sammenligne leverandører og bruge kandidatoplevelsen som en håndgribelig faktor i din beslutningstagen.

Forstå hvilken forskel kandidatoplevelser gør

Omdømme er næsten lige så afgørende som kommunikation. **52% af kandidater har nemlig afvist en jobmulighed på baggrund af deres opfattelse af virksomheden eller interviewerens.**

Referencer: *En glemt disciplin eller et levn fra en svunden tid?*

19%

siger, at de har forladt en rekrutteringsproces grundet dårlig håndtering af referencer

Top 3 reference dealbreakers

At efterspørge referencer for tidligt i processen



46%

At kræve reference fra nuværende leder



35%

At kontakte referencer uden forudgående aftale



25%

Referencer er ikke længere en formalitet. Det er en potentiel hårdknode. I et kandidatdrevet marked handler referenceetikette ikke kun om professionalisme – det kan være en barriere for de dygtigste talenter, hvis det håndteres forkert. Og på hvilken bekostning? Hvor ofte er referencer en reel afgørende faktor i en rekrutteringsproces?



Lad os forme din rekrutteringsproces, *sammen*

Snak med vores team ►►

HAYS



Følg os på LinkedIn